

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICA PÚBLICA CHIMBOTE**



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

**Percepción del liderazgo directivo en docentes de
Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo
Chimbote, 2025**

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

AUTORES:

Ramos Rubiños, Ruth Mery (Orcid: 0009-0006-2286-2121)

Rojas Pinedo, Iris Rocio (Orcid: 0009-0001-5249-401X)

Samillan Huamán, Sarita Elena (Orcid: 0000-0002-7755-2925)

ASESOR:

Mg. Espinoza Quiñones, Hermenegildo (Orcid: 0000-0002-8107-3513)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Educativa

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Institucional

Nuevo Chimbote – Perú

2026

METADATOS COMPLEMENTARIOS

DATOS DE LOS AUTORES	
Datos del autor 1	
Apellidos y nombres	Ramos Rubiños, Ruth Mery
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	32972007
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-2286-2121
Datos del autor 2	
Apellidos y nombres	Rojas Pinedo, Iris Rocio
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	32982585
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-5249-401X
Datos del autor 3	
Apellidos y nombres	Samillan Huamán, Sarita Elena
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42265979
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7755-2925
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	Magister: 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	Magister: 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	Trabajo de Investigación
País de publicación	PE - Perú
Grado académico o título profesional	Bachiller
Nombre del grado o título profesional	Bachiller en Educación
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Ancash Provincia: Santa Distrito: Nuevo Chimbote Lugar: Zona de Equipamiento Metropolitana Mz. C Lte. 01
Nombre del programa de estudios	Educación Primaria
Código del programa.	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: “Percepción del liderazgo directivo en docentes de primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025”, presentado por las autoras: Ramos Rubiños Ruth Mery, Rojas Pinedo Iris Rocio, Samillan Huamán Sarita Elena 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 18%, nivel PERMITIDO; así lo consigna el reporte emitido por el software de similitud Turnitin el 13/01/2026, con cincuenta y seis (56) 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, 26 de enero de 2026

Firma del Asesor: _____



DNI: 32981194

Nombres y apellidos del asesor: Hermenegildo Espinoza Quiñones

CAPTURA DE TURNITIN

The screenshot displays the Turnitin web interface. At the top, the Turnitin logo is on the left, and navigation options like '8 de 9: IRIS ROCIO ROJAS PINEDO proyecto', 'Descargar', and 'Detalles' are on the right. Below the header, the document title is highlighted in a pink box: 'Percepción del liderazgo directivo en docentes de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025'. The document is identified as a 'TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN'. The authors listed are Ramos Rubiños, Ruth Mery; Rojas Pinedo, Iris Rocio; and Samillan Huamán, Sarita Elena. The similarity report on the right shows a '18% Similitud general' and lists three sources: 'Trabajos del estudiante' (3%), 'Internet' (2%), and another 'Trabajos del estudiante' source (40%). The bottom status bar indicates 'Página 1 de 25', '6259 palabras', and a zoom level of '153%'.

turnitin

8 de 9: IRIS ROCIO ROJAS PINEDO proyecto

Descargar Detalles

Similitud 18% Marcas de alerta Escritura con IA 0%

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Percepción del liderazgo directivo en docentes de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025

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

AUTORES:

Ramos Rubiños, Ruth Mery (Orcid: 0009-0006-2286-2121)
Rojas Pinedo, Iris Rocio (Orcid: 0009-0001-5249-401X)
Samillan Huamán, Sarita Elena (Orcid: 0000-0002-7755-2925)

Página 1 de 25 6259 palabras 153%

18% Similitud general

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Trabajos del estudiante

Escuela de Educacion Superior Peda... 3%

11 bloques de texto 176 palabras coincidentes

2 Internet

hdl.handle.net 2%

16 bloques de texto 156 palabras coincidentes

3 Trabajos del estudiante

OR:

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Ramos Rubiños Ruth Mery, Rojas Pinedo Iris Rocio y Samillan Huamán Sarita Elena estudiantes del Programa de Profesionalización Docente de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote, presentamos el Informe del Trabajo de Investigación Descriptiva, titulado: "Percepción del liderazgo directivo en docentes de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 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



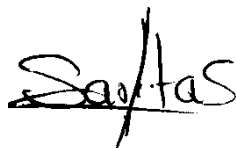
.....
Ramos Rubiños, Ruth Mery

DNI: 32972007



.....
Rojas Pinedo, Iris Rocio

DNI: 32982585



.....
Samillan Huamán, Sarita Elena

DNI: 42265979

DEDICATORIA

A nuestros maestros, por su paciencia, dedicación y formación experta, y por infundirnos el aliento en todo momento para lograr nuestra meta; así mismo agradecemos especialmente los principios de liderazgo efectivo y el sentido de responsabilidad esencial para la mejora continua en la educación, deseando que nuestros esfuerzos inspiren a futuros líderes en el campo.

A nuestras familias, por brindarnos el soporte constante y la comprensión necesaria para continuar superándonos cada día, y por ser nuestro primer y más importante ejemplo de disciplina y tenacidad.

AGRADECIMIENTO

Deseamos expresar nuestra profunda gratitud a las siguientes personas, cuya colaboración, fue esencial para la culminación exitosa de esta investigación sobre la percepción del liderazgo directivo:

A Espinoza Quiñones Hemenegildo, nuestro asesor metodológico, por su guía experta, la dedicación y paciencia en la revisión de los avances y el apoyo constante en nuestro estudio.

A los directivos de las dos Instituciones Educativas, por facilitarnos gentilmente el acceso para aplicar los instrumentos de investigación y por su valiosa disposición a colaborar con el estudio.

Finalmente, a los docentes por la apertura y tiempo que nos brindaron, lo cual nos permitió recabar los datos necesarios para fundamentar nuestro análisis.

ÍNDICE TEMÁTICO

Carátula.....	i
Metadatos complementarios.....	ii
Certificado de similitud.....	iv
Declaración jurada de autenticidad.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice temático	viii
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	16
2.1. Antecedentes del problema.....	18
2.2. Bases teóricas científicas.....	18
3. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo de investigación.....	21
3.2. Diseño de investigación.....	21
3.3. Variables de estudio y operacionalización.....	22
3.4. Población, muestra y muestreo.....	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad.....	23

3.6. Técnicas estadísticas para el procesamiento de datos	24
4. RESULTADOS OBTENIDOS	26
4.1. Presentación de resultados	26
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
5.1. Conclusiones	34
5.2. Recomendaciones	34
REFERENCIAS	36

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: Evidencias de validación y confiabilidad del instrumento

Anexo N° 05: Base de datos

Anexo N° 06: Evidencias de gestión para aplicación del instrumento

Anexo N° 07: Reporte de originalidad de programa turnitin

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Resultados de la dimensión establece una dirección.....26

Tabla 2

Puntuación en la a dimensión establecimiento de una dirección.....27

Tabla 3

Resultados de la dimensión desarrollo personal.....27

Tabla 4

Puntuaciones en la dimensión desarrollo personal.....28

Tabla 5

Resultados de la dimensión rediseño de la organización.....29

Tabla 6

Puntuación en la a dimensión rediseño de la organización.....30

Tabla 7

Resultados de la dimensión Gestión de la enseñanza y el aprendizaje.....31

Tabla 8

Puntuación en la dimensión gestión de la enseñanza y el aprendizaje.....32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1

Resultados de la dimensión establece una dirección.....26

Figura 2

Resultados de la dimensión desarrollo al personal.....28

Figura 3

Resultados de la dimensión rediseño de la organización.....30

Figura 4

Resultados de la dimensión gestión de la enseñanza y el aprendizaje.....31

Figura 5

Resultados de la dimensión del objetivo general.....33

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal, determinar la percepción del liderazgo directivo en docentes de primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025. El diseño fue mediante un enfoque cuantitativo, basado en un nivel descriptivo y un diseño no experimental, donde la muestra estuvo conformada por 54 docentes aplicándoles un cuestionario estructurado en cuatro dimensiones críticas: establecer una dirección, desarrollar al personal, rediseñar la organización y gestión de la enseñanza y el aprendizaje; el instrumento fue validado por medio de evaluaciones realizadas por expertos, presentando un nivel de confiabilidad muy alto, cuyos resultados evidenciaron que la percepción del liderazgo directivo se ubicó en el nivel excelente (70.37%), seguido del nivel regular (29.63%), no registrándose percepciones en el nivel deficiente; así mismo, los promedios obtenidos en las dimensiones evaluadas reflejan una valoración favorable del liderazgo ejercido por los directivos, destacando la gestión de la enseñanza y el aprendizaje, que alcanzó los promedios más altos, se concluye que los docentes perciben el liderazgo directivo como positivo y eficaz, promoviendo un funcionamiento institucional apropiado y la optimización de los procesos educativos en las instituciones evaluadas.

Palabras clave: Establecimiento de dirección, desarrollar al personal, rediseñar la organización, gestión enseñanza y aprendizaje.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

En la actualidad el liderazgo directivo es una tarea fundamental que corresponde al director (a) de cada institución educativa, su gestión es clave para organizar el trabajo pedagógico y para facilitar entre los diferentes actores educativos, este proceso es esencial para sostener todas las funciones escolares, como la toma de decisiones, la implementación del currículo, la resolución de conflictos y mantenimiento del ambiente laboral, se trata de una tarea compleja cuando existe canales ineficientes, falta de escucha activa y una cultura Institucional poco desarrollada.

En la realidad internacional, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO, 2024) el liderazgo directivo es el segundo elemento más importante que ayuda a optimizar los resultados del aprendizaje, después de los maestros. Sin embargo, observa que a menudo se ve limitada por una carga burocrática y centralización excesiva, lo cual que impide la autonomía necesaria para que los administradores puedan introducir cambios eficaces, lo que les permite desarrollar su potencial de transformar las escuelas y mejorar el aprendizaje, especialmente en los contextos vulnerables; en el mismo sentido, un estudio realizado en varios países a nivel internacional por Jiang (2024) proporciona pruebas claras de que el líder es el principal motor para optimizar el clima escolar, mantener que el impacto más relevante en esta mejora se debe a aspectos clave como la solución de dificultades en el aula, la supervisión efectiva y la comunicación fluida; así mismo el artículo de Villares et al. (2023) quien realizó 12 estudios en varias regiones de Estados Unidos, destaca que este liderazgo contribuye a un ambiente educativo más seguro, colaborativo y motivador, promoviendo tanto la satisfacción de maestro como comportamientos sociales positivos entre los estudiantes. Este análisis proporciona evidencia estadística sólida del impacto favorable del liderazgo directivo a través de programas estructurados para mejorar el clima escolar y el comportamiento escolar en las escuelas primarias Estadounidenses.

Desde otra perspectiva, en el contexto nacional, el Ministerio de Educación del Perú (Minedu 2024) ha fortalecido la gestión escolar y el liderazgo pedagógico mediante documentos fundamentales como el Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDDir), este marco fue diseñado para orientar a los líderes educativos en su tarea de impactar directamente en el logro de aprendizajes y en la creación de un ambiente escolar positivo. Del mismo modo, en Lima Ccanto (2025) indica que un líder ineficaz puede influenciar negativamente el clima institucional, afectando la comunicación, participación, confianza

y motivación del cuerpo docente, la cual tiene consecuencias en la calidad de la educación.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2024) señala que el Perú, diversas instituciones educativas enfrentan limitaciones en aspectos económicos, tecnológicos y de preparación de sus directivos, lo que obstaculiza la adecuada ejecución de estrategias para la gestión escolar y la mejora del bienestar de los estudiantes, esto resulta en un ambiente institucional poco motivador, afectando la convivencia y el desempeño académico; así mismo, resalta la necesidad de cambio a partir de un liderazgo renovado, fundamentado en la formación continua, el liderazgo compartido y el fortalecimiento institucional, que puede alterar y establecer un clima positivo que incentive la inclusión, la participación y el aprendizaje efectivo. Estas situaciones demuestran la necesidad de investigar de manera continua y contextualizada el liderazgo de los directivos en relación con el ambiente escolar en el nivel primario; adicionalmente, León y Hinojosa (2023) subraya la urgencia de mejorar la convivencia escolar en las escuelas públicas, donde aún existen conflictos, violencia y acoso que afectan el clima escolar, el rendimiento escolar y el crecimiento integral de los alumnos, además de comprometer la función del directivo como agente de cambio para crear entornos armónicos; esta problemática justifica la implementación de intervenciones estratégicas para fortalecer la convivencia a través de un liderazgo comprometido y participativo.

En el contexto regional, Ángeles et al. (2025) señalan que en la región Áncash, el liderazgo de los directores en las escuelas primarias enfrenta diversos obstáculos que influyen en el ambiente escolar y, por lo tanto, en lo que se refiere a la calidad educativa; el análisis realizado en las instituciones educativas de Huari mostro que el 58.33% de los maestros ven el liderazgo del directivo como moderado, mientras que el 75% opina que el ambiente institucional también se encuentra en un nivel intermedio, lo que sugiere problemas en la comunicación y en el trabajo en equipo; estas limitaciones afectan de manera negativa el entorno escolar, comprometiendo la convivencia y la prosperidad de la comunidad educativa.

En el contexto seleccionado para este estudio se encontraron dos instituciones educativas del nivel primaria, donde se notó observar que la dirección enfrenta desafíos importantes que obstaculizan la mejora del clima escolar para promover un entorno de diálogo y bienestar organizacional; no obstante, aún existen problemas como la falta comunicación y la escasa formación de equipos que limitan el desarrollo de una gestión en colaboración; estas circunstancias hacen evidentes la necesidad de reforzar la

formación y dedicación del personal directivo para establecer un ambiente escolar favorable que promueva la convivencia y el desempeño académico en la comunidad educativa.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la percepción del liderazgo directivo en docentes de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025?

1.3. Objetivos del trabajo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la percepción del liderazgo directivo en docentes de primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la percepción docente sobre el establecimiento de una dirección por parte del directivo de primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.
- Identificar la percepción docente respecto al desarrollo personal promovido por el directivo de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.
- Establecer la percepción docente sobre el rediseño de la organización implementado por el directivo de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.
- Identificar la percepción docente acerca de la gestión de la enseñanza y el aprendizaje realizado por el liderazgo directivo en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

En la creación del presente subtítulo se realizó un análisis exhaustivo de investigaciones previas, con el propósito de establecer una base firme, teniendo en cuenta las realidades tanto internacional como nacional las cuales se mencionan a continuación:

Baque et al. (2025) en México, abordaron en su artículo académico el concepto de liderazgo directivo: un elemento crucial para lograr una educación de calidad; el objetivo fue examinar el liderazgo educativo como característica vital en la gestión que busca promover una educación de calidad; para ello se utilizó como metodología una investigación descriptiva y documental basada en artículos en inglés y español de los pasados cinco años. Los hallazgos permitieron identificar el rol esencial que desempeña el directivo de manera significativa y la influencia del liderazgo en su trabajo lo cual propicia el cambio y el desarrollo de conocimientos valiosos; en conclusión, esta investigación revela una serie de características claves que un líder pedagógico debe tener en la administración y su impacto que tiene en la institución.

Laurens (2025) en Panamá, presenta su investigación titulada liderazgo transformacional e inteligencia emocional en la gestión directiva educativa, la cual tiene como fin investigar cómo estas dos formas de liderazgo afectan la dirección de instituciones educativas; se utilizó un enfoque de investigación que incluyó diversas fuentes académicas relevantes, entre las que se encuentran revistas científicas, libros, tesis y documentos de conferencias que tratan sobre liderazgo transformacional y la inteligencia emocional en la educación; como resultado se halló que la fusión de estos dos enfoques favorece un ambiente escolar positivo, optimiza la comunicación y promueve el desarrollo del talento humano. Por consiguiente, se concluyó que el estudio resalta la relevancia de incorporar el liderazgo transformacional junto con la inteligencia emocional para mejorar el desempeño académico y la gestión educativa en su conjunto.

Romero (2021) en Argentina, analizó en su trabajo el asunto del liderazgo en instituciones educativas que superan las limitaciones de su entorno; su investigación se propuso entender cómo el liderazgo en las escuelas actúa como un elemento de equidad y eficacia, esta metodología empleada fue cualitativa utilizando un enfoque de estudio de múltiples casos y se centró en las prácticas directivas, basándose en entrevistas realizadas a una muestra de cuatro escuelas secundarias públicas en la ciudad de Buenos Aires; entre los hallazgos, se destaca la importancia de fomentar un proyecto comunitario con una visión de comunidad y mantener un punto de vista crítico y reflexivo acerca de la inequidad,

tener altas expectativas y compromiso pedagógico, así como fomentar estrategias inclusivas. Por lo tanto, se concluyó que estos estudios contribuyen a las políticas educativas dirigidas al desarrollo del liderazgo, con el objetivo de alcanzar sistemas educativos más equitativos y de mejor calidad y mayor calidad.

Pino y Chalco (2024) en Lima, trataron en su artículo científico el tema liderazgo directivo en instituciones de educación básica y medio, el propósito de su estudio fue realizar un análisis del liderazgo directivo en las instituciones educativas a través de una revisión sistemática de investigaciones; la metodología empleada consistió un diseño de revisión sistemática en el que se utilizaron fuentes de búsqueda como Scopus, Redalyc, Dialnet, Scielo y JournalAcademic. Se aplicaron como herramientas de búsqueda básicas como AND, OR, NOT en un conjunto de 139 artículos y como resultado se obtuvieron 49 artículos que satisfacían los parámetros de inclusión y exclusión; a partir de estos hallazgos, se concluye que la gestión educativa no depende única y exclusivamente de la labor docente, sino también del apoyo del líder directivo, quien fomenta en lugar de restringir la administración educativa.

Liñán y Sabino (2025) en la región de Ancash, por medio de su análisis, titulado liderazgo directivo y procesos de enseñanza en una institución educativa, buscaron establecer el impacto del liderazgo directivo y el procedimiento de enseñanza a los maestros; la investigación utilizó un enfoque cualitativo junto con un diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicando cuestionarios de cada variable a un grupo de 50 docentes del nivel primaria los hallazgos revelaron una conexión entre liderazgo directivo y los métodos de enseñanza con un valor $Rho = 0.745$ y p , de este modo se llega a la conclusión de que un incremento en el liderazgo directivo favorece el proceso de enseñanza.

Iturria y Bejarano (2022) en Chimbote, presentan en su estudio titulado liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en un centro de educación básica especial, el propósito de identificar la conexión entre liderazgo directivo y la calidad del servicio educativo, para ello, se utilizó una metodología cuantitativa, básica, con un diseño no experimental, descriptivo – correlacional y transversal, cuya técnica empleada fue la encuesta, utilizando un cuestionario que se llevó a cabo con una muestra compuesta por 32 padres de familia, lo que resultó en un coeficiente Spearman de 0.595 y un valor p de 0.05, lo que señala que hay una correlación directa, moderada y significativa entre la calidad de servicio educativo y el liderazgo directivo; con base en estos resultados se concluye que efectivamente hay una conexión directa, moderada y de gran importancia entre las dos variables.

2.2. Bases teóricas científicas

Liderazgo directivo

El Minedu (2025) dentro del MBDDir y el sistema de dirección escolar describe al liderazgo directivo como una función esencial que implica administrar la escuela con un enfoque en el aprendizaje y calidad educativa; también sostiene que el liderazgo pedagógico requiere que el directivo apoye, evalúe y acompañe a los docentes, gestionando cambios y enfrentando la complejidad de las reformas educativas, impulsando y promoviendo una transformación escolar basada en una visión compartida; por otro lado, Espinoza et al. (2025) caracterizan el liderazgo directivo como un papel crucial que el director debe desempeñar como líder curricular y agente de cambio, cuyo núcleo se basa en implementar prácticas de liderazgo instruccional efectivas para la administración y el mejoramiento constante de la transformación educativa; es así que según Alonzo et al. (2023) el liderazgo directivo se refiere a la habilidad, visión positiva, proactiva y transformadora que el director ejerce, siendo vital en la gestión de organización docentes; de esta manera, impactando directamente en los resultados educativos y el desarrollo profesional del personal docente; por consiguiente Romero (2021) señala que el liderazgo directivo es la habilidad de guiar y movilizar a la comunidad educativa para alcanzar metas, lo que permite a las escuelas superar las limitaciones del contexto socioeconómico, influyendo de manera positiva en el proceso de enseñanza.

La Universidad Europea en Perú (2024) subraya la misión del líder de una institución educativa, que es asegurar la efectividad de los proyectos que se realizan tanto dentro como fuera de la institución, para lograr, existe numerosas responsabilidades y deberes, ya sea de carácter organizativo, administrativo, financiero entre otros. Considerando la Resolución Viceministerial N° 223-2021-MINEDU del Ministerio de Educación, se detalla a continuación las funciones que corresponden a los directores y sub directores de las escuelas en el país:

- Dirigir el diseño, implementación, seguimiento y planificación de la evaluación institucional de manera participativa a través de la organización institucional.
- Llevar a cabo el proceso de diversificación curricular en conjunto con los educadores, el personal especializado y la comunidad educativa.
- Dirigir la gestación de los procesos pedagógicos en los servicios educativos de la institución educativa.
- Administrar el empleo del tiempo, así como de los recursos económicos y materiales de la institución educativa.

- Liderar y poner en marcha acciones para el diseño de planes de prevención Dirigir e implementar acciones para el desarrollo de estrategias de prevención y respuesta a la violencia.
- Desarrollar y poner en práctica tácticas para prevenir y gestionar situaciones de riesgo.
- Fomentar espacios para la toma de decisiones en un marco democrático de participación.
- Gestionar la información de la institución educativa
- Dirigir de forma colaborativa, los procesos para evaluar la gestión de la institución educativa y su constante perfeccionamiento.

A partir de lo expuesto, y teniendo en cuenta la propuesta de Leithwood (2009) se detallan las siguientes dimensiones:

- Establecimiento de una dirección: Este aspecto se enfoca en la habilidad del líder para fomentar el desarrollo de una visión colectiva sobre el futuro de la institución educativa, estableciendo objetivos específicos, medibles y ambiciosos que tengan como prioridad los estudiantes; es importante que todo el personal no solo esté al tanto de estos objetivos, sino que también se involucre en ellos. En este sentido, Suárez et al. (2025) mencionan que el liderazgo directivo afecta de manera directa la mejora en la calidad de la edición, siendo fundamental que el director posea la habilidad de fijar metas concretas; de igual manera, MINEDU (2024) indica que los líderes se enfocan en resultados, llevando a cabo de manera eficiente los requisitos y reportes que les corresponden, considerando la transparencia de sus acciones como una forma de legitimar su administración

- Desarrollar al personal: El líder debe desempeñarse como una figura de guía incentivando y participando de manera activa en el avance profesional, estableciendo un ambiente de aprendizaje continuo donde tanto educadores como directivos reflexionan, perfeccionan sus métodos de enseñanza y adquieren nuevas habilidades; en este sentido, Díaz (2022) señala que el desarrollar al personal implica facilitar la colaboración entre educadores, siendo esencial para el éxito de la educación. Este enfoque se logra mediante acciones, el apoyo en las aulas y la retroalimentación sobre sus metodologías, lo que refuerza el crecimiento profesional del personal directivo y fomenta comunidades de aprendizaje colaborativas; esta visión concuerda con la dimensión del desarrollo al personal de Leithwood (2009); en esa misma línea, Pazos (2023) describe a esta dimensión como un conjunto de acciones de liderazgo dirigidas a inspirar y mejorar el rendimiento docente, especialmente en situaciones en situaciones de crisis educativas, logrando alinear los esfuerzos de los educadores hacia el cumplimiento de los objetivos de

aprendizaje, superando obstáculos como la excesiva y la necesidad de establecer una cultura colaborativa.

- Rediseñar la organización: La dirección efectiva necesita unificar la estructura, los procedimientos y el ambiente de la institución educativa, ajustando y perfeccionando la disposición escolar y actuando como un líder estratégico para optimizar el alcance de los objetivos; por esta razón, Herrera et al. (2025) destaca este aspecto promoviendo culturas de colaboraciones estratégicas para superar obstáculos como la resistencia al cambio y la sobrecarga en la gestión; de igual manera, García (2024) señala que el replanteamiento a través del liderazgo transformador es un proceso que asegura que la organización escolar sea capaz de implementar y ajustarse a las exigencias externas de las políticas de educación.

- Gestión de la enseñanza y el aprendizaje: Se considera el elemento central del liderazgo efectivo en la dirección, particularmente en el entorno del MINEDU, centrándose de enseñanza que se llevan a cabo en las aulas, tales como la calidad del currículo, la metodología, los recursos didácticos y los sistemas de evaluación; en este sentido, Barbas et al. (2022) señalan que cambios y progresos en la sociedad exige que se impulse y fomente la gestión del aprendizaje en los métodos de enseñanza, promoviendo una responsabilidad compartida tanto individual como colectiva para asegurar y fomentar el aprendizaje, mediante la integración, modernización e innovación; por lo tanto, el MINEDU (2023) conceptualiza esta dimensión como un conjunto de acciones y recursos más cercanos a la consecución de aprendizajes en la institución educativa, organizándose bajo el compromiso de Gestión Escolar (CGE) 4, que dirige la práctica docente hacia los aprendizajes establecidos en el perfil de egreso del Currículo Nacional de educación Básica (CNEB).

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El estudio realizado se clasificó como un análisis descriptivo, que según Kosie y Lew (2024) es crucial para entender la variabilidad individual mediante el uso de métodos observacionales y de seguimiento en situaciones ecológicas reales; de igual forma, Arias (2020) menciona que la investigación descriptiva implica la identificación de un evento, fenómeno, persona o grupo, con el propósito de detener su estructura o conducta, por lo tanto, en este trabajo se abordó la variable dependiente desde las perspectivas de los docentes a través de un cuestionario; en este contexto, la investigación se centró en detallar el grado de percepción que tienen los docentes sobre el liderazgo administrativo en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote durante el año 2025.

De manera similar, este análisis incluyó el uso de enfoque cuantitativo, que Tarrillo et al. (2024) definen como un procedimiento que mide variables para descubrir patrones y conexiones causales a través de datos numéricos concretos, análisis estadísticos y métodos organizados como encuestas y experimentos; en esta investigación se llevó a cabo la recolección de datos de una población específica, con el propósito de comprobar los objetivos establecidos en el estudio (Arias–González et al., 2022)

3.2. Diseño de investigación

Un diseño es la representación lógica y ordenada que un investigador crea cuidadosamente para tratar un problema particular y cumplir con metas establecidas, según lo indicado por Gonzales (2024) en este estudio se adoptó un enfoque descriptivo se asumió el tipo descriptivo simple que según Carrasco (2022) se aplica cuando se busca evaluar una variable en grupo de individuos tal como existe en la realidad, con el objetivo de detallar el grado de percepción sobre el liderazgo de directivos entre docentes de dos centros educativos en Nuevo Chimbote durante el año 2025.

La investigación descriptiva asumió el siguiente esquema:

M ——— O

Leyenda:

M: Muestra seleccionada.

O: Observación o medición de la variable mediante un cuestionario

3.3. Variables de estudio y operacionalización

Definición operacional de la variable	Dimensiones de la variable	Indicadores	Escala de medición de la variable
<p>La variable liderazgo directivo fue medida a través de la técnica de encuesta, con la finalidad de recoger información sobre las dimensiones: establecimiento de una dirección, desarrollo personal, rediseñar la organización y gestión de la enseñanza aprendizaje; a través de un cuestionario que consta de 27 ítems</p>	<p>Establecimiento de una dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visión institucional • Misión institucional • Valores y actitudes de la visión institucional. • Objetivos y metas institucionales. • Desempeño de docentes y estudiantes 	<p>ORDINAL</p> <p>Excelente [27 – 35]</p> <p>Regular [17 – 26]</p> <p>Deficiente [7– 16]</p>
	<p>Desarrollo personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Reconocimiento a los docentes. • Incentivos en equipo de trabajo. • Capacitación a los docentes. • Retroalimentar al docente. • Identidad institucional. 	
	<p>Rediseñar la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metas y objetivos educativos. • Cultura evaluativa en alumnos y maestros. • Estimulo de las buenas prácticas pedagógicas. • Evaluación de la organización. • exigencias de la comunidad. • Involucramiento de la familia educativa. • Gestión de aliados estratégicos. • Delegación de funciones. 	
	<p>Gestión de la enseñanza aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Currículo Nacional. • Orientaciones para la atención a la diversidad. • Programación curricular. • Planificación curricular. • Monitoreo del docente. • Dialogo y compromiso con el docente. • Asistencia técnica para la práctica pedagógica. 	

3.4. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a Condori-Ojeda (2020) se considera que la población es un conjunto de elementos existentes o una unidad de análisis que pertenecen al área concreta en la que se lleva a cabo el estudio; para esta investigación, se consideró como población a 54 profesores de las instituciones educativas N° 88336 “Gastón Vidal Porturas” y la institución educativa N° 88389 “Juan Valer Sandoval”, como se presenta el cuadro siguiente

Institución educativa	Nivel	Condición laboral	
N° 88336 “Gastón Vidal Porturas”	Primaria	Nombrados	20
		Contratados	12
N° 88389 “Juan Valer Sandoval”	Primaria	Nombrados	16
		Contratados	06
TOTAL			54

Fuente: CAP de la institución educativa

Muestra

De acuerdo con Valdivieso (2021) una muestra es un grupo selecto de la población que se analiza para recoger información sobre ciertas variables, garantizando que los hallazgos sean precisos; en esta sección se señala que la población y la muestra mantiene la misma cantidad, lo que se conoce como población censal, siendo los 54 docentes a quienes se realizó la entrevista y que conformaron la población.

Muestreo

Por tratarse de una investigación de población censal, dada la cantidad de personas que son accesibles, por esta razón no se ha aplicado un tipo de muestreo exacto.

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

Según lo mencionado por Vizcaino et al. (2023) las técnicas se definen como procedimientos particulares aplicados en los métodos para reunir, examinar o entender datos de una manera más precisa; del mismo modo, Sánchez (2022) indica que la recopilación de datos es un aspecto crucial en cualquier investigación, el cual implica

cuantificar información de diferentes orígenes con el objetivo de conseguir una visión integral del tema investigado.

Para recopilar la información, se tomó en cuenta utilizar un cuestionario como técnica de encuesta en esta investigación, para recoger la información necesaria de la variable investigada, el cual ha sido aplicada a los docentes del nivel primario de dos instituciones educativas.

Respecto al instrumento, Caicedo et al. (2022) lo describen como un conjunto de preguntas que están organizadas y son específicas, diseñadas para cuantificar y analizar una o más variables definidas en la investigación en relación con el problema y la hipótesis planteada; en la investigación llevada a cabo, se empleó un cuestionario de liderazgo directivo, que fue creado por Jacinto Benites en el año 2024 como parte de su maestría; este cuestionario incluye 27 preguntas que se valoran a través de una escala ordinal de Likert con las opciones (nunca), (casi nunca), (a veces), (casi siempre) y (siempre) de esta forma las respuestas obtenidas fueron organizadas y luego analizadas estadísticamente.

En lo que respecta a la validación, el creador del instrumento indica que se llevó a cabo tomando en cuenta las opiniones de un grupo de tres metodólogos; este proceso investigativo se respaldó mediante el análisis de cada uno de los instrumentos, que recibieron su aprobación teniendo en cuenta factores como la pertinencia, la claridad y la coherencia, llegando a la conclusión de que los instrumentos eran adecuados para la población objeto de estudio; así mismo, Jacinto (2024) realizó una prueba piloto para asegurar la fiabilidad del instrumento, seleccionado un grupo de diez individuos que no estaba incluidos en la muestra original, a través del coeficiente Alpha de Cronbach se organizó la información obtenida de una encuesta para la variable, que contenía 27 ítems obteniendo 0,942, lo que indica una gran fiabilidad; así, los datos recolectados se analizaron eficazmente utilizando el software estadístico SPSS 25, y se mostraron los resultados en tablas que muestran los porcentajes que demuestran los niveles alcanzados por la variable relacionada con el liderazgo directivo.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de datos

En relación con los procedimientos estadísticos, se utilizó la estadística descriptiva mediante el software Excel 2019, comenzando con la creación de una base de datos que estructuró los datos obtenidos de los instrumentos.

La información presentada a través de tablas de frecuencias

- Frecuencia acumulada, para indicar la cantidad de sujetos de la muestra según los niveles establecidos.
- Frecuencia porcentual empleada para representar el valor en términos de porcentaje

Así mismo se consideró la identificación de la media aritmética en cada uno de los ítems, para identificar los puntos bajos de percepción, al igual que la puntuación en las dimensiones y variable, para establecer el nivel de percepción grupal.

4. RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. Presentación de resultados

Resultados en el objetivo específico N° 1 Establecer la percepción docente sobre el establecimiento de una dirección por parte del directivo de primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.

Tabla 1

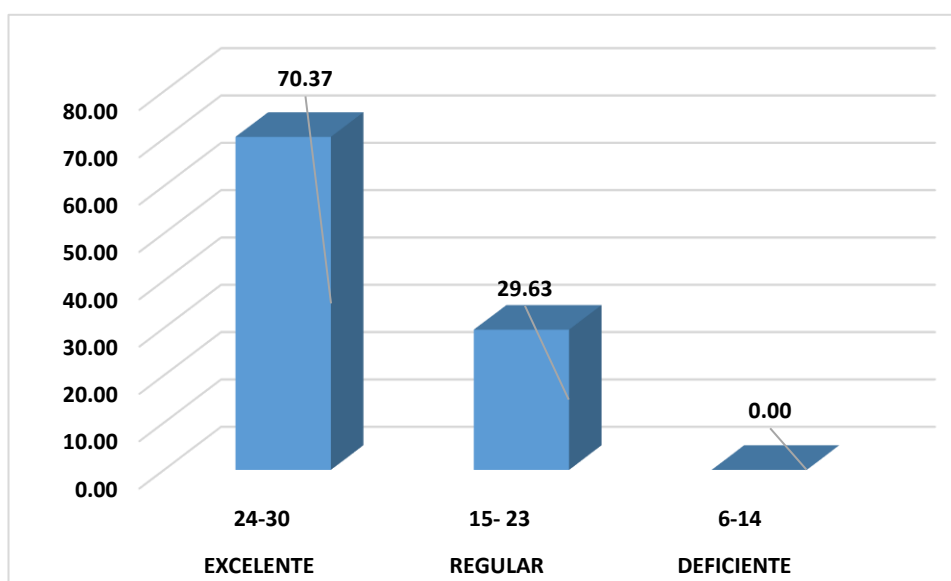
Resultados de la dimensión establece una dirección.

NIVELES		f	%
Excelente	24... 30	38	70.37%
Regular	15 ...23	16	29.63%
Deficiente	6 ...14	0	0.00%
TOTAL		54	100

Fuente: Datos del cuadro general de resultados en la dimensión establece una dirección.

Figura 1

Resultados de la dimensión “Establece una dirección”.



Fuente: Tabla 1

De acuerdo con los resultados obtenidos sobre la percepción docente respecto al establecimiento de una dirección por parte del directivo de primaria, se evidencia que el 70,37% de los docentes considera que esta dimensión se encuentra en el nivel excelente, mientras que el 29,63% la percibe en un nivel regular; asimismo, no se registran percepciones en el nivel deficiente (0,00%). En consecuencia, se concluye, que predomina

una percepción favorable, lo cual refleja un adecuado ejercicio del liderazgo directivo en el establecimiento de una dirección precisa dentro de la institución educativa.

Tabla 2

Puntuación en la a dimensión establecimiento de una dirección.

Media aritmética						
	Ítem 1	Ítems 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6
Puntuación promedio	3.85	3.94	4.33	4.15	4.15	4.17
	24.59					

De acuerdo con la información presentada en la tabla 2 para la dimensión establecimiento de una dirección las puntuaciones que permitieron identificar los puntos bajos de percepción se ubican en el ítem 1 referido al desarrollo de actividades en relación a la visión institucional con un promedio de 3,85; también se encuentra el ítem 2 referido al desarrollo de actividades en relación a la misión institucional con un promedio de 3,94; finalmente la tabla muestra el promedio en la puntuación de la dimensión con 24.59 la cual señala que establecimiento de una dirección a nivel del grupo se califica como excelente

Resultados en el objetivo específico N° 2 Identificar la percepción docente respecto al desarrollo personal promovido por el directivo de Primaria de dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.

Tabla 3

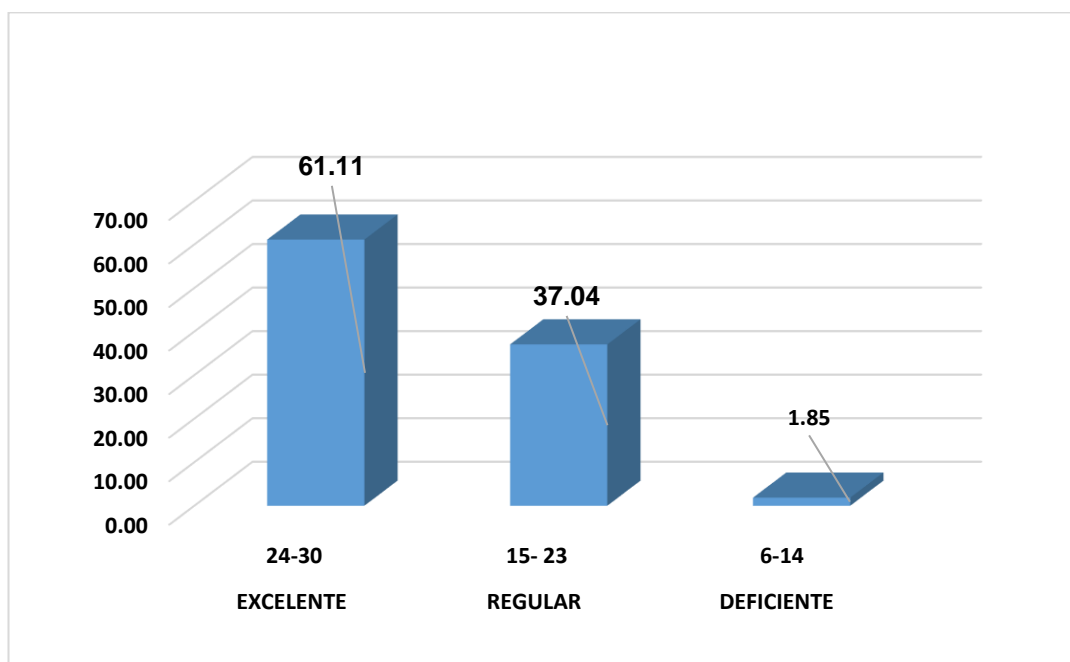
Resultados de la dimensión “Desarrollo personal”.

NIVELES		f	%
Excelente	24 -30	33	61.11%
Regular	15 -23	20	37.04%
Deficiente	6 - 14	1	1.85 %
TOTAL		54	100

Fuente: Datos del cuadro general de resultados en la dimensión desarrollo personal.

Figura 2

Resultados de la dimensión “Desarrollo personal”.



Fuente: Tabla 3

De acuerdo a lo indicado en la tabla 3 y figura 2, para la dimensión desarrollo personal, los resultados evidencian que el 61,11% de los docentes se ubican en el nivel excelente, el 37,04% en el nivel regular y el 1,85% se ubican en el nivel deficiente; por lo tanto se sostiene que más de la mitad de la muestra están en el nivel excelente.

Tabla 4

Puntuaciones en la dimensión desarrollo personal.

Media aritmética						
	Ítem 1	Ítems 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6
Puntuación promedio	4.43	3.74	3.91	3.80	3.87	4.37
	24.11					

Según los datos que se muestra en la tabla 4. para la dimensión desarrollo personal las puntuaciones que permitieron identificar los puntos bajos de percepción se ubican en

el ítem 10 referido a los directivos orientan adecuadamente a su equipo e incentivan la superación personal con un promedio de 3,80; también se encuentra el ítem 9 referido al directivo que ofrece capacitaciones a los docentes para innovar con técnicas y estrategias actualizadas., con un promedio de 3,91; finalmente la tabla muestra el promedio en la puntuación de la dimensión con 56.59 la cual señala que establecimiento de una dirección a nivel del grupo se califica como excelente.

Resultados en el objetivo específico N° 3 Establecer la percepción docente sobre el rediseño de la organización implementado por el directivo Primaria de dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.

Tabla 5

Resultados de la dimensión “Rediseño de la organización”.

NIVELES		f	%
Excelente	30-40	37	68.52%
Regular	19-29	17	31.48%
Deficiente	8-18	0	0.00%
TOTAL		54	100

Fuente: Datos de la tabla general de resultados en la dimensión rediseño de la organización

Conforme a los datos que se encuentran en la tabla 5 para la dimensión rediseño de la organización, los resultados porcentuales indican que el 68,52% de los directivos se ubican en el nivel excelente., mientras que el 31,48% se encuentra en el nivel regular y el 0,0% en el nivel deficiente. Por lo cual, se Afirma que la mayor cantidad de la muestra están ubicadas en el nivel excelente dentro del intervalo de 30-40.

Figura 3

Resultados de la dimensión rediseño de la organización.

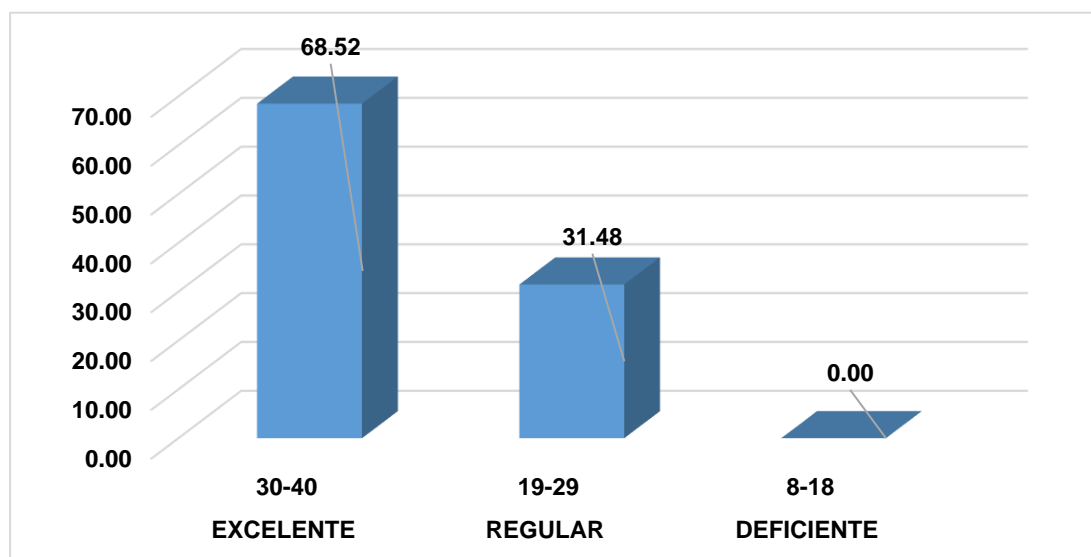


Tabla 6

Puntuación en la a dimensión rediseño de la organización.

Media aritmética								
	Ítem	Ítems	Ítems	Ítems	Ítems	Ítems	Ítems	
	1	2	3	4	5	6	7	8
Puntuación promedio	4.31	4.06	3.89	4.04	3.96	4.09	4.02	4.07
35.45								

Conforme a los datos que se exhiben en la tabla 6. para la dimensión rediseño de la organización, las puntuaciones permitieron identificar los puntos bajos de percepción se ubican en el ítem 3 referido a fomentar actitudes y valores en toda la comunidad educativa para poder alcanzar la visión de la institución, promedio de 3,89; también se encuentra el ítem 5 referido a la instituciones educativas que crean espacios para revisar y modificar las metas y objetivos de la institución, con un promedio de 3,96; finalmente la tabla muestra el promedio en la puntuación de la dimensión con 35.45 la cual señala que establecimiento de una dirección a nivel del grupo se califica como excelente..

Resultados en el objetivo específico 4 Identificar la percepción docente acerca de la gestión de la enseñanza y el aprendizaje realizado por el liderazgo directivo en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.

Tabla 7

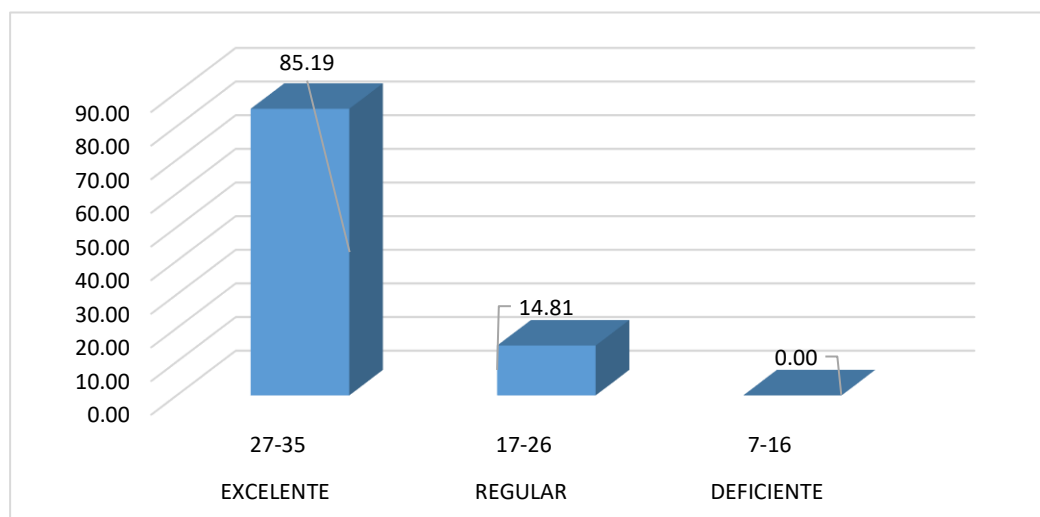
Resultados de la dimensión “Gestión de la enseñanza y el aprendizaje”.

NIVELES		f	%
Excelente	27-35	46	85.19%
Regular	17-26	8	14.81%
Deficiente	7-16	0	0.00%
TOTAL		54	100

Fuente: Datos del cuadro general de resultados en la dimensión gestión de la enseñanza y el aprendizaje.

Figura 4

Resultados de la dimensión gestión de la enseñanza y el aprendizaje.



Fuente: Tabla 7

De acuerdo a lo indicado en la tabla 7 y figura 4, para la dimensión gestión de la enseñanza y el aprendizaje, los resultados evidencian que el 85,19% de los docentes se ubican en el nivel excelente, el 14,81% en el nivel regular y el 0,0% se ubican en el nivel deficiente; por lo cual se afirma que más de la mitad de la muestra están ubicados en el nivel excelente.

Tabla 8

Puntuación en la a dimensión gestión de la enseñanza y el aprendizaje.

Media aritmética							
	Ítem	Ítems	Ítems	Ítems	Ítems	Ítems	Ítems
	1	2	3	4	5	6	7
Puntuación promedio	4.22	4.24	4.39	4.44	4.41	4.50	4.22
30.43							

De acuerdo con la información presentada en la tabla 8 para la dimensión gestión de la enseñanza y el aprendizaje las puntuaciones indican que los ítems que requieren ser atendidos a partir de la propuesta son el ítem 1 referido al desarrollo de actividades en relación a la visión institucional, promedio de 4,22; también se encuentra el ítem 7 referido al directivo cuando fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo las capacidades de los docentes. con un promedio de 4,22 finalmente la tabla muestra el promedio en la puntuación de la dimensión con 30,43 la cual señala que establecimiento de una dirección a nivel del grupo se califica como deficiente.

Resultados en el objetivo general Determinar la percepción del liderazgo directivo en docentes de primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.

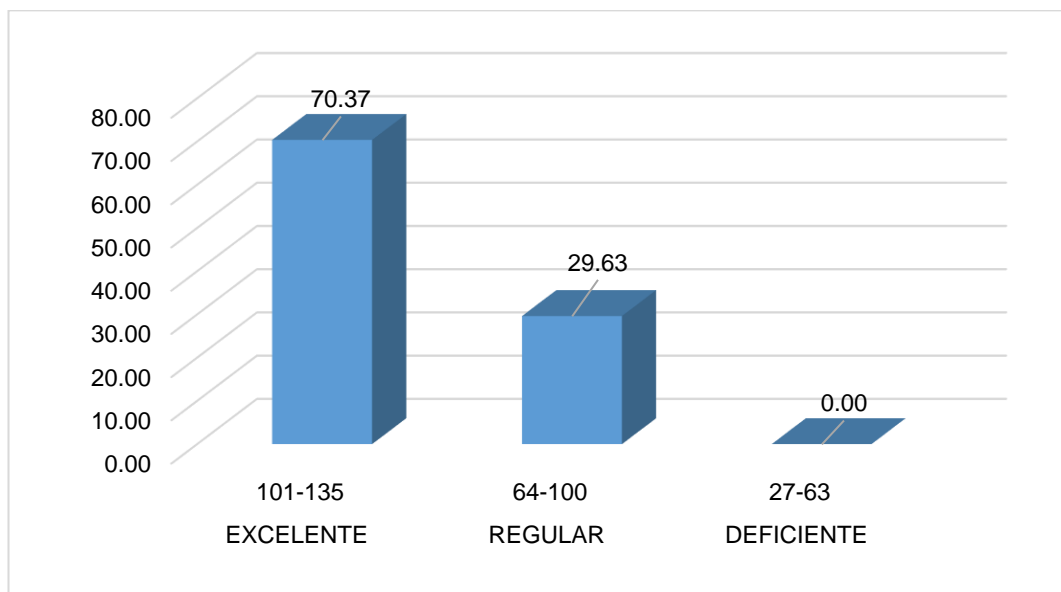
Tabla 9

Nivel de percepción del liderazgo directivo

	NIVELES	f	%
Excelente	101 - 135	38	70.37
Regular	64 - 100	16	29.63
Malo	27 - 63	0	0.00
TOTAL		54	100

Figura 5

Resultados de la dimensión del objetivo general



Fuente: Tabla 9

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que la mayoría de los docentes de Educación Primaria de las dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote presenta una percepción favorable del liderazgo directivo. En ese sentido, el 70,37 % de los docentes se ubica en el nivel excelente, lo que indica una valoración positiva respecto al desempeño del directivo en la conducción institucional. Asimismo, el 29,63 % se encuentra en el nivel regular, lo cual refleja que, si bien existe una percepción aceptable, aún se identifican aspectos susceptibles de mejora. Cabe resaltar que no se registran docentes en el nivel deficiente (0,00 %), lo que permite afirmar que, en términos generales, la percepción del liderazgo directivo es positiva en ambas instituciones educativas durante el año 2025.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

General

La percepción del liderazgo directivo presenta un nivel excelente con 70,37 % de los docentes se ubica en el nivel Excelente, seguido del nivel regular con 29,63 %, frente a estos resultados se puede afirmar que, en términos generales la percepción es positiva en ambas instituciones educativas durante el año 2025.

Específicos

La dimensión establecimiento de una dirección por parte del directivo de primaria presenta un nivel excelente con 70,37%, seguido del nivel regular con 29,63%; frente a estos resultados, se deduce que el liderazgo directivo es favorable, necesitando un leve apoyo para un adecuado ejercicio de liderazgo.

La dimensión desarrollo personal promovido por el directivo de primaria presenta un nivel excelente con 61,11% seguido del nivel regular con 37,04%; frente a estos resultados se evidencia que el desarrollo favorable promovido por el directivo, necesitando un leve apoyo para mejorar el trabajo colaborativo.

La dimensión rediseño de la organización implementado por el directivo de primaria presenta un nivel excelente con 68,52%, seguido del nivel regular con 31,48%; frente a estos resultados se evidencia una favorable organización implementado por el directivo, necesitando un leve apoyo para la mejora continua de la gestión escolar.

La percepción docente acerca de la gestión de enseñanza y el aprendizaje realizado por el directivo en dos instituciones educativas presentan un nivel excelente con 85,19% frente a este resultado se deduce una favorable gestión realizado por el liderazgo directivo, necesitando un leve apoyo para el fortalecimiento institucional y los procesos pedagógicos.

5.2. Recomendaciones

A los directivos de las instituciones educativas fortalecer las prácticas de liderazgo positivo, enfocándose específicamente en la gestión de la enseñanza, con el propósito de garantizar la mejora continua de los procesos pedagógicos.

Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas, implementar programas permanentes de capacitación y acompañamiento docente, a fin de consolidar el desarrollo personal y potencial, el trabajo colaborativo dentro del equipo.

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas promover espacios de participación y comunicación activa para el profesorado, de manera que estos puedan involucrarse en la toma de decisiones y se favorezca así el rediseño organizacional.

De igual manera, a las autoridades educativas tomar los resultados de este estudio como referencia técnica, para que se diseñen políticas públicas orientadas al fortalecimiento del liderazgo en la educación primaria.

Asimismo, a los responsables escolares (comité estudiantil), realizar evaluaciones periódicas del liderazgo directivo, mediante instrumentos validados, con la finalidad de identificar oportunidades de mejora que beneficien a toda la comunidad educativa.

Así también, a los futuros investigadores ampliar el tamaño de la muestra y diversificar las metodologías, con el objetivo de profundizar en el conocimiento sobre el impacto del liderazgo en el sistema educativo.

REFERENCIAS

- Alonzo, L. , León, K., y Avendaño, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(28), 698-711. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Ángeles, L. y Bernaldo, D. (2025). *Liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en las instituciones educativas de Huari – Ancash*. [Tesis de maestría Universidad Católica de Trujillo] . <https://repositorio.uct.edu.pe/items/ca042ba4-72da-4e4d-a783-fb4387fa43d2>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Episteme. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-FG-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, F. y González, J. (2022). *El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* . Editorial INUDI. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>.
- Baque W. , Cherrez, G., Sancan, J., Vega. 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.
- Barbas, F. (2022). Gestión de aprendizaje en los procesos de enseñanza. *Dialnet* . <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8468073.pdf>
- Caicedo, A. (2022). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que se emplean en las investigaciones científicas*. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8383508.pdf>
- Ccanto, K. (2025). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del Rímac - 2025* [Tesis inédita, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/171732>
- Condori , P. (2020). *Universo, población y muestra* . *Revista Académica* , 18 , 1-15. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

- Díaz, M. (2022). *Liderazgo educativo y comunidades de aprendizaje en una institución educativa pública*, Lima 2022 [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9481863.pdf>
- Espinoza, R., Sánchez, M., y Castillo, C. (2025). Liderazgo directivo como líder curricular en tiempos de cambio educativo. *Ciencia y Educación*, 6(4.1), 6-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15420711>
- García, J. (2024). El liderazgo educativo de los directivos en la implementación local de políticas públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, (8)2. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15820>
- González, P. (2024). Criterios actualizados sobre la metodología de la investigación educativa. *Mendive*, 22 (1), 1-20. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000100031.
- Herrera, G. (2025). Innovación en el liderazgo educativo: Análisis de modelos y estrategias en Ecuador. *Revista Invecom*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10355117.pdf>
- Iturria, R. y Bejarano, B (2022). *Liderazgo directivo y calidad de servicio educativo en un centro de educación básica especial de Chimbote, Áncash*. [Tesis de Maestría en administración de la Educación. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100279>
- Jacinto, C. (2024). *Liderazgo directivo y gestión escolar en instituciones educativas públicas de San Martín de Porres, Lima 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorios Latinoamericanos. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9246233>
- Jiang, X. (2024). Factores que influyen en el clima escolar: un estudio empírico basado en los datos de la encuesta de directores TALIS 2018. *Humanities and Social Sciences Communications* , 11, 234. <https://www.nature.com/articles/s41599-024-03203-1>
- Kosie, J, y Lew , C. (2024). Open Science Considerations for Descriptive Research in Developmental Science. *Infant and child development*, 33(1), e2377. <https://doi.org/10.1002/icd.2377>

- Laurens, L. (2025). Liderazgo Transformacional e Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva Educativa. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 5(12), 13–26. <https://doi.org/10.53595/rlo.v5.i12.116>.
- León, J., y Hinojosa, C. (2023). Liderazgo directivo y gestión de la convivencia escolar en estudiantes de una Institución Educativa Pública. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 6 (1). <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/976>.
- Liñán, N. y Sabino, A. (2025). *Liderazgo directivo y proceso de enseñanza en una institución educativa primaria en Áncash. Diseño cuantitativo no experimental, transversal correlacional*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo - Benedicto XVI]. <https://hdl.handle.net/20.500.14520/10479>
- Leithwood, K., Louis, K. Anderson, S. y Wahlstrom, K. (2004). *Cómo el liderazgo influye en el aprendizaje estudiantil*. Fundación Wallace. (Citado en contextos recientes como 2021). http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-71992019000100146
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación internacional*. Fundación CAP. https://www.academia.edu/99787090/Kenneth_Leithwood_C%C3%B3mo_liderar_nuestras_escuela
- Ministerio de Educación. (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos*. Observatorio Educativo. <https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2024). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Orientaciones para el liderazgo pedagógico y gestión escolar efectiva*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3707/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación del Perú. (2024). *Estudio sobre prácticas de liderazgo escolar asociadas a las competencias del Marco de Buen Desempeño del Directivo*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/1032>

- Ministerio de Educación del Perú. (2025). *Marco de Buen Desempeño del Directivo y Sistema de Dirección Escolar*. <https://repositorio.minedu.gob.pe>
- Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2024). *Liderazgo en la educación: liderar para aprender. Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2024-2025*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391755_spa
- Pazos, M. (2023). Estudio de caso sobre el liderazgo pedagógico en escuelas públicas peruanas durante la pandemia. *Pakamuros*, 9(2), 223. <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/223>
- Pino, H. y Challco, 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>
- Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 83-103. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 38-39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
- Suárez, A. del R., Pichucho, J., Untuña, D., Espinel, M. , y Anrango, N. (2025). Liderazgo Pedagógico Directivo como Factor para la Mejora de la Calidad Educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 5690–5725. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.19915
- Tarrillo, O., Mejía, J., Dávila, JS, Pintado, CA, Tapia, C, y Chilón, W. (2024). *Metodología de la investigación: Una mirada global. Ejemplos prácticos* [CLI_w1078]. CID-Centro de Investigación y Desarrollo. https://doi.org/10.37811/cli_w1078.
- Universidad Europea en Perú. (2024, 21 de enero). *Funciones del director de una institución educativa*. <https://peru.universidadeuropea.com/blog/funciones-director-institucion-educativa>
- Valdivieso, L. (2021). *Notas de técnicas de muestreo* (2a ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento Académico de

Ciencias. <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/090e83b7-34b9-4d7c-ab28-9acb6bb0b9ab>

Villares, E., Miller, A. y Chevalier, J. (2023). El impacto del programa Leader in Me en el clima escolar y el comportamiento de los estudiantes: un metanálisis. *Revista Internacional de Psicología Educativa y Liderazgo*, 19(2). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1408800.pdf>

Vizcaíno, P., Cedeño, R. y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7 (4), 9723-9741. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título: Percepción del liderazgo directivo en docentes de primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la percepción del liderazgo directivo en docentes de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025?	<p>General Determinar la percepción del liderazgo directivo en docentes de primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la percepción docente sobre el establecimiento de una dirección por parte del directivo de primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025. - Identificar la percepción docente respecto al desarrollo personal promovido por el directivo de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025. - Establecer la percepción docente sobre el rediseño de la organización implementado por el directivo de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025. - Identificar la percepción docente acerca de la gestión de la enseñanza y el aprendizaje realizado por el liderazgo directivo en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025. 	Liderazgo directivo	Establecimiento de una Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Visión institucional • Misión institucional • Valores y actitudes de la visión institucional. • Objetivos y metas institucionales. • Desempeño de docentes y estudiantes 	<p>Tipo de investigación básica-descriptiva cuantitativa</p> <p>Diseño: Descriptiva</p> <p>Población – muestra: 54 docentes de primaria de dos instituciones educativas</p> <p>Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Reconocimiento a los docentes. • Incentivos en equipo de trabajo. • Capacitación a los docentes. • Retroalimentar al docente. • identidad institucional. 	
			Rediseñar la Organización	<ul style="list-style-type: none"> • metas y objetivos educativos. • cultura de evaluación en los docentes y estudiantes. • Estimulo de las buenas prácticas pedagógicas. • Evaluación de la organización. • exigencias de la comunidad. • Involucramiento de la familia educativa. • Gestiona de aliados estratégicos. • Delegación de funciones. 	
			Gestión de la enseñanza aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Currículo Nacional. • Orientaciones para la atención a la diversidad. • Programación curricular. • Planificación curricular. • Monitoreo del docente. • dialogo y compromiso con el docente. • asistencia técnica para la práctica pedagógica. 	

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO DESCRIPCION: Estimado participante la siguiente encuesta tiene por finalidad medir el liderazgo directivo en las instituciones educativas, es anónima, y le agradezco contar con su consentimiento; no existen respuestas correctas e incorrectas, siendo valoradas con la siguiente escala.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

INSTRUCCIONES: Marque con "x" según su criterio, esto es un proceso de investigación general y no le compromete de forma institucional.

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSION I: Establecimiento de una dirección						
01	En la IE se desarrollan actividades que permiten interiorizar la visión institucional a toda la comunidad educativa					
02	En la IE se desarrollan actividades que permiten interiorizar la misión institucional a toda la comunidad educativa					
03	En la IE se fomenta el desarrollo de valores y actitudes en toda la comunidad educativa para el logro de la visión institucional.					
04	En la IE se formulan objetivos y metas de forma conjunta en función de las necesidades identificadas para el logro de la visión institucional.					
05	En la IE se generan espacios para evaluar y reajustar los objetivos y metas institucionales.					
06	El director establece altas expectativas en el desempeño de docentes y estudiantes.					
DIMENSION II: Desarrollar al personal						
07	El directivo fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo las capacidades de los docentes.					
08	En la IE se reconoce y estimula el trabajo destacado de los docentes de la institución.					
09	El directivo orienta a su equipo de trabajo motivando e incentivando para que se supere personalmente.					

10	El directivo brinda capacitaciones a los docentes para innovar con técnicas y estrategias actualizadas.					
11	El directivo da Feedback para retroalimentar la práctica docente de manera oportuna y pertinente en el marco del respeto mutuo.					
12	Los directivos demuestran valores, actitudes y capacidades congruentes con las metas establecidas para el logro de la visión institucional.					
DIMENSION III: Rediseñar la organización						
13	El directivo orienta a la comunidad educativa hacia el cumplimiento de las metas y objetivos educativos.					
14	El directivo fomenta acciones para incentivar la cultura de evaluación en los docentes y estudiantes.					
15	En la institución se estimula y orienta el desarrollo de proyectos de innovación o buenas prácticas pedagógicas.					
16	En la IE existe una evaluación permanente de la organización a fin de optimizar su funcionamiento					
17	En la IE se rediseña la organización según las demandas y exigencias de la comunidad.					
18	El directivo involucra a las familias y comunidad en las actividades educativas.					
19	La institución gestiona aliados estratégicos para el apoyo en las actividades educativas u otras fuentes de recursos.					
20	Los directivos promueven la delegación de funciones estableciendo canales de comunicación horizontal.					
DIMENSION IV: Gestión de la de enseñanza y aprendizaje						
21	El directivo da precisiones sobre la implementación y ejecución del Currículo Nacional de Educación Básica.					
22	El directivo brinda orientaciones para diversificación curricular atendiendo la diversidad de estudiantes.					
23	El directivo demuestra solvencia en el manejo de la programación curricular,					

	unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.					
24	En la IE se organiza la planificación curricular en función de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.					
25	El directivo monitorea al docente durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
26	El directivo realiza el dialogo reflexivo con el docente después del monitoreo estableciendo compromiso de mejora.					
27	El directivo brinda a su equipo asistencia técnica en función de los resultados del monitoreo para mejorar la práctica pedagógica.					

Gracias por su colaboración

Anexo N° 03: Ficha técnica del instrumento

1. **NOMBRE:** Cuestionario sobre el liderazgo directivo
2. **AUTORA:** Jacinto Benites, Clorinda Irma
3. **AÑO:** 2024
4. **ADMINISTRACIÓN:** individual
5. **DURACIÓN:** 2 días
6. **NIVEL DE APLICACIÓN:** Docentes de educación primaria en dos instituciones educativas, Nuevo Chimbote
7. **MUESTRA:** 54 docentes de primaria
8. **FINALIDAD:** El instrumento evaluará la percepción del liderazgo directivo en docentes de primaria
9. **VALIDACIÓN**

Para la validación, el creador del instrumento indica que se llevó a cabo tomando en cuenta las opiniones de un grupo de tres metodólogos; este proceso investigativo se respaldó mediante el análisis de cada uno de los instrumentos, que recibieron su aprobación considerando criterios como la claridad de coherencia y la relevancia, llegando a la conclusión de que los instrumentos eran adecuados para la población objeto de estudio; así mismo, Jacinto (2024) realizó una prueba piloto para asegurar la fiabilidad del instrumento, seleccionado un grupo de diez individuos que no estaba incluidos en la muestra original, a través del coeficiente Alpha de Cronbach se organizó la información obtenida de una encuesta para la variable, que contenía 27 ítems obteniendo 0,942, lo que indica una gran fiabilidad; con referencia a la confiabilidad del instrumento se dio el visto bueno para la aplicación de un cuestionario aplicado a 54 docentes del nivel primaria, donde los resultados hallados fueron sometidos a los procedimientos del método media aritmética.

10. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento denominado cuestionario percepción del liderazgo directivo consto de 27 ítems alineados a 4 dimensiones pre establecidas; los cuales fueron: Establecimiento de una dirección (Ítems del 1 al 6), Desarrollar al personal (ítems del 7 al 12), Rediseñar

la organización (Ítems del 13 al 20) y Gestión de la enseñanza y el aprendizaje (Ítems del 21 al 27); Ítems que fueron evaluados por los propios investigadores mediante la técnica de la Encuesta. Considerando la escala de valoración: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

11. MATERIALES QUE SE REQUIERE PARA SU APLICACIÓN

- Hojas impresas con el instrumento
- Lápiz, lapicero

12. BAREMO DEL INSTRUMENTO

Considerando los valores de los ítems del instrumento, el baremo que se tendrá en cuenta para las dimensiones y las variables son las siguientes:

Nivel	D1 Establecimiento de una dirección (6 ítems)	D2 Desarrollar al personal (6 ítems)	D3 Rediseñar la organización (8 ítems)	D4 Gestión de enseñanza y aprendizaje (7 ítems)	Variable (27 ítems)
Excelente	24 - 30	24 - 30	30 - 40	27 - 35	101 - 135
Regular	15 - 23	15 - 23	19 - 29	17-26	64 - 100
Deficiente	6 -14	6 -14	8 -18	17 - 16	27 - 63

Anexo N° 04: Evidencias de validación y confiabilidad del instrumento

Experto 1

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de valoración sobre Liderazgo directivo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	ELDER LUIS ESPINO MARTINEZ	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA	
Institución donde labora:	MINEDU	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO CORRESPONDE	

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de valoración sobre el liderazgo directivo
Autor:	Clorinda Irma Jacinto Benites
Procedencia:	Elaboración propia. Según Hernández y Mendoza (2018)
Administración:	25 min.
Tiempo de aplicación:	Cuestionario
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de capacidades pedagógicas	21. El directivo da precisiones sobre la implementación y ejecución del Currículo Nacional de Educación Básica.	4	4	4	
	22. El directivo brinda orientaciones para diversificación curricular atendiendo la diversidad de estudiantes.	4	4	4	
	23. El directivo demuestra solvencia en el manejo de la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	24. En la IE se organiza la planificación curricular en función de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Monitoreo a la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	25. El directivo monitorea al docente durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	26. El directivo realiza el diálogo reflexivo con el docente después del monitoreo estableciendo compromiso de mejora.	4	4	4	
	27. El directivo brinda a su equipo asistencia técnica en función de los resultados del monitoreo para mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validadorELDER LUIS ESPINO MARTINEZ....

Especialidad del validadorPSICOLOGIA EDUCATIVA....

Los Olivos, 06 de noviembre del 2023

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto validador

Experto 2:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de valoración sobre Liderazgo directivo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ulises Córdova García	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de valoración sobre el liderazgo directivo
Autor:	Clorinda Irma Jacinto Benites
Procedencia:	Elaboración propia. Según Hernández y Mendoza (2018)
Administración:	25 min.
Tiempo de aplicación:	Cuestionario
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Manejo de capacidades pedagógicas	21. El directivo da precisiones sobre la implementación y ejecución del Currículo Nacional de Educación Básica.	4	4	4	
	22. El directivo brinda orientaciones para diversificación curricular atendiendo la diversidad de estudiantes.	4	4	4	
	23. El directivo demuestra solvencia en el manejo de la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	24. En la IE se organiza la planificación curricular en función de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Monitoreo a la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	25. El directivo monitorea al docente durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	26. El directivo realiza el diálogo reflexivo con el docente después del monitoreo estableciendo compromiso de mejora.	4	4	4	
	27. El directivo brinda a su equipo asistencia técnica en función de los resultados del monitoreo para mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García Ulises.

Especialidad del validador: Docente de Investigación

03 de noviembre del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


UNIVERSIDAD DEL VALLE
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Experto 3:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de valoración sobre Liderazgo directivo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	TERESA JESUS SAAVEDRA CALIENES	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA E INVESTIGACION EDUCATIVA ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN	
Institución donde labora:	UGEL02	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO CORRESPONDE	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de valoración sobre el liderazgo directivo
Autor:	Clorinda Irma Jacinto Benites
Procedencia:	Elaboración propia. Según Hernández y Mendoza (2016)
Administración:	25 min.
Tiempo de aplicación:	Cuestionario
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas

- **Cuarta dimensión:** Gestión de la de enseñanza y aprendizaje
- **Objetivos de la Dimensión:** Fortalecer el desempeño directivo y docente para la mejora de la enseñanza y aprendizaje.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de capacidades pedagógicas	21. El directivo da precisiones sobre la implementación y ejecución del Currículo Nacional de Educación Básica.	4	4	4	
	22. El directivo brinda orientaciones para diversificación curricular atendiendo la diversidad de estudiantes.	4	4	4	
	23. El directivo demuestra solvencia en el manejo de la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	24. En la IE se organiza la planificación curricular en función de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Monitoreo a la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	25. El directivo monitorea al docente durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
	26. El directivo realiza el dialogo reflexivo con el docente después del monitoreo estableciendo compromiso de mejora.	4	4	4	
	27. El directivo brinda a su equipo asistencia técnica en función de los resultados del monitoreo para mejorar la práctica pedagógica.	4	4	4	

Observaciones (preclear si hay suficiencia): Existe suficiencia en la Información

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez validador: TERESA JESUS SAAVEDRA CALIENES

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

03 de noviembre, del 2023

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo N° 06: Evidencias de gestión para aplicación del instrumento



**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICA PÚBLICA CHIMBOTE**
Cultivando excelencia, transformamos el futuro

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Nuevo Chimbote, noviembre 11 de 2025

OFICIO MÚLTIPLE N° 122-2025-MINEDU/DREA/EESPPCH/DG-JUFC

Señor(a)
LIC. LUIS ANGELO LOZANO VERAU
DIRECTOR(A) I.E. 88389 JUAN VALER SANDOVAL
NUEVO CHIMBOTE/SANTA/ANCASH
Presente.-

ASUNTO: SOLICITO APOYO PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Me dirijo a usted en nombre de la comunidad educativa de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote para solicitar su apoyo y aplicar un instrumento de investigación en el marco del curso de Taller de Investigación, del Programa de Profesionalización Docente, Programa de Estudios de Educación Primaria, ciclo II, aula A.

Detalles de la actividad:

- **Estudiantes:** Ramos Rubiños Ruth Mery
Rojas Pinedo Iris Rocío
Samillan Human Sarita Elena
- **Actividades:** Aplicar instrumento Cuestionario sobre Liderazgo directivo
- **Título de investigación:** Percepción del liderazgo directivo en docentes de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025"
- **Duración:** última semana del mes de noviembre 2025

Agradezco su atención y apoyo para que nuestras estudiantes puedan desarrollar la indicada actividad en su institución educativa.

Reitero las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Guadalupe del Carmen Santa Sevilla
DIRECTORA GENERAL
E.E.S.P. PÚBLICA CHIMBOTE
C.M. 103796131

INS TITUCIÓN EDUCATIVA N° 88389
"JUAN VALER SANDOVAL"

Esquivel
RÉCIBIDO
FECHA 30 DE 11 DEL 2025
Esquivel

Zona de Equipamiento
Metropolitano M - C LL 1
Nuevo Chimbote

info@ppdchimbote.edu.pe

www.pedagogicochimbote.edu.pe



**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICA PÚBLICA CHIMBOTE**
Cultivando excelencia, transformamos el futuro

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



Nuevo Chimbote, noviembre 11 de 2025

OFICIO MÚLTIPLE N° 122-2025-MINEDU/DREA/EESPPCH/DG-JUFC

Señor(a)
MG. SONIA COLONIA LEÓN
DIRECTOR(A) I.E. 88336 GASTÓN VIDAL PORTURAS
NUEVO CHIMBOTE/SANTA/ANCASH
Presente.-

ASUNTO: SOLICITO APOYO PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Me dirijo a usted en nombre de la comunidad educativa de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote para solicitar su apoyo y aplicar un instrumento de investigación en el marco del curso de Taller de Investigación, del Programa de Profesionalización Docente, Programa de Estudios de Educación Primaria, ciclo II, aula A.

Detalles de la actividad:

- **Estudiantes:** Ramos Rubiños Ruth Mery
Rojas Pinedo Iris Rocío
Samillan Huaman Sarita Elena
- **Actividades:** Aplicar instrumento Cuestionario sobre Liderazgo directivo
- **Título de investigación:** "Percepción del liderazgo directivo en docentes de Primaria en dos instituciones educativas de Nuevo Chimbote, 2025"
- **Duración:** última semana del mes de noviembre 2025

Agradezco su atención y apoyo para que nuestras estudiantes puedan desarrollar la indicada actividad en su institución educativa.

Reitero las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Guadalupe del Carmen Batta Sevillano
Guadalupe del Carmen Batta Sevillano
DIRECTORA GENERAL
E.E.S.P. PÚBLICA CHIMBOTE
C.M. 103796130

Zona de Equipamiento
Metropolitano M - C Lt 1
Nuevo Chimbote

Info@ppdchimbote.
edu.pe

www.pedagogico
chimbote.edu.pe

