



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión Institucional y liderazgo asertivo en la Institución Educativa N° 16193 -
Bagua

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Rojas Calderon, Roxana Angelly (orcid.org/0000-0002-3358-0924)

ASESOR:

Dr. Gonzáles Soto, Víctor Augusto (orcid.org/0000-0002-9528-2308)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO — PERÚ

2021

Dedicatoria

Llena de dicha y alegría por lograr una de mis metas que día a día postergué y sin Dios no hubiese podido lograr nada de lo logrado. El día de hoy dedico de manera muy especial esta tesis a mis padres José Silas Rojas Peralta y Angelita Calderón Santamaría por hacer de mis días más fáciles e impulsarme a cumplir con esta meta postergada.

A mis hijos Rodrigo y Angeles quienes son mis dos bendiciones y por ellos trato de continuar y salir adelante, siendo así ejemplo de superación y perseverancia.

Y sin dejar de lado a mi hermosa familia por confiar en mí y estar conmigo siempre.

Roxana.

Agradecimiento

Agradecer a nuestro creador y Todopoderoso, nuestro Padre Dios, por permitirme culminar éste gran reto y acompañarme siempre; ya que siempre le fallo pero él nunca me deja, siempre me levanta cuando tropiezo y con su infinito amor me enseña que en la vida el amor y el perdón no tienen precio y es parte de nuestra salvación.

La autora.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	17
3.2. Operacionalización de variables	17
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos Éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	50

Índice de Tablas

Tabla 1 Población conformada por 40 trabajadores de la I.E. N° 16193 - Bagua	14
Tabla 2 Dimensiones de la variable gestión institucional.	17
Tabla 3 Nivel de la variable gestión institucional.	18
Tabla 4 Dimensiones de la variable liderazgo asertivo.	19
Tabla 5 Nivel de la variable liderazgo asertivo.	20
Tabla 6 Correlación.	21

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de la variable Gestión Institucional.....	18
Figura 2. Nivel de la variable Liderazgo Asertivo	20

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo encontrar la relación entre la Gestión Institucional y el liderazgo asertivo de los trabajadores de la Institución Educativa N° 16193 de Bagua, se trabajó metodológicamente un diseño correlacional con una muestra de 40 trabajadores a quienes se les aplicaron como técnica de encuesta y como instrumentos dos cuestionarios para evaluar las variables de estudio, encontrando como principales resultados con respecto a la variable Gestión Institucional observamos que la mayoría de los trabajadores que representa al 45% se ubican de acuerdo a sus respuestas en nivel bajo de la variable, le sigue el nivel medio en un 30% y por último el nivel alto con un 25%; con respecto a la variable liderazgo asertivo observamos que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa N° 16193 de Bagua que representa al 50% se ubican de acuerdo a sus respuestas en nivel bajo de la variable liderazgo asertivo, le sigue el nivel medio en un 40% y por último el nivel alto con un 10% y por último el coeficiente de correlación de Pearson encontrado entre las variables es de 0.802; que señala una correlación alta y directa (positiva) entre las variables de estudio probándose de esta manera la hipótesis de investigación.

Palabras Clave: Gestión Institucional, liderazgo asertivo, correlación de variables

Abstract

The objective of this study was to find the relationship between Institutional Management and the assertive leadership of the workers of the Educational Institution No. 16193 of Bagua, a correlational design was methodologically worked with a sample of 40 workers who were applied as a survey technique and as instruments two questionnaires to evaluate the study variables, finding as the main results with respect to the Institutional Management variable, we observe that most of the workers that represent 45% are located according to their responses at a low level of the variable, follows the medium level with 30% and finally the high level with 25%; Regarding the assertive leadership variable, we observe that most of the workers of the Educational Institution No. 16193 of Bagua, which represents 50%, are located according to their responses at a low level of the assertive leadership variable, followed by the average level in a 40% and finally the high level with 10% and finally the Pearson correlation coefficient found between the variables is 0.802; which indicates a high and direct (positive) correlation between the study variables, thus testing the research hypothesis.

Keywords: Institutional Management, assertive leadership, correlation of variables

I. INTRODUCCIÓN

Globalmente, aludirnos a la temática de gestión institucional, es preciso enfatizar acerca de la relevancia de especificar los reglamentos estrategos en una institución educativa, los cuales brindan la óptima orientación junto a la dirección en las labores o praxis educativas a ejecutar. El triunfo respecto a la gestión institucional se plasma en la planificación, estructuración con la actividad pertinente y eficiente empleando el razonamiento antes que la clarividencia, poseyendo los propósitos con claridad (Rojas y Niebles, 2020). Por otro lado, las praxis que ya se planificaron se deben encontrar con permanencia dirigidas hacia el mañana acompañadas de la realización concerniente a las metas como lo que es misión (Ramírez, et al. 2017). La efectividad acompañada de la eficiencia inmersa en una gestión administrativa es anexa con la labor colaborativa, la elección de decisiones con la comunicación, cuyos factores posibilitan la medición del desempeño, pericias, capacidades y el potencial del sujeto; al igual que los componentes recursivos que dispone Cardeño, & Hernández (2018). Seleccionar las decisiones idóneas así como en las circunstancias pertinentes dentro de la organización conlleva a un resultante que emana una repercusión de positivities, lo cual, para que tal acto se concrete es preciso una concordancia periódica en cuanto a la selección de decisiones que proporcionen la adecuada utilización de los recursos (De la Garza, et al., 2018), además que los procesamientos de gestión tendrían que convertirse en óptimos con la finalidad que dicha empresa obtenga un progreso sostenible de utilidad a la materialización de un negocio (Oseda, et al., 2019).

Toda institución educativa busca alcanzar un objetivo como lo señalan Gallegos, (2018) En investigaciones afines, para alcanzar el propósito es necesario que se tenga dos cualidades que son la coordinación y el esfuerzo, estas son herramientas de importancia en una entidad educativa, que según el desarrollo de la tecnología se debe innovar e implementar procesos para que los colaboradores alcancen sus capacidades que requieran para que cumplan y logren los fines determinados en los planes estratégicos institucionales. En lo correspondiente a la responsabilidad, compromiso, la competitividad, transparencia con lo ético son indicadores evidentes

pertencientes a la cultura estructural dentro de la administración pública (Lozano y Tamayo, 2016).

En lo atinente del procesamiento en relación a la modernización, el régimen educativo es la preeminencia (Clarke & Hill, 2015). Por añadidura, en las 2 últimas décadas transcurridas, la temática del liderazgo se ha convertido en un punto relevante el que se ha platicado frecuentemente. En consonancia, se requiere que tales entidades no demandan de gerentes sino requieren de verdaderos líderes (Buitrago, 2015). Por ende, la postura de adiestrarse con el objetivo de prescindir de dichas jerarquías en el cual se focaliza el poderío con el discernimiento en su totalidad se ha fortalecido y aumentado en el lapso del tiempo. Es aquí donde los entes se arriesgan por el talento del sujeto, por sus destrezas con el fin de impulsar sus productos con los servicios que suministran, para conseguirlo se precisa necesario aprovechar su aptitud de liderazgo (Buitrago & Portillo, 2014)

Se tiene que tomar en consideración dentro de las instituciones a lo que correspondiente de eficiencia anexada a la eficacia integrados como suministros con el propósito de poner de manifiesto un adecuado liderazgo óptimo, no obstante, estos atributos son insuficientes para aproximarnos a la denominación de asertividad, los autores Fisher con Goleman cuyos personajes se aúnan a esta concepción al tocar el tema de IE es decir la inteligencia, en última instancia, la conducta de asertividad basándose en el enfoque cognitivo se define como una conducta que se manifiesta en la forma de sentir, desear y creer de modo directo, honesto respetando el derecho del resto Montoya (2019). Se incorpora la terminología de asertividad que son atributos positivos que eventualmente deben efectuarse de manera equitativa, a pesar que tal asertividad no suele ser permanentemente innata aunque si crucial con la finalidad de adquirir el triunfo dentro de una organización.

A nivel de la Institución Educativa N° 16193 - Bagua se denota el hecho apreciablemente que los procesamientos respecto a la gestión no ostentan una armonización a los servicios de educación que imparten. Si evidencian procedimientos no tan acertados concernientes a unas funciones de gestión, lo cual se demuestra en la metodología del tipo de liderazgo asertivo de la Institución que se suministra a docentes con administrativos, quisa por falta de capacitación o de

identidad de sus directivos. En contigüidad, luego de verificar a las problemáticas surge el requerimiento de concebir un trabajo investigativo teniendo como propósito la determinación respecto a la asociación vigente entre la gestión institucional con el liderazgo asertivo.

Por tanto, la formulación del problema se establece del siguiente modo ¿Cómo se relaciona la Gestión institucional y el liderazgo asertivo en la Institución Educativa N° 16193 de Bagua?. El Objetivo General es determinar la relación entre Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Institución Educativa N° 16193 - Bagua. Como objetivos específicos tenemos: Determinar el nivel de gestión institucional que aplica Institución Educativa N° 16193 - Bagua; Determinar el nivel de liderazgo asertivo que se dan en los trabajadores de la Institución Educativa N° 16193 - Bagua y por último establecer el grado de correlación entre las variables de gestión institucional y el liderazgo asertivo en la Institución Educativa N° 16193 - Bagua. La justificación de la investigación se concibe en torno a los aspectos a continuación: La primera es Teórica a causa que la vigente indagación se cimienta en ciertas Teorías respecto a la Gestión Institucional basada en Hellriegel, Jackson y Slocum junto a las teorías acerca del Liderazgo de tipo Asertivo perteneciente a Cornejo , que contribuirán a la operacionalización de dichas variables a la par de diseñar tales instrumentos que logran evaluar las variables inmersas en un panorama específico que es la Institución Educativa N° 16193 - Bagua. A partir de la perspectiva socialista sostiene trascendencia ya que establece la repercusión ya sea positiva o negativa pertenecientes a esas dos variables en las funciones o praxis laborales correspondientes a los actores colaborativos como gestionados de la Institución Educativa. Práctica: Los resultantes de tal Indagación facilitarán a la elección de medidas en un corto, un mediano y a largo plazo que se instaurarán dentro de los mecanismos en torno a la Planificación Estratégica de la institución mencionada. Y por último se arriba al siguiente supuesto de Hipótesis: Existe relación directa y significativa entre Gestión institucional y liderazgo asertivo en la Institución Educativa N° 16193 – Bagua.

II. MARCO TEÓRICO

Abanto (2022) quien desarrollo un trabajo de investigación en la Universidad Mayor de San Simón de Bolivia. El trabajo tuvo como fin la determinación de la gestión institucional y la repercusión en la instrucción de los estudiantes un contexto bilingüe maya-castellano. La pesquisa perteneció a lo que es enfoque de tipo cuantitativo correspondiente al nivel descriptivo de un alcance del tipo correlacional. En cuanto a la muestra fueron un total de 180 individuos cuyos se administró aquellos instrumentos que ya fueron validados y confiables. En las conclusiones se sustenta que el 85% de participantes indican que dicha gestión institucional influye en la formación de los participantes existiendo una vinculación directa y significativa con un índice de 0.763.

Cerdas & García (2017) se examinó al personal directivo junto a la plana docente; buscándose examinar la percepción correspondiente al personal directivo al igual que la plana docente que se encuentra en la gestión. En lo que confiere a metodología utilizada correspondió a un enfoque mixto cuantitativo. Para ello, administrándose a un diseño del tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo integrada por 192 participantes. Asimismo, administrándose el instrumento que ya se validó junto a la confiabilidad; al igual que las entrevistas direccionadas a directivos pertenecientes de entidades públicas concluyéndose que se precisa inmersamente el entendimiento comprensivo entre la plana docente puesto que en esta comprensión se halla la seguridad con el fin que una administración ejerza.

Monárrez & Jaik (2016) expusieron una pesquisa que sostuvo como propósito de concebir un análisis en cuanto a los estilos de liderazgo acompañado del clima escolar en un centro educativo ubicado en Durango que integra México. Asimismo, emplea una metodología de tipología cuantitativa, con una muestra de 344 individuos docentes, a su vez aplicándose un cuestionario como instrumento. Concluyéndose que los directivos promueven un clima pertinente a sus colaboradores mediante la empatía junto a la asertividad dentro de la comunidad instructora.

Flores (2016) realizó una indagación en Ecuador, sosteniendo como propósito la determinación dentro de las incidencias respecto a la variable clima de la

organización ubicado en los procesamientos concerniente a la gestión administrativa. Con una metodología empleando un enfoque del tipo cuantitativo ubicado en el nivel descriptivo bibliográfico. En cuanto al instrumento de recogida de los datos se seleccionó la técnica de la encuesta. En lo ateniende a la muestra fueron 10 colaboradores de apoyo, luego 12 administrativos, con 56 maestros a su vez 4 directores. En lo correspondiente a resultados, se evidencia que las dos variables se supeditan y poseen una conducta complementaria.

Gallegos (2018) llevó a cabo una indagación en la I.E. Mateo Pumacahua ubicada en Canchis perteneciente a Sicuani, sosteniendo como objetivo la determinación respecto a la asociación en torno al liderazgo con los procesamientos de gestión. Tal pesquisa atañe al enfoque del tipo cuantitativo ubicado en un nivel descriptivo que es no experimental referente al alcance correlacional. Constituyéndose con una muestra de 74 individuos docentes seleccionándose por medio de un muestreo de tipología aleatorio simple. Por añadidura, empleándose de un instrumento lo que es un cuestionario a cada variable dictaminada, con una elevada confiabilidad, con un índice acrecentado respecto al Alfa de Cronbach y a su vez siendo validados por lo que es criterio de expertos. El trabajo termina aseverando en las conclusiones de la vigencia referente a una correlación significativa entre lo que son las variables trabajadas, ya que ambas podrían intervenir dentro de una unidad de análisis. Análogamente, la indagación indica comprobaciones de la incidencia bastante tradicional en relación a liderazgos de tipo autocráticos junto a Laissez Faire, al mismo tiempo una baja participación en cuanto al liderazgo dentro de la gestión perteneciente a la entidad, descendiendo en ocasiones en el disturbio administrativo que se localizan en los procesamientos de gestión.

Montoya (2019) en su investigación denominada gestión administrativa en cuanto al liderazgo directivo en un centro educativo en Guayaquil siendo provincia de Guayas, con el objetivo de la determinación en lo concerniente a la presencia de vinculación entre tales dos variables. Planteándose dentro de paradigma del tipo positivista cuantitativo localizado en el nivel experiencial y correlacional. Con una población de 75 sujetos que integraron entre varones con mujeres. En la recogida de datos se empleó la encuesta con los instrumentos de dos instrumentos, una fue para cada variable. Cuyos instrumentos se validaron por medio de criterio de

experto, indicando un índice de 0.83 de confiabilidad ateniendo al Alfa de Cron Bach. Obteniéndose como resultante la demostración de una presencia en cuanto a vinculación del tipo directa y a su vez significativa, por tal se rechazó lo correspondiente a la hipótesis nula, aceptándose hipótesis alterna.

Rodríguez & Rodríguez (2019) ejecutaron una indagación dentro de Guayas provincia de Guayaquil, planteándose como objetivo principal el conocimiento respecto a la vinculación entre las dos variables. Empleando una metodología con un paradigma del tipo positivista cuantitativo, junto a un diseño descriptivo cuyo alcance es correlacional para lograr delimitar la relación, siendo una muestra de 29 individuos, de esta forma se va examinando la relación entre lo que es las dos variables. En relación a la población está contemplada por la totalidad de maestros, de los resultantes de ambas variables (Liderazgo con gestión administrativa). Evidenciándose en los resultantes que hay una existencia de una vinculación significativa positiva entre lo que es el liderazgo con la gestión administrativa.

Con respecto a la Gestión institucional Abanto (2022) explica que una gestión de la institución se comprende como la ejecución de una serie de instrumentos, técnicas y procedimientos para la utilización de recursos y la puesta en práctica en concernientes a las labores de la institución. A partir de lo que se explica la gestión de la institución requiere del dominio a una serie de instrumentos y técnicas que se requieren para el buen desarrollo de actividades y se cumpla con el plan institucional.

Para Mendez (2022) plantea que la gestión de una institución converge en actividades y operaciones que se emplean para la conducción de la función administrativa sirviendo de soporte a la gestión pedagógica. Asimismo, considera a la planificación como una actividad importante para la dirección, organización, participación y control de los procesos gestionarios de la institución. De igual modo, define al liderazgo como las habilidades personales que sirven para encausar la participación colectiva en la institución y alcanzar los objetivos diseñados anteladamente.

La importancia de la gestión institucional, según Avelino, & Rodríguez (2019) lo considera como una unidad para la transformación de la educación a nivel

institucional pero no en el aula. De aquí que los diseños de gestión y organización de la institución tienen un valor esencial y principal debido que condicionan el desarrollo del trabajo en el aula considerándose como un reto para transformar los procesos internos al desarrollo de los aprendizajes. De aquí que no existirá una transformación si no hay cambios profundos en las gestiones de las instituciones llevadas a cabo por personajes donde la comunicación horizontal esté de por medio para que comprendan y potencien a los trabajadores de las entidades. Por ello recomienda para que una institución eficiente en sus procesos y productos una gestión institucional debe estar comprometida con la calidad y el mejoramiento de la educación. A partir de esto emergen dos temas fundamentales: uno se orienta al cambio mientras que el segundo a las probabilidades de las decisiones adecuadas que se tomen para que los cambios de concreten (Cruzado,2022).

El último tema corresponde al desarrollo de la gestión cual fuere los niveles e instancias que se ejecute. Esta interesa en la medida que pueda garantizar las decisiones adecuadas y eficaces, esto es que hagan que se cumplan con el fin de mejorar la educación. De aquí que se busca un estilo que muestre procesos efectivos y resultados para una conducción orientada a los objetivos y productos (Zavaleta, 2021).

Es importante indicar que un criterio de gestión indica que no se podrá realizar transformaciones posibles sin cambios profundos en las gestiones en las organizaciones. De aquí que se incide en el valor que cobra los procesos para posibles resultados eficaces (Velásquez, 2016).

De otro lado, Campos (2002) explica que una política educativa de la institución son las que se formulan a partir de la misma entidad como forma de guiar y normar la actividad administrativa y académica que oriente a la conducción y funcionamiento, así como al desarrollo. Estas políticas deben estar relacionadas con las políticas de niveles superiores atendiendo a las normas vigentes de educación. De esta estos criterios se rescatan las ideas de que se debe normar y guiar las actividades administrativas y académicas como base de la función de una buena gestión de la institución.

La variable gestión institucional tiene las siguientes dimensiones:

La dimensión liderazgo directivo

Avelino & Rodríguez (2019) señala que existe el líder directivo cuando existe un adecuado manejo en las acciones para la movilización de un grupo de personas teniendo en cuenta una dirección orientada hacia la meta. Para ello, se toma como base talento, habilidad, carácter, ideas adecuadas que facilitan el logro de objetivos. De aquí que el liderazgo se define como acciones mediante los cuales los trabajadores de una institución son conducidas para que ejecuten acciones que se planifican y se orientan a los objetivos institucionales (Limongi & De la Cruz ,2021). Por ello, el líder tiene rasgos estratégico, participativo, transformador y su actuación debe orientarlo acorde a las situaciones concretas que se ofrecen en el contexto de la realidad (Córdova & Marín, 2021; Llorente,2016).

La dimensión planificación estratégica se considera una herramienta dirigidas hacia la gestión que facilita la elección de decisiones de las instituciones en base al cual se sientan las bases del hacer y el camino que se debe recorrer en los procesos la institución (Monarrez,2016). Esto implica la adecuación a los cambios repentinos y las dementadas que surjan del contexto logrando la eficacia, calidad junto a la eficiencia en lo correspondiente a la producción de bienes, así como servicios. Para Cerdas & García (2017) lo define como un conjunto de procesos racionales acompañados de la intencionalidad para la proyección futura deseable; lo que implica no sólo lo posible situación que debe tener coherencia con los objetivos y teleología, las oportunidades y capacidades que tiene la organización que hoy en día son cambiantes e inciertos. Por ello se entiende que la planificación estratégica se aplica una serie de recursos a diferentes niveles como la aprobación, orientación, formulación de un plan, el diagnóstico, ejecución y evaluación (Alzate,2020). Estos procesos son la base para que la entidad proponga la misión y la visión a un plazo determinado partiendo del análisis FODA que se conoce como planeamiento estratégico (Chiavenato, 2017). Para ello se requiere del accionar de todos los colaboradores de la institución educativa.

Acorde a lo precisado por el autor lleva a reflexionar que la planificación estratégica facilita la realización de acciones a diferentes plazos y elaborar un cronograma de la ejecución de la planificación para que se haga realidad la planificación y se logra alcanzar la visión institucional (Omura, et al.,2017; Oseda & Durán,2020; Pafford,

& Schaefer 2017).

La dimensión 3 correspondiente a la evaluación de la gestión educativa que se entiende como el recojo informativo de la realidad y su entorno conociendo la problemática y tomando las decisiones y formulando alternativas de solución que se ejecuten en función de las dificultades localizadas (Pérez, 2018). Para ello se tiene en cuenta la metodología, estrategias, técnicas para los aprendizajes en función de los docentes para la mejora de calidad de los aprendizajes.

Para Hinojosa (2019) considera que la evaluación determina el establecimiento pertinente y viable de los planes antes de la ejecución para que se oriente a alcanzar un resultado incierto o inesperado. De aquí que se comprende que la evaluación debe aplicarse antes de la ejecución del proyecto resulta positivo la evaluación para que se diagnostique las dificultades. Esta situación facilita el reajuste de acciones y expectativas en la planificación para los procesos y salida. Asimismo, se analiza la eficacia, la eficiencia, impacto y retroalimentación si es posible. Claro que no se comprende a las personas que tienen a su cargo las acciones no quieran estar sometidos a una evaluación antes de la aplicación o ejecución. A veces se propone realizar las evaluaciones a estudiantes sin criterio alguno. Así como se aplican pruebas sin manejo adecuado de las dimensiones e indicadores. De aquí que resulta relevante que se tome la consideración que los cargos de los directivos tienen que ser rotativos y estar sujetos a evaluación con resultados óptimos que permita desarrollar la eficacia de la propuesta para ejecutarse los cambios y responsabilidades en la institución.

La dimensión 4 correspondiente al clima institucional que se comprende como los diferentes rasgos del clima laboral donde los actores asumen compromisos y comportamientos que tienen incidencia en el clima institucional. Esta situación genera percepciones diversas en los clientes externos y colaboradores internos. Para Eléspuru, et. Al (2022) explica que todo clima institucional contiene un variado número de elementos que se requieren para que se conozca y se mejore cada día el clima laboral en la institución. Los rasgos que se perfilan pueden ser motivaciones, actitudes, personalidad ambiente, entre otros. A partir de lo indicado resulta seleccionar las estrategias que se podrían aplicar para el cumplimiento de usuarios de la institución, viabilizando para que los actores

responsables que conduzcan dentro de un clima favorable todo lo que corresponde al trabajo técnico y profesional para el cumplimiento de los fines establecidos (Ramírez & Trigozo ,2022; Reyes & Topete ,2017).

A partir de lo analizado anteriormente se infiere que en tanto al clima institucional se constituye dentro de un componente subjetivo que se instaura en las relaciones de los actores en la vida institucional. La práctica del clima no es dependiente de las personas que integran sino de los principios y acuerdos que se apliquen. A partir de esto se puede indicar que el éxito del clima institucional Flores (2016) depende del tipo de relaciones que se practican al interior de la institución por parte de las personas que forman parte del trabajo institucional (Ferreyra, 2021).

La dimensión 5 correspondiente a la capacitación del personal se comprende que su realización se da mediante procesos planificados que buscan que se imparta un nuevo enfoque, conjuntamente con conocimientos, acciones; donde se plantean oportunidades para el desempeño de las funciones especializadas donde se plantea programas de implementación y capacitación. Primero se debe coordinar y concordar sobre las necesidades y objetivos de los aprendizajes que se deben alcanzar mediante un tiempo determinado. Para García & Valencia (2017) considera que existe necesidad que se capacite al personal para disminuir la brecha de la calidad educativa, así como se muestran las dificultades para los logros de los propósitos y metas de la entidad propiciando el desarrollo de actividades del personal que labora. A partir de esto, la existencia de nuevos retos para la educación se necesita que estén capacitados para que se planteen objetivos necesarios acorde al lineamiento de política institucional. Esto permitirá el cumplimiento del proyecto institucional para que se enfrente al reto de función y responsabilidades en la toma y cumplimiento de decisiones en el ámbito laboral (Hemavathy & Devi ,2016).

La dimensión 6 correspondiente al desempeño docente que según la reglamentación de la reforma magisterial es definida como actividad profesional de naturaleza ética, conexas a fines sociales; autónomamente para impulsar su trabajo. De este modo se tipifica cuál es la misión del docente como una colaboración para la instrucción del alumnado en diversas dimensiones del ser humano (Samfira 2020). Por ello se planea, realiza y examina las actividades que

logren el perfeccionamiento respecto a los aprendizajes del alumnado. Por ello se trabaja el uso de la normativa de la institución para la convivencia del clima laboral. Esto implica la participación de los actores y contribuir al proyecto educativo institucional; lo que conlleva a la colaboración del ámbito familiar, la comunidad junto al estado para la instrucción del educando (Tocón, 2014). Esto implica la prestación del servicio educativo para la concreción del derecho de los estudiantes y comunidad educativa orientado a la calidad, pertinencia y equidad de la enseñanza.

El Proyecto educativo nacional que se aprobó mediante la R.S. N° 001- 2007-Ed plantea que la transformación de la práctica pedagógica de la educación básica donde se indican criterios de buena práctica. Asimismo, se plantea la mejora del profesionalismo del maestro a partir de una revaloración del rol que despliega como formador y facilitador que se contempla en la carrera pública magisterial. Asimismo, se evalúa la formación integral y continua, el desempeño responsable concerniente a la enseñanza del alumnado. El objetivo 3 plantea que el docente esté preparado para que ejerza la profesión docente. Una práctica pedagógica implica que el estudiante se involucre en las estrategias que planifica el docente para que se canalice los aprendizajes. Por ello se busca con énfasis una evaluación del desempeño desde un punto de vista integral del docente

Con respecto a la variable Liderazgo asertivo tenemos que Buitrago & Portillo (2014) nos dice que una modalidad que requiere de pericia con destreza para efectuarse y a su vez alcanzar las metas que se plantearon, sumándose la facultad para elegir decisiones junto a la motivación periódica en el transcurso del procesamiento. Al referirse a liderazgo nos referimos a los actores que de manera temporal o permanente despliegan una función de líderes verdaderos en base a los procesamientos en torno a la gestión partiendo por lo referente a planificación. Lo cual acarrea a los demás individuos correspondiente al ámbito laborable con el fin de conseguir tales propósitos. Por lo tanto, el procesamiento respecto a la planificación es contemplado como la piedra angular que aborda las metas concernientes a la organización logrado que dichos equipos efectúen. (Barzola, Barzola y Flores, 2017).

Hernández, Villalobos, Morales. y Moreno (2016), indican que en la vinculación

de un sujeto acompañado del objeto se promueve lo que respecta la comprensión de un amalgama de situaciones en relación al entorno, cuya capacidad de cognición con el aprendizaje emergen como impulsores del crecimiento, circunstancia que obstaculiza que el líder fuese manejado por ciertos actores del contexto en diversas temáticas cual fuese la cuestión. En este sentido, se establece dentro de uno de los componentes imprescindibles dirigidos a la conservación, la elevación del autoestima, la valoración al prójimo, reflejar respeto de manera recíproca haciendo hincapié a la unanimidad entre los participantes de dicho organismos con el fin que salgan benefactores de ello. (Pafford, y Schaefer, 2017)

Con respecto a las **dimensiones de la asertividad**, la atribuimos a Chiavenato (2009), que nos dice que en cuanto al nivel de aserción puede suministrarse en tres heterogéneos niveles: el primer nivel atañe a lo que es actitud asertiva, siendo la destreza perteneciente a un líder con el fin de ocuparse de modificaciones concurrentes emitiendo personalmente sus requerimientos, emociones, los sentimientos con pensamientos no transitando por encima de los distintos individuos. (Omura, Maguire, Levett-Jones, & Stone, 2017). El segundo nivel refiere a lo que es comunicación asertiva, la cual entraña el hecho de contactarse de forma asertiva, siendo una pericia que se va construyendo, para ello se precisa de variedad de tips con el objetivo de preservar dicha interrelación. Los cuales podrían ser halagos, requerimientos, manifestaciones sin tener que herir. Es trascendental evidenciar interés por parte de los participantes pertenecientes a un organismo ya sea por el encomio a la perseverancia, el personal y subrayando las particularidades positivas de tal individuo es gratificante (Llorente, 2016; (Hemavathy & Devi, 2016). Después en el tercer nivel comprende a la intimidad, especificándose como la destreza dirigida al identificar a los sujetos con los que se emprendió una plática con antelación y manifestando un sentimiento de aceptación junto a confianza desde el primer instante. Mientras tanto, se contempla a las destrezas concernientes al sinceramiento con el fin de armonizarnos con nuestro ser interior a concebirse como sujeto a su vez profesional (Samfira, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La vigente pesquisa se sitúa dentro del método de tipo cuantitativo respaldado por Hernández & Mendoza (2018) localizándose inmerso en el nivel correlacional a partir de los mismos personajes. En cuanto al diseño se empleó al tipo no experimental con transversal junto al descriptivo correlacional; asimismo, Hernández & Mendoza (2018) enfatizó que la investigación correlacional viene a ser un tipo de estudio con el objetivo de calibrar la relación entre tales variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Con respecto a este punto, la primera se trata de Gestión Institucional que vendría a ser un tipo de variable cualitativa ordinal y la Variable Liderazgo Asertivo que también es ordinal.

Gestión Institucional, labores que posibilitan a una institución el llevar a cabo praxis propias del organismo mediante la materialización concerniente a las funciones en relación al procesamiento administrativo. Por tal, el Liderazgo Asertivo, tiene que ver con las ideologías, posturas acerca de variedad de decisiones correspondientes a la totalidad, estos mismos consisten en convertirse en productivos, integradores, identificando y atendiendo solemnemente las ideologías sobre sus subordinados admitiendo su intervención.

Arteaga (2019) constata que dichas variables se exhiben de un amalgama de modos, adquiriendo una valía que puede precisar los resultantes de la indagación por lo cual se logran calibrar; mientras tanto que, lo pertinente a definición conceptual junto a la operacional, lo concerniente a sus indicadores con dimensiones se indican dentro de la operacionalización, detallándose inmersos en los anexos de la vigente investigación.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Hernández & Mendoza (2018) constata que la población vendría a ser la agrupación de sujetos u componentes en las cuales se describe direccionada a convertirse en una exploración, adicionalmente ostentan particularidades en semejanza o

comunes que poseen un énfasis en la pesquisa y en relación a la muestra vendría a ser el subgrupo concerniente a una población. Del mismo modo, la vigente indagación atañe a una población contemplada por 40 colaboradores pertenecientes a la I.E. N° 16193 - Bagua.

Tabla 1.

Población conformada por 40 trabajadores de la I.E. N° 16193 - Bagua.

PERSONAL	FRECUENCIA
DIRECTOR	1
DOCENTES	35
PERSONAL ADMINISTRATIVO	04
TOTAL	40

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Hernández et.al (2014), remite que la técnica a desempeñar es un cuestionario; descrita como la praxis ejecutada por el elemento investigador mediante una agrupación de interrogantes en relación a las variables a tratar con la finalidad de recopilar las apreciaciones de los que configuran a la muestra a realizar. Entre los instrumentos empleados fueron: el primero titulado Cuestionario respecto a gestión administrativa, el segundo es cuestionario acerca del liderazgo asertivo.

En cuanto a la Validez, tales instrumentos se validarán por medio del criterio concerniente al juicio de expertos dentro de una cifra en torno a tres conocedores de la materia (visualizar anexos):

En lo referente a Confiabilidad, se efectuará por medio del coeficiente del tipo Alfa de Cronbach a los diversos cuestionarios dentro de un pleno de 40 colaboradores de dicha Institución Educativa 16193 - Bagua.

3.5. Procedimientos.

Considerando a la metodología en lo que respecta al enfoque cuantitativo después de instaurar ambas variables que vienen a ser primero gestión administrativa y segundo liderazgo asertivo, por consiguiente se lograron operacionalizar estas dos variables dentro de sus indicadores con dimensiones respectivas con el fin de con posterioridad de erigir tales instrumentos que serían cuestionarios de la vigente investigación, cuyos mismos que seguidamente de pasar por lo concerniente a la validez junto a la confiabilidad se efectuarán a la muestra de la pesquisa con el objetivo de ser procesados a través de la estadística tipo descriptiva.

3.6. Métodos de análisis de datos.

En cuanto al análisis de datos se ejecutará luego de compilar los cuestionarios con el acompañamiento del programa de estadística IBM SPSS, por ende se empleará estadística de tipo inferencial con la descriptiva con el fin de calibrar frecuencias pertenecientes a dimensiones de variables y verificar la hipótesis. Del mismo modo, se efectuará la utilización del office Excel dirigidos a favorecer a la construcción de tablas así como a establecer los resultantes referentes a dichos cuestionarios. Por tal, para su construcción de baremos se llevarán a cabo con cuyo criterio que sea más pertinente que sirva de utilidad a la implantación de las tablas con los gráficos se ejercerán basándose de las normas APA interpretándose cada resultante, como lo que los gráficos e inclusive figuras ilustradas, con la intención de una óptima lucidez respecto a los resultantes y a su vez con la correlación en torno a las variables. Subsiguientemente Hernández et.al (2014), brinda conocimiento junto al entendimiento acerca que la indagación tiene que ser translúcido sujeto bajo juicio con cuestionamiento llegando a ser factible para el investigador, de esta manera se logrará precisar o seleccionar con eficiencia a la población a estudiar realizando puntualmente con exactitud a la muestra.

3.7. Aspectos éticos

La vigente indagación se desempeñará contemplando a los valores éticos como lo son a la fiabilidad, exenta participación con decisión; además a la justicia que se delimita como el hecho de ofrecer a cada individuo lo que le atañe por derecho, por

ende no llegará a infravalorar ni camuflar a los actuados y a concepciones que se adquirieran por las variables a indagar ya que sea favorables e incluso desfavorable.

Belmon (2016) subraya que se presencian normativas, códigos junto a declaraciones instauradas por la sociedad globalmente concernientes a investigadores con la intención de salvaguardar a los individuos sujetos a los procesamientos de pesquisa, por ende, se preservará la anonimidad de los colaboradores que participen de forma voluntaria a lo que corresponde la recopilación de dicha información del vigente estudio.

Análogamente como indagador se denota la comparecencia del compromiso insoslayable a resguardar a la autenticidad concerniente a los resultantes, a su vez la confiabilidad de las evidencias proporcionados por la misma institución pública, igualmente a las valoraciones, refutaciones junto a la identidad respecto a los sujetos que se involucraron dentro de la indagación.

IV. RESULTADOS

Los resultados van a estar en función a los objetivos específicos de la Investigación:

Con respecto al Objetivo 1 que es determinar el nivel de gestión institucional que aplica Institución Educativa N° 16193 – Bagua tenemos los siguientes resultados:

Tabla 2.

Dimensiones de la variable Gestión Institucional

N	Liderazgo Directivo		Planificación Estratégica		Evaluación de la Gestión		Clima Institucional		Capacitación del personal		Desempeño docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	18	45	20	50	14	35	18	45	16	45	18	45
Medio	16	40	16	40	20	50	12	30	12	35	12	30
Alto	6	15	4	10	6	15	10	25	12	20	10	25
Total	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: Elaboración según cuestionario de Gestión Institucional

En la tabla observamos que la mayoría de los colaboradores provenientes de tal Institución Educativa N° 16193 - Bagua que representa al 45% señalan estar en la categoría baja de la dimensión Liderazgo Directivo, continuo de una categoría medio con un 40% y por último la categoría alto con un 15%. En la dimensión planificación estratégica se ubica la mayoría en un 50% en el nivel bajo, le sigue el nivel medio con un 40%, y al final una proporción del 10% ubicándose dentro del nivel alto. En la dimensión Evaluación de la gestión localizándose la mayoría en un 50% en un nivel medio, siguiéndole con un nivel bajo con un 35%, y al final el 15% ubicándose dentro del nivel alto. En la dimensión clima institucional, se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo, le sigue el nivel medio con un 30%, y al final el 25% se ubica en el nivel alto. En la dimensión capacitación del personal se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo, le sigue el nivel medio con un 35%, y al final el 20% se ubica en el nivel alto. En la dimensión desempeño docente se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo, le sigue el nivel medio con un 30%, y al final el 25% se ubica en el nivel alto.

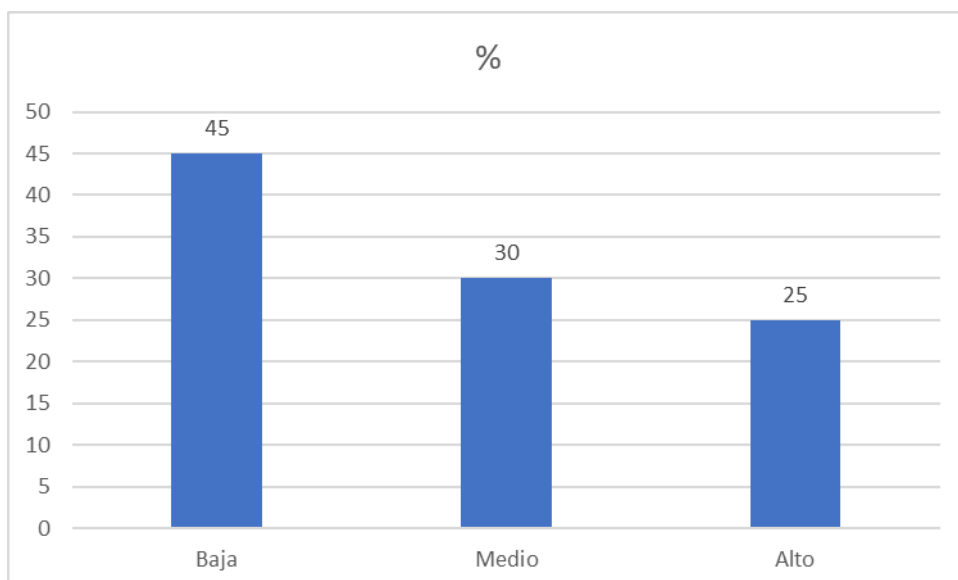
Tabla 3.

Nivel de la variable Gestión Institucional

Total	F	%
Baja	18	45
Medio	12	30
Alto	10	25
Total	40	100

Fuente: Elaboración según cuestionario de Gestión Institucional

Figura 1. Nivel de la variable Gestión Institucional



En la tabla 3 y figura 1 observamos que la mayoría de los colaboradores de dicha Institución Educativa N° 16193 - Bagua que representa al 45% se ubican de acuerdo a sus respuestas en nivel bajo de la variable gestión institucional, le sigue un 30% situado en el nivel medio y por último una proporción del 25% localizado en un nivel alto.

Con respecto al Objetivo 2 que es determinar el nivel de liderazgo asertivo en la Institución Educativa N° 16193 – Bagua tenemos los siguientes resultados:

Tabla 4

Dimensiones de la variable Liderazgo asertivo

	Actitud asertiva		Comunicación asertiva		Intimidación	
	F	%	F	%	F	%
Total						
Baja	20	50	18	45	18	45
Medio	16	40	12	30	16	40
Alto	4	10	10	25	6	15
Total	40	100	40	100	40	100

Fuente: Elaboración según cuestionario liderazgo asertivo

En la tabla observamos que la mayoría de los colaboradores de dicha Institución N° 16193 - Bagua representado por el 50% localizado dentro del nivel bajo inmerso en una dimensión de actitud asertiva, le sigue el nivel medio en un 40% y por último va el nivel alto con un 10%. En la dimensión comunicación asertiva se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo, le sigue el nivel medio con un 30%, y al final el 25% se ubica en el nivel alto. En la dimensión Intimidación se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo, le sigue el nivel medio con un 40%, y al final el 15% se ubica en el nivel alto.

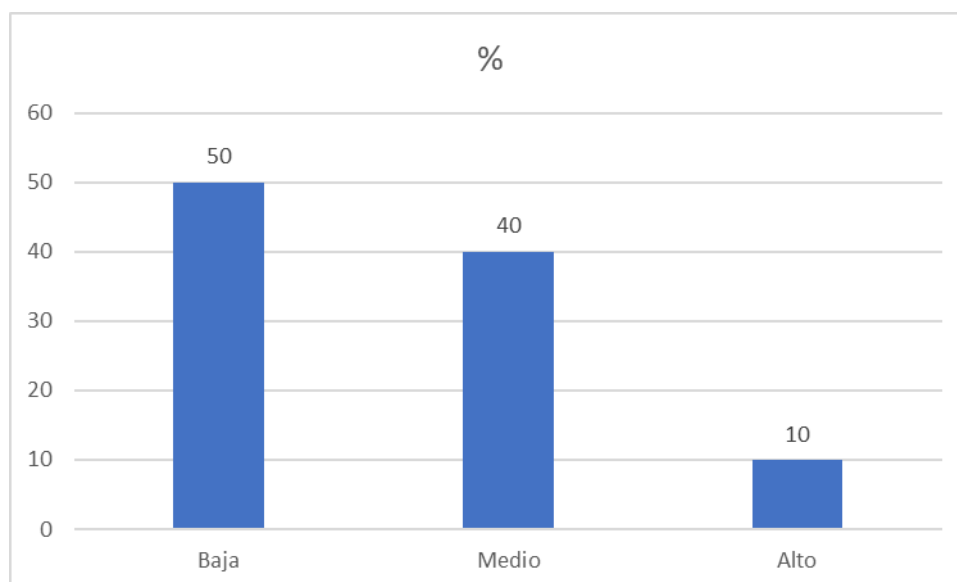
Tabla 5.

Nivel de la variable Liderazgo asertivo

Total	F	%
Baja	20	50
Medio	16	40
Alto	4	10
Total	40	100

Fuente: Elaboración según cuestionario liderazgo asertivo

Figura 2. *Nivel de la variable Liderazgo Asertivo*



En la tabla 5 y figura 2 observamos que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa N° 16193 - Bagua que representa al 50% se ubican de acuerdo a sus respuestas en nivel bajo de la variable liderazgo asertivo, le sigue el nivel medio en un 40% y por último el nivel alto con un 10%.

En cuanto al objetivo de establecer el grado de relación establecer el grado respecto a la correlación entre dichas variables siendo la primera gestión institucional y la segunda el liderazgo asertivo dentro de la Institución Educativa N° 16193 – Bagua tenemos los siguientes resultados.

Tabla 6.

Correlación de las variables.

		Gestión administrativa	Liderazgo asertivo
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Liderazgo asertivo	Correlación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Como se observa dentro de la tabla 6 se nota que el coeficiente de correlación de Pearson encontrado entre las variables es de 0.802; que señala una correlación alta y directa (positiva) entre las variables de estudio gestión institucional y liderazgo asertivo en los colaboradores pertenecientes a la Institución Educativa N° 16193 – Bagua probándose de esta manera la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

En lo que atañe a la discusión de resultante, se llevará a cabo en función a los objetivos en torno a la vigente pesquisa:

Con respecto al Objetivo 1 se determinó el nivel de gestión institucional que aplica Institución Educativa N° 16193 – Bagua, que representa al 45% se ubican de acuerdo a sus respuestas en nivel bajo, le sigue el nivel medio en un 30% y por último el nivel alto con un 25% por lo cual estos resultados se asimilaron a los autores Cerdas & García (2017) en su investigación conexas a la evaluación de la gestión administrativa inmersas en instituciones educativas provenientes del país Costa Rica, en el cual se examinó al personal directivo junto a la plana docente; buscándose examinar la percepción correspondiente al personal directivo al igual que la plana docente que se encuentra en la gestión. En lo que confiere a metodología utilizada correspondió a un enfoque mixto cuantitativo. Para ello, administrándose a un diseño del tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo integrada por 192 participantes. Asimismo, administrándose el instrumento que ya se validó junto a la confiabilidad; al igual que las entrevistas direccionadas a directivos pertenecientes de entidades públicas concluyéndose que se precisa inmersamente el entendimiento comprensivo entre la plana docente puesto que en esta comprensión se halla la seguridad con el fin que una administración ejerza.

Flores (2016) realizó una indagación en Ecuador, sosteniendo como propósito la determinación dentro de las incidencias respecto a la variable clima de la organización ubicado en los procesamientos concerniente a la gestión administrativa. Con una metodología empleando un enfoque del tipo cuantitativo ubicado en el nivel descriptivo bibliográfico. En cuanto al instrumento de recogida de los datos se seleccionó la técnica de la encuesta. En lo ateniendo a la muestra fueron 10 colaboradores de apoyo, luego 12 administrativos, con 56 maestros a su vez 4 directores. En lo correspondiente a resultados, se evidencia que las dos variables se supeditan y poseen una conducta complementaria.

Del mismo modo, Abanto (2022) explica que una gestión de la institución se comprende como la ejecución de una serie de instrumentos, técnicas y procedimientos para la utilización de recursos y la puesta en práctica en concernientes a las labores de la institución. A partir de lo que se explica la gestión

de la institución requiere del dominio a una serie de instrumentos y técnicas que se requieren para el buen desarrollo de actividades y se cumpla con el plan institucional.

Por su parte, la gestión de una institución converge en actividades y operaciones que se emplean para la conducción de la función administrativa sirviendo de soporte a la gestión pedagógica. Asimismo, considera a la planificación como una actividad importante para la dirección, organización, participación y control de los procesos gestionarios de la institución. De igual modo, define al liderazgo como las habilidades personales que sirven para encausar la participación colectiva en la institución y alcanzar los objetivos diseñados anteladamente (Mendez,2022).

Cabe resaltar la importancia de la gestión institucional, según Avelino, & Rodríguez (2019) lo considera como una unidad para la transformación de la educación a nivel institucional pero no en el aula. De aquí que los diseños de gestión y organización de la institución tienen un valor esencial y principal debido que condicionan el desarrollo del trabajo en el aula considerándose como un reto para transformar los procesos internos al desarrollo de los aprendizajes. De aquí que no existirá una transformación si no hay cambios profundos en las gestiones de las instituciones llevadas a cabo por personajes donde la comunicación horizontal esté de por medio para que comprendan y potencien a los trabajadores de las entidades. Por ello recomienda para que una institución eficiente en sus procesos y productos una gestión institucional debe estar comprometida con la calidad y el mejoramiento de la educación. En esa misma línea Cruzado (2022) A partir de esto emergen dos temas fundamentales: uno se orienta al cambio mientras que el segundo a las probabilidades de las decisiones adecuadas que se tomen para que los cambios de concreten.

También podríamos afirmar que, la gestión cual fuere los niveles e instancias que se ejecute. Esta interesa en la medida que pueda garantizar las decisiones adecuadas y eficaces, esto es que hagan que se cumplan con el fin de mejorar la educación. De aquí que se busca un estilo que muestre procesos efectivos y resultados para una conducción orientada a los objetivos y productos (Zavaleta, 2021).

Con respecto al Objetivo 2 se determinó el nivel de liderazgo asertivo en la Institución Educativa N° 16193 – Bagua tenemos los siguientes resultados: representa al 50% se ubican de acuerdo a sus respuestas en nivel bajo, le sigue el nivel medio en un 40% y por último el nivel alto con un 10% por lo cual estos resultados se asimilaron al autor en este estudio que contienen a la variable liderazgo, que como se discutió en el marco teórico, posee múltiples vertientes a parte del liderazgo asertivo como el liderazgo directivo, liderazgo democrático entre otros, y al mismo tiempo se ve en estos estudios como se relaciona la variable con la gestión institucional o gestión administrativa, así tenemos a los autores Monárrez & Jaik (2016) expusieron una pesquisa que sostuvo como propósito de concebir un análisis en cuanto a los estilos de liderazgo acompañado del clima escolar en un centro educativo ubicado en Durando que integra México. Asimismo, emplea una metodología de tipología cuantitativa, con una muestra de 344 individuos docentes, a su vez aplicándose un cuestionario como instrumento. Concluyéndose que los directivos promueven un clima pertinente a sus colaboradores mediante la empatía junto a la asertividad dentro de la comunidad instructora.

Así mismo Gallegos (2018) llevó a cabo una indagación en la I.E. Mateo Pumacahua ubicada en Canchis perteneciente a Sicuani, sosteniendo como objetivo la determinación respecto a la asociación en torno al liderazgo con los procesamientos de gestión. Tal pesquisa atañe al enfoque del tipo cuantitativo ubicado en un nivel descriptivo que es no experimental referente al alcance correlacional. Constituyéndose con una muestra de 74 individuos docentes seleccionándose por medio de un muestreo de tipología aleatorio simple. Por añadidura, empleándose de un instrumento lo que es un cuestionario a cada variable dictaminada, con una elevada confiabilidad, con un índice acrecentado respecto al Alfa de Cronbach y a su vez siendo validados por lo que es criterio de expertos. El trabajo termina aseverando en las conclusiones de la vigencia referente a una correlación significativa entre lo que son las variables trabajadas, ya que ambas podrían intervenir dentro de una unidad de análisis. Análogamente, la indagación indica comprobaciones de la incidencia bastante tradicional en relación a liderazgos de tipo autocráticos junto a Laissez Faire, al mismo tiempo

una baja participación en cuanto al liderazgo dentro de la gestión perteneciente a la entidad, descendiendo en ocasiones en el disturbio administrativo que se localizan en los procesamientos de gestión.

De la misma forma los investigadores Monárrez & Jaik (2016) expusieron una pesquisa que sostuvo como propósito de concebir un análisis en cuanto a los estilos de liderazgo acompañado del clima escolar en un centro educativo ubicado en Durango que integra México. Asimismo, emplea una metodología de tipología cuantitativa, con una muestra de 344 individuos docentes, a su vez aplicándose un cuestionario como instrumento. Concluyéndose que los directivos promueven un clima pertinente a sus colaboradores mediante la empatía junto a la asertividad dentro de la comunidad instructora.

Con respecto a la variable Liderazgo asertivo tenemos que Buitrago & Portillo (2014) nos dice que una modalidad que requiere de pericia con destreza para efectuarse y a su vez alcanzar las metas que se plantearon, sumándose la facultad para elegir decisiones junto a la motivación periódica en el transcurso del procesamiento. Al referirse a liderazgo nos referimos a los actores que de manera temporal o permanente despliegan una función de líderes verdaderos en base a los procesamientos en torno a la gestión partiendo por lo referente a planificación. Lo cual acarrea a los demás individuos correspondiente al ámbito laborable con el fin de conseguir tales propósitos. Por lo tanto, el procesamiento respecto a la planificación es contemplado como la piedra angular que aborda las metas concernientes a la organización logrado que dichos equipos efectúen. (Barzola, Barzola y Flores, 2017).

Hernández, Villalobos, Morales. y Moreno (2016), indican que en la vinculación de un sujeto acompañado del objeto se promueve lo que respecta la comprensión de un amalgama de situaciones en relación al entorno, cuya capacidad de cognición con el aprendizaje emergen como impulsores del crecimiento, circunstancia que obstaculiza que el líder fuese manejado por ciertos actores del contexto en diversas temáticas cual fuese la cuestión. En este sentido, se establece dentro de uno de los componentes imprescindibles dirigidos a la conservación, la elevación del autoestima, la valoración al prójimo, reflejar

respeto de manera recíproca haciendo hincapié a la unanimidad entre los participantes de dicho organismos con el fin que salgan benefactores de ello (Pafford, y Schaefer, 2017).

Y con respecto al objetivo 3 se estableció el grado de correlación entre las variables de gestión institucional y el liderazgo asertivo en la Institución Educativa N° 16193 - Bagua se nota que el coeficiente de correlación de Pearson encontrado entre las variables es de 0.802; que señala una correlación alta y directa (positiva) entre las variables de estudio por lo cual estos resultados se asimilaron al autor Ruiz (2012) quien desarrollo un trabajo de investigación en la Universidad Mayor de San Simón de Bolivia. El trabajo tuvo como fin la determinación de la gestión institucional y la repercusión en la instrucción de los estudiantes un contexto bilingüe maya-castellano. La pesquisa perteneció a lo que es enfoque de tipo cuantitativo correspondiente al nivel descriptivo de un alcance del tipo correlacional. En cuanto a la muestra fueron un total de 180 individuos cuyos se administraron instrumentos que fueron validados y confiables. En las conclusiones se sustenta que el 85% de participantes indican que dicha gestión institucional influye en la formación de los participantes existiendo una vinculación directa y significativa con un índice de 0.763.

Estos resultados servirán para que la Institución Educativa tome cartas en el asunto de resolver la problemática encontrada en estas dos variables que son importantísimas dentro del crecimiento de la calidad respecto a la escolaridad en la Institución Educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a los resultados de las dimensiones de la variable Gestión Institucional tenemos que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa N° 16193 de Bagua que representa al 45% señalan estar en la categoría baja de la dimensión Liderazgo Directivo, en la dimensión planificación estratégica se ubica la mayoría en un 50% en el nivel bajo, en la dimensión Evaluación de la gestión se ubica la mayoría en un 50% en el nivel medio, en la dimensión clima institucional, se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo, en la dimensión capacitación del personal se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo, en la dimensión desempeño docente se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo.
2. Con respecto a la variable Gestión Institucional observamos que la mayoría de los trabajadores que representa al 45% se ubican de acuerdo a sus respuestas en nivel bajo de la variable, le sigue el nivel medio en un 30% y por último el nivel alto con un 25%.
3. En cuanto a los resultados de las dimensiones de la variable Liderazgo Asertivo tenemos que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa N° 16193 de Bagua representado por el 50% se ubican en el nivel bajo en la dimensión actitud asertiva, en la dimensión comunicación asertiva se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo, en la dimensión Intimidación se ubica la mayoría en un 45% en el nivel bajo.
4. Con respecto a la variable liderazgo asertivo observamos que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa N° 16193 - Bagua que representa al 50% se ubican de acuerdo a sus respuestas en nivel bajo de la variable liderazgo asertivo, le sigue el nivel medio en un 40% y por último el nivel alto con un 10%.
5. El coeficiente de correlación de Pearson encontrado entre las variables es de 0.802; que señala una correlación alta y directa (positiva) entre las variables de estudio gestión institucional y liderazgo asertivo en los trabajadores de la Institución Educativa N° 16193 de Bagua probándose de esta manera la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Institución Educativa N° 16193 de Bagua se le recomienda que evalúe permanentemente la variable Gestión Institucional para resolver los problemas que se puedan detectar en ella y en sus dimensiones.
2. Al Director de la Institución Educativa N° 16193 de Bagua se le recomienda que evalúe permanentemente la variable Liderazgo Asertivo para resolver los problemas que se puedan detectar en ella y en sus dimensiones.
3. Al Director de la Institución Educativa N° 16193 de Bagua se le recomienda que desarrolle talleres en sus trabajadores sobre la Gestión Institucional para resolver los problemas que se puedan detectar en ella y en sus dimensiones.
4. Al Director de la Institución Educativa N° 16193 de Bagua se le recomienda que desarrolle talleres en sus trabajadores sobre liderazgo asertivo para resolver los problemas que se puedan detectar en ella y en sus dimensiones.

REFERENCIAS

- Abanto, J. (2022). *La gestión institucional y su relación con el proceso de monitoreo del desempeño docente en la I.E.821158, Llanquepampa-Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10748/Abanto_Tapia_Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la educación*, (46), 53-95. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- Avelino, R., & Rodríguez, I. (2019). *Liderazgo y su relación en la gestión administrativa de la rectoría de la unidad educativa General Pedro J. Montero, en la provincia del Guayas cantón Guayaquil-Ecuador, año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3242821?show=full>
- Buitrago, R. & Portillo, P. (2014). *El poder, las mujeres y su liderazgo ejercido en el sector público*. *Revista Fórum Humanes*. 3(2), 45-59. <http://ojs.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/view/2428>
- Buitrago, R. (2015). El liderazgo gerencial femenino, una propuesta a la industria farmacéutica. *Revista CICAG*, 12(2), 212-225. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1783>
- Campos, N. (2020). *Gestión Educativa Institucional Y Bienestar Laboral De Los Docentes En La ley N° 32282 De San Miguel De Cauri-Huánuco 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6529/PPE00260C24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Córdova, E., Rojas, I., & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442021000300231&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442021000300231&lng=es&tlng=es)

Cardeño, E., Cardeño, N., Buitrago, R., & Hernández, P. (2018). Liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público. *Revista Espacios*, 39(08). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n08/a18v39n08p28.pdf>

Cerdas, A., & García G. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: apreciación del personal docente y la dirección. *Revista ensayos pedagógicos*, 12 (2), 95-122. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10101>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*.(10a ed.). México: Editorial Mc Graw Hill. https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104

Chiavenato, I. (2016). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill. <https://www.mheducation.es/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-9781456269821-spain>

Clarke, M., & Hill, S. (2015). Promoting employee wellbeing and quality service outcomes: The role of HRM practices. *Journal of Management & Organization*, 18(5), 702-713. <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.5.702>

Cruzado, L. (2022). *Liderazgo asertivo y gestión administrativa en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre – Amazonas*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91410/Cruzado_YLC-SD.pdf?sequence=1

De la Garza, D., Yllan, E., & Barredo, D. (2018). Trends in Modern Public Administration: the new Public Management in Mexico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 31-48.

[https://www.researchgate.net/publication/327619354 Trends in modern public administration The new public management in Mexico](https://www.researchgate.net/publication/327619354_Trends_in_modern_public_administration_The_new_public_management_in_Mexico)

Eléspuru, J., Espinoza, P., Vargas, I., García, L., & Carhuacho, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841

Flores, S. (2016). *Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa*. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil].

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/32004>

Oseña, G & et al. (2019). Gestión administrativa y gestión del talento humano por competencia en la Municipalidad Provincial de Cañete–Lima. *Revista Científica de Ciencias Salud*, 1(1), 46-56.

<https://revistas.upla.edu.pe/index.php/fccss/article/view/35>

Gallegos, Q. (2018). *Liderazgo y gestión administrativa en la institución educativa Mateo Pumacahua del nivel secundario de la provincia de Canchis–Sicuni, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33894>

García, E., & Valencia, M. (2017). *Planeación estratégica*. México, ed. Trillas.

http://www.sancristoballibros.com/libro/planeacion-estrategica_48264

Hellriegel, D. Jackson S. y Slocum, J. (2008). *Administración, un enfoque basado en la competencia*. (11a ed.). Cengage Learning.

[https://uachatec.com.mx/wp-](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf)

[content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf)

- Hemavathy, V., & Devi, S. (2016). Assertive Communication. *Best: International Journal of Humanities, Arts, Medicine and Sciences*, 4(1), 119-126. https://www.academia.edu/22745974/ASSERTIVE_COMMUNICATION
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5aed.). México: Editorial Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/11410084/Metodologia_de_la_Investigaci%C3%B3n_5a_Edici%C3%B3n_Sampieri_Fernandez
- Hinojosa, A. (2019). *Gestión institucional y calidad educativa, según percepción de docentes y administrativos de las instituciones educativas emblemáticas públicas de Tacna, 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Mater del Magisterio Nacional]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2795/TD%20CE%202041%20H1%20-%20Hinojosa%20Mamani%20Adolfo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Limongi, V., Ramón, F., & De la Cruz, J. (2021). Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las Unidades Educativas, 2016 – 2020. *In Crescendo*, 11(4), 463-485. <https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n4.04>
- Llorente, E. (2016). *6 formas de ser más efectivo. Emociones básicas*. <http://emocionesbasicas.com/2016/03/14/6-formas-de-ser-mas-assertivo/>
- Lozano, E., & Tamayo, D. (2016). Gestión de la ética en la administración tributaria colombiana. *Revista de Derecho Privado*, (55), 1-35. <https://www.redalyc.org/pdf/3600/360046467004.pdf>
- Mendez, C. (2022). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019. *Revista Iberoamericana De Tecnología En Educación Y Educación En Tecnología*, (32), 66-76. <https://doi.org/10.24215/18509959.32.e7>
- Monárrez, H. & Jaik, A. (2016). *El Clima Escolar y su relación con el Liderazgo Directivo en Nivel Básico*. [Tesis de Maestría, Instituto Universitario Anglo Español] México. <http://iunaes.mx/wp-content/uploads/2016/02.pdf>

- Montoya, R. (2019). *La gestión administrativa respecto al liderazgo directivo en una unidad educativa del distrito 09D02 de Guayaquil provincia del Guayas 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42525>
- Alzate, J., & López, S. (2020). La asertividad, una característica adicional de todo líder emprendedor. *Revista Reflexiones Y Saberes*, (12), 48–50. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1191>
- Omura, M. et al., (2017). The effectiveness of assertiveness communication training programs for healthcare professionals and students: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 76, 120-128. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28964979/>
- Oseña, D., Mendivel, R., & Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 207-236. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>
- Pafford, S., & Schaefer, T. (2017). Women at work and business leadership effectiveness. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 21(1), 1-18. <https://www.abacademies.org/articles/Women-at-work-and-business-leadership-effectiveness-1939-4691-21-1-105.pdf>
- Perez, J. (2018). *La gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 65044 “Villa El Salvador” de Manantay- 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4332>
- Quintana, O. (2020). Principios básicos de la Administración imperial romana. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (23), 9-39. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/692385>
- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Revista: CE Contribuciones a la Economía. <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

- Peña, D., Milligan, D., & Galarza, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Revista Científica en Dominio de las Ciencias*, 8(1), 136-151. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383410.pdf>
- Ramírez, M., Valera, M., Chung, M., Ramírez, D., & Trigozo, M. (2022). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4223-4234. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2931
- Reyes, V., Trejo, M., & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006002>
- Rojas, C., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). *Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud*. *Revista Espacios*, 41(1). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>
- Rosales, M., Bullón, O., & Valero, F. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*, 4(1), e325. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Samfira, E. (2020). Assertive Communication Skills in Universities. *Educația Plus*, 26(1), 361-373. <https://www.uav.ro/jour/index.php/jpe/article/download/1468/1522/4715>
- Tocón, S. (2014). Un líder resonante. *Dedica Revista de educação e humanidades*. 6(3), 261-271. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4734033.pdf>
- Velázquez, B. (2016). La gestión administrativa y financiera, una perspectiva desde los supermercados del cantón Quevedo. *Empresarial*, 10(38), 15-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5603313>

Zavaleta, E. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional – Perú. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(1), 53-64.
http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n1/en_2219-7168-comunica-12-01-53.pdf

ANEXOS

Anexo 01

Cuestionario de liderazgo asertivo

Saludo cordialmente:

A continuación, tiene usted una serie de Ítems que permitirán ayudar a una investigación por cuanto se le solicita que marque con una equis (X) en cualquiera de las 5 opciones. De antemano se le agradece la disposición que tiene en el llenado de la encuesta facilitando de ese modo la investigación.

Generalidad:

Cargo que sustenta:

Nota: Para la contestación de las siguientes preguntas:

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	Detalles	0	1	2	3	4
	Dimensión 1: Actitud Asertiva					
1	Las acciones que ejecuta el jefe están implicadas en los equipos de trabajo					
2	Los trabajadores reciben reconocimiento a su labor por parte del jefe inmediato					
3	Se percibe la presión en el trabajo al ejecutar las tareas encomendadas en su puesto					
4	Se brinda información necesaria sobre las decisiones que se toman en los niveles más altos					
	Dimensión 2: Comunicación asertiva					
5	Percibe con claridad mis debilidades y fortalezas cuando tengo comunicación con mis jefes					
6	Puedo percibir la empatía y compromiso cuando trabajamos en equipo					
7	Las tareas son guiadas por indicadores de honestidad informadas en la institución					
8	Existe consensos de experiencias que se trabajan para mejorar los aprendizajes de los trabajadores					
9	Las tareas que ejecuta, se mejoran con la participación de los demás					
	Dimensión 3: Intimidación					
10	Percibe que los trabajadores que lo rodean son puntuales en entidad					
11	Percibe que los trabajadores que lo rodean son idóneos al puesto					
12	Se percibe trato igualitario entre los trabajadores					
13	Percibe que prevalece la verdad entre los trabajadores cuando se relacionan					X

Anexo 02

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Saludo cordialmente:

A continuación, tiene usted una serie de Ítems que permitirán ayudar a una investigación por cuanto se le solicita que marque con una equis (X) en cualquiera de las 5 opciones. De antemano se le agradece la disposición que tiene en el llenado de la encuesta facilitando de ese modo la investigación.

Valoración: escala Likert:

- 0) Nunca 1) Casi nunca 2) Algunas veces 3) Casi siempre
4) Siempre

Nº	Items	Valoración				
		0	1	2	3	4
Dimensión 1: Liderazgo educativo						
01	El director tiene propuestas orientadas a desarrollar la calidad educativa.					
02	En las reuniones de trabajo con el director, él respeta la opinión de CONEI, APAFA.					
03	La opinión de los padres de familia es aceptado por el director					
04	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.					
05	El director tiene estilo democrático y transformador en la I.E.					
Dimensión 2: Planificación Estratégica						
06	El equipo directivo a través de la agenda escolar pone en conocimiento la misión y visión de la I.E.					
07	El equipo directivo y docente involucra a los padres de familia en el cumplimiento del reglamento interno de la I.E.					
08	El director demuestra autoridad en la institución					
09	El equipo de directivo elaboran proyectos de innovación educativa donde los estudiantes y padres de familia participan					
10	Se elaboran proyectos de mejora de la gestión en equipo: estudiantes , docentes y padres de familia					
Dimensión 3: Evaluación de la Gestión						
11	El equipo directivo, los docentes, personal de apoyo y padres de familia realizan evaluación periódica de la gestión institucional.					
12	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.					
13	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.					

14	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo. Mediante una encuesta dirigida a los padres de familia					
----	--	--	--	--	--	--

15	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					
Dimensión 4: Clima Institucional						
16	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.					
17	Los estamentos trabajan en coordinación para resolver los problemas de la I.E.					
18	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					
19	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.					
20	Los intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, se solucionan con la intervención del director					
Dimensión 5: Capacitación del personal						
21	El director promueve capacitaciones para todo el personal					
22	Los docentes de la I.E. están capacitados y actualizados.					
23	El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes. (jornadas pedagógicas)					
24	El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.					
25	El personal de apoyo es eficiente en el cumplimiento de su función.					
Dimensión 6: Desempeño docente						
26	Los docentes cumplen sus horas adicionales con la nivelación a los estudiantes y reuniones con padres de familia					
27	Las unidades de aprendizaje están articuladas con los planes y proyectos institucionales. Dando a conocer al padre de familia en reuniones de aula					
28	Los docentes cumplen su rol como tutores trabajando en comunicación padres y estudiantes					
29	Se verifican en los salones de clase que existen logros de aprendizaje, mediante evidencias del día del logro					
30	Los estudiantes demuestran cambios mediante los aprendizajes, evaluación de la ECE y día del logro					

Anexo 03 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Gestión Institucional	Gestión institucional puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales (Alvarado, 1999)	Conjunto de Ítems que miden la variable en las dimensiones: Liderazgo educativo, Planificación estratégica, Evaluación de la gestión, Clima institucional, Capacitación del personal y Desempeño docente	Liderazgo educativo Planificación estratégica Evaluación de la gestión Clima institucional Capacitación del personal Desempeño docente	Toma de decisiones Estilo de liderazgo Diagnóstico Elaboración de proyectos Evaluación de la gestión Evaluación de los resultados Relaciones interpersonales Solución de conflictos Actualización pedagógica Eficiencia de Recursos Humanos Planificación curricular Logro de aprendizajes	Ordinal: Bajo Regular Alto
V2 Liderazgo Asertivo	Es el conjunto de opiniones o ideas en torno a las decisiones que se toman teniendo en cuenta la participación de los demás cuidando que sean eficaces y se analicen las participaciones de los trabajadores de la entidad generándose un buen clima y rato horizontal (Cornejo, 2009).	Conjunto de Ítems que miden la variable en las dimensiones:	Actitud asertiva Comunicación asertiva Intimidad	- Responsabilidades - Potencialidad - Convicción - Emociones - Relaciones interpersonales - Confianza - Experiencia	Ordinal: Bajo Regular Alto

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

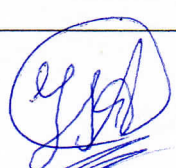
Yo, Gonzáles Soto, Víctor Augusto, docente del curso de Actualización de tesis de la Escuela de Posgrado del Programa académico de la maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de la filial Chiclayo, asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

Gestión Institucional y liderazgo asertivo en la Institución Educativa N° 16193 - Bagua, de la autora Rojas Calderón, Roxana Angelly, constato que la investigación, tiene un índice de similitud de 14 % 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 el trabajo de investigación / 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, 20 de mayo 2021

Dr. Gonzáles Soto, Víctor Augusto	
DNI: 16421073	
ORCID: 0000-0002-9528-2308	