

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Asertividad directiva en el clima social de docentes en los Planteles de
Aplicación “Guamán Poma De Ayala”, Huamanga**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Lucio Alberto TORRES CONGACHI

ASESOR:

Dr. Adolfo QUISPE ARROYO

AYACUCHO-PERÚ

2024

Dedicatoria

Con admiración y orgullo, este trabajo está dedicado a ti NAZARETH. Eres mi inspiración constante y mi razón para esforzarme cada día. Que este logro sea un testimonio de perseverancia y dedicación, y que siempre te motive a seguir y conseguir tus propios sueños. Con todo mi amor, tu padre.

Agradecimientos

A mis padres y mi compañera de vida, que en este arduo camino de superación estuvieron a mi lado apoyándome desde el inicio que tome la decisión de hacer realidad este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación, valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente.

Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice general.....	iv
Índice de tablas	vii
Índice de anexos	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	xi
Capítulo I Planteamiento del problema.....	14
1.1. Descripción de la situación problemática	14
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Formulación de objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación	16
1.4.1. Justificación teórica	16
1.4.2. Justificación práctica	16
1.4.3. Justificación metodológica.....	17
Capítulo II Marco teórico	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. A nivel internacional	18
2.1.2. A nivel nacional	19
2.1.3. A nivel local	20
2.2. Bases teóricas	20
2.2.1. Asertividad directiva	20
El mundo de hoy en la gestión.....	20
La persona asertiva	21
La gestión directiva de una institución educativa	23
Asertividad directiva	24
Dimensiones de la asertividad directiva.....	24
2.2.2. Clima social	25
Clima social	25
Tipos y dimensiones de clima social.....	25

2.3. Sistema conceptual	27
Capítulo III Metodología	28
3.1. Formulación de hipótesis	28
3.1.1. Hipótesis general	28
3.1.2. Hipótesis específicas	28
3.1.3. Sistema de variables	28
3.2. Operacionalización de variables	29
3.3. Tipo y nivel de investigación	31
3.3.1. Tipo de investigación	31
3.3.2. Nivel o alcance de investigación	31
3.3.3. Método de investigación	31
3.3.4. Diseño de investigación	31
3.4. Población y muestra	32
3.4.1. Población	32
3.4.2. Muestra	32
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5.1. Técnica	32
3.5.2. Instrumento	32
3.6. Validez y confiabilidad de instrumento	32
3.6.1. Prueba de confiabilidad	32
3.6.2. Prueba de validez	32
3.6.3. Confiabilidad de instrumentos	34
3.7. Técnicas de procesamiento de datos	35
3.8. Aspectos éticos	35
Capítulo IV Resultados y discusión	36
4.1. Resultados a nivel descriptivo	36
4.2. Resultados a nivel inferencial	40
4.2.1. Prueba de normalidad	40
4.2.2. Prueba de hipótesis general	41
4.2.3. 4.3.1. Prueba de primera hipótesis específica	42
4.2.4. 4.3.2. Prueba de segunda hipótesis	43
4.2.5. 4.3.3. Prueba de tercera hipótesis	44
4.2.6. 4.3.4. Prueba de cuarta hipótesis específica	45
4.3. Discusión de resultados	46
Conclusiones	49
Recomendaciones	50

Referencias bibliográficas	51
Anexos	54

Índice de tablas

Tabla 1	Resultado de la validación del instrumento cuestionario para la asertividad directiva	33
Tabla 2	Tabla 2. Resultado de la validación del instrumento cuestionario para el clima social	33
Tabla 3	Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario de la asertividad directiva	34
Tabla 4	Resultado de la validación del instrumento cuestionario para la asertividad directiva	35
Tabla 5	Variable Asertividad directiva	36
Tabla 6	Dimensión objetivos de la institución en asertividad directiva.....	37
Tabla 7	Expresión de opiniones claras en asertividad directiva	37
Tabla 8	Variable clima social	38
Tabla 9	Relaciones de grupo en el clima social	38
Tabla 10	Autorrealización en el clima social	39
Tabla 11	Estabilidad en el clima social	39
Tabla 12	Cambios de actitud en el clima social.....	40
Tabla 13	Prueba de normalidad para una muestra	40
Tabla 14	Prueba de correlación e hipótesis de las variables asertividad directiva y clima social	42
Tabla 15	Prueba de correlación e hipótesis de la variable asertividad directiva y la dimensión relaciones sociales.....	43
Tabla 16	Prueba de correlación e hipótesis de la variable asertividad directiva y la dimensión autorrealización.....	44
Tabla 17	Tabla de correlación e hipótesis de la variable asertividad directiva y la dimensión estabilidad social.....	45
Tabla 18	Prueba de correlacion e hipotesis de la variable aser tividad directiva y la dimension actitudes de cambio	46

Índice de anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia.....	55
Anexo 2	Instrumentos.	57
Anexo 3	Sábana de datos.....	62
Anexo 4	Validación de fichas.	65
Anexo 5	Panel fotográfico.	71

Resumen

La investigación se centró en determinar la relación entre asertividad de la dirección y el clima social entre los docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”. Asimismo, la muestra es no probabilística, elegí 28 docentes que facilitaron datos sobre asertividad directiva y el clima social.

Este estudio científico tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo básica y emplea un diseño no experimental de corte transversal con una eficacia correlacional.

Los datos se recopilaron utilizando la técnica de la encuesta, con un cuestionario que pasó pruebas de validez y confiabilidad. Los resultados, analizados mediante el coeficiente Rho de Spearman, indican una relación valiosa entre asertividad de la dirección y el clima social entre los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” en 2023 ($T_c=,933$). En conclusión, el estudio demuestra que mayor asertividad directiva mejora el clima social entre los docentes en esta institución educativa.

Palabras claves: Asertividad directiva, clima social

Abstract

The research focused on determining the relationship between management assertiveness and the social climate among teachers in the “Guamán Poma de Ayala” Application Schools. Likewise, the sample is non-probabilistic, it included 29 teachers who provided data on managerial assertiveness and the social climate.

This scientific study has a quantitative approach, is basic and uses a non-experimental cross-sectional design with correlational effectiveness.

Data were collected using the survey technique, with a questionnaire that passed validity and reliability tests. The results, analyzed using Spearman's Rho coefficient, indicate a valuable relationship between management assertiveness and the social climate among the teachers of the “Guamán Poma de Ayala” Application Schools in 2023 ($T_c=.933$). In conclusion, the study demonstrates that greater managerial assertiveness improves the social climate among teachers in this educational institution.

Key words: Managerial assertiveness, social climate.

Introducción

En el mundo actual donde impera el poder del conocimiento y la ciencia, con ello la tecnología, comunicación e innovación que avanzan vertiginosamente hacia la conquista del mercado global; de tal manera, la educación enfrenta a grandes retos y transformaciones, asimismo, el ciudadano deberá adaptarse formándose en las instituciones educativas para desafiar los retos del progreso. También, los gerentes de todas las instituciones educadoras administran y regulan las acciones de su gestión, como: “las normativas cumplidas, saber estimular a los maestros, las sesiones en las aulas sean garantizadas y eficaces, trabajo en equipo para contribuir al progreso de la sociedad” (Bohorquez y Andrade, 2021, p. 87). Por lo tanto, la actividad esencial de los directivos es “la creación de entornos organizacionales que sean colaborativos, flexibles, innovadores, inclusivos y amigables es fundamental, ya que estos pilares pueden mejorar la percepción de los actores educativos y fomentar condiciones propicias para la innovación en la educación y en las escuelas” (López et al., 2019, p. 3). La petición de amabilidad y certeza es aún más en la educación de los tres niveles, puesto que es la institución de formación del futuro ciudadano del país y del mundo en este mundo globalizado. Esta formación supone la marcha del buen clima social bajo el liderazgo asertivo de los jerárquicos que reflejan armonía, unidad, cooperación, solidaridad entre otros valores propiamente humanos que no deberían faltar en la marcha de una institución educativa. Velar por toda su integralidad de los educadores que laboran en la institución pedagógica para así tener un trabajo cooperativo con el propósito de que los educandos tengan una formación global, “el clima, de toda organización, es vital porque se trabaja cooperativamente para lograr los propósitos trazados” (Rodríguez y Ruiz, 2019, p. 233).

“El ser humano se desenvuelve en diversos contextos, como el familiar, laboral, social y escolar, siendo este último uno de los más influyentes en su formación, crecimiento profesional y progreso social” (Neyra, 2021, p. 4). Entonces, el clima social de docentes conscientes se apoya en el mejor desenvolvimiento de toda la institución educativa, toda relación negativa corrompe cumplir los propósitos propuestos al inicio de la gestión.

Los gestores de todas las escuelas formales son comprometidos con su actuar a favor del progreso de la sociedad, visionarios en el logro de las metas, organizador a su personal de trabajo según sus habilidades y destrezas, persona ecuaníme que dirige a la institución por el camino del éxito.

Por lo descrito, la investigación cuenta con el siguiente problema a desarrollar
¿La asertividad directiva se relacionará con el clima social de docentes en los Planteles

de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?; el propósito alcanzado que es, determinar la relación entre la asertividad directiva y el clima social de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023. En fin, los resultados logrados de la investigación es la existencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,933$ y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0,05$. La relación demostrativa entre asertividad directiva y el clima social de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”. Dicho de otra manera, a mayor asertividad directiva corresponde un buen clima social entre los docentes, siendo viceversa inclusive.

La estructura del presente trabajo es lo sucesivo:

Capítulo I, la cuestión de la investigación se plantea formalmente, conociendo la interrogante, también, se contextualiza y se ubica dentro del sistema educativo actual en sus relaciones interpersonales e intrapersonales bajo el liderazgo de una plana directiva. Asimismo, el bosquejo del problema determinado y los objetivos trazados, como: general y específicos; también, la justificación que se argumenta sobre el por qué y para qué según la cuestión formulada de la investigación.

Capítulo II, se trabajan las categorías en el marco conceptual y se exponen las investigaciones trabajadas como los antecedentes, la tesis se fundamenta según el sustento científico que correspondiente y del estudio del tema específico, que incluye las variables de asertividad directiva y el clima social.

Capítulo III, aquí se enuncia las conjeturas y se determina las variables, también, la operacionalización es trabajado considerando las dimensiones e indicadores respectivas. Asimismo, se presenta la metodología de la tesis.

La investigación cuenta con un paradigma positivista porque su enfoque es cuantitativo y transversal, el plan es no probado y de una eficacia correlacional. Asimismo, la población y muestra es determinada, como las técnicas e instrumentos utilizados para investigar ordenadamente. Por último, se valoran y describen los aspectos éticos de esta investigación.

Capítulo IV, en esta parte, se analizan y se interpretan los resultados alcanzados; también, la validez y confiabilidad es mostrada; asimismo, la descripción y discusión de los resultados son demostradas con el propósito de realizar un trabajo estadístico para las pruebas descriptivas e inferenciales de la investigación. Además, se consideran las conclusiones, la interpretación de los resultados es el producto más relevante del análisis estadístico. Asimismo, las explicaciones que resaltan sobre asertividad directiva y el clima social como sinónimo de buena marcha institucional. También, la bibliografía incluye todas las referencias utilizadas. En los apéndices o

anexos se presentan los instrumentos empleados en la investigación, así como algunas evidencias del trabajo realizado.

Finalmente, se espera que este estudio sirva como un aporte teórico-administrativo que otros investigadores puedan utilizar como referencia y fuente de próximas investigaciones similares con el fin de ampliar los estudios orientados a asertividad directiva y el clima social para la buena marcha de una institución.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

En la institución escolar o educativa es esencial la buena marcha de una institución como centro de formación de los futuros ciudadanos, para ello requiere unas actitudes asertivas de quienes dirigen dicho plantel para mantener un buen clima social. Siendo una virtud y capacidad importante para los directivos que desarrollan la “habilidad para comunicar nuestras necesidades, deseos, opiniones, sentimientos y creencias de manera franca y adecuada, permitiéndonos sentirnos satisfechos con nosotros mismos sin comprometer los derechos e intereses de los demás” (Martín et al., 2003, p. 121-122). Los directivos conocen los derechos de todos los recursos humanos de su institución y los hace respetar, sin abusar de su cargo jerárquico. Aunque, la “asertividad no tiene capacidad explicativa por sí misma, sino que se fundamenta en elementos de otros conceptos para su definición” (Gaeta y Galvanovskis, 2009, p. 421).

Además, los directivos deben contar con la capacidad organizativa y cooperativa; por su cargo, la cultura organizacional es esencial para tener una gestión exitosa, o sea, sabe “actuar como una persona ecuánime para resolver problemas relacionados con la adaptación al entorno global y la cohesión interna” (Bernal, 2018, p. 25).

En la práctica se suele observar discrepancias administrativas, académicas, incluso personales que afectan la convivencia de la comunidad educativa que dificultan la buena marcha de una institución, eventualmente por falta de asertividad directiva; ya que la plana directiva es el encargado de conducir al personal trabajador, así como a los educandos de una institución educadora. Por discrepancias improductivas entre el personal que generan desánimos, desmoralizaciones e irresponsabilidades incluso, porque a falta de una buena convivencia por ausencia de buen clima social posiblemente a falta también de una asertividad directiva no contribuye a una buena

comunicación que generan estropicios sociales, resentimientos y malos entendidos que en última instancia generan pérdidas o problemas a la institución.

Se observa algunas veces la división de los profesores según el nivel; es decir, los profesores mantienen su grupo según al nivel que pertenecen, como: inicial, primaria y secundaria, no obstante que son maestros de la misma institución, porque podría parecer que las directivas no son tan asertivas en la comunicación como parte de ella no funciona generando malos entendidos y supuestas preferencias por uno o por otro nivel educativo. Asimismo, se separan las coordinaciones de grupos de ciencias y letras.

En la vida profesional, los profesores son capaces de percibir y sentir el ambiente, donde se trabajan y con quienes laboran son conscientes; asimismo, son influenciados por las relaciones e interacciones que ocurren dentro de cada institución, así como por la conducta de los integrantes, el sistema organizativo y los procesos que tienen lugar en ella. También, el clima social representa la organización interna, una convivencia de sus integrantes es una distintiva que prevalece en cada institución. Por eso, este clima institucional es percibido de manera diferente por cada individuo; algunas personas son más sensibles y pueden interpretarlo de forma negativa o positiva. Por lo tanto, se forma como resultado de aspectos formales e informales de la organización educadora, así como de las relaciones de los actores que se desarrollan en su interior.

El director es asertivo cuando es resolutivo, ya que, él director podría dar una salida o ser parte de la solución de los malos entendidos entre la comunidad escolar, padres y/o apoderados y entre docentes en particular, puesto que finalmente son el grupo de convivencia laboral que requieren un buen clima social para desarrollar su trabajo educativo y es lo se pretende dilucidar en el estudio científico.

1.2. Formulación del problema

Una vez que hemos identificado y descrito nuestro problema, procedemos a considerar las siguientes cuestiones:

1.2.1. Problema general

¿La asertividad directiva se relacionará con el clima social de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿La asertividad directiva se relacionará con las relaciones sociales de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?

¿La asertividad directiva se relacionará con la autorrealización de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?

¿La asertividad directiva se relacionará con la estabilidad social de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?

¿La asertividad directiva se relacionará con actitudes de cambio de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Establecer la relación entre la asertividad directiva y el clima social de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023

1.3.2. *Objetivos específicos*

Establecer la relación entre la asertividad directiva y las relaciones sociales de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023

Establecer la relación entre la asertividad directiva y la autorrealización de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023

Establecer la relación entre la asertividad directiva y la estabilidad social de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023

Establecer la relación entre la asertividad directiva y las actitudes de cambio de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023

1.4. Justificación de la investigación

El estudio investigativo tiene los siguientes fundamentos que sustentan nuestro estudio.

1.4.1. *Justificación teórica*

Teóricamente abarca autores y tendencias sobre la asertividad directiva y el clima social que viven los docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” y como estas dos variables son importantes en el mundo actual con planteamientos novísimos o novedosos de la asertividad como una tendencia psicológica, pero aplicable en todas las actividades y decisiones tomadas y determinadas por distintos autores. Asimismo, el clima social que sugiere la convivencia armoniosa en un determinado lugar, categorías o variables de orígenes ambientales que se aplican a la convivencia social.

La presente investigación, analiza con profundidad las bases teóricas de la asertividad directiva y el clima social, considerándose así como un aporte teórico para comprender sobre los variables tratados.

1.4.2. *Justificación práctica*

En la práctica es decisiva las decisiones de la plana jerárquica para generar armonía o brindar buen espacio y tiempo en una determinada institución a la que llamamos, clima social.

Toda gestión, dirección, liderazgo o conducción se manifiesta en la práctica que repercute en la vida emocional de los miembros de un centro educativo que podrían tomar como asertivo o no asertivo, generándose entre sus miembros una buena convivencia o disputas entre ellos.

Por los resultados que reflejan en la práctica de esas relaciones, servirán también para continuar con más investigaciones.

1.4.3. *Justificación metodológica*

En todas las actividades de estudio se guía bajo un enfoque cuantitativo, refiere al aspecto metodológico o una secuencia lógica de nuestro trabajo que establecieron una vez más la funcionalidad del enfoque, métodos y técnicas que se aplicó en el presente trabajo de estudio. Además, se validó y se pasó por la prueba de confiabilidad de los instrumentos que en sí es parte del trabajo metodológico.

Se concretó, finalmente en los resultados que se aprecian en la validez y secuencia de un método y enfoque que nos permitió determinar la relación entre las variables de estudio: asertividad directiva y el clima social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Bohórquez, J. V. y Andrade, M. F. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. Investigación realizada en la Universidad Espíritu Santo – Ecuador; su objetivo es “ayudar a fortalecer la dirección escolar mediante la aplicación de estrategias motivacionales que fomenten un ambiente organizacional favorable entre los miembros de la comunidad educativa de la Escuela Fiscal Mixta Simón Bolívar-Guayaquil” (2021, p. 87). El estudio es mixto, es decir, cuantitativa y cualitativa. “El estudio se llevó a cabo en el campo, implicando la recolección directa de datos de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los eventos, sin manipular o controlar ninguna variable” (2021, p. 87). Los autores concluyen afirmando:

La base teórica ha ayudado a destacar la importancia de la gerencia educadora en la calidad del ejercicio del profesorado, pues esta gestión puede tener un impacto favorable o desfavorable en la motivación de los docentes y, por ende, en la creación de un entorno organizacional propicio para guiar al educando. (Bohorquez y Andrade, 2021, p. 94)

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. Investigación desarrollada en posdoctorado en Administración y Gestión de la casa de estudios de México, denominada, Universidad Pedagógica Nacional. Por ello, el objetivo es construir que “los directivos docentes participantes en el estudio proporcionaron significados, sentidos y comprensiones del concepto de la categoría ‘gestión directiva’, basados en sus prácticas pedagógicas y administrativas” (Miranda, 2016, p. 1). La metodología “se enfocó en desarrollar una investigación que integrará componentes epistemológicas, como la hermenéutica, la crítica y la participación de los actores

involucrados, junto con componentes ontológicas que consideran al sujeto como objeto de conocimiento” (Miranda, 2016, p. 2). La conclusión de la investigación logró “las interpretaciones y significados que los directivos docentes asignan a la administración y gestión incluyen principios humanistas que sustentan sus responsabilidades directivas, explorando nuevas visiones para entender la gerencia y las actividades administrativas” (Miranda, 2016, p. 23).

Marteau, S. A. (2022). *Propuesta para Fortalecer las Competencias Administrativas de los Directivos de las Unidades Ejecutoras de I+D. El caso de la UNLP – CONICET*. Tesis doctoral por la Universidad Nacional de La Plata. Cuyo propósito que es “identificar las competencias personales y directivas que permitan al investigador desarrollar y utilizar conocimientos científicos y de gestión de manera adecuada y oportuna para llevar a cabo su trabajo de manera eficaz” (Marteau, 2022, p. 5). El método que se “llevó a cabo la identificación y selección de habilidades personales y directivas a través de un análisis documental fundamentado en la literatura, seguido de la administración de un cuestionario tipo Likert. Este cuestionario, avalado por evidencias sólidas de validez y confiabilidad, fue aplicado a 68 investigadores” (Marteau, 2022, p. 5). Con la investigación se alcanzó a “una baja calificación en la habilidad para manejar herramientas de gestión de proyectos y en la capacidad para analizar procesos administrativos repercute en una gestión y administración de recursos deficiente” (Marteau, 2022, p. 5).

2.1.2. A nivel nacional

Alvarez, Y. (2022). *Comunicación asertiva en la gestión directiva en docentes de las I. E. P. de Ccatcca. Cusco, 2021*. Tesis para la maestría por la UCV, que tuvo la línea de investigación Gestión y Calidad Educativa. Su propósito del estudio es “determinar la influencia de la comunicación asertiva en la gestión directiva en docentes” (2022, p. 3). El trabajo siguió el camino de estudio aplicada, basada en los avances teóricos y los hallazgos de la investigación básica, “empleada directamente para mejorar la situación actual del área donde se detectó el problema y para elevar la calidad de vida de las personas” (2022, p. 17). La conclusión de la tesis es, la comunicación asertiva no influye significativamente en la gestión directiva, debido a que el nivel de la significancia del informe de ajuste de modelo fue superior al margen de error, que el desarrollo eficiente de la comunicación asertiva no necesariamente causa efecto sobre la gestión directiva. (Alvarez, 2022, p. 40)

Vinueza, C. R. (2022). *Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022*. Tesis de maestría por la UCV. El objetivo es “establecer la relación entre Gestión de

competencias directivas y comunicación asertiva en docentes” (2023, p. 4); la metodología es “de tipo aplicada, debido a que se buscó la aplicación o utilización de conocimiento, los mismos que se emplearon donde se desarrolla y origina el problema” (2023, p. 15). En fin, se afirmó la determinación de los resultados, donde “existe una relación entre las variables de gestión de competencias directivas y comunicación asertiva. La significancia estadística obtenida fue $p\text{-valor}=0,000<0,05$, mientras que el coeficiente Tau_b de Kendall mostró una correlación de 0,797 entre las variables” (Vinueza, 2023, p. 32).

2.1.3. A nivel local

Palomino, O. y Quispe, F. M. (2021). *Clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas privadas del distrito de Ayacucho, 2021*. Tesis de título profesional. La intención global del estudio es “determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa en las instituciones educativas privadas del distrito de Ayacucho, 2021” (Palomino y Quispe, 2021, p. 18). La metodología es “el estudio es de tipo básica, el nivel es correlacional, el estudio se desarrolló con el método deductivo y el diseño metodológico es el estudio es descriptivo correlacional” (Palomino y Quispe, 2021, p. 35). La conclusión es, “la existencia correlacional moderada entre el clima institucional y la calidad educativa. Puesto que, el Tau_b de Kendall es 0,639; mientras que, el nivel de significancia es $p = 0,000 < 0.05$ ” (Palomino y Quispe, 2021, p. 47).

Palomino, D. y Perez, J. B. *Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022*. Tesis de título profesional por la UNSCH. El estudio tiene su propósito que es “determinar la existencia correlacional existe entre el clima organizacional y el desempeño docente” (Palomino y Perez, 2022, p. 4). El estudio es “de tipo básica, porque tiene dos variables de relación; también, conocidos como constructos; el nivel es descriptivo-correlacional; asimismo, el método es deductivo y el diseño es no experimental-correlacional” (Palomino y Perez, 2022, p. 25-26). En la conclusión “se observa una correlación significativa ($r_s = 0,616^{**}$; $p=0,000$) entre estas variables de estudio. Esto indica que en este contexto laboral se aseguran las condiciones físicas y fisiológicas apropiadas para los educadores” (Palomino y Perez, 2022, p. 45).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Asertividad directiva

El mundo de hoy en la gestión

En el mundo actual donde impera el poder del conocimiento y la ciencia, con ello la tecnología, comunicación e innovación que avanzan vertiginosamente hacia la

conquista del mercado global; por eso, la educación se enfrenta a los grandes retos y transformaciones, asimismo, el ciudadano deberá adaptarse formándose en las instituciones formativas para desafiar los retos del progreso. También, los profesores de gestión de las instituciones formativas se comprometen en canalizar las acciones de su gestión institucional, es decir, “garantizar el cumplimiento de las normativas, pedagógicas, y entender cómo motivar a los educadores para asegurar la efectividad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos” (Bohorquez y Andrade, 2021, p. 87). Por lo tanto, la actividad esencial de los directivos es “crear entornos organizacionales colaborativos, flexibles, innovadores, participativos y amigables para mejorar la percepción de los actores educativos y fomentar condiciones propicias que impulsen la innovación tanto en el ámbito educativo como escolar” (López et al., 2019, p. 3).

Ya que, “las instituciones formativas de Latinoamérica están conformados por un docente de gestión que genera la función directiva y la formación integral del estudiante” (Vera et al., 2021, p. 2). Por ello, todo dependerá del profesor directivo; o sea, “el líder dirige, con una mentalidad transformadora, al éxito a su institución educadora” (Dávila, 2021, p. 74). El director es idóneo para solucionar los problemas entre los que integran la comunidad educativa; es decir, desarrolló en su formación de liderazgo una “capacidad transformadora e influyente para el trabajo cooperativa y resolutivo de los problemas en equipo” (UNESCO, 2011, p. 21).

En fin, el director demuestra el liderazgo y asertividad y “los profesionales de enseñanza son personas que requieren formarse para impactar positivamente en la sociedad y promover el progreso del país, lo cual subraya la importancia de que la dirección educativa” (Cárdenas y Mamani, 2021, p. 2); es decir, la gestión se aplica con un conocimiento pedagógico sustentada en la buenas prácticas del humanismo, para así direccionar un clima social acogedor y ambiente sana, comprensiva y empática de todo los trabajadores de la institución.

La persona asertiva

El hombre que ejerce los cargos directivos de una institución educativa debe ser un ser humano con capacidad asertiva, ya que, siempre apela al “respeto hacia las creencias, ideologías, opiniones o convicciones de todo profesor. Además, el director es empático y comprensivo porque siempre está demostrando interés genuino por entender las perspectivas y posturas de los demás participantes” (Alvarez, 2022, p. 11). Del mismo modo, la asertividad es una capacidad importante para los directivos porque desarrollaron la comunicación asertiva y “poder comunicar nuestras necesidades, deseos, opiniones, sentimientos y creencias de manera honesta y directa nos permite

sentirnos satisfechos con nosotros mismos, respetando al mismo tiempo los derechos e intereses de los demás” (Martín et al., 2003, p. 121-122). Los directivos conocen los derechos de todos los participantes de la institución educadora y los hace respetar, sin abusar de su cargo jerárquico. Aunque, el concepto de asertividad se apoya en otras definiciones; por eso, anuncia el autor citado, “la asertividad no constituye una variable con capacidad explicativa autónoma, sino que se desarrolla a partir de componentes derivados de otros conceptos” (Gaeta y Galvanovskis, 2009, p. 421).

Además, los directivos deben contar con una capacidad organizacional; o sea, contar con la habilidad de una cultura organizacional, es más, la función esencial del director es “abordar los desafíos relacionados con la adaptación al entorno global y la integración interna” (Bernal, 2018, p. 25). Asimismo, Alberti es citado por los Quintero et al., que conceptúa al asertividad, como: “la capacidad de expresar pensamientos, sentimientos y percepciones, y de decidir cómo responder y defender los propios derechos cuando es adecuado hacerlo” (2021, p. 733); ser un directivo asertivo es expresar su ideas con seguridad porque es conocedor de las categorías y conceptos de los problemas que pueden presentarse en la institución ser capaz de dominar la dicción y la seguridad, ser dueño de una conducta neutral, la habilidad de escucha y dando la respuesta sin perjudicar la imagen institucional, directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia.

Por ello, Ordaz y Bennett son citados por MEJOREDU, menciona del asertividad la acción de expresar de manera adecuada lo que se siente o se piensa en el momento. Es la [forma] en que se expresan los desacuerdos, se hacen respetar los derechos, la capacidad de hacer y recibir críticas y la expresión de sentimientos negativos. (2022, p. 16).

También, el director con capacidad asertivo maneja la comunicación con las personas de manera alturada y académica, adquirió la capacidad de escucha y sabe manejar las emociones para relacionarse con toda la comunidad educativa. ¿Qué objetivo tiene el director asertivo? Es conservar las emociones en moderación de todos los actores de la entidad educadora. Siempre habrá un conflicto que negociar oportunamente. Por eso, la persona con una conducta asertiva sabe hablar y escuchar para así llegar a un punto de equilibrio de solución sin herir a los demás; es decir, expresa su opinión cuando sea necesario sin incomodar las susceptibilidades de los profesores, también recibe las críticas y no se incomoda. Entonces, el director con un comportamiento asertivo tiene una voz modulada, maneja el lenguaje alturado, sin burlarse o faltándole el respeto de los demás trabajadores de la institución. Además, tiene seguridad plena en su opinión ya que va transmitir la seguridad a sus colegas, sus

pensamientos sobre el derecho de los demás es esencial para actuar con conocimiento y racionalmente. Asimismo, sus sentimientos y emociones están al tope porque sabe manejar sus emociones para no alzarse como superior ni inferior frente a sus colegas; por último, es respetuoso con sus derechos y valora el trabajo de cada uno de los participantes y colaboradores de la institución educadora.

En síntesis, el directivo adquiere las cualidades para interactuar con la comunidad educativa con un respeto a las cualidades de todos lo que laboran en la institución y “las características personales y tipológicas de cada individuo se desarrollan a través de la interacción social y personal, formando parte del desarrollo personal único de cada persona” (Flores, 2021, p. 17). Por último, “el director tiene una conducta asertiva cuando comunica sus propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin infringir o amenazar los derechos de los integrantes de la institución” (Goroskieta, 1993, p. 108).

La gestión directiva de una institución educativa

La función directiva, según Landinez citado por Vera et al., su ejercicio es dirigir con habilidad de un “impacto social significativo y de tomar decisiones de manera colaborativa y eficaz, ejecutando las acciones pertinentes para resolver los desafíos que surgen en el contexto escolar” (2021, p. 2-3). La dirección necesita una persona habilidosa en organización social de sus compañeros y resolutivos de problemas que amenazan a la institución.

En el Perú, existe una deficiencia en alcanzar “los logros positivos, incluso a distancia, dependen de tener un líder transformador que motive a su equipo de educadores que trabajen en forma organizativa y colaborativa, creando una institución que se ajuste al contexto actual y responda a las necesidades de los educadores” (Vera et al., 2021, p. 4). Entonces, existen tres gestiones principales del director: La gestión académica, direcciona para que los educandos logren alcanzar las competencias para que tengan un buen desempeño personal, social y profesional, para ello debe siempre estar acompañando a los formadores de los educandos. La gestión organizacional y financiera es uno de los apoyos de la gestión académica, ya que administra los recursos físicos y los servicios de la institución, es decir, administra el manejo de los recursos humanos y económicos de la entidad educadora. La gestión de la comunidad es la relación de la institución educativa con otras instituciones públicas y privadas, haciendo participar a la comunidad educativa en una buena convivencia. La gestión directiva es el direccionamiento estratégico, para un mejor gobierno institucional, y el gobierno escolar ya que se van relacionar con su entorno. Por lo tanto, el gerente de la entidad educadora y su equipo directivo deberán organizarse, desarrollarse y evaluarse según

el cumplimiento integral de la entidad educadora que brinda una educación global de los educandos.

Asertividad directiva

La persona que gestiona a una institución educativa es el mejor líder que se apasiona con la mejora de su centro de labor con la práctica del diálogo horizontal entre todos los participantes de la institución; el director es “creativo y comprensivo, trabajando en colaboración con su equipo para ofrecer una educación académica de excelencia y calidez, basada en principios y valores para los estudiantes” (Vinueza, 2023, p. 1). Es así, Mangione, Anglat y Kelly fundamentan según Flores, ser asertivo en la dirección implica respetarse a sí mismo, a la institución educativa y respetarse mutuamente entre todos los integrantes; es decir, gestionar los problemas y dando la solución oportuna, mantener esos derechos sin ser agresivo, se puede tener diferencia pudiendo discrepar sinceramente, pero lo que no se puede hacer es imponer, exigir o expresar sin considerar las opiniones de los demás, se puede dar a conocer sentimientos, emociones, positivos o negativos de manera apropiada, actuar en libertad de expresarse sobre los derechos y necesidades de uno mismo sin sancionar, castigar y amenazar a las demás personas. (Flores, 2021, p. 17).

Por tanto, es muy importante que el señor director sea asertivo ya que la marcha al éxito de la institución educativa va depender de toda la capacidad administrativa, académica, direccionalidad y su conducta personal del director.

Dimensiones de la asertividad directiva

El director asertivo debe cumplir los dos requisitos indispensables: “mantener un estado emocional equilibrado para considerar lo que se va a comunicar; asimismo, expresar emociones, opiniones y pensamientos de manera clara y respetuosa” (MEJORED, 2022, p. 17). Además, cuán importante es el manejo de emociones y la conexión asertiva de parte del director de una entidad formadora o educadora, los aspectos de una persona asertiva: Pertinencia que se refiere al propósito de la institución que se deberá alcanzar oportunamente; también, su expresión de opiniones es clara y con seguridad para apuntar el horizonte alcanzable; por último, decir no todo acción que está en contra a los objetivos trazados.

Para ello, la conducta del director asertivo es haber logrado alcanzar las habilidades para poner en práctica en la dirección de una institución; por eso, es necesario conocer las características de una persona asertiva: es auténtico, porque posee la habilidad de ser congruente, es teórico y práctico en su accionar, cuando expresa sus sentimientos y actitudes internas; también, es habilidoso en aceptar

incondicionalmente a los integrantes como seres únicos y con derechos fundamentales; la empatía, es situarse en el lugar del otro.

2.2.2. *Clima social*

Clima social

Lo primordial es velar por toda su integral de los profesorados que laboran dentro de un centro formadora cooperativamente y en equipo para que los educandos sean exitosos en la sociedad y resolutivos para una convivencia armoniosa dentro de la sociedad; por eso, “el clima dentro de una institución educadora es vital porque su impacto transformará a lograr los propósitos institucionales y dirigirá al éxito a todos sus integrantes” (Rodríguez y Ruiz, 2019, p. 233). También, los formadores educacionales son humanos y se desenvuelven en diversos contextos como: en su familia, en su trabajo, social y en el aula con sus discípulos. En su trabajo, “el docente es influyente y se transforma porque se forma constantemente, crece profesionalmente y contribuye al progreso social de los educandos” (Neyra, 2021, p. 4). Entonces, la relación interpersonal entre los profesores es crucial, dado que la presencia de relaciones conflictivas puede perjudicar la calidad del proceso educativo.

Asimismo, los profesores que gestionan su institución deben saber convivir y actuar alturadamente para tener el éxito de toda la comunidad educativa; es así, “el liderazgo consiste en asignar a cada miembro del personal el puesto adecuado según su perfil y esfuerzo, orientándolos hacia el logro efectivo de metas específicas” (Correa, 2020, p. 11); por ello, el manejo del recurso humano del directivo es importante para el triunfo de la entidad educadora; ya que, el centro educadora forma integralmente a sus educandos y vive en armonía para que influya “significativamente en su comportamiento, relaciones interpersonales, así como en la planificación y organización, orientados hacia la mejora continua y el avance” (Correa, 2020, p. 13).

Tipos y dimensiones de clima social

Las instituciones educativas en su historia, en sus acontecimientos siempre crea conexiones de vida institucional; es decir, en su historia institucional, como educadora, estuvo evolucionando; además, “creará múltiples y diversas formas de conexión y vínculo social en su vida institucional” (Murillo y Becerra, 2009, p. 381); esclareciendo, las múltiples conexiones de los que laboran se crea una nueva familia año tras año; existen las relaciones de poder, de los directivos, los agentes que participan en un educación son los profesores, familias y educandos deberán cumplir sus roles dentro de la institución educadora. Asimismo, “desarrollan estructuras de creencias a través de las cuales construyen significados y adoptan estilos de relaciones, poder, influencia y expectativas dentro del ambiente educativa” (Murillo y Becerra, 2009, p. 381).

Los investigadores, Arón y Milicic y a Baeza, han mencionado que existen dos tipos del clima, y dieron las características y consecuencias de los actos de los directivos, profesores, estudiantes y familias. El primer, es el clima social positivo o nutritivo que “se refieren al efecto positivo de la convivencia de los integrantes del centro formadora” (Neyra, 2021, p. 8); es decir, existe la mejor convivencia, por todos los miembros de la institución, para ello debe haber “una fuerte motivación hacia la participación, la colaboración entre los participantes de la institución, una actitud abierta hacia el aprendizaje, y un predominio de emociones positivas” (Neyra, 2021, p. 8-9). Del mismo modo, el clima social negativa, fundamentado por Arón y Milicic que es citado por Neyra, donde lo catalogan como “el clima social tóxico se entiende como la presencia predominante de aspectos negativos que eclipsan los positivos en la institución, afectando adversamente a todos los miembros que integran a la institución formadora” (2021, p. 10).

Por otro lado, el clima social es la adaptación auténtica a una entidad educadora y tiene las dimensiones, Moos y Trickett, confirman los cuatro: relaciones, autorrealización, estabilidad y cambio. Cada uno de ellas son conceptuadas.

Las relaciones se refieren al nivel de integración de todos los actores de la entidad educadora, al apoyo mutuo y la solidaridad entre sí. La autorrealización se relaciona con el grado de importancia dado al desarrollo y cumplimiento de las tareas académicas y formativas por parte de todos los maestros hacia los estudiantes de la institución. La estabilidad abarca las actividades realizadas para alcanzar los objetivos establecidos y el funcionamiento eficaz de la institución. Por último, el cambio implica la diversidad e innovación en las técnicas y estrategias aplicadas por el director para apasionar la creatividad de todos los actores de la institución escolar. (Neyra, 2021, p. 11-13).

Asimismo, las dimensiones de clima social, según Frisancho (2016) son tres: “Se hace referencia a tres elementos principales: las características físicas de la institución educativa, las relaciones sociales entre individuos y grupos (convivencia escolar), y el sistema de creencias y valores compartidos por los miembros de la institución escolar (cultura escolar)” (Minedu, 2017, p. 15). Asimismo, el clima social que “se refiere al entorno social en el cual los empleados de una organización perciben ciertos aspectos del ambiente laboral, los cuales tienen un impacto directo en su comportamiento” (Ávila, 2018, p. 22). Los actores de toda la entidad educadora están organizados bajo la autoridad del líder asertivo que genera un buen clima social entre todos los participantes.

2.3. Sistema conceptual

Cultura institucional. Son las distintas creencias, costumbres, valores, hábitos y actitudes que identifican a cada uno de los trabajadores o profesores

Clima institucional. En la institución escolar se forman las interrelaciones entre los directivos, profesores y estudiantes, también los demás colaboradores para un desempeño exitoso y la convivencia armónica.

Comportamiento institucional. La conducta de la persona de gestión, profesores, educandos, padres y/o apoderados para salir airoso con efectividad el futuro de los educandos.

Ética. Son los valores morales que orientan a cada uno de los directivos y profesores para actuar racionalmente en la formación de los estudiantes.

Inteligencia emocional. Conocerse, manejarse y controlarse las fuerzas de las emociones y sentimientos de los estudiantes y de sí mismo para dar soluciones a los problemas de la convivencia.

Liderazgo. Las habilidades de los directivos y profesores para motivar, influir, guiar a los estudiantes para que sea un ciudadano democrático y participativo.

Institución educativa. Es una entidad pública o privada que tiene el propósito de educar integralmente a los estudiantes.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

Las suposiciones de la presente investigación se propusieron de la siguiente manera:

3.1.1. Hipótesis general

La asertividad directiva se relaciona significativamente con el clima social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

La asertividad directiva se relaciona significativamente con las relaciones sociales de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

La asertividad directiva se relaciona significativamente con la autorrealización de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

La asertividad directiva se relaciona significativamente con la estabilidad social de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

La asertividad directiva se relaciona significativamente con las actitudes de cambio de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

3.1.3. Sistema de variables

Variable 01: Asertividad directiva

Variable 02: Clima social de docentes

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA / VALORACIÓN
ASERTIVIDAD DIRECTIVA (Variable 01)	La persona que gestiona a una institución educativa es el mejor líder que se apasiona con la mejora de su centro de labor que practica la comunicación horizontal con los docentes a su cargo, “debe ser innovador, empático, que trabaje cooperativamente con sus profesorados para que puedan brindar una formación global de alta calidad y calidez fundada en principios y valores para el futuro ciudadano” (Vinueza, 2023, p. 1). Es así, Mangione, Anglat y Kelly fundamentan según Flores, ser asertivo en la dirección implica respetarse a sí mismo, a la institución educativa y hacerse respetar por los demás colegas, y respetar a todas las personas de la comunidad educativa.	La variable 1 Asertividad directiva, será interpretada, previa aplicación de un cuestionario a los docentes de los PA “GPA”	Objetivos de la institución	Conocimiento de sus funciones y expresiones claras de sus directivas en la institución Habilidad para llegar a su personal Motivación para cohesionar a su personal en la institución Actitud de liderazgo e identificación con la institución	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Expresión de opiniones claras	Comunica y propicio ambiente laboral positivo. Trabaja en equipo en constante coordinación Desarrollo profesional Reconocimiento del trabajo en equipo.	
A SOCIAL (Variable 2)	En la entidad educadora se constituyen las interrelaciones entre los directivos, profesores y estudiantes, también los demás colaboradores para un desempeño exitoso y la convivencia armónica. A ello, lo llamamos clima social.	(Clima social será interpretada, previa aplicación de un cuestionario a los docentes de los PA “GPA”.	Relaciones de grupo	Compañerismo. Respeto a los demás	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Autorrealización	Trabajo en equipo y valor personal Productividad social y personal Bienestar físico del equipo y personal.	

				Colaboración participativa como realización personal	
			Estabilidad social	Compromiso laboral y social Valora las condiciones del trabajo en equipo. Considera el ambiente laboral satisfactorio Diálogo empático con los colegas	
			Actitudes de cambio	Optimismo por satisfacción laboral. Reconocimiento del equipo de trabajadores. Manejo dialogado de conflictos Valora el trabajo Cooperativo.	

3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Se investigó con el tipo básico o teórico que amalgama los conceptos teóricos y a su vez pretende aportar conocimientos teóricos para otras investigaciones.

3.3.2. Nivel o alcance de investigación

El alcance o nivel de investigación fue correlacional que busca observar o medir el grado de relación de dos variables de estudio que podrían manifestarse en diferentes grados. a decir de Hernández et al (2019).

3.3.3. Método de investigación

Los métodos que se aplicó en el estudio de investigación son:

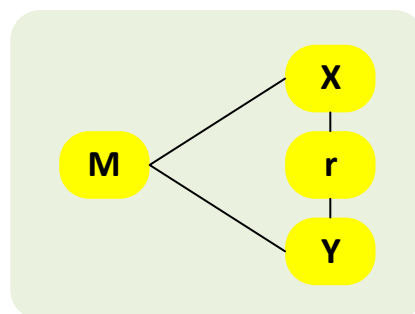
- Método descriptivo, puesto que se describirá necesariamente las particularidades de cada una de las variables de estudio.
- Método hipotético descriptivo, puesto que se probará la hipótesis de estudio y se inferirá que se puede dar ese nivel de relación que se halló en otras realidades.

3.3.4. Diseño de investigación

Es correlacional, porque tratará de encontrar el grado de relación entre dos variables; por ello, en esta investigación se utilizó el plan descriptivo correlacional de corte transversal, es decir en un solo momento.

Asimismo, Sánchez y Reyes (2002) sostienen, el tipo de estudio es vital porque, es la estrategia que permite a los investigadores recopilar información actual para abordar situaciones previamente definidas y alcanzar los objetivos deseados.

Cuyo esquema es la fórmula tratada.



Dónde

M: Simboliza al indicio o muestra.

O: Simboliza a las observaciones.

x, y, z: Simboliza los datos obtenidos en cada una de las variables.

r: Simboliza el grado de relación que existe entre las variables.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población de nuestro estudio estuvo considerada por todos los profesores de los PA “GPA” (48 profesores).

3.4.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 28 profesores de los PA “GPA”

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta.

3.5.2. Instrumento

El instrumento utilizado para la presente investigación fue el cuestionario.

3.6. Validez y confiabilidad de instrumento

3.6.1. Prueba de confiabilidad

Se empleó el coeficiente de Cronbach para evaluar la fiabilidad del instrumento, que mide su consistencia interna y estabilidad temporal. Además, la validación de los instrumentos se basó en el juicio de expertos.

Para determinar el índice de validez, se utilizó el coeficiente de Holsti (c), obteniéndose un valor grupal r de 1.00. Este resultado indica que los instrumentos propuestos son considerados válidos y, por consiguiente, confiables.

3.6.2. Prueba de validez

La validez de los instrumentos se estableció mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron el cuestionario en una escala de 1 a 100. Se solicitaron las opiniones de tres expertos: Dr. Adolfo Quispe Arroyo, Dr. Pedro Huauya Quispe y Dr. Edgar Gutiérrez Gómez. Los resultados de esta validación se interpretaron de la siguiente manera:

- Deficiente: (0 a 20 %)
- Baja: (21 a 40 %)
- Regular: (41 a 60 %)
- Bueno: (61 a 80 %)
- Muy bueno: (81 a 100 %)

Tabla 1*Resultado de la validación del instrumento cuestionario para la asertividad directiva*

Nº	Expertos	Grado	%
Experto 01	Dr. Pedro Huauya Quispe	Doctor en Ciencias de la Educación de Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”	85%
Experto 02	Dr. Edgar Gutiérrez Gómez	Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”	85%
Experto 03	Dr. Adolfo Quispe Arroyo	Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”	85%
Promedio de ponderación		MUY BUENO	85%

Fuente: Ficha de validación de los expertos

Según la Tabla 1, los expertos en el tema estuvieron de acuerdo en la evaluación de los ítems del instrumento, calificándolos en general como ‘muy buenos’. Estas calificaciones se detallan en la ficha de validación. Además, la validez alcanzó un 85.0% (equivalente a 0.85), lo cual indica que el instrumento es considerado válido y recomendado para su uso.

Tabla 2*Tabla 2. Resultado de la validación del instrumento cuestionario para el clima social*

Nº	Expertos	Grado	%
Experto 01	Dr. Pedro Huauya Quispe	Doctor en Ciencias de la Educación de Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”	85%
Experto 02	Dr. Edgar Gutiérrez Gómez	Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”	85%
Experto 03	Dr. Adolfo Quispe Arroyo	Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”	85%
Promedio de ponderación		MUY BUENO	85%

Fuente: Ficha de validación de los expertos

En la Tabla 2, los expertos también asignaron calificaciones de "muy bueno" a los ítems evaluados del instrumento. Esta evaluación se detalla en la ficha de validación. Además, la validez alcanzó un 85.0% (equivalente a 0.85), lo cual sugiere que el instrumento es considerado válido y recomendado para su uso.

3.6.3. Confiabilidad de instrumentos

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto con una muestra de 10 docentes independientes del grupo de estudio principal. Los resultados del coeficiente Alpha de Cronbach fueron de 0.987 y 0.916 respectivamente, con un nivel de confianza alto. Esto indica que el instrumento posee un alto grado de confiabilidad.

La prueba de confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach, calculado con la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

S_i^2 : Varianza del ítem i .

Varianza S_t^2 de los valores totales observados.

K : Número de preguntas o ítems.

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

La valoración del coeficiente Alpha de Cronbach, considerado estadística y universalmente:

Confiabilidad nula: 0,53 a menos

Confiabilidad baja: 0,54 a 0,59

Confiable: 0,60 a 0,65

Muy confiable: 0,66 a 0,71

Excelente confiabilidad: 0,72 a 0,99

Confiabilidad perfecta: 1.0

Tabla 3

Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario de la asertividad directiva

Alpha de Cronbach	N de elementos
0,987	10

Fuente: prueba de confiabilidad (SPSS versión 25)

De la tabla 3, se lee que el instrumento cuestionario para la asertividad directiva es de alta confianza.

Tabla 4

Resultado de la validación del instrumento cuestionario para la asertividad directiva

Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario del clima social

Alpha de Cronbach	N de elementos
0,916	10

Fuente: prueba de confiabilidad (SPSS versión 25)

La tabla 4, nos muestra que el instrumento cuestionario del clima social es altamente confiable.

Análisis de datos

Se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, según la hipótesis estadística siguiente:

Hipótesis de investigación

Existe una relación significativa entre la asertividad directiva y el clima social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” - Ayacucho 2023.

Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre la asertividad directiva y el clima social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” - Ayacucho 2023.

SIGNIFICACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (Hi)	HIPÓTESIS NULA (Ho)
$p < 0.05$	se acepta	se rechaza
$p \geq 0.05$	se rechaza	se acepta

3.7. Técnicas de procesamiento de datos

El procesamiento estadístico para la presente investigación es la técnica de los paquetes estadísticos SPSS 25 y Excel, cuyas descripciones e interpretaciones se presentan en tablas.

3.8. Aspectos éticos

En la presente se estudió y se trabajó con docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” reservando sus respuestas individuales y protegiendo sus manifestaciones individuales extra investigativas. Se utiliza el manual APA en su versión 07 para tomar estudios o investigaciones de otros autores.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

A continuación, se interpretan los resultados del presente estudio que son determinados por sus variables de estudio y sus dimensiones respectivamente, tal como describimos en las tablas respectivas. Asimismo, se refiere a la interpretación inferencial o prueba de hipótesis, donde nos expresa determinar la relación que existe entre la variable asertividad directiva y el clima social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”.

Tabla 5

Variable Asertividad directiva

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	3	11,0%
Regular	11	39,0%
Bueno	14	50,0%
TOTAL	28	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la Tabla 5, se encontró que el 50% (14) de los encuestados consideran que la asertividad directiva es buena. Además, el 39% (11) respondió que es regular, y el 11% (3) indicó que es malo. Esto sugiere que la mayoría de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” tienen una percepción positiva sobre la asertividad directiva.

Tabla 6*Dimensión objetivos de la institución en asertividad directiva*

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	1	3,0%
Regular	12	43,0%
Bueno	15	54,0%
TOTAL	28	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

Según la tabla 6, de la información obtenida se lee que el 54.0% (15) de los docentes respondieron que es bueno cumplir los objetivos de la institución como parte de la asertividad directiva, mientras que el 43% (12) respondieron que cumplen regularmente y el 3.0% (1) considera que es malo.

Tabla 7*Expresión de opiniones claras en asertividad directiva*

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	1	3,0%
Regular	12	43,0%
Bueno	15	54,0%
TOTAL	28	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

Según la Tabla 7, el 54% (15) de los docentes consideran que la expresión de opiniones claras como parte de la asertividad directiva es buena. El 43.0% (12) indicaron que esta expresión se da regularmente, mientras que el 3.0% (1) mencionó que es mala.

Tabla 8*Variable clima social*

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	2	6,0%
Regular	13	47,0%
Bueno	13	47,0%
TOTAL	28	100,0

*Fuente: base de datos***Interpretación**

Según la Tabla 8, el 47.0% (13) de los docentes reconocen que el clima social es bueno y regular, aunque las relaciones, cohesión y comunicación del grupo puedan ser inestables. Por otro lado, el 6.0% (2) afirmó que el clima social es malo.

Tabla 9*Relaciones de grupo en el clima social*

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mala	2	7,0%
Regular	10	36,0%
Buena	16	57,0%
TOTAL	28	100,0

*Fuente: base de datos***Interpretación:**

Según la Tabla 9, el 57.0% (16) de los docentes indicaron que las relaciones grupales son positivas, caracterizadas por una comunicación efectiva, empatía y confianza. Por otro lado, el 36.0% (10) mencionó que estas relaciones son regulares, y el 7.0% (2) expresó que son negativas.

Tabla 10*Autorrealización en el clima social*

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mala	2	7,0%
Regular	10	36,0%
Buena	16	57,0%
TOTAL	28	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la tabla 10, Se lee, que el 57.0% (16) de docentes expresaron que la autorrealización en buen clima social es buena, puesto si crece el grupo también se crece individualmente, el 36.0% (10) mencionaron que es regular debido a problemas diferentes, mientras que el 7.0 % (2) expresaron que es mala la autorrealización.

Tabla 11*Estabilidad en el clima social*

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mala	2	7.0%
Regular	11	39,0%
Bueno	15	54,0%
TOTAL	28	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la tabla 11, se lee que el 54.0% (15) de docentes expresaron que existe buena estabilidad emocional y social en el grupo, el 39% (11) expresó que la estabilidad es regular y el 7.0% (2) manifestaron que es mala.

Tabla 12*Cambios de actitud en el clima social*

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	1	3,5%
Regular	12	42,5%
Bueno	15	54,0%
TOTAL	28	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación:

En la tabla 12, se lee que el 54.0% (15) de docentes expresaron que es bueno un cambio de actitud para un buen clima social, el 42.5% (12) expresaron que el cambio de actitud para un buen clima social en la institución es regular y el 3.5% (1) indicó que el cambio de actitud para un buen clima social institucional es malo.

4.2. Resultados a nivel inferencial**4.2.1. Prueba de normalidad****Tabla 13***Prueba de normalidad para una muestra*

Kolmogorov-Smirnov				Shapiro-Wilk			
Estadístico		gl	Sig.	Estadístico		gl	Sig.
Asertividad directiva	,313	28	,000	,754	28	,000	
Dimensión objetivos de la institución en asertividad directiva	,342	28	,000	,710	28	,000	
Expresión de opiniones claras en asertividad directiva	,325	28	,000	,717	28	,000	
Clima social	,300	28	,000	,749	28	,000	
Relaciones de grupo en el clima social	,353	28	,000	,718	28	,000	
Autorrealización en el clima social	,353	28	,000	,718	28	,000	

Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
Autorrealización en el clima social	,335	28	,000	,732	28	,000
Cambios de actitud en el clima social	,342	28	,000	,710	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: base de datos

Interpretación:

Según los resultados de la Tabla 13, al revisar tanto la prueba de Kolmogorov-Smirnov como la prueba de Shapiro-Wilk para una muestra, se evaluó el nivel de significancia. Si el valor es menor que 0,05, la distribución se considera anormal; si es mayor que 0,05, se considera normal.

Por lo tanto, la significancia de las variables y sus respectivas dimensiones resultó ser menor a 0.05. Asimismo, dado que las variables eran cualitativas y los datos obtenidos no presentaban una distribución normal, se decidió utilizar estadística no paramétrica para la prueba de hipótesis del estudio. Para esto, se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con el fin de determinar la relación entre las variables, ya que los instrumentos empleaban escalas ordinales.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Hernández (2019), el nivel de valía es como sigue en la siguiente tabla:

INDICADORES	VALORACIÓN	INDICADORES	VALORACIÓN
Correlación negativa perfecta	-1	No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99	Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89	Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74	Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49	Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24	Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
		Correlación positiva perfecta	+1

Sistema de hipótesis

Ho: La asertividad directiva no se relaciona significativamente con el clima social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023

Hi: La asertividad directiva se relaciona significativamente con el clima social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, es decir el 5%
Cálculo estadístico

Tabla 14

Prueba de correlación e hipótesis de las variables asertividad directiva y clima social

			Asertividad directiva	Clima social
	Asertividad	Coeficiente de correlación	1,000	,933**
	Directiva	Sig. (bilateral) N	. 28	,000 28
Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	,933**	1,000
	social	Sig. (bilateral) N	,000 28	. 28

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

En la tabla 14, se lee, sí existe la correlación significativa muy fuerte entre las variables asertividad directiva y el clima social con un cálculo estadístico $r=0.933$, y con un valor $p<0.01$. Por ello tiene un nivel de significancia asintótica Bilateral a 2 colas. En consecuencia, se acepta la hipótesis de la investigación. Entonces, existe una relación significativa entre asertividad directiva y el clima social en docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023

4.2.3. 4.3.1. Prueba de primera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: La asertividad directiva no se relaciona significativamente con las relaciones sociales de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

Hi: La asertividad directiva se relaciona significativamente con las relaciones sociales de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, es decir el 5%
Cálculo estadístico

Tabla 15

Prueba de correlación e hipótesis de la variable asertividad directiva y la dimensión relaciones sociales

			Asertividad directiva	Relaciones sociales
Rho de Spearman	Asertividad directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

En la tabla 15, se lee, sí existe una correlación significativa fuerte entre la variable asertividad directiva y la dimensión relaciones sociales, con un valor $r=0.785$, y con un valor $p<0.01$. Por ello, tiene un nivel de significancia asintótica Bilateral a 2 colas. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación. En fin, la asertividad directiva se relaciona significativamente con las relaciones sociales en docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

4.2.4. 4.3.2. Prueba de segunda hipótesis

Sistema de hipótesis

Ho: La asertividad directiva no se relaciona significativamente con la autorrealización de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

Hi: La asertividad directiva se relaciona significativamente con la autorrealización de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

Cálculo estadístico

Tabla 16

Prueba de correlación e hipótesis de la variable asertividad directiva y la dimensión autorrealización

		Asertividad directiva			Autorrealización	
Rho de Spearman	Asertividad directiva	Coeficiente de correlación	1,000		,891**	
		Sig. (bilateral)	.		,000	
		N	30		30	
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,891**		1,000	
		Sig. (bilateral)	,000		.	
		N	28		28	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

En la tabla 16, se lee, sí existe una correlación significativa fuerte entre la variable asertividad directiva y la dimensión autorrealización, con un cálculo estadístico $r=0.891$, y con un valor $p<0.01$. Por ello, tiene un nivel de significancia asintótica Bilateral a 2 colas. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. En fin, la asertividad directiva se relaciona significativamente con la autorrealización de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”.

4.2.5. 4.3.3. Prueba de tercera hipótesis

Sistema de hipótesis

Ho: La asertividad directiva no se relaciona significativamente con la estabilidad social de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

Hi: La asertividad directiva se relaciona significativamente con la estabilidad social de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

Cálculo estadístico

Tabla 17

Tabla de correlación e hipótesis de la variable asertividad directiva y la dimensión estabilidad social

		Asertividad directiva Estabilidad social		
Rho de Spearman	Asertividad directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,937**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Estabilidad social	Coeficiente de correlación	,937**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación:

En la tabla 17, se lee, sí existe la correlación significativa muy fuerte entre la variable asertividad directiva y la dimensión de estabilidad social con un cálculo matemático $r=0.937$, y con un valor $p<0.0$. Por ello, tiene un nivel de significancia asintótica Bilateral a 2 colas. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Concluyendo que la asertividad directiva se relaciona significativamente con la estabilidad social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

4.2.6. 4.3.4. Prueba de cuarta hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: La asertividad directiva no se relaciona significativamente con las actitudes de cambio de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

Hi: La asertividad directiva se relaciona significativamente con las actitudes de cambio de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, es decir el 5%

Cálculo estadístico

Tabla 18

Prueba de correlacion e hipotesis de la variable asertividad directiva y la dimension actitudes de cambio

Rho de Spearman	Asertividad directiva	Coeficiente de correlación	Asertividad directiva	Actitud de cambio
			1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Actitud de cambio	Coeficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

****.** *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Fuente: Resultados de correlación SPSS

Interpretación

En la tabla 18, se lee, si existe la correlación significativa muy fuerte entre la variable asertividad directiva y la dimensión actitud de cambio con un cálculo matemático $r=0.924$, y con un cálculo estadístico $p<0.01$. Por ello, tiene el nivel de significancia asintótica Bilateral a 2 colas. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. En fin, la asertividad directiva se correlacionan con la actitud de cambio de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”.

4.3. Discusión de resultados

El propósito global de la presente tesis fue determinar la relación entre la asertividad directiva y el clima social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023

Se demostró que también coinciden con otras investigaciones calificado, acto primero, se efectuó la validación de los instrumentos por los expertos y/o doctores de experiencia en el campo educativo, promediando sus calificaciones en muy bueno. Para el estudio nos queda confiar en los resultados y conclusiones obtenidas, previo seguimiento de la secuencia metodológica del trabajo. Corroboramos y contrastamos

los resultados del presente trabajo con otras investigaciones afines para certificar la rigurosidad de los datos obtenidos.

Así tenemos un trabajo afín de Bohórquez, J. V. y Andrade, M. F. (2021), cuyo título fue: *Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente*. Los autores concluyeron, la gestión directiva tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento profesional del profesor, ya que, esta variable puede influir efectiva o ineficazmente en el apasionamiento de los educadores y, por ende, en la creación de un clima organizacional propicio para la orientación pedagógica efectiva. Esta referencia coincide con el resultado de la tabla 14 donde se lee que existe una correlación significativa entre las variables asertividad directiva y el clima social en docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023. De esta manera coinciden las conclusiones de las investigaciones referidas, si bien la investigación Bohórquez, J. V. y Andrade, M. F. (2021) es un tema afín y no idéntico al presente trabajo, nos ayuda a fortalecer nuestra conclusión pues nos sirve como una referencia teórica de esta relación entre las variables investigadas.

En otros estudios también se evidencia resultados favorables que solventan nuestra investigación. Así Vinuesa, C. R. (2022) en su trabajo, denominado: *Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docentes en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022*. En la determinación de los resultados, se afirma la correlación entre las variables ya mencionadas o trabajadas.

Palomino, O. y Quispe, F. M. (2021) en su trabajo: *Clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas privadas del distrito de Ayacucho, 2021*. La conclusión que anuncia, la existencia de relación moderada entre las variables: el clima institucional y la calidad educativa. Por otro lado, Palomino, D. y Pérez, J. B. *Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022*. La conclusión es que existe la correlación considerable entre las variables investigadas. Por eso, se afirma que en el ambiente laboral están resguardadas las salubridad física y fisiológicas de los educadores, desde luego las psicológicas que son la base para el bienestar emocional y buen ambiente.

Se observa en los trabajos referidos en cuyas conclusiones apoyan el resultado de nuestro trabajo, coincidiendo en la correlación pregonada de las variables afines de estudio. Si confrontamos con el resultado de la tabla 14, el resultado puede ser apoyado por el trabajo de los autores referidos.

Asimismo, como se observa en las tablas 15, 16, 17 y 18 donde se trata la relación de la asertividad directiva con sus dimensiones del clima social se encuentra

una relación significativa, corroborando de esta manera las conclusiones de otros estudios afines al presente trabajo.

Es necesario indicar también, que existe resultado desfavorable a esta relación, así, Alvarez, Y. (2022) en su investigación: *Comunicación asertiva en la gestión directiva en docentes de las I. E. P. de Ccatcca. Cusco, 2021*. Llegó a la conclusión de que la comunicación asertiva no incide significativamente en la gestión directiva, aunque la comunicación asertiva sea eficiente no precisamente incide sobre la gestión directiva.

De esta manera, según la conclusión determina que la relación de las variables afines al presente estudio no es influyentes, menos determinantes. Por lo que no se puede absolutizar el resultado, sugiriendo que queda pendiente mayor investigación a los temas afines.

Conclusiones

La relación es apreciable ya que se encuentra una relación positiva muy fuerte entre asertividad directiva y el clima social en docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023, según el tratamiento estadístico de correlación de Rho de Spearman, los resultados son $r=0.933$, y $p<0.01$.

Asertividad directiva y la dimensión relaciones sociales en docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023 se relacionan según, la correlación de Rho de Spearman, que es de Correlación positiva fuerte según los valores son $r=0.785$, y $p<0.01$

Asertividad directiva y la dimensión autorrealización en profesorados de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023 se relacionan según el tratamiento estadístico de Rho de Spearman, Correlación positiva muy fuerte según los valores arrojados que son $r=0.891$, y $p<0.01$

Asertividad directiva y la dimensión estabilidad social se correlacionan según el tratamiento estadístico Rho de Spearman, los valores son $r=0.937$, y $p<0.01$ que llegan a tener una Correlación positiva muy fuerte.

Asertividad directiva y la dimensión actitud se relacionan según el cálculo estadístico de Rho de Spearman donde se alcanzó la Correlación positiva muy fuerte dando un resultado que es $r= 0.924$ y $p<0.01$

Recomendaciones

A los docentes y profesores que se encuentren al mando de la dirección, promover la asertividad directiva para un buen clima social de los docentes en una institución escolar.

La práctica de la asertividad directiva por parte de la plana jerárquica que demuestre una gran misión y liderazgo en las instituciones escolares serán exitosos en sus gestiones y fomentarán un buen clima social que brinde condiciones ambientales, físicas y psicológicas propicias de los docentes en la buena marcha institucional.

A los profesores de las entidades educadoras, practicar la asertividad y mantener un buen clima social, ya que ello favorece la buena marcha de la institución teniendo un buen clima laboral.

A las distintas personas de diferentes instituciones educativas públicas y privadas, continuar con las investigaciones del caso para ampliar la comprensión teórica y aplicada de las variables de estudio con estudios de alcances explicativos.

A la comunidad educativa de los PA "GPA", mantener el buen clima social en la marcha de nuestra institución que finalmente beneficiará a los estudiantes y personal.

Referencias bibliográficas

- Alvarez, Y. (2022). Comunicación asertiva en la gestión directiva en docentes de las instituciones educativas públicas de Ccatcca. cusco, 2021. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Ávila, W. (2018). Influencia del clima social laboral en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del cercado de Lima-2017. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Bernal, L. C. (2018). *Formación integral directiva* [Tesis de título]. Fundación Universidad de América.
- Bohorquez, J. V., & Andrade, M. F. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85–95. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.420>
- Cárdenas, J., & Mamani, P. (2021). Liderazgo directivo y clima social escolar en instituciones educativas secundarias. *Revista Científica Investigación Andina*, 21(2).
- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU). (2022). Asertividad y empatía: claves para el desarrollo del liderazgo escolar Intervención formativa: Habilidades directivas para la colaboración y la vinculación con la comunidad escolar (MEJOREDU, Ed.; Primera edición). Gobierno de México.
- Correa, S. C. (2020). Liderazgo directivo y clima social escolar de la Escuela de Educación Básica Alejandro Campoverde Andrade, cantón Pasaje, periodo lectivo 2017-2018. [Tesis de maestría en Educación]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Dávila, O. M. (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. *UCV-Scientia*, 71–90. <https://orcid.org/0000-0001-6915-8373>
- Flores, M. (2021). Asertividad y toma de decisiones de directivos en la percepción de docentes de Educación primaria de dos instituciones educativas de Manantay-Ucayali, 2020 [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Ucayali.
- Gaeta, L., & Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: un análisis teórico-empírico. Enseñanza e investigación en psicología. *Consejo Nacional Para La Enseñanza En Investigación En Psicología A. C.*, 14(2), 403–425.
- Goroskieta, V. (1993). *Habilidades sociales* (Escuela Nicasio Landa, Ed.; Primera edición).
- Hernández & Otros (2019). Metodología de investigación. México, Mc Graw Hill

- López, E., García, L. F., & Martínez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Marteau, S. A. (2022). Propuesta para fortalecer las competencias administrativas de los directivos de las unidades ejecutoras de I+D. El caso de la UNLP-CONICET [Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/135739>
- Martín, J., Núñez, A., Ongallo, C., Puchol, I., Sánchez, G., & Castaño, I. (2003). *El libro de las habilidades directivas* (Ediciones Díaz de Santos. S. A., Ed.; Primera edición).
- Ministerio de Educación. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva* (Programa directivos EDUCAN, Ed.; Primera edición). Ministerio de Educación. www.minedu.gob.pe
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 7(13).
- Murillo, P., & Becerra, S. (2009). Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de “redes semánticas naturales”. Su importancia en la gestión de los centros educativos. *Revista de Educación*, 350, 350, 375–399.
- Neyra, M. I. (2021). *Bases teóricas del clima social escolar*. [Tesis de bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://orcid.org/0000-0002-9360-9282>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. U. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas* (Ministerio de Educación (MINEDU), Ed.; Primera edición).
- Palomino, D., & Perez, J. B. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2022*. [Tesis de título profesional]. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Palomino, O., & Quispe, F. de M. (2021). *Clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas privadas del distrito de Ayacucho, 2021*. [Tesis de Educación Primaria]. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Quintero, F. H., Quintero, O., & Amador, D. (2021). Comunicación asertiva en directivos de la Escuela de Iniciación Deportiva Provincial. *Revista de Ciencia y Tecnología*

En La Cultura Física, 16(3), 731–742.

<http://podium.upr.edu.cu/index.php/podium/article/view/989>

Rodríguez, J. M., & Ruiz, J. (2019). El clima social en centros educativos: percepción del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria de la Comunidad de Madrid. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 231–250. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.320541>

Sánchez y Reyes (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: ED. Visión Universitaria. P.87 (BC de San Marcos)

Vera, J. P., Alanya, J., & Menacho, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of Business*. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>

Vinueza, C. R. (2023). Gestión de competencias directivas y comunicación asertiva en docente en una unidad educativa pública, Santo Domingo, Ecuador, 2022. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia.

Título de la investigación: Asertividad directiva en el clima social de docentes en los planteles de aplicación “Guamán Poma de Ayala” Huamanga.

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general ¿La asertividad directiva se relacionará con el clima social de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?	Objetivo general Establecer la relación entre la asertividad directiva y el clima social de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023		Hipótesis general La asertividad directiva se relaciona significativamente con el clima social de los docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023	Variable 01: Asertividad directiva	Paradigma y enfoque de la investigación Positivista-Cuantitativo
Problemas específicos ¿La asertividad directiva se relacionará con las relaciones sociales de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?	Objetivos específicos Establecer la relación entre la asertividad directiva y las relaciones sociales de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023	La asertividad: Concepto, características	Hipótesis específicas La asertividad directiva se relaciona significativamente con las relaciones sociales de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”	Variable 02: Clima social	Método Hipotético-deductivo. Tipo de investigación
¿La asertividad directiva se relacionará con la autorrealización de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?	Establecer la relación entre la asertividad directiva y la autorrealización de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023	Clima social: concepto, características y dimensiones.	La asertividad directiva se relaciona significativamente con la autorrealización de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”	Dimensiones Relaciones sociales	Básica Nivel o alcance Correlacional Diseño
¿La asertividad directiva se relacionará con la estabilidad social de	Establecer la relación entre la asertividad directiva y la estabilidad social de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023		La asertividad directiva se relaciona significativamente con la estabilidad social de	Autorrealización	No experimental Población
				Estabilidad social	Docentes de los PA “GPA”
				Actitudes de cambio	Muestra 28 docentes Tipo de muestreo No probabilístico intencional Técnica Encuesta Instrumento

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023? ¿La asertividad directiva se relacionará con actitudes de cambio de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023?	Establecer la relación entre la asertividad directiva y las actitudes de cambio de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” 2023		docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala” La asertividad directiva se relaciona significativamente con las actitudes de cambio de docentes de los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”		Cuestionario Procesamiento de datos Se utilizó paquetes estadísticos. SPSS – 25, Excel.

Anexo 2

Instrumentos.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA ASERTIVIDAD DIRECTIVA

El instrumento está referido a la asertividad directiva en los Planteles de Aplicación

“Guamán Poma de Ayala”

Marque con una X la que considere.

Opciones	CATEGORÍA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
01	Se siente satisfecho con su equipo de trabajo.					
02	Demuestra capacidad para resolver situaciones críticas.					
03	Posee habilidades para adaptarse al cambio que se presenta.					
04	Se siente motivado al desempeñar sus funciones.					
05	Realiza una autocrítica de su desempeño en la Institución Educativa.					
06	Es eficiente en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa.					
07	Cumple sus funciones en el plazo establecido.					
08	Asume con mucha responsabilidad el trabajo designado.					
09	Demuestra aptitudes pertinentes para el ejercicio de sus funciones.					
10	Participa activamente en las actividades realizadas.					
11	Pone en práctica el positivismo antes que el negativismo frente a problemas presentados con los demás agentes educativos.					
12	Se siente seguro con las condiciones ambientales que presenta la I.E.					
13	Sociabiliza con sus colegas promoviendo lazos de amistad.					
14	Incentiva el trabajo en equipo en la Institución Educativa.					
15	Se involucra en la creatividad e innovación.					

N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
16	Valora el trabajo de sus colegas.					
17	Utiliza adecuadamente los recursos materiales brindados.					
18	Planifica de una manera organizada sus actividades laborales.					
19	Se involucra fácilmente con la comunidad educativa.					
20	Conoce y reconoce los valores institucionales.					
21	Ofrece una perspectiva exitosa en la organización educativa dando una autoayuda para la mejora de ella.					
22	El personal directivo de la I.E. emite resolución directoral estimulando el buen trabajo.					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA SOCIAL

El instrumento está referido al clima social que se vive en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma de Ayala”

Marque con una X la que considere.

Opciones	CATEGORÍA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
RELACIONES SOCIALES						
01	En la I.E. cuento con el apoyo de mis colegas para empezar proyectos académicos en bien de la comunidad educativa.					
02	Cuando requiero atención necesaria de la plana jerárquica lo recibo sin condicionamiento.					
03	La relación interpersonal entre los trabajadores educativos se da de manera cordial y respetuosa.					
04	Considero que tengo buena relación de trabajo con el personal directivo y plana docente.					
05	La comunidad educativa se relaciona con las autoridades locales, con el fin de ejercer la calidad educativa.					
06	Percibo que la comunicación entre el personal que labora en la I.E. es efectiva.					
07	Recibo información con regularidad (manera virtual y/o impresa) que me permite conocer acontecimientos relevantes que ocurre en la I.E.					
08	Los trabajadores educativos demuestran capacidad de diálogo con los miembros de la comunidad educativa.					
09	En la I.E. se estimulan las relaciones interpersonales.					
10	Expreso lo que pienso, sin tener miedo a lo que dirán mis compañeros de trabajo.					
11	El director demuestra capacidad de dialogo con los miembros de la comunidad educativa.					
12	El director y los docentes participan en las asambleas de los padres de familia y la comunidad.					
13	Los coordinadores académicos toman en cuenta las sugerencias de los docentes.					
14	Se intercambian expresiones de automotivación entre trabajadores.					
15	Se dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de la otra parte.					
AUTORREALIZACIÓN						

N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
16	Los trabajadores participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					
17	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.					
18	Los trabajos en equipo fortalecen la satisfacción laboral en la comunidad educativa.					
19	Los docentes demuestran actitudes de líderes en espacios sociales y académicos.					
20	En la I.E. el personal educativo desarrolla acciones de participación solidaria.					
21	En la I.E. existen buenas relaciones entre compañeros de trabajo.					
22	Se percibe un trato amable entre los colegas.					
23	Se fomentan el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales.					
24	En la I.E. se fomentan acciones basados en principios de solidaridad.					
25	Se preocupan en generar un clima laboral agradable entre colegas.					
26	Las actividades extracurriculares realizadas en la I.E. no afectan la estabilidad socioemocional y económico de mi familia.					
27	Las actividades realizadas en la I.E. reconfortan la unión entre los agentes educativos.					
28	El trabajo que realizo en la institución educativa me hace sentir un ser útil y altamente productivo.					
29	En la I.E. donde laboro los resultados son el fruto del trabajo de todo el personal que labora.					
30	La institución está bien organizada y planifica cada actividad con tiempo.					
ESTABILIDAD SOCIAL						
31	Considero que las condiciones laborales son adecuadas para el fortalecimiento de la educación integral.					
32	Me siento satisfecho con la labor que desempeño en la I.E.					
33	Existen mecanismos de reconocimiento a los docentes que realizan acciones importantes.					
34	Se permiten acciones de reconocimiento en trabajos de equipo.					
35	Se emiten documentos de reconocimiento a las acciones valiosas,					
36	Los directivos contribuyen en crear condiciones adecuadas para el progreso de la I.E.					
37	Los coordinadores se preocupan por crear un ambiente laboral agradable y amical.					
38	La I.E. presenta un buen clima institucional por parte de los directivos y docentes.					

N°	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
39	Práctica de valores institucionales, como la solidaridad y la colaboración mutua entre la comunidad educativa.					
40	el director desarrolla y promueve las relaciones humanas adecuadas con los docentes.					
41	La I.E. cuenta con los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo una educación de calidad.					
42	Las aulas educativas están equipadas con artículos necesarios para el desarrollo adecuado de las actividades educativas.					
43	El espacio laboral es adecuado para trabajar cómodamente.					
44	La infraestructura de la I.E. son adecuadas y están de acuerdo a las condiciones educativas que se requiere.					
45	El director demuestra empatía con los docentes y los trabajadores administrativos.					
ACTITUDES DE CAMBIO						
46	Las condiciones laborales en la I.E. son adecuadas.					
47	Me siento satisfecho con la labor que ejerzo en la I.E.					
48	Se observa un ambiente de armonía durante la jornada laboral.					
49	Me siento orgulloso de pertenecer a la comunidad educativa donde actualmente laboro.					
50	Participo frecuentemente en actividades extracurriculares, fortaleciendo la identidad institucional.					
51	Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan en mi I.E.					
52	Se respetan las ideas y puntos de vista de los demás a pesar de no estar de acuerdo con ellas.					
53	Me siento partícipe de los éxitos de mi I.E.					
54	Estoy de acuerdo con la misión y visión que persigue la I.E.					
55	El director tramita las resoluciones de felicitación ante la UGEL y otras instancias.					
56	El director otorga estímulos laborales a los trabajadores educativos que cumplen sus funciones de manera eficiente.					
57	Asumen actitudes conciliadoras frente a un problema.					
58	Se valoran las relaciones interpersonales.					
59	Se emplean estrategias para brindar soluciones a los problemas que traen los PP.FF.					
60	Existen mecanismos de reconocimiento a los docentes que realizan acciones importantes.					

Agradecido por su colaboración

Anexo 3

Sábana de datos.

		ASERTIVIDAD DIRECTIVA																					
ENCUESTADOS	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2
	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2
	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
	4	2	2	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	2	2	2
	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1
	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2
	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3
	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	15	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	17	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	19	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
	20	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
	21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
	22	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2
	23	2	5	5	3	2	2	2	2	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	3	2	2
	24	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3
	25	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
	26	4	2	5	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	4	2	5	4	2	5	4	4	4
	27	5	2	4	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	5	2	4	5	4	5
	28	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4

		CLIMA SOCIAL																													
		RELACIONES SOCIALES															AUTORREALIZACIÓN														
	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ENCUESTADOS	1	4	3	5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
	2	3	4	5	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4
	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	4	4	5	4	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5
	5	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	8	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	9	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	10	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	12	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	17	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	19	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
	20	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
21	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
22	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4
23	4	3	3	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	2	2	5
24	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	
26	5	4	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2
27	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	2	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	2	
28	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	

ESTABILIDAD SOCIAL															ACTITUDES DE CAMBIO															
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	5	
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
2	2	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	4	5	2	4	
1	1	1	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	
5	4	5	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	4	5	5	2	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	3	
5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	3	4	5	3	
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	
5	2	2	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	
4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	4	3	
5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	
4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	
5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	

Anexo 4

Validación de fichas.

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Nombre del investigador: Lucio Alberto Torres Congachi

1.2. Título de la Investigación: Asertividad directiva en el clima social de docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala"

1.3. Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: Cuestionario de asertividad directiva

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicaciones	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy Buena			
		6	8	11	18	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

MUY BUENA

Nombres y Apellidos	Adolfo Quispe Arroyo	DNI	28306518
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Filosofía - psicología		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 20 de junio de 2023.

Celular: 964410926


Dr. Adolfo QUISPE ARROYO
Dipl. N° A960749

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Nombre del investigador: Lucio Alberto Torres Congachi

1.2. Título de la Investigación: Aserividad directiva en el clima social de docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala"

1.3. Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: Cuestionario del clima social de los PAGPA

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Buena					Muy Buena				
		0	5	10	15	20	0	5	10	15	20	0	5	10	15	20	0	5	10	15	20	0	5	10	15	20
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje claro																									
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																									
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																									
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																									

PROMEDIO DE VALORACIÓN

MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Adolfo Quispe Arroyo	DNI	28306518
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Filosofía - psicología		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 20 de junio de 2023.

Celular: 964410926


Dr. Adolfo QUISPE ARROYO
Dipl. N° A960749

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombre del Investigador: Lucio Alberto Torres Congachi
 1.2. Título de la Investigación: Asertividad directiva en el clima social de docentes en los Plantetes de Aplicación "Guamán Poma de Ayala"
 1.3. Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre asertividad directiva

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																			X		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN

MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Pedro Huayta Quispe	DNI	28299538
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Matemática-física		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 07 de julio de 2023

Celular: 988337790

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. Pedro Huayta Quispe

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombre del Investigador: Lucio Alberto Torres Congachi
 1.2. Título de la Investigación: Asertividad directiva en el clima social de docentes en los Plantel de Aplicación "Guamán Poma de Ayala"
 1.3. Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre clima social

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Buena					Muy buena				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	0	5	11	16	21
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro																									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																									
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																									
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																									

PROMEDIO DE VALORACIÓN

MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Pedro Huayra Quispe	DNI	28299538
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Matemática-física		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 07 de julio de 2023

Celular: 988337790

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESUELA DE POSGRADO



Dr. Pedro Huayra Quispe

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Nombre del investigador: Lucio Alberto Torres Congachi

1.2. Título de la Investigación: Asertividad directiva en el clima social de docentes en los Plantales de Aplicación "Guamán Poma de Ayala"

1.3. Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: Cuestionario de asertividad directiva

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy Buena			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																	X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN

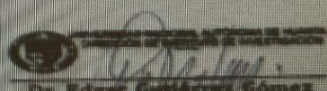
MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Edgar Gutiérrez Gómez	DNI	28295733
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Filosofía - psicología		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 17 de julio de 2023

Celular: 926517018


Dr. Edgar Gutiérrez Gómez
 Catedrático

DATOS GENERALES:

1.2. Título de la Investigación: **Asertividad directiva en el clima social de docentes en los Plantales de Aplicación "Gusmán Poma de Ayala"**

1.3. Nombre del instrumento motivo de la Evaluación: Cuestionario del clima social

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

		Indicadores	Criterios	Deficiente								Bajo				Regular				Bueno				Muy bueno			
				0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
				5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		X							
2.	OBJETIVIDAD	Está expresativo en conductas observables																		X							
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X							
4.	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X							
5.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X							
6.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		X							
7.	CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																		X							
8.	COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		X							
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X							
10.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X							

MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Edgar Gutiérrez Gómez	DNI	28295733
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Filosofía - psicología		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Cellular: 926517018


 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CENSOS DE MÉXICO
 DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICA DE INDUSTRIA Y COMERCIO
 Dr. Edgar Guzmán Gómez
 2011-2012

Anexo 5

Panel fotográfico.











ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 43-2024-UNSCH-EPG/OGH**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Lucio Alberto Torres Congachi
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Asertividad directiva en el clima social de docentes en los Planteles de Aplicación “Guamán Poma De Ayala”, Huamanga
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	13% de similitud
N° DE TRABAJO	2526431848
FECHA	20 de noviembre de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

20 de noviembre de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Escuela de Posgrado
Dr. Oscar Gutiérrez HuamaniCC,
Archivo
OGH

Asertividad directiva en el clima social de docentes en los Planteles de Aplicación "Guamán Poma De Ayala", Huamanga

por Lucio Alberto TORRES CONGACHI

Fecha de entrega: 20-nov-2024 01:12p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2526431848

Nombre del archivo: Tesis_Lucio_Torres_Ok_2024.docx (2.56M)

Total de palabras: 16463

Total de caracteres: 80964

Asertividad directiva en el clima social de docentes en los Planteles de Aplicación "Guamán Poma De Ayala", Huamanga

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	4%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.mejoredu.gob.mx Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo
 Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000726-2024-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 5:00 p.m. del 29 de octubre de 2024 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI** y el **Dr. Jaime Adrian VARGAS JERI**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **ASERTIVIDAD DIRECTIVA EN EL CLIMA SOCIAL DE DOCENTES EN LOS PLANTELES DE APLICACIÓN "GUAMAN POMA DE AYALA", HUAMANGA**. En la ciudad de Ayacucho del 2024 presentado por el **Bach. Lucio Alberto TORRES CONGACHI**. Teniendo como asesor al **Dr. Adolfo QUISPE ARROYO**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Revice (15).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	☒
Aprobado(a) por Mayoría.	☐
Desaprobado(a) por Unanimidad.	☐
Desaprobado(a) por Mayoría.	☐

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. Lucio Alberto TORRES CONGACHI**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las.....19.....15.....hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las.....19.....30.....hrs. del 29 de octubre de 2024.

.....
Mg. Roaldo PINO ANAYA
Director (e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN
Director (e) de la UPG-FCE

.....
Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI
Miembro.

.....
Dr. Jaime Adrian VARGAS JERI
Miembro.

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente.

Observaciones: