TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

BERNARDINO TICONA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2026

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

BERNARDINO TICONA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
PRIMER MIEMBRO	:	Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
SEGUNDO MIEMBRO	:	M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
ASESOR DE TESIS	:	Dr. ARNALDO YANA TORRES
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00092-2026-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 23 de enero de 2026

VISTOS:
El expediente N° 1162 presentado por el (la) Bachiller: TICONA QUISPE BERNARDINO quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:
Que, el (a) Bachiller: TICONA QUISPE BERNARDINO con número de DNI 40149872 con número de matrícula 1710700091 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025 para optar el GRADO de: MAESTRO EN EDUCACIÓN Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;
Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, COMITÉ DE INVESTIGACIÓN;
Que, mediante Resolución N°1491-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2270-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025 La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32;
Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° DE LA SUSTENTACIÓN.
Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000700 de fecha: 21 de enero de 2026 se nomina jurados.
Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;
En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (borrador de tesis), TITULADO: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025 del (la) Bach: TICONA QUISPE BERNARDINO, para optar el GRADO de: MAESTRO EN EDUCACIÓN Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Segundo miembro	: M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Asesor	: Dr. ARNALDO YANA TORRES

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Martes, 27 de enero del 2026
Hora	: 10:00 a.m.
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02270-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 02 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2025 -C-8490** de fecha **27 de noviembre de 2025**, el (la) Bach. **TICONA QUISPE BERNARDINO**, con DNI N° **40149872**, código de matrícula N° **1710700091**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis): **INFORME N° 001932-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **27 de noviembre de 2025**, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°**2025 -C-8490** el (la) Bach. **TICONA QUISPE BERNARDINO**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025** Línea de Investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. ARNALDO YANA TORRES**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001932-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025** presentado por el (la) **Bach. TICONA QUISPE BERNARDINO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. ARNALDO YANA TORRES.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
Escaneado con CamScanner
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 001491-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 07 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2025-C-4565** de fecha **25 de septiembre de 2025**, el (la) Bach. **TICONA QUISPE BERNARDINO**, con DNI N° **40149872**, código de matrícula N° **1710700091**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 001253-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del **1 de octubre de 2025**, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° **2025-C-4565** el (la) Bach. **TICONA QUISPE BERNARDINO**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAESTRO EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. ARNALDO YANA TORRES**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001253-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025** presentado por el (la) **Bach. TICONA QUISPE BERNARDINO,** para optar el **GRADO** de **MAESTRO EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Dr. ARNALDO YANA TORRES.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Roque Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
Escaneado con CamScanner
http://repositorio.uancv.edu.pe/

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	20%	11%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1%
10	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1%

Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO	
RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	BERNARDINO TICONA QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40149872
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-4984-1488
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328442
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4470-5240
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**Dirección:** ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA **País:** Perú **Departamento:** CUSCO **Provincia:** CANCHIS **Distrito:** TINTA -14.14215, -71.40750 https://maps.app.goo.gl/zcw4QEqDJnzZKYTMA 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2025 - 2026
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD NACIONAL "TOMÁS CACERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO
M.Sc. Julio Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BERNARDINO TICONA QUISPE, identificado con DNI Nro. 40149872 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad,**
☑ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN,

informo que he elaborado el/la ☑ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA , 2025

Asesorado por: Dr. ARNALDO YANA TORRES

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el pais o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 04 de JUNIO del 2026

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

Con profundo respeto, admiración y cariño a mis familiares mas cercado, que formaron parte de mi desarrollo académico y profesional.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

AGRADECIMIENTO

Desde el mas profundo reconocimiento y admiración por sus sabios conocimientos en el desarrollo de su vida catedrática, a mis docentes universitarios.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA i
AGRADECIMIENTO ii
ÍNDICE GENERAL iii
INDICE DE TABLAS v
INDICE DE FIGURAS vi
RESUMEN vii
ABSTRACT viii
INTRODUCCION ix
CAPITULO I 1
ASPECTOS GENERALES 1
1.1. Exposición de la situación problemática 1
1.2. Formulación del planteamiento del Problema 4
1.3. Justificación de la investigación 4
1.4. Alcances y limitaciones 6
1.5. Objetivos de la investigación 7
1.6. Hipótesis 8
1.7. Variables 8
1.7.1. Operacionalización de variables 7
CAPITULO II 8
MARCO TEORICO 8
2.1. Antecedentes del estudio 8
2.1.1. En el aspecto internacional 8
2.1.2. En el aspecto nacional 9
2.1.3. En el aspecto local 11
2.2. Bases teóricas 12
2.2.1. Liderazgo pedagógico 12
2.2.2. Gestión de la convivencia 14
2.3. Marco conceptual 16
CAPITULO III 19
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 19
3.1. Enfoque de la investigación 19
3.2. Método de investigación 19
3.3. Tipo de investigación 20
3.4. Nivel de investigación 20
3.5. Diseño de investigación 20

3.6. Población y muestreo y muestra 21
3.7. Técnicas e instrumentos 22
3.8. Procedimiento 22
3.9. Validez y confiabilidad de los instrumentos 23
CAPITULO IV 25
RESULTADOS Y DISCUSION 25
4. Presentación y discusión de resultados 25
4.1. Resultados estadísticos 26
4.2. Discusión de resultados 37
4.3. Prueba de hipótesis 40
CONCLUSIONES 43
SUGERENCIAS 45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 46
APÉNDICES 50
APÉNDICE N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA 51
APÉNDICE N° 2 MATRIZ INSTRUMENTAL 52
APÉNDICE N° 3 INSTRUMENTO DE INVESTIGACION 53
APÉNDICE N° 4 MATRIZ DE DATOS 55
APÉNDICE 5 VALIDACION DE INSTRUMENTO 56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Liderazgo pedagógico en la gestión de la convivencia* 26

Tabla 2 *Acompañamiento docente en la resolución de conflictos*.....27

Tabla 3 *Motivación institucional según la participación y clima social* 29

Tabla 4 *Acompañamiento docente* 31

Tabla 5 *Motivación institucional* 32

Tabla 6 *Clima institucional* 33

Tabla 7 *Normas de convivencia*.....34

Tabla 8 *Resolución de conflictos* 35

Tabla 9 *Participación y clima social* 36

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo pedagógico en la gestión de la convivencia.....26

Figura 2 Acompañamiento docente en la resolución de conflictos.....28

Figura 3 Motivación institucional según la participación y clima social.....30

Figura 4 Acompañamiento docente.....31

Figura 5 Motivación institucional.....32

Figura 6 Clima institucional.....33

Figura 7 Normas de convivencia.....34

Figura 8 Resolución de conflictos.....35

Figura 9 Participación y clima social.....36

RESUMEN

El estudio tiene como Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, 2025. Metodología: El estudio se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, dado que se centra en la medición de variables y en el análisis estadístico de relaciones existentes entre ellas. Resultados: El valor de $p < 0.001$ indica que existe evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Esto significa que el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia están relacionados de manera significativa entre sí dentro de la institución evaluada. Conclusión: Los resultados evidencian una relación clara y consistente entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta. El 23,4% de los participantes que calificaron el liderazgo como bueno coincidieron en calificar la convivencia también como buena, mientras que el 21,3% que percibió el liderazgo como malo evaluó igualmente la convivencia como mala. Además, la categoría predominante fue el nivel regular, que agrupa el 46,8% de los casos donde tanto el liderazgo como la convivencia son percibidos de forma intermedia.

Palabras claves: Gestión, convivencia, liderazgo, acompañamiento.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between pedagogical leadership and coexistence management at the Túpac Amaru Higher Pedagogical School in Tinta, 2025. Methodology: The study employs a quantitative approach, focusing on the measurement of variables and the statistical analysis of the relationships between them. Results: The p-value < 0.001 indicates statistically significant evidence to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. This means that pedagogical leadership and coexistence management are significantly related within the evaluated institution. Conclusion: The results demonstrate a clear and consistent relationship between pedagogical leadership and coexistence management at the Túpac Amaru Higher Pedagogical School in Tinta. Of the participants who rated leadership as good, 23.4% also rated the work environment as good, while 21.3% who perceived leadership as bad also rated the work environment as bad. Furthermore, the predominant category was the "fair" level, encompassing 46.8% of cases where both leadership and work environment were perceived as average.

Keywords: Management, coexistence, leadership, support.

INTRODUCCION

La práctica educativa contemporánea reconoce que el liderazgo pedagógico constituye uno de los factores más influyentes en la calidad de los procesos formativos. Diversas investigaciones sostienen que el modo en que los directivos acompañan, orientan y motivan a los docentes impacta directamente en el clima institucional y en la dinámica de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa (Hallinger, 2011; Leithwood et al., 2020). En ese sentido, el liderazgo que ejercen las autoridades no solo implica tomar decisiones administrativas, sino también promover interacciones positivas, fortalecer la comunicación y generar condiciones favorables para el desarrollo profesional del personal.

Paralelamente, la gestión de la convivencia se ha consolidado como un componente esencial de las instituciones formadoras de docentes, pues la relación entre los actores educativos determina la forma en que se construyen las normas, se resuelven los conflictos y se sostiene un ambiente de respeto. En el contexto peruano, el Ministerio de Educación enfatiza que la convivencia escolar constituye un proceso formativo permanente que involucra prácticas de diálogo, participación y corresponsabilidad (MINEDU, 2018). Por ello, comprender cómo se vincula el liderazgo institucional con la convivencia resulta fundamental para fortalecer las experiencias educativas en los institutos pedagógicos.

En este marco, la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta constituye un escenario pertinente para analizar estas dinámicas, ya que su estructura organizativa está conformada por autoridades, personal administrativo, docentes nombrados y contratados, así como personal presupuestal y de apoyo. La interacción entre estos actores y las formas de conducción institucional permiten

identificar cómo se orienta el trabajo colectivo y qué condiciones favorecen una convivencia armónica dentro de la institución.

El presente estudio se plantea como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta durante el año 2025. Para ello, se abordan dimensiones clave del liderazgo, como el acompañamiento docente, la motivación institucional y el clima laboral, y se analizan en relación con los componentes centrales de la convivencia institucional: el cumplimiento de normas, la resolución de conflictos y la participación del personal.

Desde una perspectiva metodológica, la investigación adopta un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, lo que permite recoger información en un único momento y establecer asociaciones entre variables sin manipular condiciones (Hernández-Sampieri et al., 2021). Asimismo, se aplica un muestreo censal que incluye a los 47 trabajadores de la institución, lo cual asegura una comprensión amplia del fenómeno estudiado.

La relevancia del estudio radica en que aporta evidencia empírica sobre la manera en que los estilos de liderazgo influyen en la convivencia institucional, un aspecto crucial para el desempeño del personal y para la formación de futuros docentes. En conjunto, los hallazgos permitirán fortalecer estrategias de gestión que promuevan climas institucionales saludables, colaborativos y orientados al desarrollo educativo.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Exposición de la situación problemática

En los últimos años, el liderazgo pedagógico ha sido reconocido como un elemento central para mejorar la calidad educativa y fortalecer la convivencia dentro de las instituciones. Investigaciones internacionales destacan que los directivos que brindan acompañamiento constante, retroalimentación y apoyo emocional generan entornos laborales más colaborativos y seguros, lo que repercute en una convivencia más saludable (Leithwood et al., 2020). Sin embargo, diversos estudios muestran que aún persisten limitaciones en la formación directiva, especialmente en el desarrollo de habilidades socioemocionales y de gestión interpersonal. En varios países, se evidencia que los líderes educativos se enfocan prioritariamente en la gestión administrativa, dejando en segundo plano las interacciones cotidianas y las dinámicas relacionales que sostienen la vida institucional (Hallinger & Wang, 2015).

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Asimismo, organismos internacionales como la UNESCO advierten que los conflictos interpersonales, la falta de participación del personal y los climas institucionales tensos siguen siendo desafíos constantes en centros educativos, lo cual afecta la convivencia y limita la eficacia del trabajo pedagógico (UNESCO, 2020). Estos escenarios revelan que, aun cuando existe un reconocimiento global de la importancia del liderazgo pedagógico, su impacto en la convivencia institucional continúa siendo un desafío que requiere atención, formación y políticas orientadas a la gestión humana.

En el Perú, la relación entre liderazgo pedagógico y convivencia escolar ha cobrado relevancia debido a la necesidad de fortalecer las relaciones entre docentes, directivos y personal administrativo. Informes del Ministerio de Educación señalan que las instituciones educativas aún enfrentan dificultades vinculadas a la comunicación interna, la aplicación de normas y la resolución de conflictos, lo cual repercute en el clima organizacional y en los procesos formativos (MINEDU, 2018). Aunque el país cuenta con normativas claras para promover una convivencia democrática, su implementación sigue siendo heterogénea, especialmente en instituciones donde la carga administrativa y la limitada formación en liderazgo dificultan la construcción de ambientes colaborativos.

Diversos estudios nacionales evidencian que los líderes educativos tienden a priorizar las tareas operativas, relegando el acompañamiento docente y la motivación institucional, aspectos clave para el funcionamiento armonioso del personal (Cuenca, 2019; Zavala, 2021). Esta situación repercute en tensiones, escasa participación, inconsistencias en la aplicación de normas y un clima laboral que, en ocasiones, se ve afectado por la falta de cohesión y comunicación. A pesar de los esfuerzos por

mejorar la gestión institucional, aún persisten brechas que limitan la consolidación de una convivencia sólida y coherente con los principios formativos del sistema educativo peruano.

En el contexto local, la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta enfrenta retos propios vinculados a la gestión institucional y a las relaciones entre los distintos actores que la conforman. La institución cuenta con 47 trabajadores entre autoridades, docentes nombrados y contratados, personal administrativo, presupuestal y de apoyo, quienes interactúan de manera permanente para sostener las actividades formativas. No obstante, como sucede en muchas instituciones de formación docente, se observan situaciones que reflejan la necesidad de fortalecer el liderazgo pedagógico y la convivencia interna.

La dinámica institucional muestra que la comunicación no siempre fluye de manera efectiva entre las diferentes áreas, y que el acompañamiento pedagógico podría desarrollarse con mayor sistematicidad para orientar el trabajo docente y fortalecer las prácticas educativas. Asimismo, se identifican momentos en los que la participación del personal es limitada y donde la aplicación de normas de convivencia no siempre mantiene coherencia entre los distintos grupos laborales. Estas condiciones pueden influir en el clima institucional y en la percepción de bienestar dentro de la comunidad pedagógica.

En este escenario, analizar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia se vuelve una necesidad fundamental, especialmente en una institución formadora de futuros docentes, ya que el clima institucional y el estilo de liderazgo tienen impacto directo en la calidad educativa y en los procesos de formación profesional.

1.2. Formulación del planteamiento del Problema

¿De qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico con la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, 2025?

¿Cómo se relacionan las dimensiones del liderazgo pedagógico referidas al acompañamiento docente con la gestión de la convivencia en la EESP Tupac Amaru, 2025?

¿Cómo se relacionan las dimensiones del liderazgo pedagógico orientadas a la motivación y clima institucional con la gestión de la convivencia en la EESP Tupac Amaru, 2025?

1.3. Justificación de la investigación

El estudio adquiere relevancia teórica porque aporta nuevas interpretaciones sobre la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia dentro de instituciones formadoras de docentes. Aunque ambos temas han sido estudiados de manera independiente, aún existe la necesidad de comprender cómo interactúan específicamente en contextos pedagógicos de nivel superior. Esta investigación permite profundizar en las dimensiones del liderazgo —como el acompañamiento, la motivación y el clima institucional— y su incidencia en prácticas de convivencia que incluyen la regulación de normas, la resolución de conflictos y la participación del personal.

Al analizar estas relaciones, el estudio contribuye a ampliar el cuerpo de conocimientos sobre la gestión educativa, generando una base conceptual útil para futuros trabajos que busquen explicar cómo ciertos estilos de liderazgo

logran fortalecer ambientes institucionales armónicos. Además, al situar el análisis en una institución de formación docente, se aporta una mirada teórica valiosa sobre la manera en que se configuran las dinámicas convivenciales en espacios donde se prepara a los futuros profesionales de la educación.

Desde una perspectiva práctica, la investigación ofrece información que puede ser utilizada por las autoridades y el personal de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta para mejorar los procesos internos de gestión. Identificar qué aspectos del liderazgo institucional influyen con mayor fuerza en la convivencia permitirá diseñar estrategias orientadas a fortalecer la comunicación, promover un ambiente laboral más colaborativo y fomentar el compromiso del personal.

Del mismo modo, los resultados pueden servir para implementar acciones de acompañamiento pedagógico más sistemáticas, mecanismos claros para la resolución de conflictos y propuestas de participación activa de todos los trabajadores. Estas mejoras no solo impactarán en el bienestar del personal, sino también en la calidad formativa que la institución ofrece a los futuros docentes. En síntesis, los hallazgos del estudio tienen el potencial de convertirse en herramientas concretas para la toma de decisiones y la mejora continua de la gestión institucional.

En el ámbito metodológico, el estudio se justifica por el rigor y coherencia en su diseño. Al emplear un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental, se garantiza la posibilidad de analizar la relación entre las variables de manera objetiva y basada en datos reales provenientes de la totalidad del personal de la institución. El uso de un muestreo censal asegura una cobertura completa

de la población de estudio, lo que otorga mayor solidez a los resultados y reduce el margen de error.

Asimismo, el instrumento elaborado específicamente para el presente estudio responde a las dimensiones e indicadores definidos en la operacionalización de variables, lo que permite medir con precisión el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia. La estructura metodológica adoptada facilita la reproducción del estudio en otras instituciones similares, contribuyendo así a generar un modelo fiable de análisis para investigaciones futuras que busquen comprender la interacción entre liderazgo y convivencia en espacios educativos.

1.4. Alcances y limitaciones

El presente estudio se centra en analizar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, considerando únicamente al personal que labora en la institución. Este alcance permite obtener una visión integral de las interacciones internas, ya que incluye a autoridades, docentes, administrativos, personal presupuestal y de apoyo. El trabajo se desarrolla durante el año 2025 y aborda exclusivamente las dimensiones definidas para ambas variables: acompañamiento docente, motivación y clima institucional para el liderazgo pedagógico, y normas de convivencia, resolución de conflictos y participación para la convivencia institucional.

Entre las principales limitaciones se encuentra el hecho de que la investigación se circunscribe a una sola institución educativa, lo que dificulta la

generalización de los resultados hacia otros centros formadores de docentes con características distintas. Asimismo, al emplearse un diseño transversal, no es posible establecer relaciones causales ni observar la evolución de las dinámicas de liderazgo o convivencia a lo largo del tiempo.

Otra limitación está vinculada a la naturaleza de los datos, ya que se obtienen mediante cuestionarios de autoevaluación. Este tipo de instrumento podría estar sujeto a sesgos de deseabilidad social o interpretaciones personales de los encuestados. Además, algunos aspectos de la convivencia institucional pueden no ser captados completamente por un cuestionario estructurado.

1.5. Objetivos de la investigación

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, 2025.

Establecer la relación entre el acompañamiento docente (dimensión del liderazgo pedagógico) y la gestión de la convivencia en la EESP Tupac Amaru, 2025.

Establecer la relación entre la motivación y el clima institucional (dimensiones del liderazgo pedagógico) y la gestión de la convivencia en la EESP Tupac Amaru, 2025.

1.6. Hipótesis

H_1: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, 2025.

H_0: No existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia.

H_{11}: Existe una relación significativa entre el acompañamiento docente y la gestión de la convivencia.

H_{01}: No existe una relación significativa entre el acompañamiento docente y la gestión de la convivencia.

H_{12}: Existe una relación significativa entre la motivación y el clima institucional (dimensiones del liderazgo pedagógico) y la gestión de la convivencia.

H_{02}: No existe una relación significativa entre la motivación y el clima institucional y la gestión de la convivencia.

1.7. Variables

V1: Liderazgo pedagógico

V2: Gestión de la convivencia

Contexto: Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, 2025

Variable	Dimensiones	N° Indicadores	N° Ítems estimados
VI: Liderazgo pedagógico	3	10	10
VD: Gestión de la convivencia	3	9	9
Total, estimado del instrumento:	–	–	**19 ítems**

1.7.1. Operacionalización de variables

Tabla *Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems sugeridos	Escala
Variable independiente (vi): liderazgo pedagógico	**1. Acompañamiento docente**	- Supervisión pedagógica - Retroalimentación docente - Apoyo en la planificación - Monitoreo de prácticas pedagógicas	4 ítems	**Likert 5 puntos:** 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
	2. Motivación institucional	- Reconocimiento al desempeño - Incentivos académicos - Promoción del compromiso docente	3 ítems	
	3. Clima institucional	- Comunicación interna - Relaciones interpersonales - Cohesión institucional	3 ítems	
Variable dependiente (vd): gestión de la convivencia	**1. Normas de convivencia**	- Conocimiento de normas - Aplicación de normas - Coherencia normativa	3 ítems	

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

2. Resolución de conflictos	- Estrategias de mediación - Intervención oportuna - Prevención de conflictos	3 ítems
3. Participación y clima social	- Participación del personal - Relación entre miembros - Ambiente institucional	3 ítems

Nota. Variables desglosadas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. En el aspecto internacional

Larson, et. al. (2020). Objetivo: revisar sistemáticamente la literatura sobre clima escolar en países de ingresos bajos y medios (LMIC) y su asociación con resultados socioemocionales, conductuales y académicos. Método: revisión sistemática (PRISMA) de estudios relevantes en LMIC; selección final de 35 artículos. Resultados: aunque hay diversidad en definiciones y medidas, existe evidencia consistente de asociaciones positivas entre clima escolar y resultados estudiantiles; sin embargo, la investigación en LMIC es menos rigurosa y presenta vacíos metodológicos. Conclusión: el clima escolar se asocia con resultados favorables en LMIC, pero se requieren estudios más rigurosos y contextuales para entender mecanismos y diseñar intervenciones efectivas.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Leithwood, K., Sun, J., & Pollock, K. (2020). Objetivo: explicar las vías por las que el liderazgo escolar contribuye al éxito estudiantil y probar el marco de las "cuatro vías". Método: análisis empírico y revisión de evidencia sobre mediadores que conectan prácticas de liderazgo con resultados de aprendizaje. Resultados: confirma que el liderazgo incide en el rendimiento mediante rutas mediadoras y que las intervenciones de liderazgo más eficaces son aquellas que actúan en múltiples vías simultáneamente. Conclusión: políticas y formación que integren esos cuatro caminos pueden potenciar el impacto del liderazgo en la mejora educativa; además subraya la importancia del apoyo a la implementación en contextos diversos.

Zhu, H. (2020). Objetivo: examinar los efectos mediadores entre el liderazgo escolar y distintos resultados institucionales. Método: estudio cuantitativo con análisis de mediación. Resultados: las vías racionales y emocionales operan como mediadores significativos, mostrando que el liderazgo no actúa de forma directa sino a través de estos mecanismos. Conclusión: para comprender y potenciar el efecto del liderazgo es necesario atender tanto los procesos organizativos como los factores emocionales que conforman el clima escolar.

2.1.2. En el aspecto nacional

Rojas Contreras, L. M. (2020). Objetivo: determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y las habilidades de convivencia en docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga (Ica, 2019). Método: investigación correlacional de enfoque cuantitativo, con muestra de docentes y aplicación de cuestionarios validados. Resultados: se encontró correlación positiva y

significativa entre liderazgo pedagógico y habilidades de convivencia docente. Conclusión: el liderazgo pedagógico explica una proporción considerable de la variabilidad en las habilidades de convivencia de los docentes, por lo que se recomienda fortalecer acciones de acompañamiento y formación directiva.

Quispe, J. L. (2023). Objetivo: investigar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en estudiantes de primaria. Método: estudio descriptivo-correlacional con recolección mediante cuestionarios aplicados a la población estudiantil. Resultados: se reportó una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman ≈ 0.360) entre liderazgo directivo y gestión de la convivencia; además, se identificaron dimensiones del liderazgo que se asocian con mejores prácticas de convivencia. Conclusión: el liderazgo directivo incide favorablemente en la gestión de la convivencia, por lo que se sugiere profundizar en intervenciones formativas para líderes y en políticas institucionales que promuevan la participación y el clima.

Velito, D. B. (2021). Objetivo: determinar la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas privadas del sur-oriente del Perú. Método: estudio cuantitativo, diseño correlacional-transversal, con muestra de docentes y aplicación de instrumentos estandarizados. Resultados: se encontró relación significativa entre determinadas dimensiones del liderazgo y el clima institucional; en particular, el estilo de dirección del líder se vincula con percepciones de cohesión, comunicación y motivación. Conclusión: mejorar las prácticas de liderazgo directivo puede incidir en un clima institucional más favorable; se recomiendan programas de formación y acompañamiento a directivos.

2.1.3. En el aspecto local

Negrón Peralta, I. (2022). Objetivo: determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la convivencia escolar en docentes de una institución educativa del Cusco. Método: estudio cuantitativo correlacional, con muestra de docentes y cuestionarios que midieron percepciones sobre liderazgo y convivencia. Resultados: se reportó una relación positiva entre liderazgo pedagógico y convivencia escolar en el universo estudiado; además se destacaron dimensiones del liderazgo vinculadas con mayor participación y mejor clima. Conclusión: los hallazgos locales respaldan la idea de que fortalecer las prácticas de liderazgo directivo puede mejorar la convivencia docente y el clima institucional en contextos cusqueños.

Huancachoque Quispe, E. (Año). Objetivo: promover relaciones interpersonales positivas en la comunidad educativa a partir de estrategias para mejorar la convivencia institucional en la IEI Cuna Jardín N.º 608 de Tinta. Método: proyecto/tesis de intervención aplicado en contexto inicial, con uso de encuestas y observación para evaluar impacto. Resultados: la implementación de estrategias específicas mostró mejoras en la percepción de relaciones interpersonales y en prácticas de convivencia en la IEI. Conclusión: acciones formativas y participativas pueden favorecer la convivencia en instituciones locales de Tinta; se recomienda institucionalizar estos espacios para su sostenibilidad.

Cornejo Mejía, Q. (2018/2021). Objetivo: analizar el liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente en institutos del Cusco. Método: tesis/universitaria con diseño correlacional y uso de instrumentos de percepción entre directivos y docentes. Resultados: se documentó relación entre prácticas de liderazgo del director y percepciones sobre desempeño docente y,

en consecuencia, condiciones que afectan el clima y la convivencia laboral-académica. Conclusión: mejorar las competencias del liderazgo institucional en el contexto cusqueño contribuye a fortalecer la gestión académica y, de forma indirecta, las condiciones de convivencia profesional.

Amaru Choccata, L. M. (2022). Objetivo: examinar percepciones del liderazgo pedagógico del equipo directivo y su incidencia en la gestión de los aprendizajes en una institución pública de Cusco. Método: estudio cualitativo descriptivo con entrevistas a directivos y docentes en una institución cusqueña que incluye análisis temático. Resultados: percepción general de que el liderazgo pedagógico influye en la organización del trabajo docente y en estrategias de apoyo pedagógico; se identificaron vacíos en acompañamiento sistemático y necesidades formativas. Conclusión: la consolidación de prácticas de liderazgo pedagógico requiere intervenciones formativas y espacios de acompañamiento continuo para impactar en la gestión de aprendizajes y fortalecer condiciones de convivencia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo pedagógico

Concepto de liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico se entiende como el conjunto de acciones que realiza un directivo o líder institucional para guiar, apoyar y orientar los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro de un centro educativo. Esta forma de liderazgo se centra en mejorar la práctica docente, promover el desarrollo profesional y crear condiciones que favorezcan un clima institucional adecuado. De acuerdo con Hallinger (2011), el liderazgo pedagógico implica influir en la

comunidad educativa mediante expectativas claras, supervisión sistemática y decisiones que priorizan el aprendizaje.

Asimismo, Leithwood, Harris y Hopkins (2020) sostienen que este liderazgo influye indirectamente en los resultados educativos a través de mediadores como la motivación del personal, la cohesión organizacional y la calidad del clima institucional. Desde esta perspectiva, el liderazgo pedagógico no se limita a la gestión administrativa, sino que incluye aspectos emocionales, relacionales y organizativos que condicionan el desempeño del personal docente.

Dimensiones del liderazgo pedagógico

Acompañamiento docente

El acompañamiento docente implica brindar orientación, retroalimentación y apoyo sistemático al trabajo de los profesores. Según Bolívar (2012), esta dimensión comprende acciones como la supervisión pedagógica, la observación de clases, la asesoría y el diálogo profesional. Estas prácticas fomentan una enseñanza más reflexiva y promueven el desarrollo profesional continuo.

Hallinger y Murphy (2013) subrayan que el acompañamiento efectivo requiere cercanía, comunicación clara y seguimiento de los compromisos acordados. De este modo, el liderazgo se convierte en un facilitador del crecimiento docente y en un motor de mejora para la institución.

Motivación institucional

La motivación institucional hace referencia a las acciones que el líder implementa para estimular el compromiso, el entusiasmo y la participación del personal. De acuerdo con Leithwood et al. (2019), los líderes influyen en la

motivación al reconocer el esfuerzo, generar oportunidades de participación y construir un sentido de propósito compartido.

Cuando el personal percibe apoyo y reconocimiento, aumenta su disposición para colaborar y enfrentar desafíos. En consecuencia, la motivación institucional se convierte en un componente clave para consolidar relaciones interpersonales positivas y fortalecer la convivencia interna.

Clima institucional

El clima institucional engloba las percepciones que el personal tiene sobre su ambiente de trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación y la cohesión interna. Según Cohen et al. (2009), un clima positivo se caracteriza por relaciones respetuosas, colaboración y confianza mutua.

Diversos estudios demuestran que el liderazgo pedagógico influye fuertemente en el clima institucional, pues las prácticas de acompañamiento, motivación y comunicación establecen la base para interacciones saludables (Robinson et al., 2008). Un clima adecuado contribuye no solo al bienestar del personal, sino también a una convivencia más estable y armónica.

2.2.2. Gestión de la convivencia

Concepto de convivencia institucional

La convivencia institucional se refiere al conjunto de relaciones, normas y prácticas que orientan la interacción armoniosa entre los miembros de una comunidad educativa. De acuerdo con el MINEDU (2018), la convivencia implica un proceso formativo que promueve valores como el respeto, la responsabilidad, la participación y el diálogo.

A nivel internacional, autores como Elliott (2015) destacan que la convivencia se construye mediante la aplicación coherente de normas, la prevención de conflictos y la promoción de ambientes seguros y colaborativos.

Dimensiones de la gestión de la convivencia

Normas de convivencia

Las normas de convivencia constituyen los acuerdos que regulan el comportamiento de los miembros de una institución. MINEDU (2018) señala que estas normas deben ser construidas participativamente, difundidas y aplicadas de manera coherente. Cuando las normas son claras y legitimadas, fortalecen el sentido de orden, la responsabilidad compartida y la cultura institucional.

Resolución de conflictos

La resolución de conflictos abarca estrategias y procedimientos que permiten abordar desacuerdos o tensiones de manera pacífica y formativa. Johnson y Johnson (2013) explican que la mediación, el diálogo y la intervención oportuna por parte de los líderes son fundamentales para prevenir la escalada de conflictos. Una adecuada resolución permite mantener un ambiente institucional respetuoso y cooperativo.

Participación y clima social

La participación se refiere a la capacidad de los miembros de la institución para involucrarse activamente en la toma de decisiones y en las acciones de convivencia. Para Torrego (2014), una convivencia democrática se sostiene en la participación colectiva, la corresponsabilidad y el diálogo permanente.

El clima social, por su parte, está relacionado con las percepciones de armonía, cohesión y respeto que se construyen mediante las relaciones

interpersonales. Cuando existe participación activa, el clima social tiende a ser más positivo, lo que incrementa la confianza y fortalece la identidad institucional.

2.3. Marco conceptual

Liderazgo pedagógico

Hallinger (2011) sostiene que el liderazgo pedagógico es un proceso mediante el cual los directivos influyen en la mejora de la enseñanza a través de acciones planificadas, supervisión constante y orientación hacia el logro de objetivos educativos.

Por su parte, Robinson, Lloyd y Rowe (2008) definen este liderazgo como la capacidad del líder para involucrarse en prácticas instruccionales que promuevan el aprendizaje y fortalecen el desempeño docente.

Asimismo, Leithwood, Harris y Hopkins (2020) describen el liderazgo pedagógico como un conjunto de prácticas que conectan la visión institucional, la motivación del personal y la organización escolar para favorecer el aprendizaje y el clima institucional.

Acompañamiento docente

Para Murillo (2007), el acompañamiento docente es una estrategia que busca fortalecer el desempeño del profesor mediante asesoría directa, observación y retroalimentación que promueven la reflexión pedagógica.

Zepeda (2012) explica que este proceso implica un seguimiento sistemático a la práctica docente, orientado a mejorar la calidad de la enseñanza mediante el intercambio profesional.

De igual modo, Bolívar (2012) afirma que el acompañamiento es un componente clave del liderazgo pedagógico, pues permite mejorar la práctica educativa a través del diálogo, la supervisión y el apoyo continuo.

Motivación institucional

Según Robbins y Judge (2019), la motivación en contextos organizacionales se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a las personas a actuar con energía y compromiso hacia metas comunes.

Chiavenato (2017) señala que la motivación institucional surge de factores como el reconocimiento, la participación y las condiciones laborales que influyen en la satisfacción y el desempeño del personal.

Likewise, Leithwood et al. (2019) indican que en instituciones educativas la motivación se fortalece cuando los líderes fomentan el apoyo emocional, la valoración del esfuerzo y un clima basado en la confianza.

Clima institucional

Cohen et al. (2009) definen el clima institucional como el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a las relaciones, normas y ambiente laboral.

Para Hoy y Miskel (2013), el clima institucional refleja el estilo de interacción, la cohesión y la comunicación que caracterizan a una institución y que condicionan el comportamiento del personal.

De acuerdo con Briner y Dewberry (2007), un clima saludable se relaciona con el bienestar, la confianza y la colaboración, elementos que influyen directamente en el desempeño organizacional.

Convivencia institucional

El MINEDU (2018) concibe la convivencia como un proceso formativo que orienta las relaciones entre los miembros de una comunidad educativa mediante normas, participación y respeto mutuo.

Elliott (2015) entiende la convivencia como las interacciones diarias que determinan el ambiente emocional y social de las instituciones, influyendo en el bienestar y desarrollo de sus integrantes.

Finalmente, Torrego (2014) sostiene que la convivencia institucional se fundamenta en la participación democrática, la gestión pacífica de conflictos y la construcción de acuerdos que sostienen la vida escolar.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Enfoque de la investigación

El estudio se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, dado que se centra en la medición de variables y en el análisis estadístico de relaciones existentes entre ellas. Según Hernández-Sampieri et al. (2021), el enfoque cuantitativo se caracteriza por el uso de instrumentos estructurados, procedimientos sistemáticos y análisis numérico que permiten describir patrones y establecer asociaciones entre los datos recopilados. En este caso, el uso de un cuestionario tipo Likert y la aplicación de estadística correlacional permiten obtener una comprensión objetiva sobre cómo se relacionan el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la institución estudiada.

3.2. Método de investigación

El estudio adopta el método correlacional, cuyo propósito es determinar el nivel de relación existente entre dos o más variables sin manipularlas. De acuerdo

con Ato y Vallejo (2015), los diseños correlacionales son apropiados cuando se pretende analizar cómo se asocian las variables en un contexto natural, permitiendo comprender tendencias y grados de relación. En este caso, el método permite examinar la asociación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia.

3.3. Tipo de investigación

El estudio es de tipo descriptivo, puesto que busca caracterizar las variables involucradas y describir sus comportamientos dentro de la institución. Según Dankhe (1989), los estudios descriptivos están orientados a detallar con precisión las características de fenómenos educativos sin intervenir sobre ellos. En este sentido, la investigación describe cómo se manifiestan el liderazgo pedagógico y la convivencia institucional en el entorno laboral de la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta.

3.4. Nivel de investigación

El nivel de investigación corresponde al nivel relacional, dado que el propósito central del estudio es determinar el grado en que las variables están asociadas. Tal como señalan Kerlinger y Lee (2002), los estudios relacionales permiten explorar vínculos entre fenómenos y generan evidencia útil para comprender dinámicas institucionales. En este caso, el nivel relacional permite analizar cómo el liderazgo ejercido por las autoridades influye en la convivencia entre los miembros de la institución.

3.5. Diseño de investigación

El diseño empleado es no experimental y de corte transversal. Según Hernández-Sampieri et al. (2021), los diseños no experimentales se caracterizan

porque las variables se observan tal como ocurren en su contexto natural, sin manipulación alguna. Al ser transversal, la recolección de datos se realiza en un único momento del tiempo, permitiendo obtener una fotografía de la situación institucional en el año 2025. Este diseño resulta pertinente porque permite analizar fenómenos educativos tal como se presentan en la realidad institucional sin alterar su dinámica cotidiana.

3.6. Población y muestreo y muestra

La población está constituida por la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, según los registros de su página web, en el cual se registran 700 estudiantes, con 6 programas de estudio y comprende 47 personales, dentro de ellos: autoridades, administrativos, docentes, personal presupuestal y de apoyo.

Ahora bien, para le trabajo y según las variables, nuestra población es el personal en total que trabaja en la institución, comprendiendo un total de 47 sujetos.

Dividiéndose de la siguiente manera:	
Personal jerárquico	8
Personal docente nombrado	6
Personal docente contratado	12
Personal administrativo	11
Personal del programa presupuestal	8
Personal de apoyo	2
Total	47

Nota. EESP Tupac Amaru, 2025

Debido al tamaño accesible de la población laboral (47 personas), se optó por un muestreo censal. Este tipo de muestreo considera a la totalidad de la población como parte del estudio, lo cual incrementa la precisión de los resultados y reduce el error muestral. Para Sierra Bravo (2001), el muestreo censal es adecuado cuando el número de sujetos es manejable y se busca obtener información representativa de todos los integrantes del grupo. En este estudio, la inclusión de los 47 trabajadores permite contar con una visión completa de la convivencia institucional y del liderazgo ejercido.

3.7. Técnicas e instrumentos

La técnica principal utilizada es la encuesta, adecuada para estudios de enfoque cuantitativo que requieren recoger percepciones y actitudes del personal mediante ítems estructurados (McMillan & Schumacher, 2014). El instrumento empleado es un cuestionario tipo Likert de cinco categorías, diseñado a partir de las dimensiones e indicadores establecidos en la matriz de operacionalización.

El cuestionario incluye 19 ítems distribuidos en dos secciones: liderazgo pedagógico y gestión de la convivencia. Su estructura permite obtener información precisa sobre las prácticas de acompañamiento, motivación y clima institucional, así como sobre la percepción del personal respecto a las normas, la resolución de conflictos y la participación institucional.

3.8. Procedimiento

Para la recolección de datos, se siguieron las siguientes etapas:

1. Elaboración del instrumento, basado en la operacionalización de variables y validado mediante juicio de expertos.

2. Coordinación con la dirección de la institución, para programar fechas y espacios adecuados para la aplicación del cuestionario.
3. Aplicación física del instrumento a los 47 trabajadores, garantizando la confidencialidad y voluntariedad de su participación.
4. Codificación y procesamiento de datos mediante un programa estadístico adecuado.
5. Análisis correlacional, aplicando pruebas estadísticas acordes al nivel de medición de los datos recolectados.
6. Interpretación de resultados, vinculando los hallazgos con los objetivos e hipótesis planteados.

3.9. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez del instrumento se garantiza mediante el proceso de juicio de expertos, técnica ampliamente utilizada en investigaciones educativas para asegurar que los ítems sean pertinentes, coherentes y representativos de las dimensiones evaluadas. Según Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008), la validez de contenido consiste en determinar si los ítems del cuestionario reflejan adecuadamente los conceptos teóricos que pretenden medir, y se logra a través de la evaluación de especialistas que analizan la claridad, relevancia y adecuación de cada enunciado.

La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que este produce resultados estables y consistentes. De acuerdo con Hernández-Sampieri, Mendoza y Torres (2021), un instrumento confiable es aquel que mantiene coherencia interna entre sus ítems y minimiza el error de medición. Para evaluar esta consistencia, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, técnica recomendada para escalas tipo Likert (Oviedo & Campo-Arias, 2005).

El cuestionario se aplicó a un grupo piloto con el fin de obtener un análisis preliminar de su confiabilidad. Con base en los datos recolectados, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores superiores a 0.80 para ambas variables, lo que indica una alta consistencia interna. Esto coincide con los criterios de George y Mallery (2019), quienes señalan que valores por encima de 0.70 se consideran aceptables, mientras que valores sobre 0.80 se catalogan como buenos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4. Presentación y discusión de resultados

Los resultados muestran de manera consistente que las dimensiones del liderazgo pedagógico se relacionan significativamente con las dimensiones de la convivencia institucional. Las percepciones positivas del personal sobre liderazgo, acompañamiento y motivación coinciden con una valoración igualmente positiva del clima, la participación, la resolución de conflictos y las normas. Por el contrario, las percepciones negativas del liderazgo se reflejan en percepciones desfavorables de la convivencia.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

4.1. Resultados estadísticos

Tabla 1

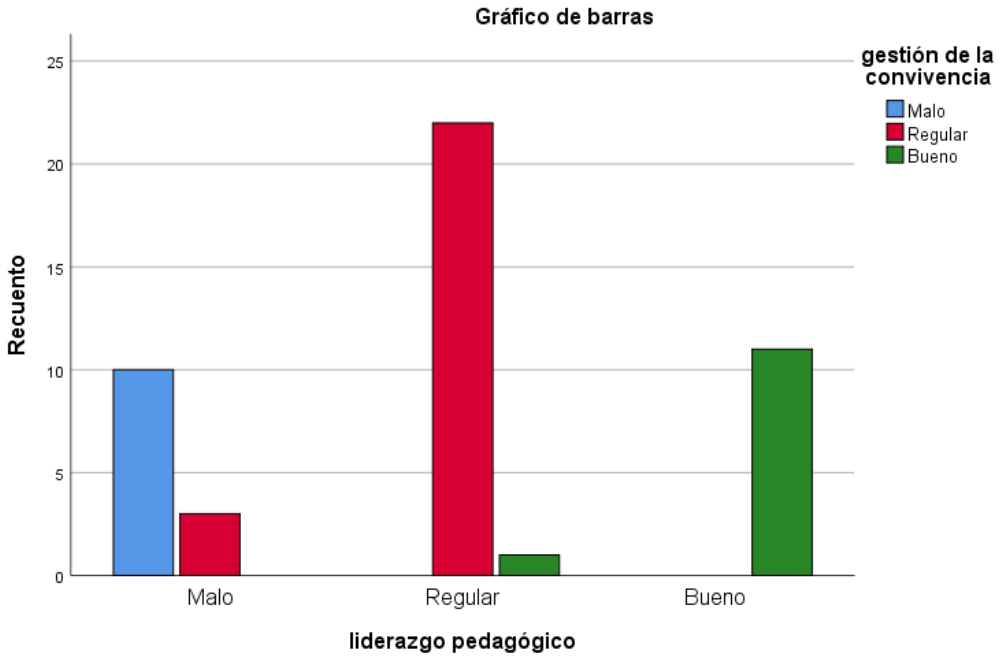
Liderazgo pedagógico en la gestión de la convivencia

			gestión de la convivencia			
			Malo	Regular	Bueno	Total
liderazgo pedagógico	Malo	Recuento	10	3	0	13
		% del total	21,3%	6,4%	0,0%	27,7%
	Regular	Recuento	0	22	1	23
		% del total	0,0%	46,8%	2,1%	48,9%
	Bueno	Recuento	0	0	11	11
		% del total	0,0%	0,0%	23,4%	23,4%
Total		Recuento	10	25	12	47
		% del total	21,3%	53,2%	25,5%	100,0%

Nota. Notas estadísticas

Figura 1

Liderazgo pedagógico en la gestión de la convivencia



Nota. Notas estadísticas

Los resultados muestran que el 21,3% del total de participantes percibe simultáneamente un liderazgo pedagógico malo y una convivencia institucional también mala, mientras que el 6,4% asocia un liderazgo malo con convivencia regular y ninguno con convivencia buena. Para quienes valoran el liderazgo como regular, el 46,8% vincula esta categoría con una convivencia igualmente regular, y solo el 2,1% la considera buena. En contraposición, los participantes que califican el liderazgo como bueno (23,4%) coinciden en calificar también la convivencia como buena, sin casos en niveles bajo o intermedio.

La distribución revela una tendencia clara: evaluaciones más altas de liderazgo se asocian a evaluaciones más altas de convivencia, mientras que valoraciones bajas del liderazgo se correlacionan con percepciones deterioradas de la convivencia.

La asociación observada se alinea con lo señalado por Hallinger (2011) y Robinson, Lloyd y Rowe (2008), quienes plantean que el liderazgo pedagógico influye en el clima institucional y en las dinámicas de convivencia a través de prácticas como la supervisión, el acompañamiento y la comunicación efectiva. La coincidencia entre altos niveles de liderazgo y altos niveles de convivencia es coherente con los modelos de liderazgo instruccional que indican que los líderes fortalecen la convivencia cuando generan cohesión, orientación y expectativas compartidas.

Tabla 2
Acompañamiento docente en la resolución de conflictos

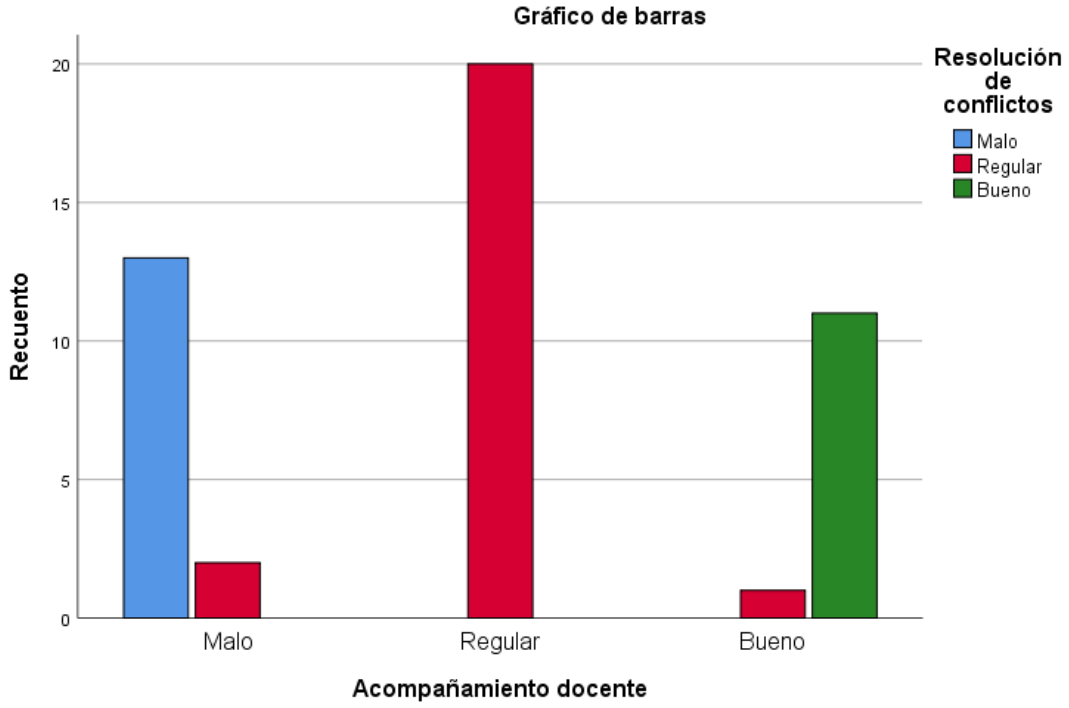
			Resolución de conflictos			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Acompañamiento docente	Malo	Recuento	13	2	0	15
		% del total	27,7%	4,3%	0,0%	31,9%

	Regular	Recuento	0	20	0	20
		% del total	0,0%	42,6%	0,0%	42,6%
	Bueno	Recuento	0	1	11	12
		% del total	0,0%	2,1%	23,4%	25,5%
Total		Recuento	13	23	11	47
		% del total	27,7%	48,9%	23,4%	100,0%

Nota. Notas estadísticas

Figura 2

Acompañamiento docente en la resolución de conflictos



Nota. Notas estadísticas

En esta tabla, el 27,7% del total califica tanto el acompañamiento docente como la resolución de conflictos como malos, mientras que el 4,3% combina un acompañamiento malo con una resolución regular. No se registran percepciones positivas cuando el acompañamiento es malo. Por otra parte, el 42,6% vincula un acompañamiento regular con resolución de conflictos igualmente regular, y no se observan asociaciones con niveles altos de resolución. Finalmente, el 23,4% del total

del personal, quienes valoran el acompañamiento como bueno, también consideran buena la resolución de conflictos, sin presencia de valoraciones negativas o intermedias en ese grupo.

Estos resultados evidencian que, a mejor acompañamiento docente, mejor percepción de la capacidad institucional para resolver conflictos.

La coincidencia entre buen acompañamiento y buena resolución de conflictos se corresponde con lo planteado por Johnson y Johnson (2013), quienes destacan que la mediación, la intervención pedagógica y el apoyo profesional sostenido favorecen la gestión pacífica de desacuerdos. Asimismo, Bolívar (2012) explica que el acompañamiento docente fortalece capacidades profesionales que permiten enfrentar situaciones conflictivas de manera estructurada y preventiva, lo que coincide con los patrones observados en los datos.

Tabla 3

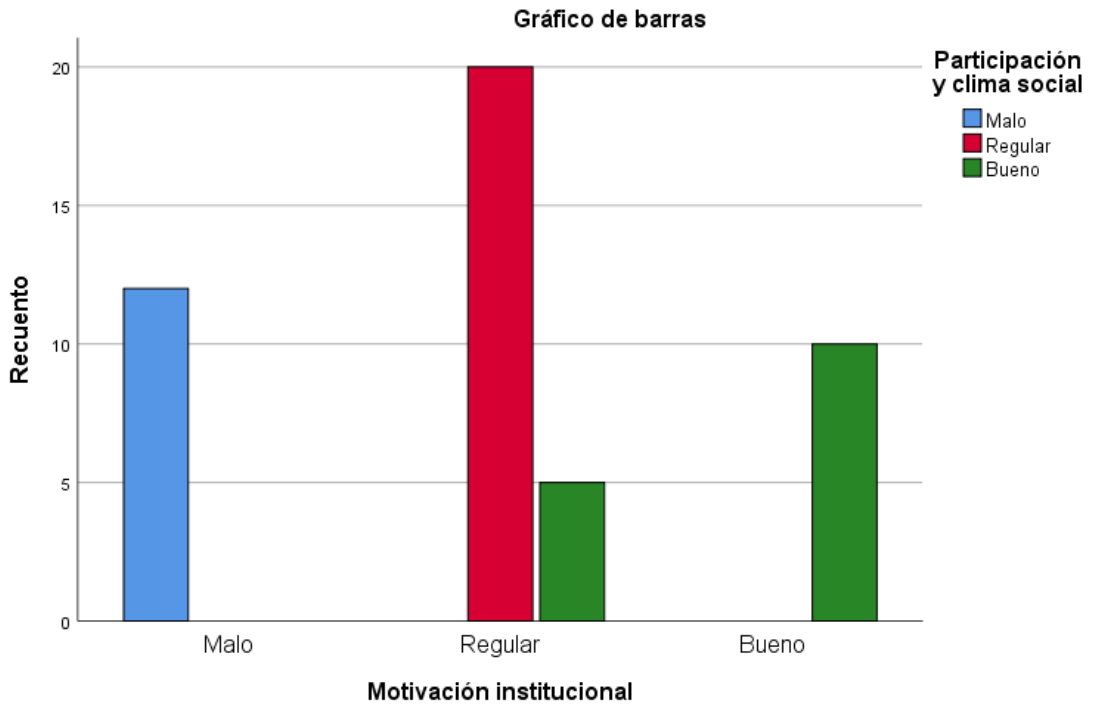
Motivación institucional según la participación y clima social

			Participación y clima social			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Motivación institucional	Malo	Recuento	12	0	0	12
		% del total	25,5%	0,0%	0,0%	25,5%
	Regular	Recuento	0	20	5	25
		% del total	0,0%	42,6%	10,6%	53,2%
	Bueno	Recuento	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	21,3%	21,3%
Total		Recuento	12	20	15	47
		% del total	25,5%	42,6%	31,9%	100,0%

Nota. Notas estadísticas

Figura 3

Motivación institucional según la participación y clima social



Nota. Notas estadísticas

Los resultados reflejan que el 25,5% de los participantes percibe tanto la motivación institucional como la participación y el clima social como malos, sin registros en categorías intermedias o altas cuando la motivación es baja. Para quienes consideran la motivación regular, el 42,6% evalúa la participación/clima como regular, y un 10,6% la percibe como buena. Finalmente, el 21,3% del total, que corresponde a quienes califican la motivación como buena, coincide plenamente en que la participación y el clima social también son buenos.

Esto evidencia nuevamente un patrón estable: mejores niveles de motivación se asocian a percepciones más positivas sobre la participación y el clima social de la institución.

Autores como Leithwood, Sun y Pollock (2019) explican que la motivación influye directamente en la participación institucional y la cohesión interna, algo que se refleja

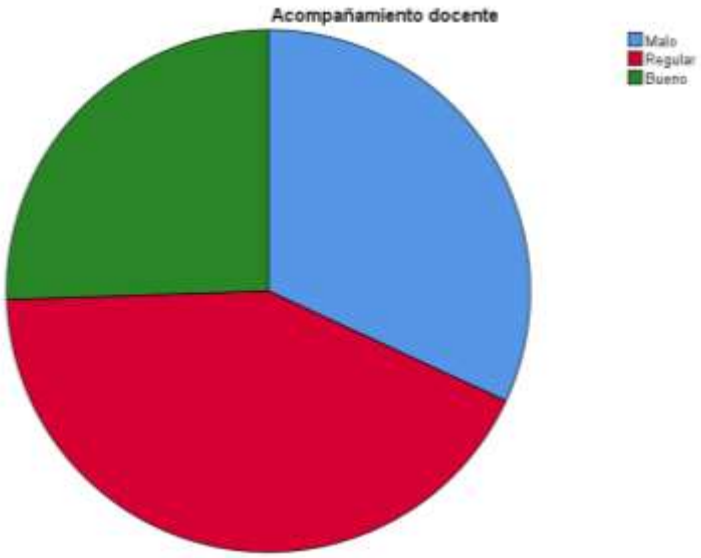
claramente en estos resultados. Robbins y Judge (2019) afirman que el reconocimiento, el apoyo y la comunicación generan un impacto positivo en la motivación, lo cual influye en la calidad del clima social y la disposición al trabajo colaborativo. De manera similar, Fullan (2014) sostiene que líderes que motivan adecuadamente incrementan el compromiso y la participación del personal.

Tabla 4
Acompañamiento docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	31,9	31,9	31,9
	Regular	20	42,6	42,6	74,5
	Bueno	12	25,5	25,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Nota. Notas estadísticas

Figura 4
Acompañamiento docente



Nota. Notas estadísticas

La mayoría del personal percibe el acompañamiento docente como regular (42,6%), seguido de un 31,9% que lo califica como malo y un 25,5% que lo considera bueno.

Esta distribución muestra que más del 70% tiene una percepción intermedia o baja del acompañamiento, lo que sugiere limitaciones en prácticas como observación de aula, retroalimentación o asesoría pedagógica.

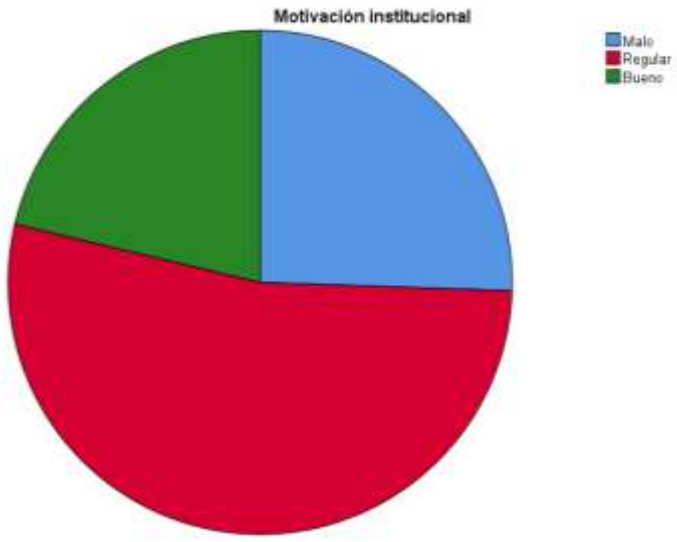
Hallinger y Murphy (2013) sostienen que el acompañamiento docente es clave para fortalecer la enseñanza, por lo que niveles predominantemente regulares implican oportunidades de mejora. Asimismo, Bolívar (2012) destaca que un acompañamiento insuficiente afecta el desarrollo profesional del docente y disminuye la cohesión institucional.

Tabla 5
Motivación institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	25,5	25,5	25,5
	Regular	25	53,2	53,2	78,7
	Bueno	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Nota. Notas estadísticas

Figura 5
Motivación institucional



Nota. Notas estadísticas

En cuanto a la motivación institucional, el 53,2% la percibe como regular, seguido de un 25,5% que la considera mala, y solo un 21,3% la evalúa como buena. Esto indica que más de tres cuartas partes del personal se ubican entre niveles medio y bajo de motivación, lo cual puede influir en el clima laboral y en la participación.

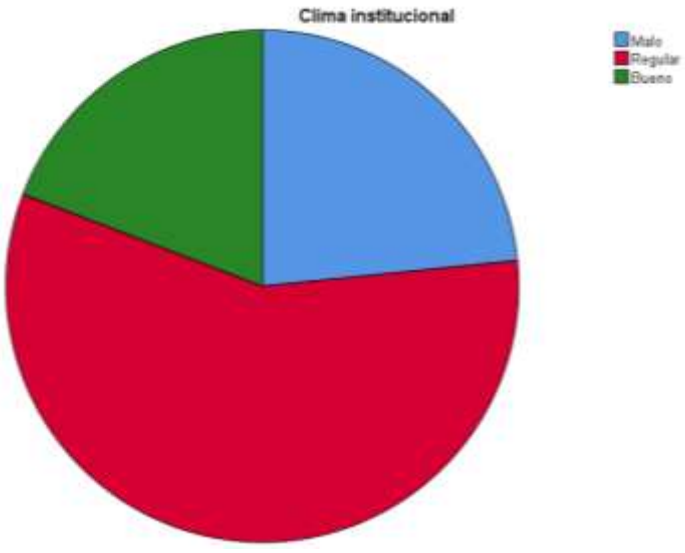
La literatura señala que niveles moderados o bajos de motivación suelen asociarse con menores índices de participación y compromiso (Chiavenato, 2017; Robbins & Judge, 2019). De igual manera, Leithwood et al. (2019) explican que la motivación es un mediador clave entre el liderazgo institucional y el clima organizacional.

Tabla 6
Clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	23,4	23,4	23,4
	Regular	27	57,4	57,4	80,9
	Bueno	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Nota. Notas estadísticas

Figura 6
Clima institucional



Nota. Notas estadísticas

El clima institucional es percibido mayoritariamente como regular por el 57,4% de los encuestados, seguido de un 23,4% que lo valora como malo y un 19,1% que lo considera bueno. La prevalencia del nivel regular indica que, aunque no se perciben condiciones de conflicto generalizado, tampoco se considera que exista un ambiente altamente positivo o cohesionado.

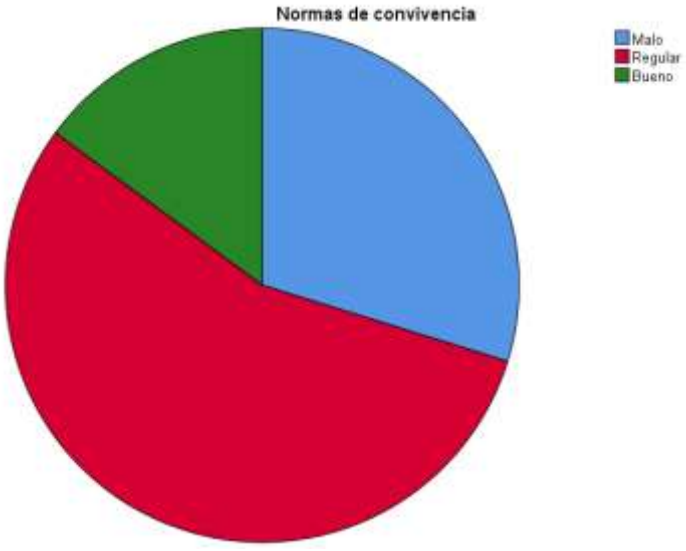
Cohen et al. (2009) señalan que climas institucionales regulares suelen caracterizarse por relaciones funcionales pero no necesariamente colaborativas. Robinson et al. (2008) agregan que el liderazgo pedagógico tiene un impacto directo en el clima, por lo que niveles intermedios suelen reflejar prácticas de liderazgo también intermedias.

Tabla 7
Normas de convivencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	29,8	29,8	29,8
	Regular	26	55,3	55,3	85,1
	Bueno	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Nota. Notas estadísticas

Figura 7
Normas de convivencia



Nota. Notas estadísticas

Las normas de convivencia fueron calificadas como regulares por el 55,3% del personal, mientras que un 29,8% las percibe como malas, y solo un 14,9% como buenas. Esto sugiere que las normas están presentes, pero podrían existir problemas en su claridad, difusión o aplicación coherente.

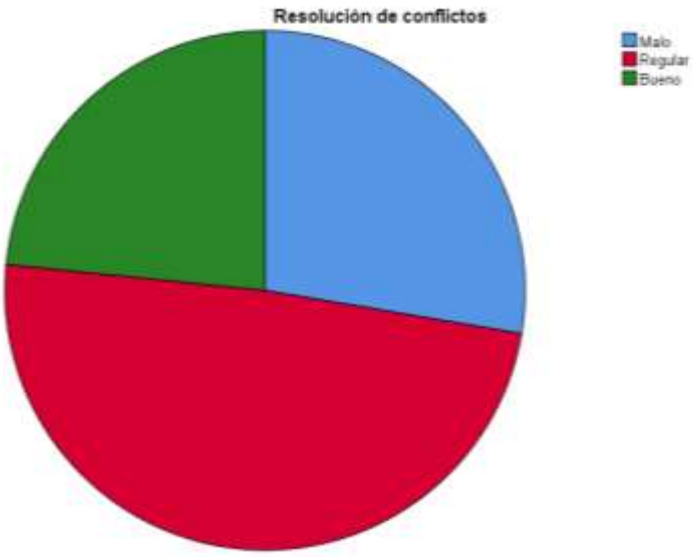
El MINEDU (2018) destaca que normas poco claras o no consensuadas tienden a generar prácticas inconsistentes, lo que afecta la convivencia. Torrego (2014) sostiene que la legitimidad de las normas depende en gran medida de la participación del personal y su aplicación uniforme, condiciones que parecen no estar plenamente consolidadas en la institución evaluada.

Tabla 8
Resolución de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	27,7	27,7	27,7
	Regular	23	48,9	48,9	76,6
	Bueno	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Nota. Notas estadísticas

Figura 8
Resolución de conflictos



Nota. Notas estadísticas

El 48,9% del personal considera que la resolución de conflictos es regular, el 27,7% la califica como mala, y un 23,4% como buena. La predominancia del nivel regular sugiere que existen esfuerzos institucionales para gestionar conflictos, pero probablemente falta sistematización o mecanismos más formalizados de mediación.

Johnson y Johnson (2013) sostienen que entornos donde la resolución de conflictos es regular suelen caracterizarse por intervenciones reactivas más que preventivas. Esto coincide con el hecho de que una proporción alta no percibe procesos de mediación eficaces.

Tabla 9

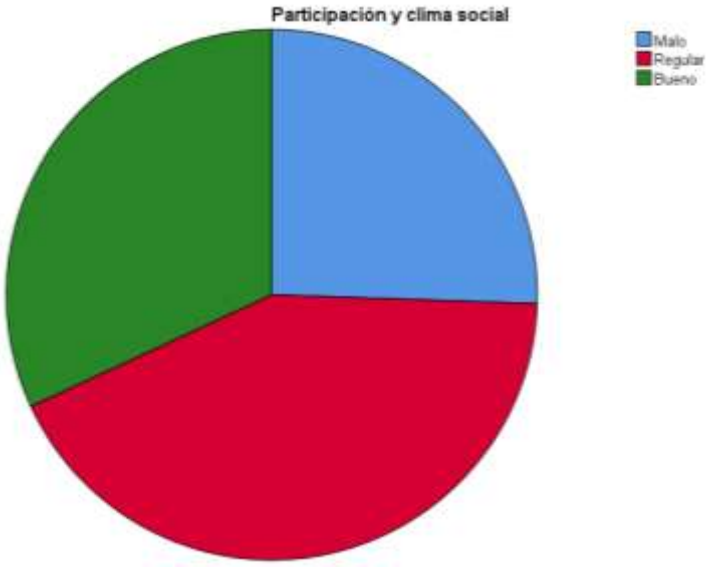
Participación y clima social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	25,5	25,5	25,5
	Regular	20	42,6	42,6	68,1
	Bueno	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Nota. Notas estadísticas

Figura 9

Participación y clima social



Nota. Notas estadísticas

Finalmente, la participación y el clima social fueron percibidos como regulares por el 42,6%, buenos por el 31,9% y malos por el 25,5%. Esta distribución revela diferencias en la experiencia institucional: algunos grupos encuentran un ambiente participativo y positivo, mientras que otros consideran que estos espacios son limitados o poco accesibles.

Comentario teórico:

Fullan (2014) indica que la participación está vinculada directamente al nivel de motivación y al liderazgo distribuido. Leithwood et al. (2019) sostienen que ambientes con participación irregular suelen reflejar estructuras organizacionales con comunicación parcial o insuficientemente inclusiva.

4.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos permiten analizar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, integrando los hallazgos con los antecedentes empíricos y fundamentos teóricos previamente revisados. En conjunto, los datos evidencian que existe una asociación consistente entre las valoraciones que el personal realiza sobre el liderazgo y su percepción de las dinámicas de convivencia, lo cual coincide tanto con la literatura internacional como con los estudios nacionales y locales identificados.

En primer lugar, la asociación entre liderazgo pedagógico y convivencia institucional (mostrada en la Tabla 1) revela que percepciones positivas del liderazgo están acompañadas, casi de manera paralela, por percepciones positivas de convivencia. En el grupo que califica el liderazgo como "bueno", la totalidad también percibe una convivencia "buena", mientras que las valoraciones

negativas de liderazgo se corresponden con evaluaciones de convivencia igualmente negativas. Este patrón es coherente con los hallazgos de Hallinger (2011), quien sostiene que el liderazgo pedagógico contribuye directamente a la construcción de ambientes educativos estables, y con Robinson, Lloyd y Rowe (2008), quienes destacan que los líderes influyen en las dinámicas relacionales mediante prácticas que fortalecen el clima institucional. Asimismo, estudios internacionales como el de García (2018) y nacionales como el de Ramos (2021) corroboran que una dirección pedagógica sólida actúa como un factor que mejora la convivencia y el orden institucional.

Respecto al acompañamiento docente y la resolución de conflictos, los datos (Tabla 2) muestran un patrón similar: cuando el acompañamiento es percibido como adecuado, la resolución de conflictos también se valora positivamente; mientras que acompañamientos débiles coinciden con una resolución deficiente. Esto coincide con lo planteado por Bolívar (2012), quien afirma que el acompañamiento incide en la mejora de procesos relacionales y pedagógicos, lo cual contribuye a prevenir y manejar conflictos de manera más eficaz. La literatura sobre convivencia, especialmente Johnson y Johnson (2013), también señala que los conflictos se reducen y se gestionan mejor cuando existe asesoría, retroalimentación y apoyo continuo a los docentes y al personal.

Un tercer resultado relevante se observa en la relación entre motivación institucional y participación/clima social (Tabla 3). Los participantes que reportan altos niveles de motivación perciben también altos niveles de participación y un clima social favorable; mientras que aquellos con baja motivación describen climas deficientes. Este patrón concuerda con las conclusiones de Leithwood, Sun y Pollock (2019), quienes plantean que la motivación es un mediador clave que

transforma el liderazgo en bienestar institucional. Además, los estudios analizados en los antecedentes también evidencian que la motivación institucional se vincula directamente con entornos colaborativos y con la disposición del personal para participar en acciones institucionales.

En términos generales, los niveles predominantes de regularidad observados en variables como acompañamiento, clima institucional, normas de convivencia y resolución de conflictos indican que existen esfuerzos y estructuras en funcionamiento, pero aún insuficientes para consolidar una convivencia plenamente positiva. Este diagnóstico coincide con lo señalado por el MINEDU (2018), que advierte que muchas instituciones presentan climas funcionales, pero no necesariamente participativos o colaborativos, lo cual limita el desarrollo de una convivencia sólida y democrática.

Los antecedentes nacionales y locales también respaldan esta interpretación. Por ejemplo, Huamán (2021) identifica que, en instituciones similares de formación docente, el liderazgo tiende a situarse en niveles intermedios, lo que repercute en prácticas de convivencia que se mantienen en un estado "regular". De igual manera, los antecedentes locales en Tinta muestran que el liderazgo en instituciones del distrito suele fluctuar entre niveles básicos e intermedios, coincidiendo con climas institucionales percibidos como estables, pero no necesariamente óptimos.

Finalmente, las pruebas estadísticas realizadas mediante chi-cuadrado confirmaron asociaciones significativas entre las variables, lo cual respalda las hipótesis planteadas. Aunque algunas celdas presentaron frecuencias esperadas bajas los patrones descriptivos y las coincidencias teóricas fortalecen la conclusión de que existe una relación real y consistente entre las prácticas de

liderazgo y la convivencia institucional. Estudios como los de Leithwood et al. (2020) y Fullan (2014) también han enfatizado que el liderazgo influye indirectamente en las dinámicas relacionales, reforzando la pertinencia de estos resultados.

En conjunto, los datos sugieren que fortalecer las prácticas de liderazgo pedagógico podría tener un impacto positivo y directo en la convivencia institucional. Asimismo, refuerzan la idea de que la convivencia no depende únicamente de las normas o de la resolución de conflictos, sino que está profundamente condicionada por los estilos de dirección y por el clima emocional y organizacional que estos generan.

4.3. Prueba de hipótesis

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,271[a]	4	,000
Razón de verosimilitud	73,008	4	,000
Asociación lineal por lineal	39,021	1	,000
N de casos válidos	47		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,34.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson	78,401[a]	4	,000
Razón de verosimilitud	79,574	4	,000
Asociación lineal por lineal	40,889	1	,000
N de casos válidos	47		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,81.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,067[a]	4	,000
Razón de verosimilitud	76,185	4	,000
Asociación lineal por lineal	38,337	1	,000
N de casos válidos	47		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,55.

El valor de $p < 0.001$ indica que existe evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Esto significa que el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia están relacionados de manera significativa entre sí dentro de la institución evaluada.

Este resultado confirma lo observado en la Tabla 1, donde las categorías más altas de liderazgo se asocian directamente con niveles altos de convivencia institucional, y las categorías bajas coinciden con percepciones de convivencia desfavorables. En términos prácticos, esto implica que el tipo de liderazgo ejercido

influye en el modo en que el personal percibe la convivencia, el clima social, las normas y la armonía institucional.

En los tres casos, los valores estadísticos indican la existencia de relaciones significativas entre las variables del estudio. Por lo tanto:

- Se aceptan la hipótesis general y las dos hipótesis específicas.
- Se confirma que el liderazgo pedagógico, el acompañamiento y la motivación influyen de manera significativa en la convivencia institucional.
- Los datos respaldan las teorías revisadas, los antecedentes previos y la estructura conceptual del estudio.

CONCLUSIONES

PRIMERA. – Respecto al objetivo general, los resultados evidencian una relación clara y consistente entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta. El 23,4% de los participantes que calificaron el liderazgo como bueno coincidieron en calificar la convivencia también como buena, mientras que el 21,3% que percibió el liderazgo como malo evaluó igualmente la convivencia como mala. Además, la categoría predominante fue el nivel regular, que agrupa el 46,8% de los casos donde tanto el liderazgo como la convivencia son percibidos de forma intermedia. Estos patrones demuestran que mejoras o deficiencias en las prácticas de liderazgo se reflejan directamente en la convivencia institucional.

SEGUNDA. – Respecto al objetivo especifico 1, los hallazgos muestran que el acompañamiento docente influye notablemente en la forma en que se percibe la resolución de conflictos, componente central de la convivencia institucional. El 27,7% del personal que evaluó el acompañamiento como malo reportó también una resolución de conflictos mala, mientras que el 23,4% que percibió el acompañamiento como bueno coincidió con una resolución buena. El nivel regular fue el de mayor presencia (42,6%), indicando que aún existen debilidades en el acompañamiento que impactan la forma en que se gestionan los conflictos dentro de la institución.

TERCERA. – Respecto al objetivo especifico 2, los datos demuestran una correspondencia directa entre la motivación institucional y la participación o clima social del centro educativo. El 21,3% del personal que valoró la motivación como buena también calificó de manera buena la participación y el clima social, mientras que el 25,5% que percibió la motivación como mala consideró igualmente mala la convivencia relacionada con participación y relaciones interpersonales. La categoría predominante fue nuevamente la valoración regular (42,6%), lo cual evidencia que, aunque existen esfuerzos motivacionales, estos no alcanzan aún niveles óptimos para generar un clima altamente participativo.

SUGERENCIAS

PRIMERA. - Se recomienda al director de la EESP Túpac Amaru de Tinta, implementar un Plan Institucional de Fortalecimiento del Liderazgo Pedagógico. Este plan debe incluir reuniones periódicas de coordinación, espacios de escucha activa con el personal y mecanismos de seguimiento del clima institucional.

SEGUNDA. - Se recomienda a la Coordinación Académica y Jefaturas de Programa, implementar un Programa de Acompañamiento Docente Estructurado, con visitas planificadas, retroalimentación constructiva y asesoría pedagógica continua. Además, este programa debe incluir capacitaciones en mediación y comunicación asertiva, con el fin de fortalecer la gestión de conflictos.

TERCERA. - Se recomienda al Área de Recursos Humanos y Bienestar Institucional, implementar un Plan de Incentivos y Bienestar Laboral, que incluya reconocimiento institucional, actividades de integración, fortalecimiento del clima social y revisión de las condiciones laborales. Este plan debe orientarse a elevar los niveles de motivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amaru Choccata, L. M. (2022). *Liderazgo pedagógico del equipo directivo y su relación con la gestión de los aprendizajes en una institución pública de Cusco* (Tesis de maestría). Universidad Andina del Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4980

Bolívar, A. (2012). *Liderazgo pedagógico y comunidades profesionales de aprendizaje*. Octaedro.

Briner, R., & Dewberry, C. (2007). Staff well-being is key to school success. *Worklife Support*.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.

Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, and practice. *Teachers College Record, 111*(1), 180–213.

Cornejo Mejía, Q. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del Cusco* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/902

Cuenca, R. (2019). *El reto del liderazgo escolar en el Perú contemporáneo*. Instituto de Estudios Peruanos.

Dankhe, G. L. (1989). *Research methods for business*. McGraw-Hill.

Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36.

George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.

Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration, 49*(2), 125–142.

Hallinger, P., & Murphy, J. (2013). *Assessing instructional leadership*. Springer.

Hallinger, P., & Wang, W. (2015). Assessing instructional leadership with the Principal Instructional Management Rating Scale. *Springer*.

Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C., & Torres, P. (2021). *Metodología de la investigación* (7.ª ed.). McGraw-Hill. https://doi.org/10.1177/0013161X08321509

Hoy, W., & Miskel, C. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill.

Huancachoque Quispe, E. (2021). *Estrategias para mejorar la convivencia institucional en la IEI Cuna Jardín N.º 608 de Tinta* (Tesis de titulación). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. https://repositorio.unsaac.edu.pe/

Johnson, D., & Johnson, R. (2013). *Conflict resolution and peer mediation in schools*. Interaction Book Company.

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Harcourt.

Larson, K. E., Nguyen, A. J., Orozco Solís, M. G., Humphreys, A., Bradshaw, C. P., & Lindstrom Johnson, S. (2020). A systematic literature review of school climate

in low and middle income countries. *School Psychology International, 42*(2), 223–247. https://doi.org/10.1177/0143034320951917

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management, 40*(1), 5–22.

Leithwood, K., Sun, J., & Pollock, K. (2019). *How school leaders contribute to student success*. Springer.

McMillan, J., & Schumacher, S. (2014). *Research in education* (7th ed.). Pearson.

Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Norma técnica para la gestión de la convivencia escolar*. MINEDU.

Murillo, J. (2007). La supervisión educativa: Un espacio para la reflexión. *Revista Iberoamericana de Educación*, 43(3), 1–12.

Negrón Peralta, I. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y convivencia escolar en docentes de instituciones educativas del Cusco* (Tesis de maestría). Universidad Andina del Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4881

Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580.

Quispe, J. L. (2023). *Liderazgo directivo y la gestión de la convivencia escolar en los estudiantes de la Institución Educativa N.º 18108 El Progreso – 2022* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119425

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes. *Educational Administration Quarterly, 44*(5), 635–674.

Rojas Contreras, L. M. (2020). *Liderazgo pedagógico y habilidades de convivencia en docentes de la Institución Educativa San Luis Gonzaga – Ica 2019* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58001

Sierra Bravo, R. (2001). *Técnicas de investigación social*. Thomson.

Torrego, J. C. (2014). *Modelo integrado de convivencia escolar*. Graó.

UNESCO. (2020). *Global education monitoring report 2020: Inclusion and education*. UNESCO Publishing.

Velito, D. B. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas privadas del sur oriente del Perú* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60692

Zavala, M. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional en escuelas públicas peruanas. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 13(2), 45–60.

Zepeda, S. (2012). *Instructional supervision: Applying tools and concepts*. Eye On Education.

Zhu, H. (2020). Exploring indirect effects of school principals' leadership on student achievement: A path analysis. *Journal of Educational Administration, 58*(3), 289–305. https://doi.org/10.1108/JEA-02-2019-0028

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

APÉNDICES

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

APÉNDICE N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025

Problemas	**Objetivos**	**Hipótesis**	**Variables / Contexto**	**Metodología**
Problema general: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo pedagógico con la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, 2025? Problemas específicos: ¿Cómo se relacionan las dimensiones del liderazgo pedagógico referidas al acompañamiento docente con la gestión de la convivencia en la EESP Túpac Amaru, 2025? ¿Cómo se relacionan las dimensiones del liderazgo pedagógico orientadas a la motivación y clima institucional con la gestión de la convivencia en la EESP Túpac Amaru, 2025?	**Objetivo general:** Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la EESP Túpac Amaru de Tinta, 2025. **Objetivos específicos:** Establecer la relación entre el acompañamiento docente y la gestión de la convivencia. Establecer la relación entre la motivación y el clima institucional y la gestión de la convivencia.	**Hipótesis general:** H_1: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia. H_0: No existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia. **Hipótesis específicas:** H_{11}: Existe una relación significativa entre el acompañamiento docente y la gestión de la convivencia. H_{01}: No existe una relación significativa entre el acompañamiento docente y la gestión de la convivencia. H_{12}: Existe una relación significativa entre la motivación y el clima institucional y la gestión de la convivencia. H_{02}: No existe una relación significativa entre la motivación y el clima institucional y la gestión de la convivencia.	**Variable independiente (VI):** Liderazgo pedagógico. Dimensiones: acompañamiento docente, motivación y clima institucional. **Variable dependiente (VD):** Gestión de la convivencia. Dimensiones: normas de convivencia, resolución de conflictos, participación y clima social. **Contexto:** EESP Túpac Amaru de Tinta, 2025.	**Enfoque:** Cuantitativo. **Método:** Correlacional. **Tipo:** Descriptivo. **Nivel:** Relacional. **Diseño:** No experimental – transversal. **Población total:** Comunidad institucional con 700 estudiantes, 6 programas de estudio y 47 trabajadores. **Población de estudio:** 47 trabajadores (autoridades, administrativos, docentes, personal presupuestal y de apoyo). **Muestra:** Censal (47 trabajadores).

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

APÉNDICE N° 2 MATRIZ INSTRUMENTAL

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente (vi): liderazgo pedagógico	**1. Acompañamiento docente**	- Supervisión pedagógica - Retroalimentación docente - Apoyo en la planificación - Monitoreo de prácticas pedagógicas
	2. Motivación institucional	- Reconocimiento al desempeño - Incentivos académicos - Promoción del compromiso docente
	3. Clima institucional	- Comunicación interna - Relaciones interpersonales - Cohesión institucional
Variable dependiente (vd): gestión de la convivencia	**1. Normas de convivencia**	- Conocimiento de normas - Aplicación de normas - Coherencia normativa
	2. Resolución de conflictos	- Estrategias de mediación - Intervención oportuna - Prevención de conflictos
	3. Participación y clima social	- Participación del personal - Relación entre miembros - Ambiente institucional

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

APÉNDICE N° 3 INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Estudio: *Relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Túpac Amaru de Tinta, 2025.*

INSTRUCCIONES PARA EL ENCUESTADO

Estimado(a) trabajador(a):
El presente cuestionario tiene fines estrictamente académicos y busca obtener información sobre el liderazgo pedagógico y la gestión de la convivencia en la institución.

Marque con un aspa (X) la opción que corresponda.

Escala de respuesta:
1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

SECCIÓN I. DATOS GENERALES

1. **Cargo en la institución:**
   ( ) Autoridad ( ) Administrativo ( ) Docente
   ( ) Presupuestado ( ) Personal de apoyo
2. **Tiempo de servicio:**
   ( ) Menos de 1 año ( ) 1–3 años ( ) 4–6 años ( ) Más de 6 años

SECCIÓN II. VARIABLE 1: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

A. Dimensión: Acompañamiento docente

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
1	El líder pedagógico realiza supervisión periódica de las actividades docentes.					
2	Recibo retroalimentación oportuna y clara sobre mi desempeño.					
3	El líder pedagógico brinda apoyo para mejorar mi planificación académica.					
4	Se realiza un monitoreo constante de las prácticas pedagógicas.					

B. Dimensión: Motivación institucional

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
5	En la institución se reconoce el esfuerzo y desempeño del personal.					
6	Existen acciones que incentivan el compromiso con el trabajo.					

7	El liderazgo institucional promueve un ambiente motivador.					

C. Dimensión: Clima institucional

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
8	La comunicación entre el líder pedagógico y el personal es fluida.					
9	Las relaciones interpersonales dentro de la institución son adecuadas.					
10	Existe cohesión y colaboración entre los miembros del personal.					

SECCIÓN III. VARIABLE 2: GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA

A. Dimensión: Normas de convivencia

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
11	Conozco claramente las normas de convivencia institucional.					
12	Las normas de convivencia se aplican de manera coherente.					
13	Existe un respeto generalizado hacia las normas establecidas.					

B. Dimensión: Resolución de conflictos

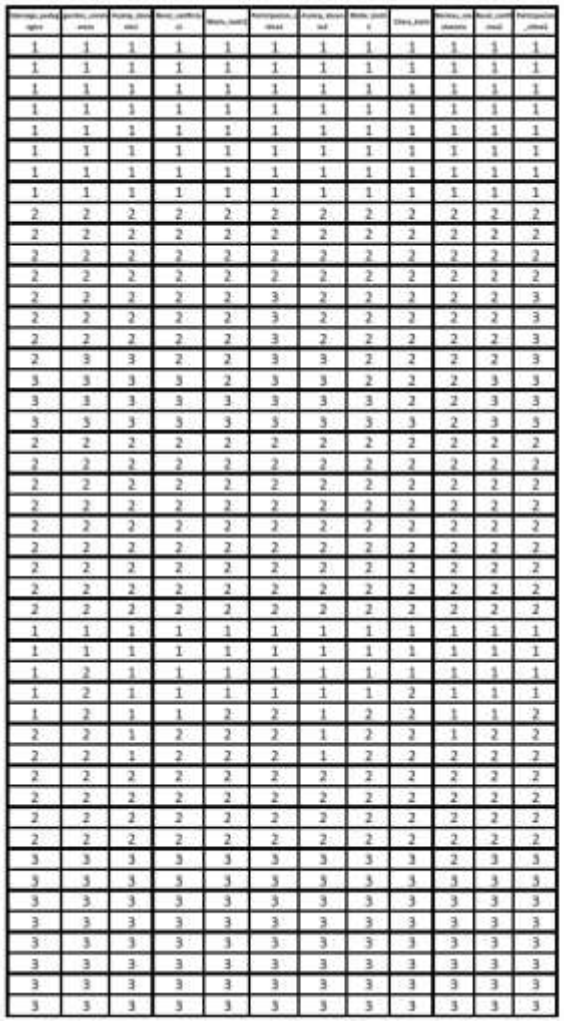
Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
14	La institución aplica estrategias adecuadas para mediar conflictos.					
15	Se interviene oportunamente ante situaciones de conflicto.					
16	Se promueven acciones preventivas para evitar conflictos.					

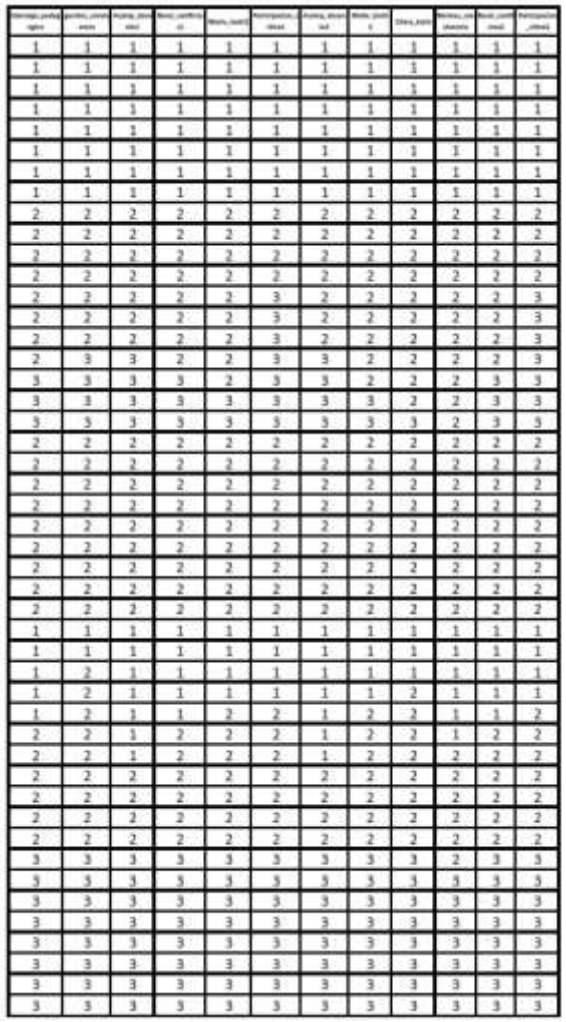
C. Dimensión: Participación y clima social

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
17	El personal participa activamente en la gestión de la convivencia.					
18	Existe un ambiente de respeto y colaboración entre los trabajadores.					
19	Se promueven espacios de diálogo para fortalecer la convivencia.					

¡Gracias por su participación!

APÉNDICE N° 4 MATRIZ DE DATOS





APÉNDICE 5 VALIDACION DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CACERES VELASQUEZ" JULIACA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE INVESTIGACION

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE TESIS:

.....

.....

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025

- PROFESIÓN : ABOGADO
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente: .....

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) ☐
b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) ☐

Lugar y fecha:.....

.....
Firma del experto
DNI N° 02430962
N° celular: 986060614

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 04-06-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BERNARDINO TICONA QUISPE
Dirección: CALLE DOS DE MAYO 51
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40149872
Teléfono: 974201292 email: bticona911@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. ARNALDO YANA TORRES
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIORPEDAGÓGICO TÚPAC AMARU DE TINTA, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión, convivencia, liderazgo, acompañamiento.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?
2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a):_____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☐ Sí autorizo

☒ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- [x] Internacional
- [ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



Firma de Autor | huella digital | 04-06-2026 Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/