

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICA PÚBLICA CHIMBOTE**



**PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**Liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado
y unidocente del nivel primaria de la provincia de
Huarochirí, 2025**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA PARA
OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN EDUCACIÓN**

AUTORES:

Aponte Moreno, Ludim Gonzalo (ORCID: 0009-0006-5983-8168)

Astoray Baygoria, Sonia (Orcid: 0009-0009-1143-7578)

Rubio Huarajari, Jackeline Karina (Orcid:0009-0004-1931-6918)

ASESOR:

Mg. Espinoza Quiñones, Hermenegildo (Orcid: 0000-0002-5360-9018)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Educativa

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad

Nuevo Chimbote – Perú

2026

METADATOS COMPLEMENTARIOS

DATOS DE LOS AUTORES	
Datos del autor 1	
Apellidos y nombres	Aponte Moreno, Ludim Gonzalo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42244977
URL de ORCID	https://orcid.org/00009-0006-5983-8168
Datos del autor 2	
Apellidos y nombres	Astoray Baygoria, Sonia
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41810783
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-1143-7578
Datos del autor 3	
Apellidos y nombres	Rubio Huarajari, Karina Jackeline
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44111796
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-1931-6918
DATOS DE ASESOR	
Apellidos y nombres	Espinoza Quiñones, Hermenegildo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	32981194
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8107-3513
Título / Grado académico	Magíster
DATOS DEL JURADO	
Presidente	
Apellidos y nombres	Guillermo Tantarico, Laura Yrene
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	32953144
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5623-2463
Título / Grado académico	Doctora: Educación y gestión educativa
Secretario	
Apellidos y nombres	Espinoza Quiñones, Hermenegildo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	32981194
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8107-3513
Título / Grado académico	Maestría: Docencia y gestión Educativa

Vocal	
Apellidos y nombres	Anastacio Querevalú, Moisés
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	18054353
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-9745-3552
Título / Grado académico	Maestría: Evaluación y acreditación educativa
DATOS DE LA INVESTIGACIÓN	
Campo de la investigación y el desarrollo OCDE Consultar el listado en el enlace:	Educación general https://purl.org/pe.repo/ocde/ford-5.03.01
Idioma (Normal ISO 639-3)	SPA - español
Tipo de trabajo de investigación	Tesis
País de publicación	PE - Perú
Grado académico o título profesional	Título Profesional
Nombre del grado o título profesional	Licenciado en Educación Primaria
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Ancash Provincia: Santa Distrito: Nuevo Chimbote Lugar: Zona de Equipamiento Metropolitana Mz. C Lot. 01
Nombre del programa de estudios	Educación Primaria
Código del programa Consultar el listado en el enlace	112016
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2025 – enero 2026

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Hermenegildo Espinoza Quiñones, formador de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote, asesor del Trabajo de Investigación, titulado: “Liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí, 2025”, presentado por los autores: Aponte Moreno Ludim Gonzalo, Astoray Baygoria Sonia, Rubio Huarajari, Karina Jackeline, para obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación en el Programa de Estudios de Educación Primaria.

CERTIFICO que:

El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 24%, nivel PERMITIDO; así lo consigna el reporte emitido por el software de similitud Turnitin el 11/01/2026, con catorce folios (14) folios, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado correspondiente.

Nuevo Chimbote, 18 de enero del 2026

Firma del Asesor: _____

DNI: 32981194

Nombres y apellidos del asesor: Hermenegildo Espinoza Quiñones



ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICA PÚBLICA CHIMBOTE



PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Liderazgo directivo en instituciones educativas multigrados
del nivel primaria de la provincia de Huarochirí, 2025

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA PARA
OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN EDUCACIÓN

AUTORES:

Gonzalo (ORCID: 0009-0006-5983-8168)

Sonia (Orcid: 0009-0009-1143-7578)

Página 1 de 29

7742 palabras

131%

24% Similitud general Filtros

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Trabajos del estudiante 6%
Escuela de Educación Superior Ped...
18 bloques de texto 472 palabras coincidentes

2 Trabajos del estudiante 4%
Universidad Cesar Vallejo
10 bloques de texto 314 palabras coincidentes

3 Internet 3%
hdl.handle.net
29 bloques de texto 241 palabras coincidentes

4 Internet 3%
repositorio.ucv.edu.pe

1. DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

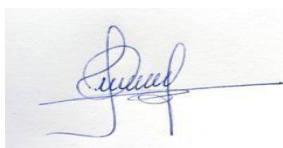
Nosotros, Aponte Moreno, Ludim Gonzalo, Astoray Baygoria, Sonia y Rubio Huarajari, Karina Jackeline; estudiantes del del Programa de Profesionalización Docente de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote, presentamos el Informe del Trabajo de Investigación Descriptiva, titulado: **“Liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí, 2025”**; para obtener el Grado Académico de Bachiller en Educación, del programa de estudios de Educación Primaria.

Por tanto, declaramos su autenticidad bajo juramento, lo siguiente:

- Que, la investigación desarrollada es de nuestra autoría.
- Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en la investigación, identificando toda cita textual o de parafraseo provenientes de otras fuentes, de acuerdo con los establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- La investigación no ha sido previamente presentada, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario de la EESPP Chimbote.

Nuevo Chimbote, 18 de enero de
2026



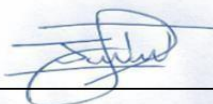
Ludim Gonzalo Aponte Moreno

DNI: 42244977



Sonia Astoray Baygoria

DNI: 41810783



Rubio Huarajari Karina Jackeline

DNI: 44111749

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la oportunidad de continuar estudiando.

Con todo nuestro cariño y gratitud, dedicamos este trabajo a nuestros amados padres, quienes han sido nuestro mayor ejemplo de amor, esfuerzo y perseverancia.

A nuestros familiares y amigos, dar gracias por acompañarnos en cada etapa de nuestras vidas, por sus palabras de aliento cuando las fuerzas parecían faltar y por sus consejos sabios que siempre nos guiaron por el camino correcto; en todo ello, su apoyo incondicional, nos ha dado la confianza para superar los desafíos y la motivación para alcanzar nuestras metas

Los autores

AGRADECIMIENTO

A Dios, por habernos dado la vida, la salud y la fortaleza para seguir adelante cada día; también, por iluminar nuestro camino, por acompañarnos en los momentos difíciles y por brindarnos sabiduría para enfrentar cada reto; ya que, sin tu presencia y bendición, nada de esto habría sido posible.

A los docentes de la EESPPCH, por ser el lugar donde hemos adquirido conocimientos, valores y experiencias que nos ayudarán a lo largo de la vida. A nuestros maestros, gracias por su dedicación, paciencia y por compartir su sabiduría con tanto compromiso. Cada enseñanza recibida ha sido una semilla que germina en nuestra formación personal y académica.

Al profesor del curso Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones por su carisma, paciencia y atención en brindarnos sus conocimientos pedagógicos, experiencia relevante y apoyo oportuno.

Los investigadores.

NDICE TEMATICO

Carátula	
Metadatos complementarios	ii
Certificado de similitud.....	iv
Captura de similitud.....	v
Declaración jurada de autenticidad	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento.....	viii
Índice temático.....	ix
Índice de tablas y figuras	xi
Resumen	xii
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Situación problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
2. MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes del problema	16
2.2. Bases teóricas científicas.....	18
3. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo de investigación	24
3.2. Diseño de investigación	24
3.3. Variables de estudio	25
3.4. Población, muestra y muestreo.....	26
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	27
3.6. Técnicas estadísticas para el procesamiento de datos	27
4. RESULTADOS OBTENIDOS	
4.1. Presentación de resultados.....	29

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones 37

5.2. Recomendaciones 38

REFERENCIAS 39

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Anexo N° 03: Ficha técnica del instrumento

Anexo N° 04: Base de datos

Anexo N° 05: Evidencias de gestión para aplicación del instrumento (solicitud en la IE.)

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
Tabla 1. Resultados de la dimensión estilo autoritario coercitivo en los directivos de primaria	28
Tabla 2. Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para el estilo autoritario coercitivo	29
Tabla 3. Resultados de la dimensión estilo autoritario benevolente en los directivos de primaria	29
Tabla 4. Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para la dimensión estilo autoritario benevolente	30
Tabla 5. Resultados de la dimensión estilo consultivo en los directivos de primaria	31
Tabla 6. Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para la dimensión estilo consultivo.	32
Tabla 7. Resultados de la dimensión estilo participativo en los directivos de primaria	32
Tabla 8. Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para la dimensión estilo participativo.	33
Tabla 9. Resultados de la variable liderazgo directivo en los directivos de primaria	34
Tabla 10. Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para la variable liderazgo directivo en los directores analizados	35
Figura 1. Resultados porcentuales de la dimensión estilo autoritario coercitivo en los directivos de primaria	28
Figura 2. Resultados porcentuales de la dimensión estilo autoritario benevolente en directivos de primaria	30
Figura 3. Resultados porcentuales de la dimensión estilo consultivo en los directivos de primaria	31
Figura 4. Resultados porcentuales de la dimensión estilo participativo en los directivos de primaria	33
Figura 5. Resultados porcentuales de la variable liderazgo directivo en los directivos de primaria	34

RESUMEN

El objetivo del presente estudio, consistió en determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025; cuya metodología, contó con el enfoque cuantitativo de nivel descriptivo simple y diseño no experimental; además, participaron 15 directores como población; mientras que la muestra correspondió a la misma cantidad (15) que fueron selectos bajo el muestreo no probabilístico; a su vez, la validez fue mediante el método de consulta a expertos con una confiabilidad alta (0.84); de esta manera, los resultados determinaron que, el 46.67% de las personas encuestadas, presentaron un bajo nivel de liderazgo directivo; por otro lado, la media tuvo una puntuación de 35.67; por lo cual, se concluyó que, la capacidad de los líderes en cada institución, es deficiente y requiere atención estrategia como también, pedagógica.

Palabras claves: Liderazgo directivo, coercitivo, benevolente, consultivo, participativo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El liderazgo directivo en las instituciones educativas de formación primaria, cumple un rol muy importante en el aprendizaje de los niños y también, en el desarrollo futuro del sistema educativo; sin embargo, más del 15% de personal directivo en escuelas europeas, no han recibido algún tipo de capacitación o preparación en cuanto al liderazgo institucional; cuya situación afecta la gestión pedagógica, el logro de los aprendizajes y la calidad educativa (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2025); dicha realidad, afecta directamente la meta 4 de la ODS “Educación de Calidad”; la misma que se encuentra proyectada hasta el calendario 2023 y que busca una igualdad en el sector educativo, donde todo tengan oportunidad y acceso a una educación desde la primera infancia.

En Europa, los líderes que se encargan de gestionar las escuelas en Alemania, dedican aproximadamente el 20% de su tiempo a la administración educativa y no es suficiente; ya que, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2024) señaló que, el personal directivo en las entidades escolares, deben aportar al sistema educativo con el 50% de su tiempo para reducir brechas significativas que afectan el rendimiento y aprendizaje de los niños; a pesar de ello, el problema sigue prevaleciendo en instituciones rurales de África, Asia y en algunos países árabes.

Internacionalmente, el escaso fortalecimiento del liderazgo directivo en zonas rurales, limita el compromiso laboral de los directores de escuelas multigrado y unidocentes, afectando la calidad educativa; ya que, las instituciones rurales carecen de formación, acompañamientos, políticas de gestión, acceso a las plataformas digitales constantes y ambientes inadecuados para que el personal directivo, ejerza un liderazgo eficiente e imponente; siendo estas autoridades, quienes asumen múltiples funciones sin preparación específica, además, en países como Perú, Colombia y Bolivia, más del 50% de los directores rurales, no recibe formación en liderazgo adaptado a contextos multigrados; esta situación genera sobrecarga laboral, desmotivación y falta de claridad en el rol directivo (Organización de Estados Iberoamericanos, [OEI] 2025).

En Latinoamérica, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) indicaron que entre el 70% y 75% de directores en países como Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala, cuentan con un contrato indefinido; sin embargo, la diferencia, son contratados en un promedio de 6 a 12 meses; por lo cual, despierta la

inseguridad, la insatisfacción, la desmotivación y la falta de interés por recurrir a programas de liderazgo directivo y a partir de ello, el problema sigue en pie; especialmente, en la primaria.

En el contexto de Perú, las instituciones educativas rurales multigrado y unidocente enfrentan serias carencias en la formación de sus directivos, lo que limita el desarrollo de competencias esenciales para la organización y el liderazgo pedagógico; estas escuelas, ubicadas en zonas de alta vulnerabilidad socioeconómica, requieren que sus docentes asuman múltiples funciones y atiendan simultáneamente a varios grados sin apoyo especializado; pero, a pesar que hubo un incremento de docentes nombrados (68%), la situación no ha mejorado; ya que, existen elevados niveles de rotación de personal y por cargas administrativas que alejan al directivo de funciones pedagógicas centrales; lo cual, complica aún más, la continuidad de iniciativas de mejora institucional que permita la difusión de procesos de enseñanza-aprendizaje sostenibles en el tiempo (Ministerio de Educación [MINEDU], 2024).

En el Callao y otras ciudades costeras, se ha demostrado que el liderazgo directivo, guarda relación directa con el desempeño docentes; pero también, los problemas de rotación y la falta de formación pedagógica específica que limitan el alcance de las mejoras; no solo afecta el logro de los aprendizajes en la educación primaria; sino que, este proceso debe ir acompañado de la mediación con familias y actores comunitarios, lo que demanda habilidades interpersonales y de gestión que no siempre están desarrolladas por igual; en tal sentido, quedó expuesto que un 56% de los directivos en I.E. de la región, cuentan con un bajo nivel de liderazgo; mientras que el 81% corresponden a escuelas alejadas de la infraestructura urbana (Mestanza, 2025).

En el contexto local se ubica la región Lima, la demanda institucional en administración y gestión pedagógica es muy alta; por lo cual, se requiere que el personal directivo se encuentra preparado y capacitado para liderar eficientemente los centros educativos; pero la realidad no acompaña lo proyectado; ya que, los problemas de sobrecarga laboral, la heterogeneidad en la calidad de formación recibida y dificultades para dedicar tiempo a la supervisión pedagógica, conlleva a un bajo nivel de liderazgo directivo; estas limitaciones, reducen la intensidad del liderazgo instruccional y a la vez, dificultan la estandarización de buenas prácticas en contextos urbano y rurales; sobre todo, en centros escolares multigrados y unidocentes (DRE Lima, 2022).

En la provincia de Huarochirí, las instituciones educativas rurales multigrados y unidocentes enfrentan serias limitaciones debido a que los directivos frecuentemente

docentes encargados, carecen de habilidades directivas sólidas en los ámbitos administrativo, legal y pedagógico, necesarias para una gestión eficiente; esta situación se agrava al no contar con una formación especializada para afrontar los múltiples retos del contexto rural, donde es clave planificar, coordinar y responder a las particularidades geográficas y socioculturales; además, la falta de compromiso laboral por parte de algunos directores se traduce en una débil planificación institucional, escasa articulación con la comunidad y un bajo aprovechamiento de los recursos locales; esto conlleva a la desmotivación del equipo docente, un clima escolar desfavorable, la creciente deserción estudiantil, impidiendo alcanzar las competencias previstas en el currículo, ampliando las brechas de aprendizaje y debilitando el vínculo entre la escuela y comunidad.

1.2. Formulación del problema

Bajo la problemática presentada, se estableció la interrogante que sigue: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.2.1. General

- Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.

1.2.2. Específicos

- Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo autoritario coercitivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.
- Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo autoritario benevolente en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.
- Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo consultivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.
- Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo participativo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Como punto de partida, se tuvo en cuenta que la variable identidad cultural, se ha desarrollado en el ámbito internacional, nacional y local; por ende, el presente estudio, incluyó los antecedentes que a continuación se describen:

En el plano internacional, se estimó el estudio de Jason et al. (2021) en Estados Unidos, abordaron en su artículo el tema Liderazgo directivo y resultados estudiantiles con el objetivo de determinar el liderazgo de los directores afecta los logros estudiantiles , considerando como metodología un tipo de estudio de investigación cuantitativas y cualitativa en su diseño , aplicando una encuesta como instrumento a una muestra de 219 directivos , entre sus resultados se encuentran que los directores efectivos inciden que la palanca es liderar la mejora instruccional y el desarrollo profesional docente, superando en efecto a la gestión estrictamente administrativa , a partir de sus hallazgos concluyen invertir en la selección, formación y apoyo a los directivos que genera los mayores retornos en el aprendizaje estudiantil; el liderazgo pedagógico y el desarrollo de docentes deben ser el eje de sus funciones, especialmente en contextos con altas necesidades

Por su parte, Puertas (2025) cuyo estudio fue realizado en Guayaquil y abordó el tema de Liderazgo directivo como líder curricular en tiempos de cambio educativo, con el objetivo de analizar el rol del liderazgo directivo en procesos de innovación y gestión escolar, se empleó una metodología de métodos mixtos (cuantitativo y cualitativo) para evaluar el impacto del liderazgo innovador , para ello, se aplicaron técnicas e instrumentos como encuestas, entrevistas y análisis documental ,entre los resultados, se evidenció que el liderazgo transformacional, basado en la colaboración y el desarrollo profesional, potencia la gestión y el rendimiento académico, a partir de su investigación, se concluye que el liderazgo directivo es clave para afrontar los desafíos educativos y lograr mejoras significativas

En la investigación de García y López (2023) en México abordaron en su artículo de investigación el tema de liderazgo distribuido en escuelas rurales multigrado con el objetivo de destacar su importancia para afrontar la complejidad y diversidad propias de estos entornos, emplearon una metodología cualitativa focalizada en el análisis de políticas y prácticas directivas, aplicando técnicas como observación participante, entrevistas semiestructuradas y revisión documental, la investigación contó con una muestra intencional conformada por 25 directores y docentes pertenecientes a la población educativa de estas escuelas, entre los principales resultados se mostró que el liderazgo

distribuido con responsabilidades compartidas entre directores y personal docente fomenta ambientes colaborativos, optimiza recursos y fortalece la inclusión educativa, a partir de la investigación se concluye que el tipo de liderazgo es esencial para el mejoramiento educativo en zonas rurales marginadas y debe estar respaldado por políticas claras y capacitaciones específicas.

Tomando en cuenta los estudios realizados en el entorno nacional, se tuvo a Martínez y Quispe (2024) en Cusco, quienes investigaron el desempeño directivo en escuelas multigrado rurales con el objetivo de analizar cómo influye este desempeño en la calidad educativa, considerando el acompañamiento docente y la gestión pedagógica adaptada. Utilizaron un diseño cuantitativo correlacional, con una muestra de directores y docentes de escuelas rurales, aplicando cuestionarios validados. Como resultados, evidenciaron que un liderazgo que considera la diversidad cultural y social rural incide de manera significativa en la mejora de los aprendizajes de estudiantes de múltiples grados simultáneamente. Concluyen que es necesario promover habilidades directivas que integren estrategias inclusivas para contextos rurales diversos.

En el mismo entorno, Ponce y Ramos (2025) en Ayacucho, estudiaron la gestión en escuelas unidocentes con el objetivo de determinar cómo la formación especializada del líder escolar impacta en las funciones administrativas, pedagógicas y comunitarias. Emplearon una metodología cuantitativa con aplicación de encuestas a líderes escolares y análisis estadístico correlacional. Señalan que la formación directiva adecuada y el acompañamiento institucional son determinantes para reducir la deserción escolar y elevar la calidad educativa, recomendando políticas que garanticen recursos y desarrollo profesional continuo del equipo directivo

También, Flores y Huamaní (2023) en el norte del Perú, evaluaron el impacto del liderazgo del director en el clima escolar de escuelas multigrado, mediante una investigación cualitativa que incluyó entrevistas con docentes, estudiantes y padres, complementada con análisis documental. Encontraron que un liderazgo efectivo genera un clima escolar colaborativo, motivador y comprometido con los objetivos educativos, facilitando la implementación de estrategias didácticas y resolución de conflictos en las aulas multigrado

Dentro de los antecedentes regionales, se consideró a Huamán y Delgado (2025) en Huarocharí, quienes analizaron el liderazgo directivo en escuelas multigrado, con un enfoque cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas y observación participante en una muestra de directores. Los resultados indican que los directores enfrentan retos

relacionados con la diversidad curricular y limitaciones en la gestión administrativa, desempeñando un rol central en articular recursos y fortalecer las competencias docentes para atender la heterogeneidad rural. Concluyen que el liderazgo es un factor clave para la continuidad y mejora del servicio educativo

En el estudio de Pérez y Morales (2024) también en Huarochirí, investigaron sobre los desafíos del liderazgo en escuelas unidocentes, utilizando cuestionarios y análisis estadístico con una muestra representativa de directores escolares. Detectaron una considerable sobrecarga de funciones debido a escasez de personal y recursos. Proponen estrategias institucionales de apoyo, centradas en capacitación en gestión contextualizada y fortalecimiento de redes comunitarias para mejorar la sostenibilidad educativa.

De igual manera, Gonzáles (2023) en su tesis de grado, analizó el liderazgo directivo para la satisfacción estudiantil de una escuela pública en Huarochirí, tuvo como objetivo, determinar la influencia del liderazgo directivo sobre la satisfacción de la comunidad educativa de dicha institución; en ello, metodológicamente presentó un enfoque cuantitativo y su diseño fue de no experimentación, donde participaron 95 educandos que fueron analizados por medio de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; en los resultados, se halló que, el 68.7% de los alumnos, evidenciaron un bajo nivel de satisfacción, debido a la ausencia del director y profesores; por lo cual, se concluyó que, la participación activa entre el líder institucional y los estudiantes, fortalece la capacidad emocional de los educandos; como también, de los maestros y ello, permite cubrir necesidades reales que responden a las carencias educativas a nivel local, regional y hasta nacional.

En síntesis, el desempeño directivo en escuelas multigrado rurales es fundamental para mejorar la calidad educativa, ya que, implica un liderazgo pedagógico que atiende las particularidades contextuales, promueve el acompañamiento docente y a la vez, fomenta la colaboración con la comunidad educativa; de esta manera, la formación especializada y la gestión adaptada a la diversidad cultural y curricular, fortalecen la gestión escolar, mejoran el clima institucional; como también, contribuyen a elevar los resultados académicos en zonas rurales con recursos limitados; en tal sentido se deduce que el liderazgo directivo, es clave para el éxito y sostenibilidad de la educación en contextos multigrado rurales; especialmente, en la educación primaria.

2.2. Bases teóricas científicas

En palabras de Ares (2025) el liderazgo directivo en contextos multigrado y unidocente, se refiere al conjunto de funciones, decisiones y prácticas que ejercen quienes ocupan la dirección escolar; dichas autoridades, son las que se encargan de organizar, orientar y garantizar procesos pedagógicos, administrativos y comunitarios en centros con baja matrícula y recursos limitados; ya que, en estos entornos, el rol directivo combina responsabilidades gerenciales como la planificación, la gestión de recursos, el cumplimiento normativo y otros quehaceres relacionadas a las funciones pedagógicas; lo cual, exige una articulación continua entre liderazgo instructivo e innovación organizativa; sin embargo, la literatura reciente subraya que, en multigrado y unidocente, el directivo no sólo gestiona la escuela; sino que, lidera prácticas que promueven la autonomía profesional del docente, la adaptación curricular y la participación comunitaria para sostener la calidad educativa.

Por su parte, Gonzáles y Mendoza (2023) expusieron que el liderazgo directivo, es la capacidad del director para orientar, movilizar y coordinar los procesos pedagógicos y comunitarios en entornos con alta complejidad organizativa; en estos espacios, el director asume un rol pedagógico fortalecido, al ser responsable de guiar la planificación curricular diferenciada y promover estrategias colaborativas que respondan a la diversidad de grados y ritmos de aprendizaje. A sí mismo, Córdova et al. (2021) sustentaron que este liderazgo, implica la gestión eficiente de los recursos limitados, el fortalecimiento de la participación de familias y actores comunales, y la promoción de una cultura escolar centrada en el compromiso docente. De esta manera, el liderazgo directivo contribuye al logro de aprendizajes significativos y a la mejora continua en condiciones de ruralidad marcada; además, implica la construcción de redes de soporte local y el impulso de prácticas innovadoras que fortalezcan la equidad educativa y la formación integral de los niños y niñas.

Respecto a la importancia del liderazgo directivo en la calidad educativa, Olivares (2023) refiere que, las características estructurales de las escuelas multigrado, conlleva a la estructuración de planes pedagógicos orientados a situaciones u observaciones realizadas, que inicialmente forman parte de las funciones y la capacidad de la máxima autoridad para gestionar las políticas y el aprendizaje escolar, necesita de un amplio conocimiento que le permita analizar problemáticas y plantear soluciones estratégicas o prácticas; que no siempre se dirijan de manera sistematizada; sino por el contrario, que cuente con la participación e interacción de los docentes; ya que, el trabajo del líder, es administrar colaborativamente y en conjunto las posibles soluciones. Además, Qangule y

Letuma (2025) dicen que, el liderazgo efectivo favorece la formación en servicio y el acompañamiento docente, elementos clave para mejorar la enseñanza en contextos donde el docente-directivo muchas veces actúa simultáneamente como gestor y facilitador de aprendizajes; por tanto, cuando el liderazgo integra a la comunidad y adapta el currículo a las realidades locales, se fortalece la retención escolar y la pertinencia cultural de la educación primaria en zonas rurales o dispersas.

Al respecto, Villacorta (2024) menciona que el liderazgo directivo cuenta con cuatro tipologías; tales como el liderazgo instruccional; el cual está enfocado en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje mediante supervisión, retroalimentación y desarrollo profesional; luego se tiene el liderazgo distribuido, en el cual, la toma de decisiones y responsabilidades, se comparte con la comunidad, líderes docentes y otras figuras locales; así mismo, está el liderazgo pedagógico; que destaca la innovación, la resolución creativa de problemas y la búsqueda de alianzas educativas, donde se debe tomar en cuenta los recursos externos, proyectos locales y otras facilidades; por último, está el liderazgo ético y comunitario; el mismo que enfatiza la justicia, la equidad y la cohesión con la comunidad; muy relevante cuando la escuela es un centro social en contextos rurales.

Ante ello, Murga (2025) expone que, la traducción del liderazgo directivo a prácticas de aula en multigrado y unidocente, implica intervenciones concretas que armonicen organización, didáctica o el acompañamiento docente, donde se consideran el diseño de agrupaciones flexibles y actividades paralelas, la planificación compartida y paquetes didácticos, el acompañamiento y desarrollo profesional in situ, la movilización de la comunidad y recursos locales; finalmente, el uso de evaluación formativa a través de ajustes pedagógicos; cuyo liderazgo, es el que promueve evaluaciones breves y frecuentes para identificar brechas y ajustar agrupamientos y apoyos.

Por su parte, Gamarra (2024) agrega que, para integrar eficazmente este liderazgo en la educación primaria se propone políticas y formación, donde los sistemas educativos deben reconocer la especificidad de las escuelas multigrado/unidocente en normativas, formación inicial y desarrollo profesional continuo; también, los recursos y modelos de supervisión adaptados, que consiste en la supervisión escolar mediante herramientas de evaluación institucional que deben contemplar indicadores pertinentes a multigrado; como por ejemplo: uso de agrupamientos, materiales diferenciados, vinculación comunitaria); así mismo, se estima la instrumentación local y participativa; la cual, se encarga de promulgar guías prácticas como paquetes curriculares, instrumentos de autoevaluación, manuales de liderazgo para unidocentes u otros, siendo herramientas básicas para favorecer redes de colaboración entre escuelas rurales que logran compartir recursos pedagógicos y

experiencias para una educación de calidad a futuro.

Respecto a las dimensiones del estudio, Medina (2024) consideró que, para analizar el liderazgo directivo, es necesario analizar las particularidades que conllevan a un entendimiento más profundo, lo cual, se relaciona con la capacidad, experiencia y características de autoridades que se encargan de sobrellevar el crecimiento institucional de las escuelas en el ámbito educativo; por lo tanto, se contó con el estilo autoritario coercitivo, el estilo autoritario benevolente, el estilo consultivo y el estilo participativo; siendo de gran importancia para el desarrollo integral de la comunidad educativa el aprendizaje escolar.

Respecto a la primera dimensión, Almada (2022) define el estilo autoritario coercitivo como una estructura rígida de control, donde el directivo ejerce un poder vertical basado en la imposición de normas estrictas y la supervisión constante; en este enfoque, las decisiones se toman de manera unilateral y se exige el cumplimiento inmediato de las disposiciones sin espacios para la deliberación; así mismo, este tipo de liderazgo tiende a centrarse en la obediencia, el orden y la disciplina como pilares fundamentales, priorizando la eficiencia operativa por encima de la autonomía docente; en tal sentido, en las instituciones multigrado y unidocente, este estilo puede acentuarse debido a la presión por mantener la organización en escenarios de limitados recursos, ambientes inapropiados y múltiples responsabilidades en un solo docente o director.

En el mismo concepto, Vega (2020) considera que el liderazgo autoritario coercitivo, puede generar tensiones entre el directivo y los miembros de la comunidad educativa, debido a que limita la participación y reduce la iniciativa pedagógica del profesorado; por tanto, aunque su aplicación puede agilizar la gestión inmediata, también puede provocar desmotivación y resistencia ante los procesos institucionales, afectando el clima organizacional; sin embargo, si no se equilibra, puede inhibir la innovación pedagógica que estos contextos demandan; ya que, la colaboración y la flexibilidad son aspectos esenciales para enfrentar la diversidad de funciones.

En cuanto a la segunda dimensión, Hernández (2021) explica que el estilo autoritario benevolente, se caracteriza por combinar el control jerárquico con una actitud de orientación y apoyo hacia los docentes y estudiantes; en este modelo, el directivo conserva la centralización de las decisiones, pero muestra empatía y una preocupación visible por el bienestar de la comunidad educativa; aunque este tipo de estilo se mantienen las reglas y directrices firmes, se intenta suavizarlas mediante un trato cordial y un ambiente de respeto; además, en instituciones multigrado y unidocente, se manifiesta cuando la máxima

autoridad busca mantener el orden, pero a la vez reconoce la complejidad de las múltiples funciones que los docentes cumplen. Por su parte, Yangali y Torres (2020) añaden que, este tipo de liderazgo puede generar un clima organizacional relativamente estable, dado que los docentes perciben una figura directiva que dirige con claridad, pero que también se muestra accesible; no obstante, la participación sigue siendo limitada, ya que el directivo continúa tomando decisiones sin un proceso de consulta riguroso; además, este estilo puede resultar funcional en situaciones donde el equipo docente es reducido y requiere acompañamiento emocional; como también profesional; aun así, la dependencia hacia la figura directiva puede obstaculizar el desarrollo de capacidades autónomas en los docentes y limitar la construcción colectiva de soluciones pedagógicas.

Con referencia a la tercera dimensión, Puetate y Vásquez (2022) señalan que el estilo consultivo, se fundamenta en la búsqueda de opiniones, sugerencias y aportes del equipo docente antes de tomar decisiones institucionales; sin embargo, a pesar que el directivo logra conservar la autoridad final, muestra apertura a escuchar diversas perspectivas, lo que fortalece la comunicación y la confianza; a su vez, fomenta un ambiente democrático que valora la experiencia del personal docente, especialmente relevante en instituciones multigrado y unidocente, donde los maestros asumen simultáneamente múltiples roles y poseen un conocimiento profundo del contexto comunitario; por ende, la consulta se convierte así en una herramienta que enriquece la gestión escolar. En la misma línea, Baque et al. (2025) sustentan que, este enfoque promueve relaciones horizontales y favorece la construcción compartida de propuestas pedagógicas o administrativas; es así que, los docentes se sienten parte del proceso y reconocidos en sus aportes, lo que incrementa su compromiso con las metas institucionales; pero lo contrario sucede en escuelas rurales con limitaciones de recursos, donde el estilo consultivo resulta especialmente valioso; ya que, permite adaptar las estrategias escolares a las necesidades reales del entorno; si bien, el directivo mantiene la decisión final, la participación previa reduce conflictos y permite una mejor implementación de las disposiciones, fortaleciendo la cohesión y el sentido de pertenencia institucional.

En la cuarta dimensión, Arias (2024) fundamenta que, el estilo participativo, presenta una distribución equitativa del poder, donde las decisiones se toman de manera conjunta a través de mecanismos de diálogo, consenso y trabajo colaborativo; en este modelo, el directivo actúa como facilitador más que como figura de autoridad centralizada, promoviendo la corresponsabilidad en la gestión escolar; por ende, este liderazgo reconoce el valor del capital humano y fomenta la autonomía docente, aspecto esencial en instituciones multigrado y unidocente, donde cada miembro del equipo debe asumir

funciones pedagógicas, administrativas y comunitarias. En este estilo, Pino y Chalco (2024) aportan que el ambiente escolar, se fortalece mediante la confianza, el respeto mutuo y el compromiso compartido, elementos indispensables para afrontar los desafíos de contextos rurales, donde los docentes se sienten empoderados y valorados; lo cual, incrementa su motivación y mejora el clima institucional; por lo tanto, este enfoque también facilita la interacción con la comunidad, ya que promueve la apertura, la transparencia y la construcción de redes colaborativas; especialmente, en escenarios donde los recursos son escasos y las necesidades múltiples, el liderazgo participativo se convierte en un medio eficaz para desarrollar soluciones creativas y sostenibles, adaptadas a las realidades educativas locales.

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Para el presente estudio, se tuvo en cuenta el tipo de investigación básica, que en los términos conceptuales de Cienfuegos y Cienfuegos (2016), estos tipos de trabajos investigativos, buscan determinar las características principales y las secundarias bajo una realidad percibida; además, es necesario recopilar la información requerida a través de los hechos presentados en un fenómeno encontrado; posteriormente, se asumió el nivel de investigación descriptivo; que en palabras de Cabezas et al. (2018) centran su atención, en la descripción de forma sistemática, el comportamiento de una determinada población, realidad o contexto, cuya intención, radica en la caracterización de los hechos, así mismo, se contempló el enfoque cuantitativo, tal como lo describen Concepción et al. (2019) cuyos estudios, buscan contabilizar los datos alcanzados en los sucesos y comportamientos de una muestra, para ello, es necesario clasificar, categorizar y evaluar la implicancias dadas, en tal sentido, la investigación tuvo por conveniencia, determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí en el año 2025.

3.2. Diseño de investigación

En consideración al diseño del estudio, se entabló el diseño no experimental de corte transversal, que en palabras de Baena (2017) “estos diseños se emplean para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómenos de la realidad en un momento determinado del tiempo” (p. 72).

Ante ello, fue posible determinar el siguiente esquema de investigación:

M O

Donde:

M = Muestra (Docentes de instituciones educativas de Huarochirí)

O = Observación de la variable (Liderazgo directivo)

3.3. Variable de estudio y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Liderazgo directivo	El liderazgo es un proceso de influencia social a través del cual un individuo recluta y moviliza la ayuda de otros en la consecución de un objetivo colectivo (Hogg y Vaughan, 2018).	La variable liderazgo directivo fue medida a través de la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario con cuatro dimensiones; tales como: Estilo autoritario coercitivo, Estilo autoritario benevolente, Estilo consultivo y Estilo participativo; los cuales, correspondieron a 20 ítems	Estilo autoritario coercitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Comunicación - Relaciones interpersonales - Recompensas y castigos 	1 – 5	Ordinal Alto 48 – 60 Medio 34 – 47 Bajo 20 – 33
			Estilo autoritario benevolente	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitud de ayuda - Actitudes comunicativas - Tolerancia - Responsabilidad 	6 – 10	
			Estilo consultivo	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Ideas, experiencias y consejos - Alternativas y sugerencias - Actitud favorable y creativa 	11 – 15	
			Estilo participativo	<ul style="list-style-type: none"> - Consejos - Opiniones de terceros - Delegación de funciones - Reconocimientos - Estímulos 	16 – 20	

3.4. Población, muestra y muestreo

Población

Para Carhuancho et al. (2019), la población corresponde al conjunto de individuos que presentan determinadas características, por lo tanto, su opinión o experiencia son necesarias para recoger datos valiosos, en tal sentido, para la presente investigación, se consideró un total de 15 directores de quince instituciones educativas multigrado y unidocente de primaria en la provincia de Huarochirí durante el periodo escolar 2025; tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Población del estudio

Institución	Nivel	Unidad de análisis	Varones	Mujeres	Total
15 instituciones educativas de Huarochirí	Primaria	Directores	12	3	15

Fuente: UGEL Huarochirí 2025.

Muestra

Desde la opinión de Cohen y Gómez (2019) la muestra es una porción de la población que se toma para extraer información objetiva por medio de métodos específicos; por ende, en el estudio se incluyeron a los 15 directores de las quince instituciones educativas multigrado y unidocente de primaria en la provincia de Huarochirí.

Tabla 3. Población del estudio.

Institución	Nivel	Sección	N° de directores
15 instituciones educativas de Huarochirí	Primaria	Única	15

Fuente: Tabla 2.

Muestreo

Según Espinoza (2019), el muestreo, es un método más complejo, directo, fácil y económico para el procesamiento de una muestra, por ello, en el presente estudio, se tuvo en cuenta el muestreo no probabilístico, realizado a juicio de los investigadores, seleccionado a criterio propio y por conveniencia para el cumplimiento de los objetivos trazados en el presente trabajo investigativo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad

Ante la opinión de Gallardo (2017) las técnicas de investigación, conducen a la verificación del problema planteado, además, es aquella que recopila información con la cual se pretende recoger información sobre la variable identidad cultural; por ello, en el presente estudio, se estimó la técnica de la encuesta con la finalidad de conocer los niveles de la variable y sus respectivas dimensiones.

Respecto al instrumento, Gonzáles et al. (2017) sostienen que es un recurso viable que ayuda a recolectar la información necesaria y así cumplir con los objetivos trazados en informe investigativo; por lo tanto, la investigación, tomó por conveniencia, aplicar un cuestionario dirigido a 15 directores de quince instituciones educativas multigrado y unidocente de primaria en la provincia de Huarochirí; el referido instrumento, que permitió conocer el nivel de liderazgo directivo, forma parte del estudio elaborado por Medina Revollo Juana Rosa en el año 2024 como parte de sus estudios de Maestría en Administración de la Educación.

En lo que respecta la validación del instrumento, la autora del instrumento contempló el método de consulta a expertos; motivo por el cual, estuvo validado por profesionales con el grado de magister y doctor en educación; se destaca que, fue tomado del estudio de Medina (2024) y por tal motivo, se utilizó como instrumento de recojo de datos en el presente trabajo investigativo; por tal motivo, se toma el concepto de Neil y Cortez (2018) quienes aseguran que dicho procedimiento, permite a las investigaciones, validar el instrumento de recolección de datos a través de la verificación de ítems.

En lo que se refiere a confiabilidad, la autora tomó en cuenta la aplicación de una prueba piloto a 12 directores de instituciones educativas multigrado y unidocente de la localidad La Arena, en Piura, que según Ochoa (2019) permite obtener los mismos resultados al aplicarla una o más veces a la misma muestra de estudio sujeto a un grupo de individuos con las mismas características, así mismo, en el estudio de Medina (2024), el instrumento considerado para la recaudación de datos, obtuvo un alto nivel de confiabilidad (0.84) el cual, fue confiable para evaluar la muestra.

3.6. Técnicas estadísticas para el procesamiento de datos

Para recurrir al procesamiento de la información recopilada en la aplicación del instrumento, se tuvo en cuenta la utilización de un programa en su versión Excel 2021, con

la intención de tabular los datos recogidos a través de la prueba piloto y habiéndose determinado el valor de confiabilidad, así mismo, se recurrió a la formulación de tablas que ejemplificaron los resultados obtenidos en el instrumento considerado para el presente estudio, además, de los puntajes adquiridos mediante el análisis descriptivo y evaluación de los alumnos tomados como la muestra seleccionada.

También, se aplicó la estadística descriptiva para analizar e interpretar los datos en función a los objetivos establecidos en la presente investigación, teniendo en cuenta:

- **Tablas estadísticas:** En correspondencia con Pallauta et al. (2023) “las tablas estadísticas son determinantes en la identificación y clasificación de niveles o rangos, los cuales pueden distribuirse en datos matemáticos con la finalidad de medir variables enmarcadas en una realidad” (p.1803), a partir de ello, se tomó en cuenta la estadística con distribución de frecuencias simples, tal como se aprecia a continuación:
 - **Frecuencia total:** Se emplearon para representar las cantidades de estudiantes distribuidos a través de niveles e intervalos, denominados también como baremos; a partir de ello, se denotaron los valores y cifras porcentuales.
 - **Frecuencia porcentual:** Dentro de este procesamiento, se consideraron las mismas cantidades, pero representadas en valores porcentuales mediante frecuencia absoluta y frecuencia relativa.

De igual manera, se consideraron las medidas de tendencia central; tales como la media, la mediana, la moda, desviación estándar y coeficiente de variación; al respecto, García et al. (2021) refieren que estas herramientas estadísticas, son fundamentales en la investigación científica; ya que, permiten sintetizar y describir de manera precisa el comportamiento general de un conjunto de datos; además, facilitan la identificación del valor representativo alrededor del cual tienden a concentrarse las observaciones, contribuyendo al análisis riguroso y a la interpretación coherente de los resultados.

4. RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. **Resultados en el objetivo específico N° 1:** Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo autoritario coercitivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.

Tabla 1

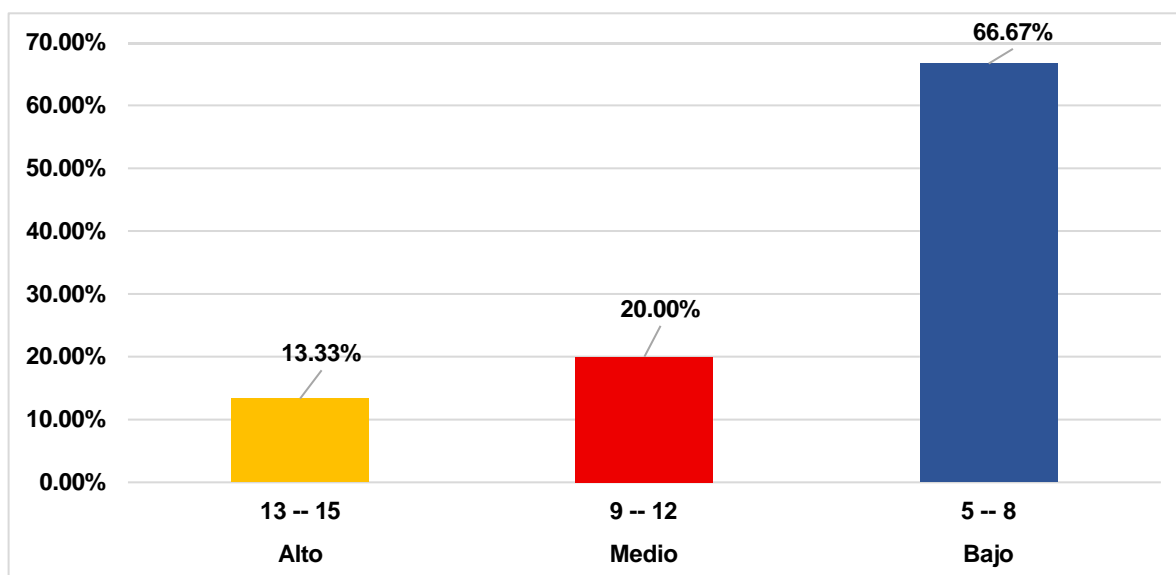
Resultados de la dimensión estilo autoritario coercitivo en los directores de primaria

Niveles	Intervalos	Fi	%
Alto	13 -- 15	2	13.33%
Medio	9 -- 12	3	20.00%
Bajo	5 -- 8	10	66.67%
Total		15	100.00

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

Figura 1

Resultados porcentuales de la dimensión estilo autoritario coercitivo en los directores de primaria.



Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

En la tabla y figura 1, relacionado a los niveles de la dimensión estilo autoritario coercitivo, se identificó que, el 66.67% de los directivos encuestados, presentaron un bajo nivel; mientras que, el 20% alcanzó un nivel medio y apenas un 13.33% de la muestra, se ubicó en el nivel alto; lo cual, evidencia que los factores contribuyentes en liderazgo

directivo de los maestros, no son eficientes; por lo tanto, es probable que su desempeño o motivación para gestionar, sea limitado.

Tabla 2

Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para el estilo autoritario coercitivo

Estadísticos descriptivos	Puntajes
Media	8.93
Mediana	8
Moda	6
Desviación estándar	3.17
Coefficiente de variación	10.07%

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

De acuerdo a los datos extraídos en la tabla 2, vinculados a la dimensión estilo autoritario coercitivo, se halló que el puntaje de la media fue 8.93; en la moda, se obtuvo un puntaje de 8; además, la moda alcanzó un puntaje de 6; mientras que la desviación estándar fue 3.17; a su vez, el coeficiente de variabilidad, tuvo una puntuación de 10.07%; esto señala la necesidad de fortalecer el nivel de liderazgo directivo.

4.2. Resultados en el objetivo específico N° 2: Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo autoritario benevolente en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.

Tabla 3

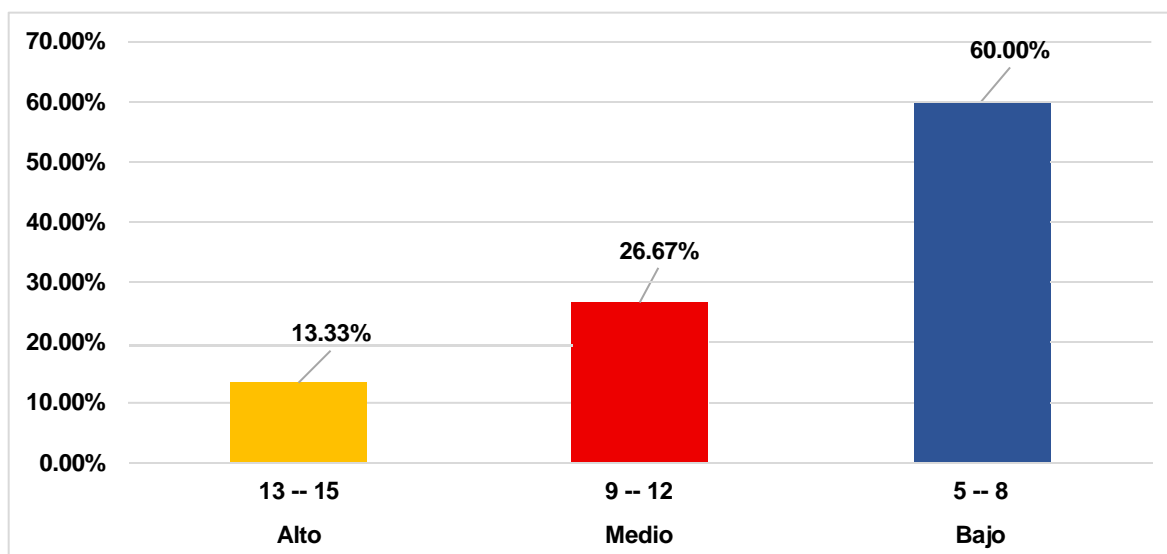
Resultados de la dimensión estilo autoritario benevolente en los directores de primaria

Niveles	Intervalos	Fi	%
Alta	13 -- 15	2	13.33%
Media	9 -- 12	4	26.67%
Baja	5 -- 8	9	60.00%
Total		15	100

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

Figura 2

Resultados porcentuales de la dimensión estilo autoritario benevolente en los directores de primaria



Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

En la tabla 3 y figura 2, relacionado a los niveles de la dimensión estilo autoritario benevolente, se identificó que, el 60% de los directivos encuestados, presentaron un bajo nivel; mientras que, el 26.67% alcanzó un nivel medio y apenas un 13.33% de la muestra, se ubicó en el nivel alto; lo cual, evidencia que los factores contribuyentes en liderazgo directivo de los maestros, no son eficientes; por lo tanto, es probable que su desempeño o motivación para gestionar, sea limitado.

Tabla 4

Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para la dimensión estilo autoritario benevolente

Estadísticos descriptivos	Puntajes
Media	8.53
Mediana	7
Moda	7
Desviación estándar	2.39
Coefficiente de variación	5.70%

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

De acuerdo a los datos extraídos en la tabla 4, vinculados a la dimensión estilo autoritario benevolente, se halló que el puntaje de la media fue 8.53; en la moda, se obtuvo

un puntaje de 7; además, la moda alcanzó un puntaje de 7; mientras que la desviación estándar fue 2.39; a su vez, el coeficiente de variabilidad, tuvo una puntuación de 5.70%; esto señala la necesidad de fortalecer el nivel de liderazgo directivo.

4.3. Resultados en el objetivo específico N° 3: Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo consultivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.

Tabla 5

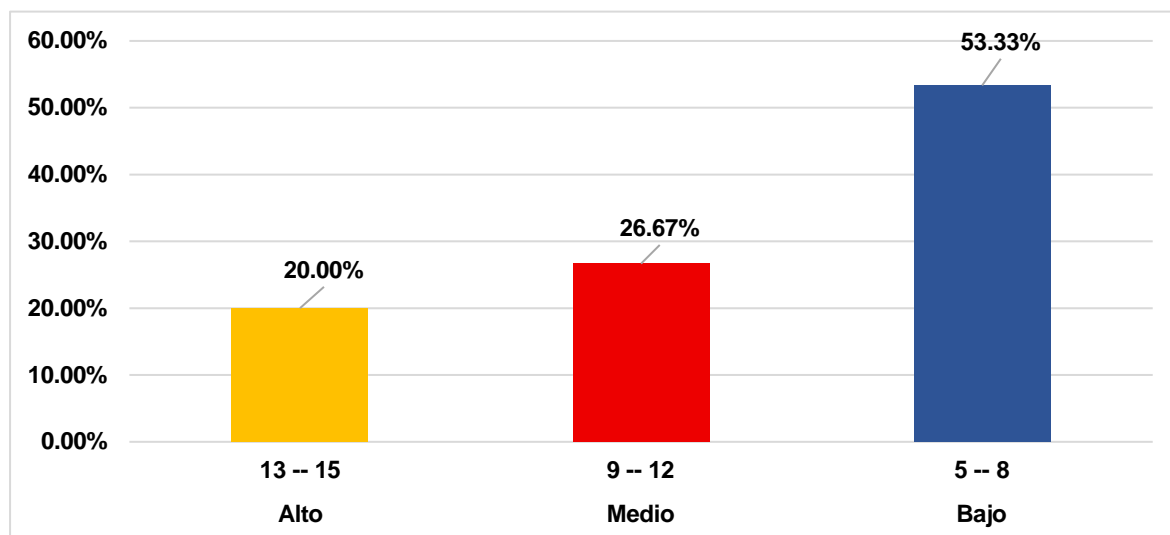
Resultados de la dimensión estilo consultivo en los directores de primaria

Niveles	Intervalos	Fi	%
Alta	13 -- 15	3	20.00%
Media	9 -- 12	4	26.67%
Baja	5 -- 8	8	53.33%
Total		15	100

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

Figura 3

Resultados porcentuales de la dimensión estilo consultivo en los directores de primaria



Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

En la tabla 5 y figura 3, relacionado a los niveles de la dimensión estilo consultivo, se identificó que, el 53.33% de los directivos encuestados, presentaron un bajo nivel; mientras que, el 26.67% alcanzó un nivel medio y apenas un 20% de la muestra, se ubicó en el nivel alto; lo cual, evidencia que los factores contribuyentes en liderazgo directivo de los

maestros, no son eficientes; por lo tanto, es probable que su desempeño o motivación para gestionar, sea limitado.

Tabla 6

Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para la dimensión estilo consultivo.

Estadísticos descriptivos	Puntajes
Media	9.27
Mediana	8
Moda	7
Desviación estándar	3.06
Coefficiente de variación	9.35%

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

De acuerdo a los datos extraídos en la tabla 6, vinculados a la dimensión estilo consultivo, se halló que el puntaje de la media fue 9.27; en la moda, se obtuvo un puntaje de 8; además, la moda alcanzó un puntaje de 7; mientras que la desviación estándar fue 3.06; a su vez, el coeficiente de variabilidad, tuvo una puntuación de 9.35%; esto señala la necesidad de fortalecer el nivel de liderazgo directivo.

4.4. Resultados en el objetivo específico N° 4: Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo participativo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.

Tabla 7

Resultados de la dimensión estilo participativo en los directores de primaria

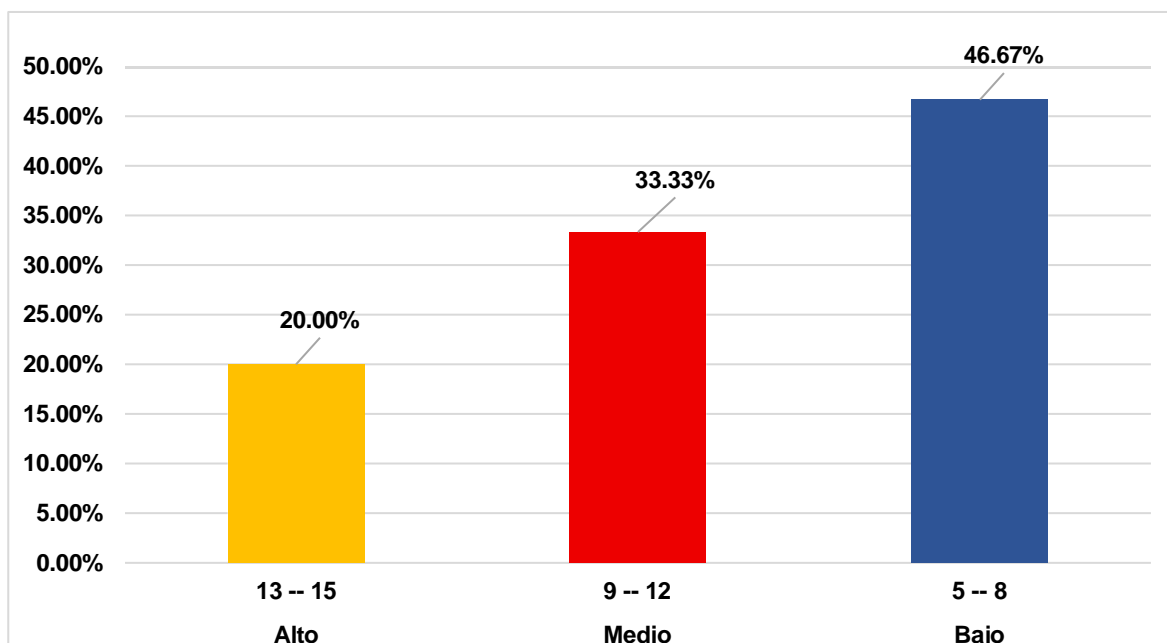
Niveles	Intervalos	Fi	%
Alta	13 -- 15	3	20.00%
Media	9 -- 12	5	33.33%
Baja	5 -- 8	7	46.67%
Total		15	100.00

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

Figura 4

Resultados porcentuales de la dimensión estilo participativo en los directores de primaria

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.



En la tabla 7 y figura 4, relacionado a los niveles de la dimensión estilo participativo, se identificó que, el 46.67% de los directivos encuestados, presentaron un bajo nivel; mientras que, el 33.33% alcanzó un nivel medio y apenas un 20% de la muestra, se ubicó en el nivel alto; lo cual, evidencia que los factores contribuyentes en liderazgo directivo de los maestros, no son eficientes; por lo tanto, es probable que su desempeño o motivación para gestionar, sea limitado.

Tabla 8

Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para la dimensión estilo participativo.

Estadísticos descriptivos	Puntajes
Media	9.07
Mediana	9
Moda	7
Desviación estándar	2.99
Coefficiente de variación	8.92%

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

De acuerdo a los datos extraídos en la tabla 8, vinculados a la dimensión estilo

participativo, se halló que el puntaje de la media fue 9.07; en la moda, se obtuvo un puntaje de 9; además, la moda alcanzó un puntaje de 7; mientras que la desviación estándar fue 2.99; a su vez, el coeficiente de variabilidad, tuvo una puntuación de 8.92%; esto señala la necesidad de fortalecer el nivel de liderazgo directivo.

4.5. Resultados en el objetivo general: Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.

Tabla 9

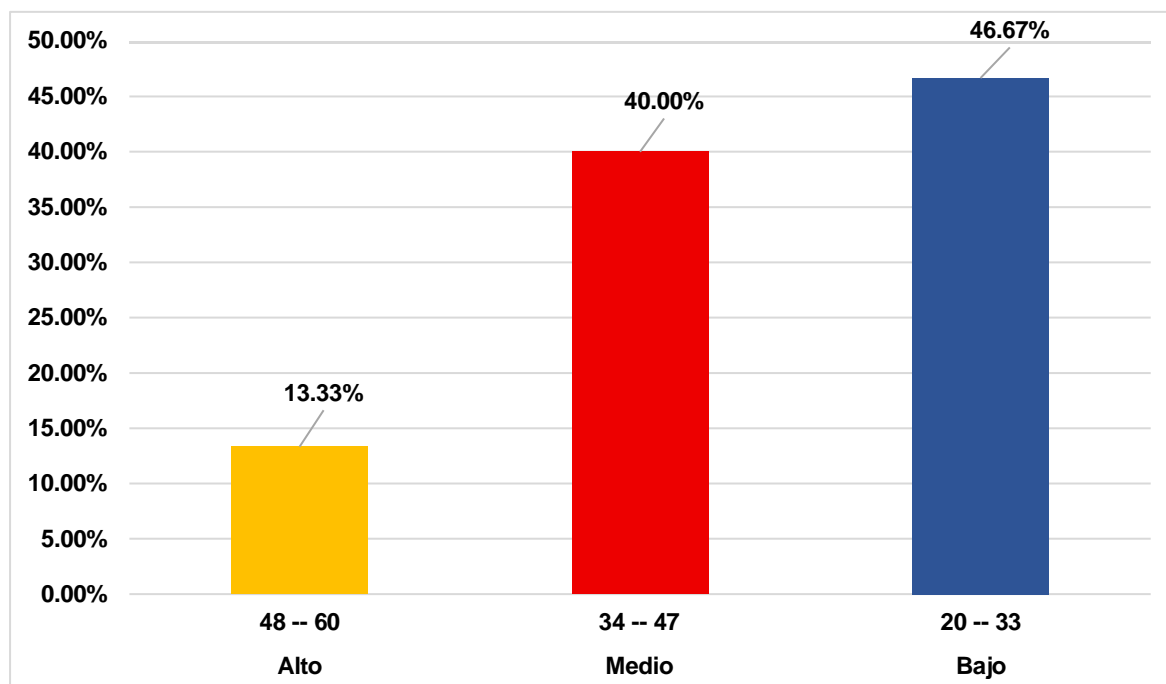
Resultados de la variable liderazgo directivo en los directores de primaria

Niveles	Intervalos	Fi	%
Alta	48 -- 60	2	13.33%
Media	34 -- 47	6	40.00%
Baja	20 -- 33	7	46.67%
Total		15	100.00

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

Figura 5

Resultados porcentuales de la variable liderazgo directivo en los directores de primaria



Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

En la tabla 9 y figura 5, relacionado a los niveles de la variable liderazgo directivo, se

determinó que, el 46.67% de los directivos encuestados, presentaron un bajo nivel; mientras que, el 40% alcanzó un nivel medio y apenas un 13.33% de la muestra, se ubicó en el nivel alto; lo cual, evidencia que los factores contribuyentes en liderazgo directivo de los maestros, no son eficientes; por lo tanto, es probable que su desempeño o motivación para gestionar, sea limitado.

Tabla 10

Resultados obtenidos en las medidas de tendencia central para la variable liderazgo directivo en los directores analizados

Estadísticos descriptivos	Puntajes
Media	35.67
Mediana	37.00
Moda	30.00
Desviación estándar	7.93
Coefficiente de variación	62.81%

Nota. Resultados extraídos de la base de datos de Excel.

De acuerdo a los datos extraídos en la tabla 10, vinculados a la dimensión autoestima positiva, se halló que el puntaje de la media fue 35.67; en la moda, se obtuvo un puntaje de 37; además, la moda alcanzó un puntaje de 30; mientras que la desviación estándar fue 7.93; a su vez, el coeficiente de variabilidad, tuvo una puntuación de 62.81%; esto señala la necesidad de fortalecer el nivel de liderazgo directivo.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Conclusión general

Para el objetivo general, se determinó que, el 46.67% de las personas encuestadas, presentaron un bajo nivel de liderazgo directivo; mientras que, el 40% alcanzó un nivel medio y apenas un 13.33% de la muestra, se ubicó en el nivel alto; lo cual, evidencia que los factores contribuyentes en liderazgo directivo de los maestros, no son eficientes; además, la media tuvo una puntuación de 35.67; por lo tanto, es probable que su desempeño o motivación para gestionar, sea limitado.

Conclusiones específicas

En la dimensión estilo autoritario coercitivo, se identificó que, el 66.67% de las personas encuestadas, presentaron un bajo nivel; además, la media tuvo una puntuación de 8.93; lo cual, señala debilidades en la toma de decisiones y otros aspectos que impide un liderazgo eficiente.

Para la dimensión estilo autoritario benevolente, se identificó que, el 60% de las personas encuestadas, presentaron un bajo nivel; además, la media tuvo una puntuación de 8.53; lo cual, señala debilidades en el control decisiones internas y otros aspectos que impide un liderazgo contribuyente.

Para la dimensión estilo consultivo, se identificó que, el 53.33% de las personas encuestadas, presentaron un bajo nivel; además, la media tuvo una puntuación de 9.27; lo cual, señala debilidades en la búsqueda de ideas, opiniones y otros aspectos antes de la toma de decisiones; que luego interrumpe la continuidad del liderazgo.

Para la dimensión estilo participativo, se identificó que, el 46.67% de las personas encuestadas, presentaron un bajo nivel; además, la media tuvo una puntuación de 9.07; lo cual, señala debilidades en la capacidad del líder para involucrar activamente al equipo en la toma de decisiones y otros aspectos que impide un buen liderazgo.

5.2. Recomendaciones

A los directores de los centros educativos multigrado y unidocente del nivel primaria correspondientes a la provincia de Huarochirí, fortalecer las competencias de liderazgo pedagógico a través de la planificación estratégica, la toma de decisiones participativa y el acompañamiento docente permanente; del mismo modo, promover espacios de reflexión pedagógica que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Al personal directivo de cada institución educativa, participar de manera continua en programas de formación y actualización profesional relacionados con gestión escolar, liderazgo educativo y atención a la diversidad, teniendo en cuenta las particularidades del contexto rural y multigrado; lo cual, permitirá al director o directora, responder de forma eficaz a las demandas administrativas y pedagógicas del sistema educativo.

A los docentes de las escuelas multigrado y unidocente en la provincia de Huarochirí, asumir un rol activo y colaborativo con el liderazgo directivo, participando en la planificación institucional y en la toma de decisiones pedagógicas; además, reforzar la comunicación institucional; ya que, por medio de ella, se logrará un mejor desempeño docente y gestión educacional.

A los maestros de las escuelas ubicadas en la región Huarochirí, desarrollar competencias de liderazgo pedagógico y autonomía profesional, especialmente en instituciones donde el director también cumple funciones docentes; ya que, la iniciativa, la innovación y la corresponsabilidad, permiten complementar el liderazgo directivo y consolidar una cultura institucional orientada a la mejora continua.

A los padres de familia, participar en las actividades escolares; ya que, son aliados estratégicos del liderazgo directivo; por lo cual, su involucramiento en sesiones pedagógicas, reuniones y proyectos institucionales, contribuye a fortalecer la gestión educativa y el sentido de pertenencia hacia la institución.

A los futuros docentes en la línea de profesionalización, incorporar contenidos relacionados con liderazgo educativo, gestión escolar y atención a contextos multigrado; como también, unidocentes; lo cual, promueve una visión integral del quehacer educativo.

A otros investigadores, profundizar en el estudio del liderazgo directivo en contextos multigrado y unidocentes, considerando variables como clima institucional, desempeño docente y logros de aprendizaje; además, estos resultados permitirán comprender mejor las dinámicas de gestión escolar y la formulación de propuestas educativas.

REFERENCIAS

- Almada, M. (2022). Liderazgo aplicado en la gestión del director educativo en la educación media. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6941 – 6964. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3930
- Ares, M. (2025). Challenges and Opportunities of Multi-Grade Teaching. *Education Sciences* (MDPI). <https://www.mdpi.com/2227-7102/15/8/1052>
- Arias, N. (2024). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Educación: Un Estudio de Caso de una Universidad Peruana. *Epistemia Revista Científica*, 8(2), 1 – 14. <https://doi.org/10.26495/erc.2763>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu_so/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baque, W., Cherrez, G., Sancan, J., Vega, Y. y Carrión, A. (2025). El liderazgo directivo: ingrediente esencial para una educación de calidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 5500 – 5527. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17309
- Carhuanchu, I., Nolasco, F., Sicheiri, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023). *La inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe aumentó un 55,2% en 2022, alcanzando su máximo valor histórico*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-inversion-extranjera-directa-america-latina-caribe-aumento-un-552-2022->

[alcanzando-su](#)

Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/uca/v6n1/2409-8752-uca-6-01-76.pdf>

Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). The quantitative and qualitative in research. Support for its teaching. 7(13). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00015.pdf>

Córdova, E., Rojas, I. y Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231 – 236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lng=es&tlng=es.

Dirección Regional de Lima (2022). *Resolución directoral regional N.º -2022-DRELM. DREL*. https://www.dreilm.gob.pe/dreilm/wp-content/uploads/2022/12/RDR-N%C2%B0-1835-2022-DRELM-PLAN-OGPEBTP-compressed.pdf?utm_source=chatgpt.com

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Manual Autoformativo Interactivo. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gamarra, J. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(34), 1897–1912. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.841>

García, J., Rivera, I, Díaz, D. y Arredondo, E. (2021). Las medidas de tendencia central en libros de texto de séptimo básico de Chile. *Conrado*, 17(81), 261 – 268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400261&lng=es&tlng=es.

Gonzales, F. y Mendoza, E. (2023). Liderazgo directivo y gestión educativa en el ámbito educativo. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(4), 21 –

29. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.04.002>

González, R. (2023). *Liderazgo directivo en la satisfacción estudiantil de una institución educativa pública de Huarochirí, 2023*. [Tesis de grado en Educación, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121163>

González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. *SciELO*, 58(2). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003

Hernández, M. (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. *Educación*, 30(58), 188 – 205. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.009>

Medina, J. (2024). *El liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas, La Arena- Piura 2024*. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/147244/Medina_RJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mestanza, G. (2025). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente: Un estudio en el contexto educativo del Callao – 2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4), 2632-2657. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18890

Ministerio de Educación del Perú (2024). *Ministro Morgan Quero destaca avances significativos en situación laboral y profesional del magisterio*. MINEDU. https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/984234-ministro-morgan-quero-destaca-avances-significativos-en-situacion-laboral-y-profesional-del-magisterio?utm_source=chatgpt.com

Murga, L. (2025). Liderazgo directivo y desempeño de los docentes en instituciones educativas. *Revista InveCom*, 5(4), 1 – 9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14835314>

Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestigacionCientifica.pdf>

Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9.

https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2024). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo: Liderazgo en la educación*. UNESCO.

<https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/240465spa.pdf>

Olivares, R. (2023). Liderazgo pedagógico emprendedor de los directores en escuelas multigrado y unidocente. *Revista Scielo*; 5(1), 112 – 151.

https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30882023000300603&script=sci_arttext

Organización de Estados Iberoamericanos (2025). *Liderazgo distribuido en la educación en América Latina: Colombia*. UNESCO. <https://doi.org/10.54676/MCDI4756>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2025). *Investigación y análisis de la OCDE sobre políticas educativas en todo el mundo*. GPS OECD.

https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/?utm_source=chatgpt.com#!node=&filter=all

Pallauta, J., Batanero, C. y Gea, M. (2023). Un instrumento para evaluar la comprensión de tablas estadísticas en educación secundaria. *Enseñanza De Las Ciencias. Revista De investigación Y Experiencias didácticas*, 41(3), 89 – 112.

<https://doi.org/10.5565/rev/ensciencias.5926>

Pino, H. y Chalco, N. (2024). Liderazgo directivo en instituciones de educación básica y media: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(34), 1824–1837.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.836>

Puetate, M. y Vásquez, F. (2022). Los estilos de socialización parental y su relación con el uso problemático de internet en adolescentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1324 – 1341. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2299

Qangule, T. & Letuma, M. (2025). One teacher, many grades: Foundation Phase teachers' experiences in multigrade classroom management. *Frontiers in Education*, 2(1), 56

– 84. <https://public-pages-files-2025.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2025.1685825/pdf>

- Vega, M. (2020). Estilos de Crianza Parental en el Rendimiento Académico. *PODIUM*, (37), 89 – 106. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.7>
- Villacorta, M. (2024). Liderazgo pedagógico mejora la calidad educativa en docentes desde una institución educativa privada. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1806>
- Yangali, J. y Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, Vol. 5, No. 3.1, pp. 58 – 75. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1579>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí, 2025.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025?</p>	<p>General: Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.</p> <p>Específicos: - Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo autoritario coercitivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.</p>	<p>Liderazgo directivo</p>	<p>Estilo autoritario coercitivo</p> <hr/> <p>Estilo autoritario benevolente</p>	<p>✓ Confianza ✓ Comunicación ✓ Relaciones interpersonales ✓ Recompensas y castigos</p> <hr/> <p>✓ Solicitud de ayuda ✓ Actitudes comunicativas ✓ Tolerancia ✓ Responsabilidad</p>	<p>Tipo de investigación: Básica – Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva simple</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: 15 directores de instituciones educativas multigrado y unidocente en</p>

	<p>- Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo autoritario benevolente en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.</p> <p>- Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo consultivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.</p> <p>- Identificar el nivel de liderazgo directivo en la dimensión estilo participativo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí durante el año 2025.</p>		<p>Estilo consultivo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma de decisiones ✓ Ideas, experiencias y consejos ✓ Alternativas y sugerencias ✓ Actitud favorable y creativa 		<p>Huarochirí.</p> <p>Muestra: 15 directores de instituciones educativas multigrado y unidocente en Huarochirí.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Confiability: Alfa de Cronbach</p>
			<p>Estilo participativo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Consejos ✓ Opiniones de terceros ✓ Delegación de funciones ✓ Reconocimientos ✓ Estímulos 		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre:

Sexo: (varón) (mujer)

Institución Educativa:

Fecha:

Instrucciones:

Se marcará con una "X" la opción que mejor le parezca o identifique.

SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ
3	2	1

N.º	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ
		3	2	1
	Estilo autoritario coercitivo			
1	El éxito es producto de la confianza otorgada a los miembros de la institución educativa.			
2	En una situación de indecisión, el director acude a los miembros de la institución educativa para tomar decisiones conjuntas.			
3	Percibe que es una comunicación aquella que se expresa mediante órdenes.			
4	El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.			
5	El director es justo cuando debe sancionar una actividad desfavorable en la institución.			
	Estilo autoritario benevolente			
6	El director solicita ayuda interna cuando necesita solucionar problemas en la institución educativa.			
7	Las ideas, opiniones y actitudes comunicativas del director son insuficientes para lograr una aceptable comunicación.			
8	El director se comunica con el personal a través de otras personas.			
9	El director es tolerante y flexible cuando el			

	personal ejerce su derecho a la libre expresión.			
10	Asume toda la responsabilidad, pero también permite que los miembros de la institución asuman la suya.			
	Estilo consultivo			
11	Todas las decisiones son responsabilidad del director. No existe otra persona que pueda asumir esta responsabilidad.			
12	El director comparte ideas, experiencias, consejos e informaciones.			
13	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.			
14	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.			
15	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.			
	Estilo participativo			
16	Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.			
17	Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.			
18	Está conforme con los resultados obtenidos cuando delega funciones en otros miembros de la institución educativa.			
19	Reconoce de manera pública las actitudes positivas de cualquier miembro del equipo.			
20	Otorga estímulos a quien lo merece para mejorar el clima en las aulas de la institución educativa.			

Anexo 3. Ficha técnica del instrumento

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo en directores de instituciones educativas multigrado y unidocente de la provincia de Huarochirí.
2. **AUTORES** : Aponte Moreno, Ludim Gonzalo
Astoray Baygoria, Sonia
Rubio Huarajari, Karina Jackeline
3. **AÑO** : 2026
4. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
5. **DURACIÓN** : 30 minutos
6. **RANGO DE EDAD** : Referencial
7. **FINALIDAD:** El instrumento permitirá medir el nivel de Liderazgo Directivo en directores de instituciones educativas multigrado y unidocente de la provincia de Huarochirí.
8. **MUESTRA** : 15 directores de instituciones educativas en el nivel primaria.
9. **DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento es un cuestionario que consta de 20 ítems alineados a 4 dimensiones preestablecidas, como son: Estilo autoritario coercitivo (ítems del 1 al 5), Estilo autoritario benevolente (ítems del 6 al 10), Estilo consultivo (ítems del 11 al 15) y Estilo participativo (ítems del 16 al 20); ítems que serán evaluados por los mismos investigadores mediante la encuesta dirigida hacia los directores mencionados, considerando como escala de valoración: Siempre (3), A veces (2) y Rara vez (1).

10. **BAREMO:** Para su procesamiento, los puntajes obtenidos a nivel de dimensiones y variable se tomarán en cuenta el siguiente baremo:

NIVEL	Estilo autoritario coercitivo 5 ítems	Estilo autoritario benevolente 5 ítems	Estilo consultivo 5 ítems	Estilo participativo 5 ítems	Variable: Liderazgo directivo 20 ítems
Alta	13 -- 15	13 -- 15	13 -- 15	13 -- 15	48 -- 60
Media	9 -- 12	9 -- 12	9 -- 12	9 -- 12	34 -- 47
Baja	5 -- 8	5 -- 8	5 -- 8	5 -- 8	20 -- 33

Anexo 4. Base de datos

VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO																											
ANÁLISIS DESCRIPTIVO																											
I.E.	N°	Estilo autoritario coercitivo						Estilo autoritario benevolente						Estilo consultivo						Estilo participativo						LIDERAZGO DIRECTIVO	
		1	2	3	4	5	Nivel	6	7	8	9	10	Nivel	11	12	13	14	15	Nivel	16	17	18	19	20	Nivel	Nivel	
Directores de instituciones educativas multigrado y unidocente de Huarochiri	s1	1	1	2	2	1	7	2	1	2	1	1	7	1	2	1	1	2	7	1	2	3	2	1	9	30	
	s2	1	1	1	1	3	7	3	3	1	3	1	11	3	1	3	1	1	9	1	1	2	3	3	10	37	
	s3	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	1	6	1	2	1	1	1	6	25	
	s4	1	1	2	1	1	6	2	3	1	1	1	8	3	1	1	1	1	7	1	1	2	2	3	9	30	
	s5	3	3	3	3	3	15	1	1	1	1	3	7	3	3	1	3	3	13	3	1	1	1	1	7	42	
	s6	3	3	3	3	3	15	1	1	1	2	1	6	3	3	3	3	3	15	1	1	1	1	1	5	41	
	s7	1	3	3	3	1	11	1	1	3	1	3	9	1	3	1	1	3	9	3	3	2	1	1	10	39	
	s8	2	1	1	1	1	6	3	3	1	1	1	9	3	1	1	2	1	8	1	1	2	3	3	10	33	
	s9	1	3	3	3	1	11	3	3	3	1	3	13	3	3	1	1	3	11	3	3	2	3	3	14	49	
	s10	2	3	1	1	1	8	1	1	1	1	3	7	1	1	1	2	1	6	3	1	1	1	1	7	28	
	s11	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	2	1	1	2	1	7	1	1	1	2	2	7	27	
	s12	1	2	2	1	2	8	3	3	1	2	2	11	3	1	2	1	1	8	2	2	3	3	3	13	40	
	s13	1	3	3	3	1	11	3	3	3	1	3	13	3	3	1	1	3	11	3	3	3	3	3	15	50	
	s14	2	3	1	1	1	8	1	1	1	1	3	7	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	37	
	s15	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	2	1	1	2	1	7	1	1	1	2	2	7	27	

Anexo 5. Evidencias de gestión para aplicación del instrumento

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

N°20955-20 "Patrón San Lorenzo"

EL DIRECTOR (A) DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°20955-20 "PATRÓN SAN LORENZO",
QUE AL FINAL SUSCRIBE:

CONSTATA QUE:

Que, como parte de la formación profesional docente, Aponte Moreno Ludim Gonzalo, Astoray Baygoria Sonia y Rubio Huarajari Karina Jackeline, han desarrollado su trabajo de investigación descriptiva "**Liderazgo directivo en instituciones educativas multigrados del nivel primaria de la provincia de Huarochirí, 2025**", el mismo que fue objeto de estudios por requerimiento de fines académicos en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote, habiéndose realizado el procedimiento correspondiente, se recurre a su despacho para constatar la aplicación del cuestionario sobre el liderazgo directivo, dirigido a los directores mencionados y con ello, culminar exitosamente el presente estudio.

Ante ello, se expiden los autores, bajo la constancia presentada para los fines que estime convenientes; aplicando éticamente los principios de originalidad, confidencialidad y el consentimiento informado.

22 de diciembre del 2025



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Julianna Fabiola Luyo Salas".

DIRECTORA (e)

Lic. Julianna Fabiola Luyo Salas

**CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PRODUCTIVA
"SAN LORENZO DE QUINTI"**

**RAMÍREZ FLORENCIO PABLO PRODENCIO, DIRECTOR DEL CENTRO DE
EDUCACIÓN TÉCNICA PRODUCTIVA "SAN LORENZO DE QUINTI" – UGEL
15 HUAROCHIRÍ, DRE LIMA PROVINCIAS QUE AL FINAL SUSCRIBE:**

CONSTATA QUE:

Que, como parte de la formación profesional docente, Aponte Moreno Ludim Gonzalo, Astoray Baygoria Sonia y Rubio Huarajari Karina Jackeline, han desarrollado su trabajo de investigación descriptiva **"Liderazgo directivo en instituciones educativas multigrado y unidocente del nivel primaria de la provincia de Huarochirí, 2025"**, el mismo que fue objeto de estudios por requerimiento de fines académicos en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote, habiéndose realizado el procedimiento correspondiente, se recurre a su despacho para constatar la aplicación del cuestionario sobre el liderazgo directivo, dirigido a los directores mencionados y con ello, culminar exitosamente el presente estudio.

Ante ello, se expiden los autores, bajo la constancia presentada para los fines que estime convenientes; aplicando éticamente los principios de originalidad, confidencialidad y el consentimiento informado.

San Lorenzo de Quinti, 31 de diciembre del 2025



Pablo Ramírez Florencio
DIRECTOR (E)

Lic. PABLO P. RAMIREZ FLORENCIO
DNI 09389325
FIRMA DE DIRECTOR

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

20672 – Patrona Virgen del Carmen

EL DIRECTOR (A) DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 20672 – PATRONA VIRGEN DEL CARMEN, QUE AL FINAL SUSCRIBE:

CONSTATA QUE:

Que, como parte de la formación profesional docente, Aponte Moreno Ludim Gonzalo, Astoray Baygoria Sonia y Rubio Huarajari Karina Jackeline, han desarrollado su trabajo de investigación descriptiva **“Liderazgo directivo en instituciones educativas multigrados del nivel primaria de la provincia de Huarochirí, 2025”**, el mismo que fue objeto de estudios por requerimiento de fines académicos en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote, habiéndose realizado el procedimiento correspondiente, se recurre a su despacho para constatar la aplicación del cuestionario sobre el liderazgo directivo, dirigido a los directores mencionados y con ello, culminar exitosamente el presente estudio.

Ante ello, se expiden los autores, bajo la constancia presentada para los fines que estime convenientes; aplicando éticamente los principios de originalidad, confidencialidad y el consentimiento informado.

22 de diciembre del 2025



The image shows a blue circular official stamp on the left, containing the text 'MINISTERIO DE EDUCACIÓN', 'DIRECCIÓN DRELP', and 'PROV. - LIMA'. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the name 'Maritza Rosario Borja Mucha' is printed in blue, followed by 'C.M. 1041878553' and 'DIRECTORA'.

FIRMA DE DIRECTOR

Anexo 6: Resultado del programa turnitin

turnitin

Descargar Detalles

24% Similitud general Filtros

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Trabajos del estudiante 11

Escuela de Educacion Superior Ped... 6%

18 bloques de texto 472 palabras coincidentes

2 Trabajos del estudiante 1

Universidad Cesar Vallejo 4%

10 bloques de texto 314 palabras coincidentes

3 Internet

hdl.handle.net 3%

29 bloques de texto 241 palabras coincidentes


4 Internet

repositorio.ucv.edu.pe 3%

Página 1 de 29 7742 palabras 131%

Gonzalo (ORCID: 0009-0006-5983-8168)
Sonia (Orcid: 0009-0009-1143-7578)

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICA PÚBLICA CHIMBOTE**



**PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**Liderazgo directivo en instituciones educativas multigrados
del nivel primaria de la provincia de Huarochirí, 2025**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA PARA
OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN EDUCACIÓN**

AUTORES: