



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Gestión escolar y liderazgo transformacional en la
Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del
Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Maldonado Chavarry, Marleni Zoleil (ORCID: 0000-0003-0205-7097)

ASESORA:

Dra. Ortega Cabrejos, Monica (ORCID: 0000-0003-3961-9516)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis hijos Pedro, Daniel y Cielo:

Quienes les debo la motivación de seguir adelante, quienes son la fuerza para vencer todos mis miedos y me dan fortaleza para ser mejor cada día.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, quien nos guía en el camino del bien, quien creo toda la inmensidad de la vida, quien ilumina y cuida de mis padres, hijos y seres amados, quien me dio la oportunidad de terminar y culminar mi maestría.

Al programa de titulación de maestría quien me dio la oportunidad de lograr mi meta de culminar mi maestría, a los maestros y compañeros de clase de quienes aprendí y corregí para poder lograr finalizar mi maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables, operacionalización.....	22
3.3. Población	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional	25
Tabla 2: Nivel de liderazgo transformacional.....	26
Tabla 3: Niveles de las dimensiones de gestión escolar	27
Tabla 4: Nivel de gestión escolar	28
Tabla 5: Prueba de normalidad	29
Tabla 6: Nivel de relación entre Gestión escolar y Liderazgo Transformacional ..	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	25
Figura 2	26
Figura 3	27
Figura 4	28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general en determinar la relación que existe entre la Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, utilizando para ello una metodología cuantitativa del tipo descriptivo correlacional en la que se trabajó con una población de 33 docentes y directivos a quienes a través de la técnica de la encuesta se les aplicó dos cuestionarios para evaluar tanto la Gestión Escolar y el Liderazgo Transformacional, teniendo como principales resultados en ambas variables que la mayoría de los trabajadores en cerca del 50% salieron en el nivel medio y cerca del 35% en el nivel bajo y en cuanto a la relación de las variables señalan que la misma es alta y directa con un valor de 0,965 y al mismo tiempo resultó que ésta correlación es significativa ya que el Sig. Bilateral está dado por un valor menor que 0,05, comprobándose con éste resultado la hipótesis de estudio de la presente investigación.

Palabras clave: Gestión escolar, Liderazgo Transformacional, Correlación de Variables.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship between School Management and Transformational Leadership in the Mariano Melgar Valdivieso Educational Institution of the José Leonardo Ortiz District of Chiclayo, using a quantitative methodology of the correlational descriptive type in which We worked with a population of 33 teachers and managers to whom, through the survey technique, two questionnaires were applied to evaluate both School Management and Transformational Leadership, having as main results in both variables that the majority of workers in about 50% came out at the medium level and about 35% at the low level and regarding the relationship of the variables they indicated that it is high and direct with a value of 0.965 and at the same time it turned out that these conclusions are significant since the Sig. Bilateral is given by a value less than 0.05, verifying with this result the hip study othesis of the present investigation.

Keywords: School Management, Transformational Leadership, Correlation of Variables.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la Organización de las Naciones Unidas (2021) señala que uno de los objetivos importantes del Desarrollo Sostenible de los países es tener acceso a una educación de calidad, del mismo modo señala en su informe Sustainable Development Goals que como consecuencia de la pandemia por la Covid-19 y el confinamiento existen al menos 500 millones de estudiantes que no acceden a la educación por problemas de la Brecha Digital y solo el 65% de las instituciones escolares cuentan con la infraestructura adecuada e instalaciones básicas para el lavado de manos como medida preventiva al contagio en las clases presenciales, lo cual convoca a analizar la calidad de la gestión escolar en todas sus áreas a nivel mundial.

Uno de los factores que lleva al desarrollo de la calidad educativa es el éxito de la gestión escolar, esta promueve en las instituciones la planificación, organización, acción oportuna y eficaz de las actividades escolares que están circunscritas básicamente en cuatro dimensiones que son la gestión institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria (Rojas y Niebles, 2020). Además, las actividades planificadas deben estar orientadas al futuro y al cumplimiento de las metas como misión (Ramírez, et al. 2017). La eficacia y la eficiencia en una gestión administrativa como lo menciona Monge & Vitoria, (2018); Fuentes Pérez, M. A. (2019) es el resultado de un trabajo colaborativo para un fin común, la comunicación y la toma de decisiones permiten medir el cumplimiento, el potencial humano, las destrezas y capacidades; así como los elementos recursivos que cuenta. Tomar decisiones acertadas y en el momento adecuado trae como resultado un impacto positivo y es necesario una sinergia constante de toma de decisiones que garanticen el buen uso de los recursos (De la Garza, et al., 2018) y eficientes procesos de gestión para que una institución tenga un desarrollo sostenible para el desarrollo de su calidad (Gago, et al., 2019).

En el ámbito latinoamericano, en uno de los informes del Banco Mundial, se evidenciaron bajones en los niveles de gestión escolar, señalando que las instituciones educativas están defraudando a sus estudiantes en cuatro factores relevantes, a saber: profesores con bajo nivel de calificación, alumnos no muy preparados, recursos educativos limitados y sobre todo una inadecuada gestión

escolar en las instituciones educativas que no ayudan en el desarrollo de capacidades y competencias; con respecto a éste último factor señalan que se deben a la inadecuada gestión de los directivos, señalando con esto que existe una relación directa y significativa entre la gestión escolar y el desarrollo de las competencias de los estudiantes, y esto lo demostraron en estudios correlacionales realizadas en ocho escuelas a nivel internacional elegidas aleatoriamente (World Bank, 2018).

En el estudio se pudo observar que la capacidad de gestión escolar es más baja en los países que tienen menores ingresos per cápita y a esto se agrega que no existe liderazgo por parte de los directivos que pertenecen a las mismas instituciones, los mismos que no comparten su liderazgo con los otros estamentos de la escuela (World Bank, 2018).

A nivel nacional, antes y durante el contexto de la pandemia Covid-19, se ha notado limitaciones hacia el desarrollo de una educación de calidad, por lo menos que se muestren ante cualquier situación de emergencia, personal crítico en las escuelas, capaces de hacer frente a los distintos retos que se presentan en la sociedad; en ese marco, no es el director quien debe cargar con toda la responsabilidad, sino todos los demás agentes que imparten educación. Hoy en día, un líder competente es aquel que trabaja en equipo, que es capaz de resolver problemas con actitud y comunicación asertiva, así se obtienen mejores resultados. El concepto de liderazgo Transformacional pone en posta lo mencionado, que permite que se tenga la idea de equipos de trabajo. En un equipo, todos colaboran, tienen el mismo nivel de responsabilidad y son protagonistas, para ello, la organización y la delegación de responsabilidades es fundamental. Cornejo (2016) señala que el liderazgo Transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios.

Estos factores limitantes, tanto el de Gestión Escolar como el de liderazgo se han visto inmersos en la realidad problemática en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso de Urrunaga del distrito de José Leonardo Ortiz de Chiclayo en donde se observa con respecto a la variable gestión escolar la recarga del personal directivo en las diversas documentaciones que se tienen que organizar, dejando de lado aspectos como supervisión de las clases virtuales y el desarrollo de las

capacidades y competencias que se están desarrollando en los estudiantes, en verificar si los estudiantes participan o no de las actividades académicas y si no hacen cuáles son los motivos y así como diversos aspectos relacionados con la parte académica, en consecuencia se nota también que falta potenciar el liderazgo de los directivos.

De lo expuesto anteriormente se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo?

La investigación resulta relevante teóricamente porque ha seleccionado teorías sobre gestión escolar y liderazgo Transformacional que permiten tener una base sólida al trabajo. Por otro lado, de manera práctica se determinará la vinculación y comportamiento de las variables para la toma de decisiones de los actores de la educación. Metodológicamente se busca desarrollar seguir procesos de investigación para llegar a conclusiones valederas que permitan reflejar una realidad observada en los directivos y docentes de la institución.

El objetivo general es determinar la relación que existe entre la Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo. Los objetivos específicos son: identificar el nivel de Gestión Escolar que se desarrolla en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo; identificar el nivel de Liderazgo Transformacional que se da en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo; y establecer el grado de relación entre Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo.

La hipótesis es la siguiente: Existe una relación directa y significativa entre Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito mundial, Podestá, (2018) en Uruguay desarrolló una investigación con enfoque cualitativo y con metodología de estudio de casos orientada a estudiar el rol del liderazgo de gestión y definir las repercusiones de la gestión escolar FLASCI en las instituciones educativas públicas. Fue propicio el uso y aplicación de técnicas de recolección de datos como la entrevista estructurada y el análisis documental de 85 docentes que conformaron la muestra de estudio. Al efectuar el estudio estadístico se pudo tener como resultado que el 62% de los docentes no mostraban aceptación al liderazgo del director, por lo que se concluyó que si la calidad de la gestión es deficiente, de igual manera lo será la situación de la institución educativa.

En Colombia, Sánchez, (2018) a través de su trabajo de tipo cualitativo evaluativo, se propuso determinar los aspectos resaltantes del liderazgos directivos y docentes que aportan a una gestión eficiente. Se utilizó como técnica de recojo de datos el análisis documental y la entrevista semiestructurada, mientras que la muestra estuvo conformada por 3 rectores, 6 coordinadores 2 de cada institución, 15 docentes por institución, 15 padres de familia y 15 estudiantes por centro escolar. Se aplicó entrevista semiestructurada a 3 supervisores educativos y se verificó que los directivos desconocen cuales son los estilos de liderazgo existentes y cuál es su estilo propio.

Acuña y Bolívar, (2019) en su investigación de enfoque cuantitativo y de tipo no experimental correlacional buscaron estudiar la relación existente entre los estilos de liderazgo y los modelos de gestión en la institución educativa Concentración Cevillar de Barranquilla – Colombia. Los datos sobre las variables se recogieron a través de encuestas aplicadas a una muestra constituida por docentes, directivos, coordinadores y psico orientador de la institución. Los resultados permiten evidenciar que existe relación significativa y directa entre las variables, concluyendo que la hipótesis planteada en esta investigación es acertada.

Lema, (2019) en su estudio realizado pretendió estimar las estrategias de desarrollo de liderazgo docente con el propósito de enriquecer la convivencia escolar de la institución educativa Valencia Herrera, Ambato – Ecuador. Este estudio empleó el enfoque cuali – cuantitativo y diseño descriptivo explicativo. El recojo de la

información se realizó aplicando una encuesta y una entrevista a 60 docentes de la institución, estos ayudarán al diseño de la propuesta. Al realizarse la tabulación estadística se arribó a los siguientes resultados: la I.E no ha desarrollado el liderazgo en los docentes y no se cuenta con los conocimientos para obtener las metas esperadas.

Duarte y Hoyos, (2019) en su investigación presentada buscan reconocer los componentes de la gestión educativa de la escuela de ingeniería que han influido en el proceso de formación y la relación con la educación superior Colombiana. Este trabajo se desarrolló bajo el enfoque cualitativo y el método histórico. Fueron 5 ingenieros seleccionados como población a los cuales se les aplicó la técnica de la entrevista para el recojo de información para posteriormente ser procesada. Los investigadores concluyeron que la gestión educativa generará un impacto positivo y real en la medida que esté acorde con su entorno.

En el ámbito nacional, Choque-Quispe (2020) realiza una investigación que buscó identificar la concordancia entre las variables liderazgo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N°06 de la localidad de Ate. Este estudio desarrollado bajo el enfoque cuantitativo descriptivo y con diseño no experimental, contó con una población de 638 docentes de los cuales 396 conformaron la muestra. Los datos se recogieron con la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, la información fue procesada llegando a la conclusión que efectivamente existe correlación positiva fuerte entre las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa con un índice de 0,858.

Carrasco-Silva (2019) en su estudio de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, buscó identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de los directivos de las instituciones educativas de la provincia Cutervo. Para este estudio se contó con una población muestral de 94 líderes pedagógicos a los cuales se les aplicó dos encuestas que permitieron medir las premisas. Como resultado se obtuvo que existe relación positiva alta entre las variables, llegando a la conclusión que el problema se origina al analizar las premisas hallándose relaciones entre estas, condición que merece propuestas acerca de un liderazgo transformacional que permita cambios en los procesos de gestionar las instituciones.

Montenegro-Vega (2019) realizó una investigación que se orientó a implantar el modelo liderazgo directivo por competencias en las instituciones de educación básica del distrito de Santa Cruz. Este estudio de tipo descriptivo-propositivo y de diseño proyectivo trabajó con una población y muestra de 10 directores del distrito, aplicándose una encuesta para el recojo de datos. Se concluyó que los procesos de gestión evidenciaban problemas en sus funciones por lo tanto se hace la propuesta del liderazgo y mejorar la gestión.

Barturén, (2021) desarrolló una investigación con el propósito de definir la relación del liderazgo transformacional directivo con la gestión escolar en las instituciones educativas de Cutervo-Cajamarca. Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, descriptiva y correlacional, bajo el diseño no experimental que se desarrolló con una muestra conformada por 40 docentes usando como técnica la encuesta para obtener datos sobre las variables. Los resultados evidencian que existe dependencia de la gestión respecto al liderazgo transformacional concluyendo que la hipótesis alterna es aceptada.

Laureano, (2019) en su investigación presentada buscó fijar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en la institución educativa Pitágoras de Pasco. Se trabajó con 25 docentes como muestra y se aplicó un cuestionario y una ficha de observación para obtener los datos de las variables. Esta investigación estuvo orientada por el enfoque cuantitativo, su diseño no experimental, correlacional y transversal permitió la aplicación de instrumentos de evaluación que arrojaron como resultado la evidencia de un 19% de relación directa y significativa entre las variables.

Vílchez, (2019) en su tesis doctoral trabajada con el fin de establecer la relación entre el liderazgo finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional del personal directivo de las instituciones educativas de la provincia de Churcampá, Huancavelica. La investigación de tipo básica y con diseño descriptivo correlacional fue desarrollada con una muestra de 80 directores de las diferentes instituciones educativas y la técnica empleada para obtener los datos fue la encuesta, aplicándose como instrumento un cuestionario. A partir del análisis de la información se tuvo como

resultado una correlación positiva alta (0,77) concluyendo que existe correlación entre las variables.

A nivel local, Castillo, (2018) en su tesis doctoral presentada propuso el modelo de liderazgo directivo TRADIS para mejorar la gestión escolar en la zona rural de Lambayeque. Se trabajó con una población y muestra correspondiente a 5 instituciones educativas, siendo un total de 20 directivos y docentes con los que se trabajó en la obtención de información a través de la técnica de observación y entrevista semiestructurada. Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo-cuantitativo, de tipo descriptiva propositiva y se pudo llegar a la conclusión que la gestión en las instituciones educativas es deficiente por lo tanto es necesario.

Purisaca, (2017) en su investigación de carácter cuantitativo no experimental tuvo como fin plantear la mejora de la gestión educativa en la institución educativa CEIBOS de Chiclayo a través del liderazgo transformacional. Se recogió información respecto a las variables a través de un cuestionario a una muestra conformada por 74 directivos y docentes del cual se obtuvo como resultado la existencia de un porcentaje alto de indiferencia a los eventos de la institución y al trabajo en equipo por lo tanto se pudo comprobar la hipótesis y se llegó a la conclusión que es necesario la aplicación de un modelo de liderazgo transformacional en la institución educativa.

Cubas, (2017) propuso en su investigación presentar un modelo de liderazgo directivo orientado a generar un clima organizacional óptimo en la institución educativa Nuestra Señora de la Paz de Chiclayo. Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo-propositivo, contó con 26 docentes y 4 trabajadores como muestra al que se le aplicó como instrumento de recojo de datos, un cuestionario. Los resultados señalan que el 43% de trabajadores no están satisfechos con el liderazgo directivo. El clima organizacional fue calificado en nivel medio a bajo, por lo tanto se fortaleció la propuesta del modelo de liderazgo directivo y clima institucional.

En relación a **los fundamentos acerca del liderazgo transformacional**, mencionaremos. Primero, House (1976) planteaba que existen comportamientos

típicos que diferencian a los líderes del resto de personas. Tiene sus cimientos en el dominio ejercido por el líder en los individuos que los siguen por su trato respetuoso, confiable y de estimación. Posteriormente, la definición de transformador lo adopta Mac-Gregor (1978) el que observa que el líder lograba transformaciones en los comportamientos de los que lo siguen en la realización de las actividades que ellos proponen. Posteriormente Burns (2004) extiende estas perspectivas con nuevas visiones "Transformación del liderazgo" mencionando que los líderes van transformándose pasando de elementos transaccionales y negociadores a elementos de cambios.

Bass, (1987) considerado como promotor de este modelo de liderazgo transformacional es quien con sus aportaciones teóricas acerca de las motivaciones e inspiraciones de sus discípulos por el bienestar común. Así también Bass establece las diferencias entre liderazgo transformacional y carismático. El carismático tiene en sí mismo ser admirado y confiable en tanto que el transformacional desarrolla la independencia. Así también Hater y Bass (1988) establece la diferencia entre liderazgo transformacional y transaccional. El transaccional logra la capacidad requerida de sus adeptos mediante las compensaciones, todo lo opuesto del líder transformacional el que le impone un valor misionario mediante vivencias educativas con nuevas formas de razonamientos que superan las perspectivas ordinarias.

Una definición de liderazgo transformacional, acuñada por Bass y Avolio (1994) plantea que el liderazgo transformacional son los procesos donde los simpatizantes y el líder se respaldan unos a otros con miras a alcanzar sus metas dentro de la organización basándose en la fidelidad, seguridad, consideración y entusiasmo. Propusieron 4 elementos: estímulo intelectual orientado a fomentar situaciones problemáticas y creativas, liderazgo inspiracional relacionada con las motivaciones que entusiasman a sus adeptos, sus influencias ideales relacionadas con sus objetivos misionarios y visionarios, y las consideraciones individualizadas orientadas a diagnosticar carencias y competencias de los que los siguen.

De acuerdo con Ganga, et al. (2016) entre las **características del liderazgo transformacional** tenemos **motivaciones inspiradoras** encargadas de comunicar las percepciones trascendentales que comprende las aspiraciones y propósitos

considerando los fundamentos del progreso a nivel emocional y cognitivo de sus partidarios. **Las estimulaciones intelectuales** que tiene por entendido las excitaciones permanentes y potenciando los esfuerzos realizados por los servidores; fomentando procesos creativos, críticos, enjuiciándose las fallas con libertad. **Influencias idealizadas** según Herмосilla, et al (2016) facilitarían las actuaciones de forma íntegra lo que genera la confianza en sí mismo y seguridad entre compañeros. Desarrollando fidelidad, compromisos, seguridad, admiración, las satisfacciones y las producciones. Las **consideraciones individualizadas** que consideran primordialmente los resultados y el desarrollo de los maestros como profesional y ser humano; es por esto que se deben mostrar ciertos comportamientos al relacionarse y apoyar a los profesores, teniendo en cuenta que son personas y profesionales al mismo tiempo con competencias, carencias y sentimientos, (García, Fuentes, Mursulí & Madrigal, 2018). Es así que se persigue que los Directivos muestren competencias para adaptarse a entablar interrelaciones a nivel personal usando la comunicación y así también a las transformaciones que se dan en la organización.

La importancia del liderazgo transformacional está orientado a las respuestas que se dan en un universo complejo con transformaciones permanentes a nivel de sociedad, economía y tecnología como elementos que conforman los mercados laborales (Fernández & Quintero (2017). De acuerdo a Muali (2018) esa forma de liderazgo es trascendental pues permitirá afrontar las metas de un mundo globalizado donde se interrelacionan las personas con poder de liderar y sus adeptos dentro de la organización. De aquí que es considerado como un liderazgo que motiva al desarrollo de la independencia (Tian & Gerhard, 2019; Mekpor & Dartey-Baah, 2017)). De igual forma este modelo de liderazgo se convertirá en un elemento para intercambiar creatividad y conocimientos (Al-Husseini et al, 2019). Todo ello por el ánimo que el líder ejerce en sus discípulos que le permiten trascender personalmente teniendo como inicio los estímulos, motivaciones, reconocimientos e inspiraciones, los mismos que se rigen en la ética, responsabilidad, fidelidad y devociones (Sungu et al., 2019; Al-Amin, (2017). Del mismo modo, Sotteccani (2017) es una forma de liderazgo orientando y gestionando los procedimientos administrativos. Asring & Phil (2019) usando elementos que le permitan logra sus metas deseadas. Farahnak et al. (2019) esta

forma de liderazgo será el cimiento que sostenga las modificaciones de la institución hacia el crecimiento innovador de forma positiva. Así también Buil, Martínez & Matute (2019) nos dice que esta forma de liderar muestra una posición a nivel crítico para transformar y potenciar a líderes y adeptos en relación de sus motivaciones, inspiraciones, estimulaciones, intelectuales de forma grupal y personal.

Para **las dimensiones** se han considerado aportes de diversos investigadores que fundamentan liderazgo transformacional. **El liderazgo idealizado** entendido como la competencia para el desarrollo de las dedicaciones, lealtades, innovaciones e inspiraciones (Alqatawenah, 2018; Rao, 2018). unido al valor moral y ético de Díaz y Quiñones (2018). Las personas con este tipo de liderazgo desarrollan y motivan sentimientos misionales según el interés de las entidades u organizaciones (Muterera, et al., 2018; Ong, Mayer, Tost, L. & Wellman, (2018). Este líder se tiene en cuenta como un modelo a considerar por su responsabilidad y las admiraciones que fomentan en sus adeptos que lo emulan. (Villalobos, 2017).

Las características que podemos observar pueden ser posiciones personales de los discípulos, comunicación de información a sus adeptos, enfrentar los problemas de forma positiva. Busca dar solución a los conflictos en la organización, realizando actividades específicas, muestran capacidades para guiar dicha organización, escuchando a sus adeptos, considerando sus necesidades, y motiva a sus discípulos, (Mekpor & Dartey-Baah, 2017; Salas-Vallina, Simone & Fernández-Guerrero, 2020).

El liderazgo inspiracional se origina en los intercambios de ideologías entre sus discípulos incentivando el valor de trabajar en equipos, fomentando sentimientos visionarios y misionales entre sus seguidores (AlHusseini et al., 2019; Ullah, Hameed, Kayani, & Fazal, (2019). Esta forma de liderazgo usa simbologías, figuras, sentimientos y procesos comunicativos asertivos para motivar e inspirar, lo que generará alegrías, posibilidades, responsabilidades y dedicación (Muterera, et al., 2018; Körösényi & Patkós, (2017).. Este tipo de líder se comunica asertivamente, tiende a pensar en el mañana de manera visionaria, busca trabajar en equipos apuntando a logra las metas de la organización (Villalobos, 2017; Bonau, 2017).. Las cualidades que busca potenciar son: La coherencia discursiva y ejecutiva, influir en los seguidores acerca de la utilidad de los trabajos, priorizando las actividades

a nivel de institución, mostrando el cumplimiento de las tareas colaborativamente, genera probabilidades y estímulos que permitan lograr las metas organizacionales, son perseverantes para lograr sus propósitos.

El liderazgo intelectual busca estratégicamente solucionar situaciones problemáticas de su entorno y a la vez las de sus discípulos buscando fomentar proceso creativos y novedosos que estimulen el cumplir las metas y tomar acuerdos (Al-Husseini et al., 2019; Ruan, (2020). A la vez logra motivar a sus seguidores a que alcances sus fines de forma competente buscando referentes teóricos novedosos y actualizados que permitan mirar de otra manera los conflictos y darles solución (Muterera et al., 2018). Las características típicas de acuerdo con Villalobos desarrolladas serían la enmienda de los discípulos positivamente, estimulación de los desempeños eficientemente, mostrar alternativas de solución a los problemas, fomentar el crecimiento de ideologías novedosas entre sus adeptos, aumento de responsabilidades en las labores, implantar acuerdos y usar tácticas estratégicas asertivamente.

El liderazgo individualizado entendido como la manera de percibirse a uno mismo, mostrando atención a las carencias de sus discípulos logrando desarrollarse mediante el entrenamiento para solucionar sus exigencias (Al-Husseini et al., 2019). De acuerdo con Villalobos (2017) buscan atender de forma singular a sus discípulos, mostrándose empáticos, asertivos, serviciales y escuchándolos asertivamente; entre sus cualidades está el brindar soluciones transparentes, desarrollar actividades responsables, empáticas direccionadas a sus seguidores, gran interés en sus labores, desarrollar capacidades de apoyo, reconocer los buenos desempeños.

En cuanto a los referentes **teóricos** seleccionados en la gestión educativa hallamos la teoría **de la calidad educativa que de** acuerdo a Gómez (2010) nos dice que emerge de las contrariedades en cuanto al significado en relación de las planificaciones y actividades orientadas a conducirse por determinados procesos, circunstancias y metas teniendo en consideración los avances del estudiantado buscando de esta forma una educación de calidad. Esta es una definición esencial en las políticas educativas que dependerán de las percepciones y las singularidades al interpretar los diversos entornos. **La teoría de las utilidades**

sociales y rentabilidades económicas según Chiavenato (2007) centrada en el crecimiento y los productos educativos al interior de las sociedades de manera eficaz y eficiente, llevando a desarrollar acciones adecuadas y evidentes que sean controladas y reconocidas en los avances de las personas al interior de las comunidades pluralistas. Por esto los procesos de gestión de las escuelas considera ciertos valores tradicionales como: los humanistas de Elton Mayo, las centralizaciones y descentralizaciones, especializaciones para laborar, estructurales propuestas por Weber; otras teorías aportantes a estas formas de gestión es el ejemplo burocrático, la teoría comportamental, sistémica y situacional. **La gestión escolar** es definida teniendo en consideración las acciones del directivo el cual deberá tener conocimientos profundos en el manejo de capacidades para poder realizar la gestión de forma asertiva en el manejo y registro del estado emocional de sus colaboradores, (Andriani, Kesumawati & Kristiawan, 2018). Los procesos de gestión en las escuelas parten del compromiso de acrecentar la formación y poder cumplir labores que concreten los objetivos. Por esto se hará imprescindible cumplir con el desenvolvimiento del conocimiento, posturas y capacidades usadas en los procedimientos de formación que lleven al crecimiento de sus habilidades propiciando los medios adecuados para lograr mejoras. (Quintana-Torres, 2018).

Algunas cualidades para gestionar en las escuelas de acuerdo a Fuentes-Pérez (2019) están basadas en las respuestas que se puedan lograr como productos de las labores desarrolladas de forma eficiente y eficaces. Quienes llevan la gestión son el director, profesores, funcionario y alumnos con los tutores de manera organizada constituyéndose en elementos transformadores de cambios sociales logrando una educación de calidad. Aquí son importantes las definiciones, actividades, metas y productos que son necesarios lograr, respondiendo a las ofertas de los servicios educativos que se ofrecen para el logro del aprendizaje óptimo. (Eliyana & Ma'arif, 2019). El proceso de enseñanza-aprendizaje están orientados al alumnado considerando como base competencias, habilidades y potencialidades. Aquí tienen un papel trascendental los recursos y herramientas que servirán como soportes físicos del aprendizaje. Además se considera el ritmo y estilo con que aprenden el alumno direccionando a seleccionar la estrategia más apropiada en el proceso educativo.

La trascendencia de la gestión escolar se basa en que este proceso deberá considerar la definición medular relacionada con la justicia, eficacia y optimización los sistemas educativos que mejoren las producciones del estudiante. La gestión deberá repotenciar y acrecentar un buen aprendizaje, liderar, trabajar colaborativamente, las vocaciones docentes, las especializaciones, las disciplinas escolares, las interrelaciones institución educativa -entorno familiar (Fuentes-Pérez, 2019).

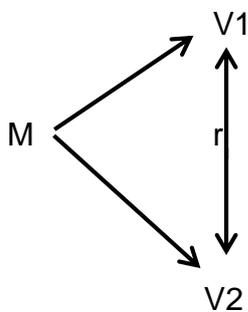
Carrasco-Silva, J. (2019) considera dimensiones a nivel directivo, pedagógico y académico, de las comunidades administrativas. **La gestión directiva** se orienta a promover las mejoras institucionales, diseña, organiza, desarrolla y evalúa la formación organizacional, (Herrera-Meza, 2017). Partiendo de una mirada visionaria y misionaria para otorgar el rol a todos los integrantes de la I.E. **La gestión pedagógica y académica** liderada por el directivo que de acuerdo a la estructura se reúne con sus seguidores para planificar, ejecutar y evaluar el aprendizaje de los alumnos considerando como cimiento el entorno y las carencias priorizados merecedoras de atenciones y mejoras. **La gestión de la comunidad** se puede observar en los integrantes de la sociedad; el directivo deberá llamar a sus trabajadores a contextualizar los problemas que permita obtener fundamentos de logros a nivel interno y externo que determine las metas, planes de acción, ejecutar procedimientos y evaluar resultados, (Ari & Luisa, 2017). Los procesos de gestión a nivel administrativo tienen como característica promover la búsqueda de medios económicos y a nivel material para asistir el logro de las metas planteadas en el PAT. Este tipo de gestión ayuda a cimentar las regulaciones para satisfacer las carencias del alumnado y seguidores de la Institución que permita lograr de manera eficiente los aprendizajes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, ya que sólo se establecerá las bases teóricas que justifican la relación de las dos variables y del mismo modo de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el tipo de investigación es descriptivo correlacional en donde se van a describir las variables en primer lugar para luego establecer la relación entre las mismas.

El diseño es de un estudio no experimental, transversal y correlacional y esquemáticamente es establecido de la siguiente manera:



Dónde:

M: Representa al grupo de estudios

V1: Está representado por la variable Gestión Escolar

V2: Está representada por la variable Liderazgo Transformacional

r: Es el valor del Coeficiente de correlación

3.2. Variables, operacionalización

Variables

V1: Variable Gestión Escolar

La gestión escolar es definida teniendo en consideración las acciones del directivo el cual deberá tener conocimientos profundos en el manejo de capacidades para poder realizar la gestión de forma asertiva en el manejo y registro del estado emocional de sus colaboradores, (Andriani, Kesumawati & Kristiawan, 2018).

V2: Variable Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un proceso en el cual seguidores y líderes se apoyan mutuamente para lograr los objetivos organizacionales en base a la lealtad, confianza, respeto y admiración (Bass y Avolio, 1994).

Operacionalización

La operacionalización de las variables está detallada en el anexo 01.

3.3. Población

La población está representada por 33 profesionales entre docentes y directivos de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo.

Siendo de tamaño pequeña la población se va a trabajar con toda ella, por tanto no necesita ni muestra ni aplicación de técnica de muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnicas de Investigación se hizo uso de la técnica de Gabinete y de campo, en la primera se realizó mediante el uso de gestores bibliográficos para el procesamiento de la información que sirvieron para la organización tanto de la introducción como la del marco teórico, en cuanto a la técnica de campo se trabajó con la técnica de la encuesta para recoger información de las variables de estudio en este caso se trabajaron como instrumentos dos cuestionarios, uno para evaluar la gestión y otro para evaluar el liderazgo transformacional, los mismos que se validaron a criterio de juicio de expertos y se realizó la confiabilidad de ambos instrumentos resultando altamente fiables ya que el coeficiente de Alfa de Cronbach para cada uno de ellos, resultaron ser mayores que 0,70.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se aplicaron en la presente están relacionados fundamentalmente con coordinaciones con el director, para solicitar la autorización

de la realización de la investigación, con los docentes, para lograr su participación en el llenado de los instrumentos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se trabajó en primer lugar con la estadística descriptiva, en la que se procesaron los datos recogidos mediante el uso de tablas y gráficos de frecuencias estadísticas tanto de las variables gestión escolar y liderazgo transformacional, como la de sus dimensiones; luego se trabajó con herramientas de la estadística correlacional e inferencial para hallar la correlación de las variables y desarrollar la prueba de hipótesis del presente estudio con rho de Spearman o r de Pearson según el resultado de la prueba de normalidad de las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Como aspectos éticos del presente estudio se tuvieron en cuenta los establecidos por la Universidad César Vallejo considerando la Resolución del Consejo Universitario N° 0262-2020 relacionado al Código de Ética de las Investigaciones realizadas en la Universidad en la que señala los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia que protegen sobre todo a las personas que colaboran en los resultados de la presente investigación, manteniendo su anonimato en todo el informe, de igual manera se respetó la autoría de las teorías que aportaron al desarrollo del presente estudio, citando en todo el trabajo a los autores aportantes, utilizando para ello las Normas APA en su versión 7.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

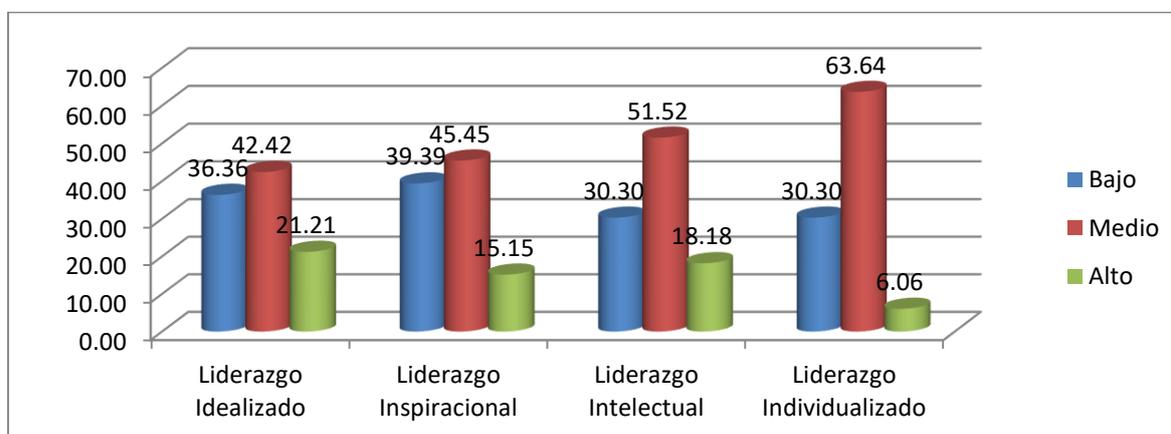
Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional

Niveles	Liderazgo idealizado		Liderazgo inspiracional		Liderazgo intelectual		Liderazgo individualizado	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	36.36	13	39.39	10	30.30	10	30.30
Medio	14	42.42	15	45.45	17	51.52	21	63.64
Alto	7	21.21	5	15.15	6	18.18	2	6.06
Total	33	100.00	33	100.00	33	100.00	33	100.00

Nota: Resultados del Cuestionario de Liderazgo Transformacional.

Figura 1

Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional



En la tabla y figura 1, se obtuvo como resultado al realizar al grupo de estudio se encontró en su mayoría de profesionales entre docentes y directivos de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, del total el 42.42% se encuentra en un nivel medio de un liderazgo idealizado, luego el 36.36% presenta un nivel bajo y luego el 21.21% está en un nivel alto; así mismo la dimensión liderazgo inspiracional el 45.45% se encuentra en un nivel medio, seguido del 39.39% de un nivel bajo y el 15.15% está en un nivel alto; luego la dimensión liderazgo intelectual el 51.52% está en un nivel medio, seguido del nivel bajo con el 30.30% y por último el 18.18% está en un nivel alto y por último la dimensión liderazgo individualizado el 63.64% presenta un nivel medio, luego el 30.30% presenta un nivel bajo y una pequeña población se encuentra en un nivel alto con el 6.06% encontrando en su mayoría en un nivel medio.

Tabla 2

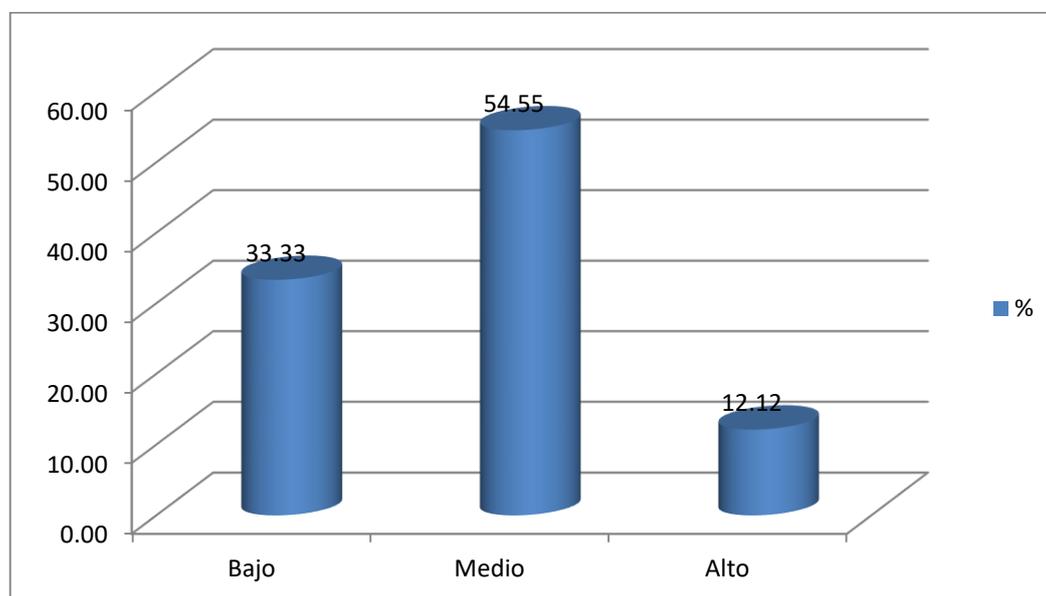
Nivel de liderazgo transformacional

Total	f	%
Bajo	11	33.33
Medio	18	54.55
Alto	4	12.12
Total	33	100.00

Nota: Resultados del Cuestionario de Liderazgo Transformacional.

Figura 2

Nivel de liderazgo transformacional

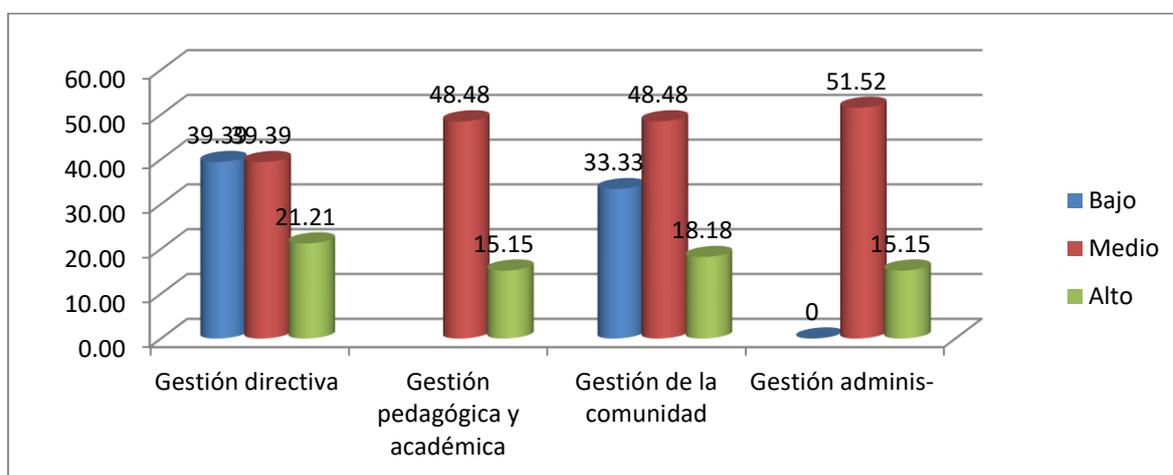


En la tabla y figura 2, se obtuvo como resultado al realizar al grupo de estudio se encontró en su mayoría de profesionales entre docentes y directivos de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, del total el 54.55% se encuentra en un nivel medio de su liderazgo transformacional, seguido del 33.33% está en un nivel bajo y por último el 12.12% presenta un nivel alto siendo una pequeña población.

Tabla 3*Niveles de las dimensiones de gestión escolar*

Niveles	Gestión directiva		Gestión pedagógica y académica		Gestión de la comunidad		Gestión administrativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	13	39.39	12	36.36	11	33.33	11	33.33
Medio	13	39.39	16	48.48	16	48.48	17	51.52
Alto	7	21.21	5	15.15	6	18.18	5	15.15
Total	33	100.00	33	100.00	33	100.00	33	100.00

Nota: Resultados del Cuestionario de Gestión Escolar.

Figura 3*Niveles de las dimensiones de gestión escolar*

En la tabla y figura 3, se obtuvo como resultado al realizar al grupo de estudio se encontró en su mayoría de profesionales entre docentes y directivos de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, del total el 39.39% se encuentra en un nivel medio y bajo de su gestión directiva y por último el 21.21% está en un nivel alto; así mismo la dimensión Gestión pedagógica y académica el 48,48% se encuentra en un nivel medio, seguido del 36.36% de un nivel bajo y el 15.15% está en un nivel alto; luego la dimensión gestión de la comunidad el 48.48% está en un nivel medio, seguido del nivel bajo con el 33.33% y por último el 18.18% está en un nivel alto y por último la dimensión gestión administrativa el 51.52% presenta un nivel medio, luego el 33.33% presenta un nivel bajo y una pequeña población se encuentra en un nivel alto con el 15.15% encontrando en su mayoría en un nivel medio.

Tabla 4

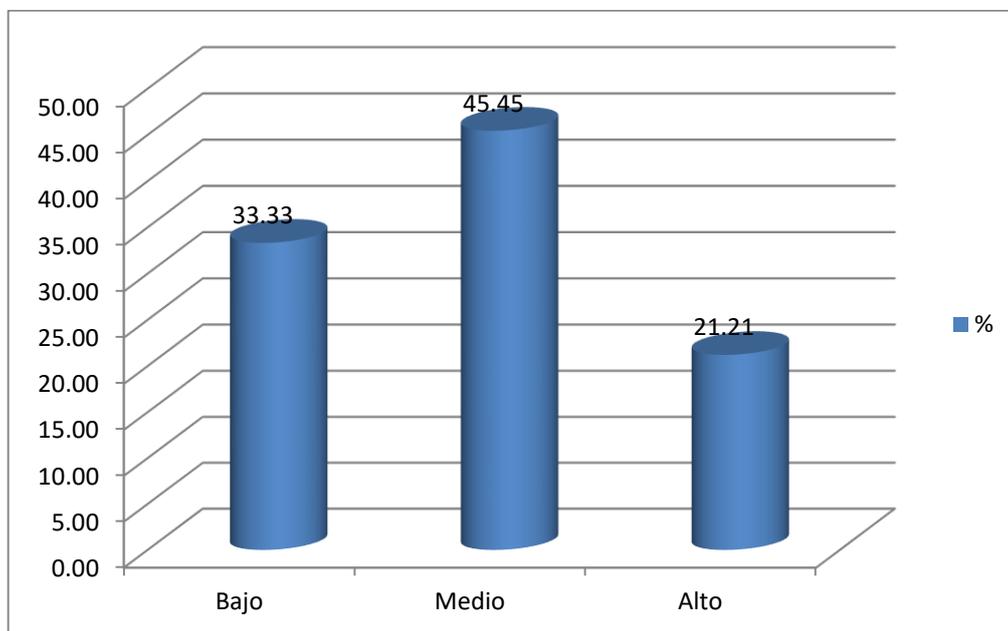
Nivel de gestión escolar

Total	f	%
Bajo	11	33.33
Medio	15	45.45
Alto	7	21.21
Total	33	100.00

Nota: Resultados del Cuestionario de Gestión Escolar.

Figura 4

Nivel de gestión escolar



En la tabla y figura 4, se obtuvo como resultado al realizar al grupo de estudio se encontró en su mayoría de profesionales entre docentes y directivos de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, del total el 45.45% se encuentra en un nivel medio liderazgo transformacional, seguido del 33.33% está en un nivel bajo y por último el 21.21% presenta un nivel alto siendo una pequeña población.

Tabla 5*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Escolar	,184	33	,006	,855	33	,000
Liderazgo Transformacional	,191	33	,004	,845	33	,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5 se aprecia que la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov revela que el nivel de significatividad es menor de 0,05. El valor de significancia en ambas variables no es normal por ser menor de 0,05; por lo que se debe utilizar el Rh de Spearman.

Tabla 6*Nivel de relación entre Gestión escolar y Liderazgo Transformacional*

			Gestión Escolar	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Gestión Escolar	Coefficiente de correlación	1,000	,965**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,965**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 5 se aprecia el resultado de la correlación entre la conectividad como dimensión de la variable redes sociales y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente acerca de los 33 participantes encuestados. El P o sig. (bilateral) alcanzado que fue 0 se contrasta con la cuantificación de SPSS (1% = 0,01). Al alcanzar en esa contrastación una valoración inferior a 0,01 se rechaza la HGN en el extremo: H₀: No existe relación entre Gestión escolar y Liderazgo Transformacional. Por tanto, se acepta la HGP en el extremo: H₁: Existe relación entre Gestión escolar y Liderazgo Transformacional. Se relacionan de manera directa o positiva como se confirma con el Rho de Spearman = 0,965, siendo la relación alta. Se concluye que existe relación entre Gestión escolar y Liderazgo Transformacional.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discuten los resultados tanto con la teoría como con los estudios previos internacionales, nacionales y regionales a partir de los propósitos de la presente investigación.

Con respecto al **objetivo** identificar el nivel de gestión escolar de profesionales entre docentes y directivos de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo se encontró que el 45.45% se encuentra en un nivel medio en gestión escolar, el 33.33% se encuentra en un nivel bajo y el 21.21% se ubicó en el nivel alto. Estos resultados tienen relación con las dificultades en gestión que encontró Purisaca, (2017) donde la mayoría de participantes se encontraba en el nivel bajo en el diagnóstico que ejecuto; por cuanto diseñó una propuesta de mejora para la gestión educativa argumentando que si no existe una buena gestión los procesos, los actores y las relaciones definitivamente fallan y los objetivos no se cumplen por cuanto recomienda superar los niveles de indiferencia de los actores a los eventos de la institución y al trabajo en equipo. Asimismo, Castillo, (2018) encontró que los participantes en su mayoría se encontraban en un nivel bajo en gestión escolar por cuanto diseñó una propuesta de liderazgo para la mejora de los procesos gestionarios institucionales concluyendo que es necesario la aplicación de nuevos diseños de gestión debido que en los espacios estudiados se encuentran en niveles de deficiencia. Por ello, Duarte y Hoyos, (2019) en su investigación presentada sostienen que se debe reconocer los componentes de la gestión educativa que impactan en los procesos de la educación superior para que se reoriente la gestión educativa y genere impactos positivos y reales en la institución en la medida que esté acorde con su entorno social.

Visto de este modo, el estudio se encontró que la capacidad de gestión escolar tiene dificultades y esto generalmente se debe porque en los países que tienen menores ingresos per cápita y que no exista liderazgo por parte de los directivos que pertenecen a las instituciones; los mismos que no comparten su liderazgo con los otros estamentos de la escuela situación que lleva al no cumplimiento de los procesos, objetivos y productos.

Esta situación vista desde una perspectiva de producción y desarrollo de los países considerados del tercer mundo no se manifiesta, puesto que se nota un claro descuido por parte de los gobernantes, y esto se puede notar en el caso del Perú en el bajo presupuesto que le dan al Sector Educación, que si se aumenta, bien podría servir para capacitar a los directivos y a los docentes a tener una buena y adecuada Gestión Escolar que contribuya a que el proceso de Gestión se realice de una manera óptima y pertinente.

De acuerdo a Gómez (2010) nos dice que emerge de las contrariedades en cuanto al significado en relación de las planificaciones y actividades orientadas a conducirse por determinados procesos, circunstancias y metas teniendo en consideración los avances del estudiantado buscando de esta forma una educación de calidad. Esta es una definición esencial en las políticas educativas que dependerán de las percepciones y las singularidades al interpretar los diversos entornos. A esto sumamos la teoría de las utilidades sociales y rentabilidades económicas según Chiavenato (2007) centrada en el crecimiento y los productos educativos al interior de las sociedades de manera eficaz y eficiente, llevando a desarrollar acciones adecuadas y evidentes que sean controladas y reconocidas en los avances de las personas al interior de las comunidades pluralistas, esto implica que, a mejor gestión, mejor se desarrolla una nación o país. Del mismo modo los procesos de gestión de las escuelas consideran ciertos valores tradicionales como: los humanistas de Elton Mayo, agregamos a ello las centralizaciones y descentralizaciones, especializaciones para laborar, estructurales propuestas por Weber; y así sucesivamente aparecen otras teorías aportantes a la buena Gestión Educativa que indudablemente aseguran el desarrollo de un País, y eso se puede ver como ejemplo en los países desarrollados también llamados países del primer mundo quienes apostaron para su desarrollo en la Educación.

La gestión escolar es definida teniendo en consideración las acciones del directivo el cual deberá tener conocimientos profundos en el manejo de capacidades para poder realizar la gestión de forma asertiva en el manejo y registro del estado emocional de sus colaboradores, (Andriani, Kesumawati & Kristiawan, 2018). Los

procesos de gestión en las escuelas parten del compromiso de acrecentar la formación y poder cumplir labores que concreten los objetivos. Por esto se hará imprescindible cumplir con el desenvolvimiento del conocimiento, posturas y capacidades usadas en los procedimientos de formación que lleven al crecimiento de sus habilidades propiciando los medios adecuados para lograr mejoras. (Quintana-Torres, 2018).

Se debe tener en cuenta también que algunas cualidades para gestionar en las escuelas de acuerdo a Fuentes-Pérez (2019) están basadas en las respuestas que se puedan lograr como productos de las labores desarrolladas de forma eficiente y eficaces. Quienes llevan la gestión son el director, profesores, funcionario y alumnos con los tutores de manera organizada constituyéndose en elementos transformadores de cambios sociales logrando una educación de calidad. Aquí son importantes las definiciones, actividades, metas y productos que son necesarios lograr, respondiendo a las ofertas de los servicios educativos que se ofrecen para el logro del aprendizaje óptimo. (Eliyana & Ma'arif, 2019). El proceso de enseñanza-aprendizaje están orientados al alumnado considerando como base competencias, habilidades y potencialidades. Aquí tienen un papel trascendental los recursos y herramientas que servirán como soportes físicos del aprendizaje. Además se considera el ritmo y estilo con que aprenden el alumno direccionando a seleccionar la estrategia más apropiada en el proceso educativo.

La trascendencia de la gestión escolar se basa en que este proceso deberá considerar la definición medular relacionada con la justicia, eficacia y optimización los sistemas educativos que mejoren las producciones del estudiante. La gestión deberá repotenciar y acrecentar un buen aprendizaje, liderar, trabajar colaborativamente, las vocaciones docentes, las especializaciones, las disciplinas escolares, las interrelaciones institución educativa -entorno familiar (Fuentes-Pérez, 2019).

Con respecto al **objetivo** identificar el nivel de liderazgo transformacional profesionales entre docentes y directivos de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, el 54.55% se

encuentra en un nivel medio de su liderazgo transformacional, el 33.33% está en un nivel bajo y el 12.12% se ubicó en el nivel alto. Estos resultados confirman lo encontrado por Cubas, (2017) quien encontró que el 43% de trabajadores no están satisfechos con el liderazgo directivo por cuanto el clima organizacional muestra dificultades con calificación del nivel medio a bajo situación que propone aplicaciones de diseños de propuestas de modelos de liderazgo directivo y clima institucional para la generación de climas adecuados y acogedores para el funcionamiento óptimo de la organización.

Asimismo, Podestá, (2018) obtuvo como resultado que el 62% de los docentes no mostraban aceptación al liderazgo del director, por lo que se concluyó que, si la calidad de la gestión es deficiente, de igual manera es la situación de la institución educativa. De igual modo, Vílchez (2019) en su estudio doctoral encontró que los índices de liderazgo fueron bajos con respecto a los aprendizajes en la muestra estudiada, pero, aun así, el índice de correlación fue positiva alta (0,77). Por ello Lema, (2019) en su estudio realizado sostiene que se deben aplicar estrategias de desarrollo de liderazgo docente con el propósito de enriquecer la convivencia escolar de la institución educativa; debido que las instituciones de manera general obvian la ejecución y desarrollo de liderazgos en los docentes.

Ante las dificultades de liderazgo encontradas, Montenegro-Vega (2019) sostiene que se debe implantar un modelo liderazgo directivo para el desarrollo de competencias en las instituciones educativas debido que los procesos de gestión evidencian problemas en sus funciones y requieren con urgencia de propuestas viables de liderazgo para la mejora de la gestión que está íntimamente relacionada.

A partir de estos asertos se puede concluir que las dificultades que muestra el liderazgo no permite que la institución alcance sus objetivos y metas propuestas en función de la gestión escolar que es una variable que se relaciona de manera inmediata para un óptimo funcionamiento de los procesos para alcanzar buenos productos.

Por tanto el liderazgo transformacional es importante evaluarlo y tenerlo en cuenta en cualquier institución educativa ya que está orientado a dar las respuestas que se dan en un universo complejo con transformaciones permanentes a nivel de

sociedad, economía y tecnología como elementos que conforman los mercados laborales (Fernández & Quintero (2017). De acuerdo a Muali (2018) esa forma de liderazgo es trascendental pues permitirá afrontar las metas de un mundo globalizado donde se interrelacionan las personas con poder de liderar y sus adeptos dentro de la organización. De aquí que es considerado como un liderazgo que motiva al desarrollo de la independencia (Tian & Gerhard, 2019; Mekpor & Dartey-Baah, 2017)). De igual forma este modelo de liderazgo se convertirá en un elemento para intercambiar creatividad y conocimientos (Al-Husseini et al, 2019). Todo ello por el ánimo que el líder ejerce en sus discípulos que le permiten trascender personalmente teniendo como inicio los estímulos, motivaciones, reconocimientos e inspiraciones, los mismos que se rigen en la ética, responsabilidad, fidelidad y devociones (Sungu et al., 2019; Al-Amin, (2017). Del mismo modo, Sotteccani (2017) es una forma de liderazgo orientando y gestionando los procedimientos administrativos. Asring & Phil (2019) usando elementos que le permitan logra sus metas deseadas. Farahnak et al. (2019) esta forma de liderazgo será el cimiento que sostenga las modificaciones de la institución hacia el crecimiento innovador de forma positiva. Así también Buil, Martínez & Matute (2019) nos dice que esta forma de liderar muestra una posición a nivel crítico para transformar y potenciar a líderes y adeptos en relación de sus motivaciones, inspiraciones, estimulaciones, intelectuales de forma grupal y personal.

Por tanto se hace necesario que si se evalúa de manera permanente el liderazgo transformacional, hará posible que se detecten algunas limitaciones, las mismas que pueden ser mejoradas gracias a la aplicación de talleres conforme se han establecido en los antecedentes de estudio, mejora que a la larga contribuirá a la buena gestión educativa en pro del logro de la calidad educativa a corto, mediano y largo plazo.

Con respecto al **objetivo** establecer el grado de relación entre Gestión escolar y Liderazgo Transformacional entre docentes y directivos de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo se encontró que existe una relación directa, positiva entre gestión escolar y liderazgo

transformacional; situación que se confirma con el Rho de Spearman = 0,965, siendo la relación alta. Estos índices alcanzados en la investigación se relacionan con lo encontrado por Acuña y Bolívar, (2019) quienes relacionaron estilos de liderazgo y modelo de gestión encontrándose que existe una relación directa y significativa entre las variables mencionadas, aceptándose la hipótesis planteada de igual modo, Choque-Quispe (2020) al correlacionar liderazgo y gestión administrativa encontró claras evidencias que existe una correlación positiva fuerte entre las variables vinculadas con un índice de 0,858. Así mismo Carrasco-Silva (2019) en su estudio liderazgo transformacional y gestión encontrándose como resultado la evidencia de una vinculación positiva alta entre las variables vinculadas; concluyéndose que el problema se origina al analizar las premisas hallándose relaciones entre estas, condición que merece propuestas acerca de un liderazgo transformacional que permita cambios en los procesos de gestionar las instituciones. También Barturén, (2021) en su estudio correlacional de las variables liderazgo transformacional y gestión escolar evidenciándose que existe dependencia de la gestión respecto al liderazgo transformacional concluyendo que la hipótesis alterna es aceptada. Asimismo, Laureano, (2019) en su investigación presentada de liderazgo transformacional y gestión pedagógica encontró que ambas variables se vincular de manera directa y significativa. También Sánchez, (2018) se propuso determinar los aspectos resaltantes del liderazgos directivos y docentes que aportan a una gestión eficiente centrándose que las variables en la práctica no se cumplen pues las dificultades se visualizan de manera frecuente en los procesos de gestión que no se cumplen y no se logra alcanzar los objetivos institucionales.

A partir de este análisis discutido se puede concluir que las variables gestión escolar y liderazgo transformacional entre docentes y directivos están íntimamente vinculadas lo que significa que si en una institución existe buen liderazgo (transformacional) entonces se mejoran los procesos de gestión y por ende la institución cumple con sus objetivos a cabalidad para los que fue creado.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó la evaluación del nivel de la variable liderazgo transformacional de los profesionales entre directivos y docentes de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, en donde la mayoría que representa el 54.55% se encuentra en un nivel medio, le sigue el nivel bajo con un 33,33% y por último el 12,12% se ubica en el nivel alto, mostrando con estos resultados limitaciones en la variable liderazgo transformacional.

Se determinó la evaluación del nivel de la variable gestión escolar de los docentes y directivos de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, en donde la mayoría que representa el 45.45% se encuentra en un nivel medio, le sigue el nivel bajo con un 33,33% y por último el 21,21% se ubica en el nivel alto, mostrando con estos resultados limitaciones en la variable gestión escolar.

Se determinó el nivel de relación entre las variables gestión escolar y liderazgo Transformacional entre docentes y directivos de las diferentes áreas de la I.E. Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo y se relacionan de manera directa o positiva como se confirma con el Rho de Spearman = 0,965, siendo la relación alta.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos de la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, evaluar permanentemente la variable Gestión escolar para tomar medidas correctivas.

A los directivos de la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, aplicar talleres de capacitación sobre Gestión Escolar en pro del logro de la calidad educativa de la Institución

A los directivos de la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, evaluar permanentemente la variable Liderazgo Transformacional para tomar medidas correctivas.

A los directivos de la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo, aplicar talleres de capacitación sobre Liderazgo Transformacional en pro del logro de la calidad educativa de la Institución

REFERENCIAS

- Acuña, A. I. y Bolívar, C. M. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de Gestión educativa* (Tesis de Maestría) Universidad de la Costa de Barranquilla. Repositorio institucional <http://hdl.handle.net/11323/5172>
- Al-Amin, M. (2017). *Transformational leadership and employee performance mediating effect of employee engagement*. North South Business Review, 7(2), 28-40.
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I. y Moizer, J. (2019a). *Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty*. International Journal of Leadership in Education, 1–24. doi:10.1080/13603124.2019.1588381
- Alqatawenah, A. (2018). *Transformational leadership style and its relationship with change management*. Business: Theory and Practice, 19, 17–24. doi:10.3846/btp.2018.03
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). *The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance*. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(7), 19-29.
- Ari, S., & Luisa, D. (2017). *Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias*. Revista de Investigaciones Altoandinas, 19(3), 295-304. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Asring, J., & Pihl, S. (2019). *Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles*. Public Management Review, 21(6), 918–944. doi:10.1080/14719037.2018.1544272
- Barturén Barturén, J. C. (2021). *Liderazgo transformacional el director en la gestión escolar de la red educativa rural Nacor Ríos Salazar, Cutervo-Cajamarca, 2021*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66933>

- Bass, B. (1987). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. *Academy of Management Review*, 12(4), 756–757. doi:10.5465/amr.1987.4306754
- Bass, B., & Avolio, B. (1989). *Potential biases in leadership measures: How prototypes, leniency, and general satisfaction relate to ratings and rankings of transformational and transactional leadership constructs*. *Educational and Psychological Measurement*, 49(3), 509–527. doi:10.1177/001316448904900302
- Bonau, S. (2017). *How to become an inspirational leader, and what to avoid*. *Journal of Management Development*.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). *Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality*. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.06.014
- Burns, J. (2004). *Transforming Leadership*. New York: Routledge. doi:10.1201/9780203735237
- Carrasco-Silva, J. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo*. (Tesis de maestría, UCV). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35897>
- Castillo Rivera, J. Y. (2018). *Modelo De Liderazgo Directivo TRADIS Para Mejorar La Gestión Escolar De Las Instituciones Educativas De Secundaria Rural De La Provincia De Lambayeque*. (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31701>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Choque-Quispe, M. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en las instituciones educativas de las redes 11,12 y 13 de la UGEL N°06 del distrito de Ate, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad La Unión). https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3611/Maria_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cornejo, M. (2016). *Todos los secretos de la excelencia*. Caracas: editorial s.a de c.v

- Cubas Llamo, M. V. (2017). *Modelo de liderazgo directivo para el buen clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo-2017*. (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31702>
- Díaz, J., & Quiñones, A. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11754/diaz_cj.pdf?sequence=1 doi:10.1080/03057925.2019.1585757
- Duarte, F. y Hoyos, M. (2019). *La gestión educativa y su relación con la calidad de la educación en el programa de ingeniería civil de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, a través de su historia*. (Tesis de maestría) Universidad de La Salle, Bogotá - Colombia. <https://cutt.ly/syUPPm7>
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144-150.
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2019). *The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Subordinate Attitudes and Implementation Success*. Journal of Leadership and Organizational Studies, 27(1), 98-111. doi:10.1177/1548051818824529
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Revista Venezolana de Gerencia, 22(77), 56-74. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/22498/22202>
- Fuentes Pérez, M. A. (2019). *Liderazgo en justicia social, ingrediente indispensable para la gestión escolar incluyente*. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 14(1). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=139996518&lang=es&site=eds-live>
- Fuentes Pérez, M. A. (2019). *Liderazgo en justicia social, ingrediente indispensable para la gestión escolar incluyente*. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 14(1).

- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile*. *Interciencia*, 41(9), 596-604. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1726357&pid=S2313-2957201700030000700008&lng=es
- García, R. E., Fuentes, J. R. A., Mursulí, F. M. V., & Madrigal, A. I. M. (2018). *Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela*. *Revista UNIANDES Episteme*, 5(3), 210-224.
- Gómez-Yepes, R. (2010). *Calidad educativa: más que resultados en pruebas estandarizadas*. *Educación y Pedagogía*, 38, 75-89. Recuperado de http://www.humanas.unal.edu.co/iedu/files/4714/3351/6065/Gomez_2004.pdf
- Hater, J., & Bass, B. (1988). *Superiors' Evaluations and Subordinates' Perceptions of Transformational and Transactional Leadership*. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695–702. doi:10.1037/0021-9010.73.4.695
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da costa, S., & Páez, D. (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 135-143. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1726362&pid=S2313-2957201700030000700010&lng=es
- Herrera-meza, (2017). *El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio Documental mediante la cartografía conceptual*. *Revista de Pedagogía*, Vol. 38, N° 102, 2017, pp. 164-194. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=d1e2ab08-a427-4c64-b6f8-659b499e5c55%40pdc-v-sessmgr02>
- House, R. J. (1976). A 1976 Theory of Charismatic Leadership. Working Paper Series 76-06. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED133827.pdf>
- Körösényi, A., & Patkós, V. (2017). *Variations for inspirational leadership: The incumbency of Berlusconi and Orbán*. *Parliamentary Affairs*, 70(3), 611-632.

- Laureano Alania, E. T. (2019). *Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras–Pasco*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38234>
- Lema, M. L. (2019). *Estrategias de desarrollo y liderazgo docente para mejorar la convivencia escolar en la Unidad Educativa “Valencia herrera”, Ambato, Ecuador* (tesis de maestría) Universidad Tecnológica Indoamérica. Repositorio institucional <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1091/1/TESIS%20MAR%C3%8DA%20LUISA%20LEMA.pdf>
- MacGregor, J. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper & Row
- Mauli, J. (2018). *Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del colegio experimental de aplicación _ UNE* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1373/TM_CE-Ge_3212_M1
- Mekpor, B., & Dartey-Baah, K. (2017). *Leadership styles and employees’ voluntary work behaviors in the Ghanaian banking sector*. Leadership & Organization Development Journal.
- Mekpor, B., & Dartey-Baah, K. (2017). *Leadership styles and employees’ voluntary work behaviors in the Ghanaian banking sector*. Leadership & Organization Development Journal.
- Monge, A. E. N., & Vitoria, S. R. (2018). *Buenas prácticas que favorecen el trabajo colaborativo entre la gestión de un centro educativo y los órganos de apoyo*. Innovaciones Educativas, 20(29), 43-54.
- Montenegro-Vega, M.L. (2019). *Modelo de liderazgo directivo por competencias para la gestión educativa en educación básica regular en la provincia de Santa Cruz-Cajamarca-* 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43418>

- Muterera, J., Hemsworth, D., Baregheh, A., & Garcia, B. (2018). The Leader–Follower Dyad: The Link Between Leader and Follower Perceptions of Transformational Leadership and Its Impact on Job Satisfaction and Organizational Performance. *International Public Management Journal*, 21(1), 131–162. doi:10.1080/10967494.2015.1106993
- Ong, M., Mayer, D. M., Tost, L. P., & Wellman, N. (2018). *When corporate social responsibility motivates employee citizenship behavior: The sensitizing role of task significance*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 44–59.
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). *Sustainable Development Goals*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Podestá, M. I. (2018). *El liderazgo de gestión de la calidad en el cambio y la mejora de centros educativos* (Tesis de maestría) Universidad católica del Uruguay. Repositorio institucional <https://www.flacsi.net/wp-content/uploads/2020/01/Tesis-final-3-mayo-word-97.pdf>
- Purisaca Vigil, P., & Sobrino Olea, A. Y. (2017). *Liderazgo transformacional para mejorar la Gestión Educativa en la IEP CEIBOS-Chiclayo*. (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18823>
- Quintana-Torres, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores* 21(2), 259-281. doi: 10.5294/edu.2018.21.2.5. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=d1e2ab08-a427-4c64-b6f8-659b499e5c55%40pdc-v-sessmgr02>
- Ramírez, A., Ramírez, R y Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista: CE Contribuciones a la Economía*. ISSN: 1696-8360. URI: <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>.
- Rao, M. (2018). *A blueprint to build ethical leadership globally: Examples and illustrations*. *The Journal of Values-Based Leadership*, 11(1), 4.
- Rojas, C. & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(1).

Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>

- Ruan, N. (2020). *Accumulating academic freedom for intellectual leadership: Women professors' experiences in Hong Kong*. Educational Philosophy and Theory, 1-11.
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). *The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW)*. Journal of Business Research, 107, 162-171.
- Sánchez Villera, P. N. (2018). *Evaluación del liderazgo en la gestión escolar* (Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2018.). https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1348/CCA-spa-2018-Evaluacion_del_liderazgo_en_la_Gestion_Escolar?sequence=1
- Sánchez, P. N. (2018). *Evaluación del liderazgo en la gestión escolar* (tesis de maestría) Universidad Externado de Colombia. Repositorio institucional https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1348/CCA-spa-2018-Evaluacion_del_liderazgo_en_la_Gestion_Escolar;jsessionid=08E093FB5203B3D532795B59BD0C3C3A?sequence=1
- Sotteccani, K. (2017). *Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10846/Sotteccani_AK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sungu, L. J., Weng, Q. (Derek), & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. International Journal of Selection and Assessment, 27(3), 1–11. doi:10.1111/ijsa.12256
- Tian, M., & Gerhard, S. (2019). Mapping the international knowledge base of educational leadership, administration and management: a topographical

perspective. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 1–20.

Ullah, I., Hameed, R. M., Kayani, N. Z., & Fazal, Y. (2019). *CEO ethical leadership and corporate social responsibility: Examining the mediating role of organizational ethical culture and intellectual capital*. *Journal of Management & Organization*, 1-21.

Vilchez Jorge, R. (2019). *Liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional del personal directivo de la educación básica regular de la provincia de Churcampa-2019*. (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44095>

Villalobos, S. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7426/Villalobos_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Bank. (2018). *LEARN TO MAKE THE PROMISE OF EDUCATION A REALITY*. Flagship Publication of the World Bank Group. doi:doi: 10.1596/



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

ANEXO 01

OPERACIONALIZACIÓN

La operacionalización de las variables de estudio es la siguiente:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un proceso en el cual seguidores y líderes se apoyan mutuamente para lograr los objetivos organizacionales en base a la lealtad, confianza, respeto y admiración. Bass y Avolio (1994)	El liderazgo Transformacional operacionalmente se dará mediante el diseño de una propuesta de un liderazgo transformacional en el director para mejorar la gestión escolar en instituciones Educativas en el distrito de José Leonardo Ortiz, en sus cuatro dimensiones: liderazgo idealizado, liderazgo inspiracional, liderazgo intelectual, y liderazgo individualizado	Liderazgo idealizado	Respeto de puntos de vista de los seguidores. Comunican información a sus seguidores. Afrentan los conflictos de manera asertiva. Tiende a solucionar problemas en la entidad. Ejecuta las acciones determinadas. Posee solvencia para dirigir la institución. Escucha a sus seguidores y necesidades. Motiva y estimula a sus seguidores.	Ordinal
			Liderazgo inspiracional	Coherencia discursiva y ejecutiva, influye en los colaboradores sobre el valor del trabajo. Prioriza acciones institucionales. Demuestra trabajo de equipo e integración. Genera expectativas y motivación para alcanzar los objetivos institucionales. Es perseverante para alcanzar las metas	
			Liderazgo intelectual	Corrección de seguidores de manera positiva. Estimulación del desempeño eficiente. Presentación de soluciones de mejora de las soluciones problemáticas. Fomento del desarrollo de ideas nuevas en sus seguidores. Desarrollo de la colaboración en el trabajo. Determinación en la toma de decisiones y uso de estrategias asertivas.	
			Liderazgo individualizado	Desarrollo de propuestas claras y acciones con responsabilidad, empatía dirigida a sus colaboradores. Relevancia por el trabajo bien elaborado. Desarrollo de habilidades de ayuda. Reconocimiento del buen desempeño	

Gestión escolar	Considerada como el accionar del director que debe poseer un conocimiento amplio en el dominio de habilidades para gestionar asertivamente en el dominio y control de emociones de los que laboran en su institución. la gestión escolar parte de la misión donde se asume responsabilidades para desarrollar una cultura de cumplimiento de encargos y tareas para que se concreten los resultados y con ellos los logros propuestos en los objetivos. Para ello se hace necesario que se cumplan con el desarrollo de conocimientos, actitudes y habilidades que se utilizan para los procesos formativos conducentes al desarrollo de competencias para generar condiciones propicias de mejora que es posible lograr (Quintana-Torres, 2018).	La Gestión Escolar operacionalmente está dada por la evaluación de las siguientes dimensiones: Gestión directiva, Gestión pedagógica y académica, Gestión de la comunidad, y Gestión administrativa	Gestión directiva	Diseño del PEI Organización del PEI Desarrollo del PEI Evaluación del PEI Responsabilidades de los directivos	Ordinal
			Gestión pedagógica y académica	Determinación de acciones planificadas para los aprendizajes Ejecución de acciones para el logro de los aprendizajes. Evaluación de logros de aprendizaje	
			Gestión de la comunidad	Gestión de integración de los estamentos de la organización a la comunidad. Participación eficiente de la comunidad educativa.	
			Gestión administrativa	Gestión de recursos Financieros y materiales.	



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

ANEXO 02

CUESTIONARIO 1 SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

I. INTRODUCCION:

Estimado(a) docente, el presente cuestionario, tiene por finalidad recoger información relevante sobre el Liderazgo Transformacional del director en su Institución Educativa. Las respuestas son anónimas, por lo que se pide responder con sinceridad, no hay respuestas correctas o incorrectas.

II. INSTRUCCIONES: A partir de las proposiciones que se muestran en el cuestionario, marque con un aspa (X), en el casillero que corresponde, calificando la frecuencia en que cada situación es realizada por el director de su Institución Educativa, teniendo en cuenta los siguientes valores.

Nunca		Algunas veces	Casi siempre	Siempre			
0		1	2	3			
Nº	Dimen- siones	Ítems	ESCALA				
			0	1	2	3	
1	Liderazgo Idealizado	- Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás, como una oportunidad de mejora en la institución educativa.					
2		- Dispone de buenas habilidades para mantener informada a la comunidad educativa.					
3		- Utiliza la comunicación asertiva para afrontar los conflictos.					
4		- Se comporta de manera honesta y sincera.					
5		- Desarrolla un sentido de identidad en la Institución, Educativa, que es asumido y sentido por los trabajadores de la institución.					
6	Liderazgo Inspiracional	- Es coherente de lo que dice, con lo que hace.					
7		- Tiene en cuenta en sus actuaciones lo que es bueno para la institución, por encima de sus intereses personales.					
8		- Establece una amplia red de alianzas estratégicas, dentro y fuera de la institución educativa.					

9		- Es hábil para obtener el apoyo de las personas, para conseguir los objetivos de la institución.				
10		- Es constante para conseguir los objetivos y metas de la institución.				
11	Liderazgo Intelectual	- Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.				
12		- Estimula el personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo cotidiano.				
13		- Propone soluciones, para situaciones que resultan problemáticas para la Institución.				
14		- Apoya en la implementación de proyectos innovadores en la institución.				
15		- Favorece el intercambio de experiencias innovadoras.				
16	Liderazgo Individualizado	- Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.				
17		- Demuestra empatía, comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.				
18		- Resalta públicamente las tareas bien realizadas.				
19		- Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes, estudiantes y padres de familia, para brindar ayuda desde su labor como directivo.				
20		- Suele dar elogios a su personal cuando realiza un buen trabajo.				

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	20

De acuerdo a la aplicación de la confiabilidad cuestionario 1 sobre liderazgo transformacional, Tomada a 15 docentes de otra I.E. con similar realidad a a la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo vemos que esta arroja una confiabilidad superior a 0,970. Por lo tanto, podemos decir que el Instrumento es Confiable.



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

ANEXO 03

CUESTIONARIO 2 SOBRE LA GESTIÓN ESCOLAR

I. INTRODUCCION:

Estimado(a) docente, el presente cuestionario, tiene por finalidad recoger información relevante sobre la Gestión Escolar del director en su Institución Educativa. Las respuestas son anónimas, por lo que se pide responder con sinceridad, no hay respuestas correctas o incorrectas.

- II. INSTRUCCIONES:** A partir de las proposiciones que se muestran en el cuestionario, marque con un aspa (X), en el casillero que corresponde, calificando la frecuencia en que cada situación es realizada por el director de su Institución Educativa, teniendo en cuenta los siguientes valores.

		Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre			
		0	1	2	3			
Nº	Dimensiones	Ítems	ESCALA					
			0	1	2	3		
1	Gestión directiva	- Promueve el trabajo en equipo de los docentes para elaborar el PEI de la institución educativa.						
2		- El diagnóstico del PEI responde a las necesidades reales de la I. E.						
3		- La propuesta de gestión pedagógica e institucional está articulado a las demandas educativas de la I. E.						
4		- Se realizan actividades orientados al cumplimiento de la visión, misión y valores en el PEI de la institución educativa.						
5		- Organiza reuniones periódicas para evaluar los avances de los objetivos propuestos en el PEI.						
6	Gestión pedagógica y académica	- La propuesta pedagógica es diversificada de acuerdo a los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.						
7		- Las programaciones anuales se estructuran según competencias, capacidades e indicadores de logro.						
8		- Se ejecutan los aprendizajes utilizando estrategias activas en el desarrollo de los procesos pedagógicos.						
9		- Realiza de forma oportuna y pertinente acciones de monitoreo a las actividades de los procesos que se desarrollan en la institución educativa.						

10		- Se logran resultados según la visión planteada en el PEI				
11	Gestión de la comunidad	- Se integra la participación de los padres de familia en el proceso de enseñanza aprendizaje.				
12		- Se desarrolla talleres con padres de familia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.				
13		- Se integra a la comunidad educativa para informar el logro de los aprendizajes				
14		- Promueve alianzas interinstitucionales y/o comunitarias, para alcanzar los objetivos de la institución educativa.				
15		- Desarrolla actividades de promoción a la comunidad, para garantizar la permanencia de los estudiantes.				
16	Gestión administrativa	- Se planifica los ingresos y egresos por bienes y servicios en la institución educativa.				
17		- Gestiona los recursos financieros y físicos necesarios, para el desarrollo del servicio educativo.				
18		- Los recursos que recauda la institución son destinados a la adquisición de medios y materiales pedagógicos.				
19		- Implementa proyectos productivos, que generen recursos económicos, para garantizar la sostenibilidad del servicio educativo prestado.				
20		- Informa de manera oportuna, a la comunidad educativa, el manejo de los recursos financieros y materiales de la institución educativa.				

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	20

De acuerdo a la aplicación de la confiabilidad cuestionario 2 sobre la Gestión Escolar, Tomada a 15 docentes de otra I.E. con similar realidad a la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo vemos que esta arroja una confiabilidad superior a 0,970. Por lo tanto, podemos decir que el Instrumento es Confiable.



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

ANEXO 04

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

INFORME VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- JUICIO DE EXPERTO 1

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Montenegro Camacho Luis
- 1.2. Grado académico que ostenta: Doctor en Administración de la Educación
- 1.3. Institución donde trabajo: Pos Grado UCV
- 1.4. Experiencia laboral (años): 20 años
- 1.5. Título de la tesis: Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo
- 1.6. Adaptado por: Br. Maldonado Chavarry, Marleni Zoleil
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Instrumento para medir el Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo

CONSIDERAR:

0: MUY DEFICIENTE; 1: DEFICIENTE; 2: REGULAR; 3: BUENO; Y 4: MUY BUENO

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	MARCAR				
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.					X

3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para evaluar la gestión educativa.					X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede la aplicación del Instrumento

Lugar y fecha: Chiclayo, 27 de noviembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16672474

INFORME VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- JUICIO DE EXPERTO 2

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dra. Flor de María Campos Bustamante
- 1.2. Grado académico que ostenta: Doctora en Educación
- 1.3. Institución donde trabajo: subdirectora I.E. N° 11027 Divino Niño Del Milagro
- 1.4. Experiencia laboral (años): 20 años
- 1.5. Título de la tesis: Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo
- 1.6. Adaptado por: Br. Maldonado Chavarry, Marleni Zoleil
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Instrumento para medir el Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo

CONSIDERAR:

0: MUY DEFICIENTE; 1: DEFICIENTE; 2: REGULAR; 3: BUENO; Y 4: MUY BUENO

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	MARCAR				
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.					X

6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para evaluar la gestión educativa.					X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede la aplicación del Instrumento

Lugar y fecha: Chiclayo, 27 de noviembre del 2021



Firma del experto

DNI 16629497

INFORME VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- JUICIO DE EXPERTO 3

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz
- 1.2. Grado académico que ostenta: Doctora en Educación
- 1.3. Institución donde trabajo: Pos Grado Universidad César Vallejo
- 1.4. Experiencia laboral (años): 15 años
- 1.5. Título de la tesis: Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo
- 1.6. Adaptado por: Br. Maldonado Chavarry, Marleni Zoleil
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Instrumento para medir el Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo

CONSIDERAR:

0: MUY DEFICIENTE; 1: DEFICIENTE; 2: REGULAR; 3: BUENO; Y 4: MUY BUENO

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	MARCAR				
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.					X

6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para evaluar la gestión educativa.					X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede la aplicación del Instrumento

Lugar y fecha: Chiclayo, 27 de noviembre del 2021



Deysi Soledad Alarcón Díaz

DNI N°41073751

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2
INFORME VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- JUICIO DE EXPERTO 1

IV. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.8. Apellidos y nombres del experto: Montenegro Camacho Luis
- 1.9. Grado académico que ostenta: Doctor en Administración de la Educación
- 1.10. Institución donde trabajo: Pos Grado UCV
- 1.11. Experiencia laboral (años): 20 años
- 1.12. Título de la tesis: Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo
- 1.13. Adaptado por: Br. Maldonado Chavarry, Marleni Zoleil
- 1.14. Nombre del instrumento a validar: Instrumento para medir la Gestión Escolar en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo

CONSIDERAR:

0: MUY DEFICIENTE; 1: DEFICIENTE; 2: REGULAR; 3: BUENO; Y 4: MUY BUENO

V. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	MARCAR				
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.					X

5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para evaluar la gestión educativa.					X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación					X

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede la aplicación del Instrumento

Lugar y fecha: Chiclayo, 27 de noviembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16672474

INFORME VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- JUICIO DE EXPERTO 2

IV. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.8. Apellidos y nombres del experto: Dra. Flor de María Campos Bustamante
- 1.9. Grado académico que ostenta: Doctora en Educación
- 1.10. Institución donde trabajo: subdirectora I.E. N° 11027 Divino Niño Del Milagro
- 1.11. Experiencia laboral (años): 20 años
- 1.12. Título de la tesis: Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo
- 1.13. Adaptado por: Br. Maldonado Chávarry, Marleni Zoleil
- 1.14. Nombre del instrumento a validar: Instrumento para medir la Gestión Escolar en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo

CONSIDERAR:

0: MUY DEFICIENTE; 1: DEFICIENTE; 2: REGULAR; 3: BUENO; Y 4: MUY BUENO

V. ASPECTOS A VALIDAR:

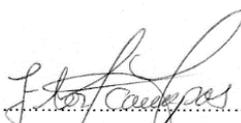
CRITERIO	INDICADORES	MARCAR				
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.					X

6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para evaluar la gestión educativa.					X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación					X

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede la aplicación del Instrumento

Lugar y fecha: Chiclayo, 27 de noviembre del 2021



 Firma del experto
 DNI 16629497

INFORME VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- JUICIO DE EXPERTO 3

IV. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.8. Apellidos y nombres del experto: Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz
- 1.9. Grado académico que ostenta: Doctora en Educación
- 1.10. Institución donde trabajo: Pos Grado Universidad César Vallejo
- 1.11. Experiencia laboral (años): 15 años
- 1.12. Título de la tesis: Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo
- 1.13. Adaptado por: Br. Maldonado Chávarry, Marleni Zoleil
- 1.14. Nombre del instrumento a validar: Instrumento para medir la Gestión Escolar en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo

CONSIDERAR:

0: MUY DEFICIENTE; 1: DEFICIENTE; 2: REGULAR; 3: BUENO; Y 4: MUY BUENO

V. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	MARCAR				
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.					X

6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para evaluar la gestión educativa.					X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación					X

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede la aplicación del Instrumento

Lugar y fecha: Chiclayo, 27 de noviembre del 2021



Deysi Soledad Alarcón Díaz

DNI N°41073751



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

ANEXO 05

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 03 de diciembre de 2021

SEÑOR

Lic. Juan Fernando Vásquez Gálvez
Director de la Institución Educativa "Mariano Melgar Valdivieso" del Distrito José Leonardo Ortiz
Chiclayo

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 01/12/2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Maldonado Chávarry, Marleni Zoleil
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Educación Mención en Docencia y Gestión Educativa
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa "Mariano Melgar Valdivieso" del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo
- 6) Asesora : Dra. Mónica Ysabel Ortega Cabrejos

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador y a la institución donde se realiza la misma.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



AUTORIZO LA
APLICACIÓN
DE LA PRESENTE
INVESTIGACIÓN
EN LA I. E. S.
MARIANO MELGAR V.

[Handwritten signature]
V.L.O.



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
JEFA DE LA EPG-UCV-CH



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

ANEXO 06



PERÚ
Ministerio
de Educación

I.E.S. "MARIANO MELGAR VALDIVIEZO"

JOSÉ LEONARDO ORTIZ - CHICLAYO

Código de local 673705. Código modular 0672618



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

José Leonardo Ortiz, 05 de diciembre del 2021.

OFICIO N° 078-2021-D-IES"MMV"-U-JLO-CHIC.

Señora:

Dr. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN.
Directora EPG-UCV-CH.

Ciudad.

**ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE ENCUESTA MAESTRANTE
MARLENIZOLEIL MALDONADO CHÁVARRY EN LA I.E.S.
"MARIANO MELGAR VALDIVIEZO".**

REFERENCIA : CARTA DEL 03 DE DICIEMBRE DEL 2021.

Tengo el agrado de dirigirme a usted saludándole cordialmente a nombre de la Institución Educativa Secundaria Mariano Melgar Valdiviezo; a la vez comunicarle que, en atención al documento de la referencia, en el cual solicita Autorización para la realización de la TESIS titulada: *Gestión escolar y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdiviezo del distrito de José Leonardo Ortiz - Chiclayo*, por parte de la Maestrante: **MALDONADO CHÁVARRY, MARLENI ZOLEIL**; considerando la importancia de la actividad y aporte a nuestra comunidad educativa, mi despacho cumple con comunicarle la **AUTORIZACIÓN** para el desarrollo de las actividades previstas, consistentes en la aplicación de una encuesta en línea.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,



Juan Fernando Vásquez Gálvez

JUAN FERNANDO VÁSQUEZ GÁLVEZ
Director de la I.E.S. "MMV"
Celular: 950448155





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. Mónica Ysabel Ortega Cabrejos, docente de la Escuela de Posgrado, del programa académico de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo de la filial Chiclayo, asesora de la Tesis titulada:

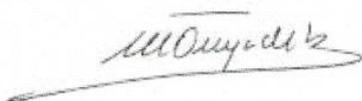
“Gestión Escolar y Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo”

Del autor Maldonado Chávarry, Marleni Zoleil constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 17 de febrero de 2022

Apellidos y Nombres del Autor Ortega Cabrejos, Mónica Ysabel	
DNI: 16705259	Firma 
ORCID: 0000-0003-3961-9516	