



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo Carismático y clima laboral en docentes de una
institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACEDÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Olaya Olivo, Ruth Paola (orcid.org/0000-0001-6006-3490)

ASESORAS:

Mag. Amaya Cueva de Jurado, Monica del Rosario (orcid.org/0000-0002-7772-6681)

Dra. Cruz Montero, Juana Maria (orcid.org/0000-0002-7576-5097)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis hijos, quienes son mi motor para seguir adelante en esta vida y quienes me motivan a seguir preparándome tanto académicamente, emocionalmente y espiritualmente para ser útil en esta sociedad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco siempre a Dios que me tiene con vida para seguir en este camino de la Educación, a mi adorada madre, que, aunque este en el cielo, ella guía mis pasos y siempre llevo en mi mente sus consejos de luchar y trabajar por nuestras metas y sueños en esta vida, A mis hijos, a nuestras asesoras y a quienes creen en mí, porque mi meta es prepararme cada día, con el fin de servir a los demás.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Poblaciones, muestras y muestreo.	21
3.4. Técnica y herramientas de recogida de datos.	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	1

Índice de tablas

Tabla1 Distribución población.....	15
Tabla 2 Validación juicio de expertos.....	16
Tabla 3 Analisis descriptivo.....	17
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	20
Tabla 5 Correlación liderazgo carismático y clima laboral.....	21
Tabla 6 Correlación dimensión influencia idealizada y clima laboral.....	22
Tabla 7 Correlación dimensión motivación inspiracional y clima laboral.....	23
Tabla 8 Correlación dimensión estimulo intelectual y clima laboral.....	24
Tabla 9 Correlación dimensión consideracion individualizada y clima laboral	25

RESUMEN

Este trabajo se denomina liderazgo carismático y el clima laboral en profesores de una entidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023 el cual tuvo como objetivo, Identificar cómo se relaciona el liderazgo carismático y cómo influye en los docentes, así hemos planteando la hipótesis, sí existe relación entre el liderazgo carismático y el clima laboral en los docentes colaboradores de una entidad educativa, Quevedo, 2023. El examen es de género cuantitativa, con un efecto temporal, correlacional negativa, se ha empleado como técnica la encuesta y instrumentos fue le cuestionario, validados oportunamente por tres expertos, donde la confiabilidad fue la Alfa de Cronbach variable liderazgo carismático 1,03 y la segunda variable confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.83 la cantidad de encuestados se conformó en 55 docentes. Los resultados del liderazgo carismático presentan una relación inversa con respecto al clima laboral. Con una correlación negativa débil con valor Rho -0,097 y valor de significancia de 0.000. Conclusión el liderazgo carismático presentan una relación inversa con respecto al clima laboral.

Palabras clave: Liderazgo carismático, clima laboral, educación.

ABSTRACT

This work is called charismatic leadership and the work climate in teachers of an educational entity, Quevedo, Ecuador, 2023, which had the objective of identifying how we relate charismatic leadership and how it influences teachers, thus we have raised the hypothesis, that there is a relationship between charismatic leadership and the work climate in collaborating teachers of an educational entity, Quevedo, 2023. The exam is quantitative, with a temporary, negative correlational effect, the survey has been used as a technique and as well as instruments, timely validated by three experts, where the reliability was the Cronbach's Alpha variable charismatic leadership 1.03 and the second variable reliability Cronbach's Alpha of 0.83 the number of respondents was made up of 55 teachers. The results of charismatic leadership present an inverse relationship with respect to the work environment. With a weak negative correlation with a Rho value of -0.097 and a significance value of 0.000. Conclusion charismatic leadership presents an inverse relationship with respect to the work environment.

Keywords: Charismatic leadership, work environment, education.

I. INTRODUCCIÓN

Algunas organizaciones educativas están formadas por grupos de docentes que tienen responsabilidades específicas que cumplir. Estas personas necesitan interactuar entre sí para lograr objetivos que no podrían lograr individualmente, por lo tanto, requiere de un líder que los motive frente de ellos para lograr la productividad y estabilidad institucional.

Linares (2021). Entre los acercamientos a los diferentes estilos gerenciales desarrollados en la historia moderna, ha penetrado el concepto y aspectos de liderazgo carismático, el cual ha mostrado resultados positivos en las organizaciones educativas con visión futurista que fortalece a todos los integrantes, influye en la satisfacción laboral, el compromiso, la motivación; examina las características personales y promueve el desarrollo que un líder puede inspirar en sus integrantes, por lo que el líder carismático tiene efecto optimista con el compromiso de sus colaboradores, pues al sentirse motivados e involucrados, aumenta su desempeño organizacional.

La 75.^a Asamblea Mundial de Salud (2022) pidió una evaluación del impacto y las necesidades de políticas, programas, estrategias y programas, y el uso óptimo de los colaboradores en el sector público tanto como particular. Gestión, mejorando el desempeño de los empleados y asegurando la seguridad y el clima de la práctica profesional.

Según CEPAL, (2020), la actividad académica ha sido retrasada en las difíciles condiciones en que han vivido no solo los estudiantes, sino también los profesores, durante el periodo académico, de ahí los controles impuestos por algunos administradores. Una actividad hostil. El sector educativo no tiene valor y los docentes carecen de compromiso con su trabajo, creando un mal ambiente en el lugar de trabajo. Los líderes educativos fueron vistos como clave para el progreso educativo en este sector de la educación.

El sector educativo tiene varias necesidades. Falta de una buena cultura organizacional, falta de liderazgo carismático en los cargos de síndicos y docentes razón por la cual los docentes de esta institución en general no se encuentran cómodos en el ambiente laboral. No se proporcionan los elementos necesarios para un buen ambiente de trabajo.

Además, la falta de comunicación asertiva, ética profesional, compañerismo entre los docentes crea un clima laboral hostil. Esto influye en los esfuerzos de toda la comunidad educativa para medir la efectividad de la unidad educativa.

De acuerdo con todo lo señalado se considera pertinente la formulación de la siguiente pregunta: ¿El liderazgo carismático de una agrupación educativa en los directivos tiene relación con el clima laboral de una entidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023? Objetivo general. Reconocer como se relaciona el liderazgo carismático con el clima laboral de una entidad educativa Quevedo, Ecuador, 2023.

Como objetivos específicos tenemos: 1. Determinar la relación entre la influencia idealizada y el clima laboral de los maestros de una unidad educativa en Quevedo, Ecuador, 2023. 2. Explorar cómo se relacionan la motivación inspiradora y la variable clima laboral de los profesores de una entidad educativa en Quevedo, Ecuador, 2023. 3. Identificar la relación entre la dimensión estímulo intelectual y el clima laboral de los profesores de una unidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023. 4. Determinar cómo se relaciona la consideración individualizada y variable del clima laboral en los profesores de una unidad educativa de Quevedo, Ecuador, 2023. Además, se presenta como una hipótesis general: existe una relación entre Liderazgo carismático y el clima laboral de profesores de una institución educativa Quevedo, Ecuador, 2023. En las hipótesis específicas tenemos: H1 existe relación entre la influencia idealizada y el efecto clima laboral de los profesores de esta institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023. H 2 Existe un vínculo entre la motivación inspiradora y el clima laboral del trabajo de los profesores de una entidad educativa Quevedo, 2023. H3 Existe una relación entre el estímulo intelectual y el clima laboral de los profesores de una entidad educativa

Quevedo, 2023. H4 Existe relación entre la consideración individual y el clima laboral de una entidad educativa, Quevedo, 2023.

Como líder, el director debe realizar reuniones periódicas para informar de manera clara, puntual los cronogramas e indicaciones a sus docentes. Es muy importante que sus acciones alienten a los maestros cumplir con sus funciones, fomentar y evitar conflictos entre docentes, antes de la exposición. Este estudio trata de encontrar la relación resultante si el perfil del profesor no define claramente el estilo de gestión y eso desencadena la falta de buena actitud laboral de la entidad educativa. Este aprendizaje es muy importante porque los líderes promueven el desarrollo personal y mejorar las habilidades y conocimientos de los miembros y equipos organizativo. Un líder es incompetente si no conseguir seguidores. Trabaja con pasión y determinación para lograr tus objetivos.

Además, este modelo de investigación también tiene una lógica social, el liderazgo ayuda a la entidad educativa a crear un cambio positivo en los profesores de la escuela y puede cambiar a los colaboradores de maneras valiosas.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional. Según López (2014), en su artículo académico titulado “Liderazgo carismático en las organizaciones” tiene como objetivo proporcionar una visión general actualizada de las definiciones. El liderazgo carismático está resurgiendo porque es un tipo de liderazgo que trae mayor beneficio, y los investigadores están comenzando a examinar sus componentes y su impacto. Después de revisar brevemente los antecedentes del liderazgo carismático, presentamos la contribución de la psicología social al estudio de este tipo de rasgos de liderazgo. Tenga en cuenta que el resultado depende de la relación carismática que exista entre el líder y sus seguidores. Este estudio hace una contribución importante al estudio de liderazgo y su impacto en quienes lo rodean.

Suquillo (2021) en su estudio analizó a 20 docentes utilizando cuestionarios establecidos para identificar establecidos para identificar la relación entre el liderazgo carismático y el clima laboral en una unidad educativas del Ecuador. Además, utilizando una metodología cuantitativa a nivel correlacional, se encontró que los docentes siempre creyeron que había un ambiente de trabajo cómodo, comunicación y participación entre los docentes. Sin embargo, todavía hay 4.456 docentes que a veces no creen que estos primeros hechos se hagan realidad. El estudio es relevante porque el estudio también analizó a los docentes y encontró que a veces las decisiones no se toman por consenso. Parte de la razón es que los maestros están insatisfechos.

Según la revista Cielo Muñoz. (2012), la educación en su sistema de la Ciudad de México adolece de varios problemas debido a una serie de factores, entre ellos tenemos, la incapacidad para cumplir con su función. A pesar del alto número de solicitudes a mediados del siglo pasado, las autoridades legislativas no pudieron encontrar una solución. Esto demuestra que no existe un método eficiente en el sistema educativo.

Gonzales y Melma, (2013) argumenta que no todos los aportes y empujones de los líderes influyen en el cambio de comportamiento. Esta investigación se plantea desde otra perspectiva de la evolución de impacto en los grupos empresariales. Examinar la correlación entre las variables de liderazgo carismático desarrolladas por los

educadores y los diversos desempeños académicos de los estudiantes en sus clases. Los métodos de escuela utilizados en este estudio fueron formularios de observación y registro (escala de Sashkin y Morris). Los resultados obtenidos en esta publicación fueron que, en la clase del maestro carismático, la mayor cantidad de estudiantes participaron en alcanzar el nivel de logro actual, y solo una minoría logro el nivel esperado.

Ecuador, Ministerio de Educación ecuatoriano (2018) define estándares de calidad educativa que intervienen en el desempeño de la gestión profesional, la educación, el currículo y el desempeño del aprendizaje profesional, cuya principal característica es la realización de ejercicios de optimización del trabajo gerencial. Liderazgo y clima educativo para mejorar la eficacia y la equidad educativa.

Alicia (2016) en su trabajo de artículo científico titulado clima laboral y confianza, realizó su estudio a trabajadores argentinos, como objetivo en su trabajo indico flexibilidad laboral sobre el trabajo utilizando el método empírico, el resultado obtenido fue: ($\beta = 0.29$, $z = 4.26$, $p < 0.001$) e imitación ($\beta = 0.31$, $z = 4.45$, $p < 0.001$).

Robleto (2017) En su tesis internacional analizo sus resultados de trabajo concluyendo que: los análisis de similitud y regresión lineal simple permitir un comportamiento carismático en lugar de un comportamiento transaccional. Mayor uso de simulacros y comportamiento de evasión pasiva por parte de los oficiales reduce los resultados, estos mostraron que los gerentes en este estudio carismáticamente aumentados 35%, para proyectos de performance. Así es el nivel de jerarquía se puede usar una acción de conversión menos común para lograr su objetivo.

Para finalizar, Macas (2020) en su investigación nos dice que el objetivo fue esclarecer la relación entre la comunicación interna de los profesore y el clima laboral de las instituciones educativas mediante una investigación cuantitativa a nivel descriptivo y relacional. Descubrimos que la mayoría de las veces había barreras para la comunicación entre los maestros y rara vez daban retroalimentación. Sin embargo,

casi la mitad de los profesore tienen buenas relaciones. Descubrimos que la mayoría de las veces había barreras para las comunicaciones entre los maestros y rara vez daban retroalimentación. Sin embargo, casi la mitad de los profesores tienen buenas relaciones. Esto sugiere que la comunicación es lo que promueve un buen clima laboral entre los profesores de una entidad educativa. En estos casos, la importancia de este estudio es que enfatiza la comunicación interpersonal como fuente de mejorar condiciones de trabajo.

A nivel nacional. Según el Instituto Peruano de Asociación (IPAE, 2020) nos indica que, en la situación normal posterior a la Pandemia, uno de los principales desafíos es la relación entre las partes involucradas. De hecho, en Perú se ha demostrado que la incapacidad adaptarse a los nuevos métodos de enseñanza socava el profesionalismo educativo y hace más autónomo el entorno en el que intervienen los docentes.

Cordero (2018) Dijo que el liderazgo carismático aumenta la autoestima de los empleados, acelera el procesamiento de tarea dentro del lugar de trabajo, aumenta la apertura en el trabajo, fomenta las buenas relaciones entre los miembros y mejora el compromiso de los colaboradores con la entidad y sus objetivos. El gran compromiso de los empleados es motivado por un jefe responsable y reforzado al comprobar las buenas actitudes hacia los demás de los directores que ven el trabajo como una responsabilidad más que como un deber, por lo que se muestra confianza y respeto a los empleados, revelándoles las dificultades, fortalezas y emociones de los integrantes de la entidad, desarrollan la naturaleza y expresan la libertad de relacionarse con la naturaleza y expresar la libertad de relacionarse con la naturaleza.

Los líderes carismáticos aumentan la autoestima y generan confianza en sí mismo entre empleados. Esa confianza comienza demostrando las habilidades de los empleados, impulsando el desarrollo a través de la solicitud de empleo y, en consecuencia, aumentando la productividad. El vínculo entre los empleados y los líderes se vuelve más estrecho y el sentido de unidad con la organización se fortalece aún más.

Prada (2015), en su tesina para ser Doctor en educación, afirma: El estilo de directivo

y la actuación docente del rector en relación de educación y la relación en las entidades de educativas públicas de la capital de Canta de la U Región Lima – Provincia La Edición 2013 tiene como primer objetivo general lo que evaluar el impacto del estilo de gestión de los directores y el desempeño del profesor en la calidad de la educación, según testimonios de docentes del sector público en el centro educativo Capital Canta de la UGEL No. 12 Región de Lima – Provincia. El método utilizado es posdescriptivo. Se utilizaron cuestionarios para medir las variables liderazgo, desempeño o docentes y calidad de la enseñanza.

Región Lima – Provincia La Edición 2013 tiene como objetivo general evaluar el impacto del estilo de gestión de los directores y el desempeño maestro en la calidad de la educación, según testimonios de docentes del sector público en el centro educativo Capital Canta de la UGEL No. 12 Región de Lima – Provincia. El método utilizado es posdescriptivo. Se utilizaron cuestionarios para medir las variables liderazgo, desempeño o docentes y calidad de la enseñanza.

La Facultad de Psicología de la U de San Martín de Porres realizó un estudio titulado “Medición del Clima Organizacional en el Instituto de Estudios Superiores de la Ciudad de Lima en el 2022” El estudio confirma que su hipótesis diferencial confirmó variable, grupos o carrera técnica y un profesor grupo, no es posible identificar dos perfiles idénticos a partir de las tablas de perfiles presentadas; cada uno de ellos se caracteriza por sus propios motivos y comprensiones de la misma realidad institucional.

En el Perú nos dicen que están actualizando sus regularizaciones para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la salud. En el Perú existen una Resolución Ministerial N 054-2022/MINSA que aprueba el Plan de Acción de Clima Organizacional 2022 del Ministerio de Salud Administrativo.

Algunas teorías del liderazgo carismático nos dicen: El estilo de liderazgo Duran (2001) se ubica históricamente entre 1935 y 1945, durante el periodo de crecimiento de la psicología social, cuando Kurt Lewin, muestra que ha aflorado. A continuación de esta frase explica que Kurt Lewin Ha tenido un gran impacto en la psicología social, y su impacto más significativo ha venido del estudio del comportamiento colectivo con

las propias emociones, porque sin ambas es imposible construir empatía, y sin ella es muy difícil acceder a la creatividad y emociones creativas. Equipo de trabajo eficaz. También cree que uno de los signos más visibles de un líder carismático es el optimismo y el entusiasmo personal, y cómo esto se refleja en sus seguidores, quienes a su vez necesitan sentirse inspirados, entusiasmados y motivados, contribuyendo así a la cohesión del equipo.

El trabajo en grupo contribuye a la productividad de las instituciones educativas.

Wehrich, (2008) Este autor realizó un estudio sobre los rasgos carismáticos e identificó, además: “Tenga altas expectativas, sienta la necesidad de influir y apoyar a sus fanáticos, muestre entusiasmo y pasión, y mantenga los pies en la Satisfacción laboral docente combinada con liderazgo carismático, la situación docente con las unidades didácticas se pronuncia a la actitud de los colaboradores hacia el trabajo que está desarrollando, la cual se define como un estudio emocional positivo del individuo resultante de la valoración del trabajo de los estudiantes o una persona.

Casana, (2018) Nos dice que la satisfacción laboral docentes es “Un estado emocional positivo o agradable de la experiencia laboral subjetiva percibida”. Si ahora entiendes que el liderazgo carismático debe relacionarse con personalidades cambiantes de las instituciones, que permita maximizar el desarrollo de su potencial para para lograr los en beneficio de la organización, fuera de su rutina.

Maxwell, (2021) también arroja algo de luz a, el carisma parece una fuerza intangible. Sus inicios son difíciles de documentar. Algunos investigadores creen que el carisma es una condición innata. Una persona carismática tiene la capacidad de cautivar, enamorar con gracia, brillar con luz propia y seducir con su atractivo personal. Tanto los individuos como los grupos se rinden a su “magia “y fascinación. Este autor también afirma que el carisma es “la capacidad de evocar emociones, apegos o efecto en los demás a través de la magia o la influencia personal”. Entender el carisma como un componente clave del estilo de liderazgo para lograr sus objetivos y obtener una influencia de gran alcance a lo largo de la historia se basa en sus características ya mencionadas.

En lo relacionado a la variable clima laboral. Olaz y Ortiz (2022) Esto nos dice que el ambiente de trabajo describe la atmosfera de una organización y esta influenciado por aspectos de la cultura de una organización. Por ejemplo, un líder gerencial deficiente da como resultado un liderazgo organizacional deferente. Esto conduce a la insatisfacción con la función de trabajo, falta de espacio compartido, falta de eficiencia y productividad. El ambiente de trabajo se basa en que las políticas, misión y valores que se aplican dentro de una empresa y su cultura tienen un impacto directo en como las personas se comportan y perciben en el ambiente de trabajo.

Mendoza y Villafuerte (2022) Nos dice que el ambiente de trabajo es un componente esencial del trabajo y la estructura organizacional porque brinda la oportunidad de considerar de manera única el comportamiento de los empleados como grupo. Para este propósito, se deben considerar los medios para diseñar medidas de control. Reconocer un entorno constructivo y de apoyo conduce a una mayor productividad y promueve la lealtad y la estabilidad de los empleados.

Chiavenato, (2007). La teoría de las relaciones humanas nos dice que “aporta un lenguaje diferente al del catálogo de la gestión”: la motivación, el liderazgo, la interacción personal, el orden informal y la actividad de grupos de personas. La teoría de las relaciones humanas ha dado lugar a nuevas ideas sobre la creación de humanos sociales, a partir de los siguientes aspectos: El comportamiento en el trabajo, como en cualquier otro lugar, es el producto de una amplia gama de factores emocionales.

En segundo lugar, los individuos están motivados por fallas incuestionables que pueden corregirse dentro de los grupos comunitarios con los que interactúan. Los problemas con el trabajo en equipo y la vinculación conducen a una mayor movilidad de los empleados, disminución de la lealtad, aumento de la fatiga psicológica y disminución de la productividad.

Segredos, (2020) parten de distintos aspectos de su análisis y coinciden en la importancia de la cultura organizacional de las entidades educativas, la cual influye en el desempeño laboral y la calidad de la educación que se brinda en estrecha relación. Por lo tanto, existe la necesidad de demostrar la influencia de los gerentes en

desarrollo de climas organizacionales favorables, especialmente en los centros formativos en los que basa este estudio.

Chiavenato, (2021) describe el liderazgo carismático como “referido a una habilidad o habilidad particular que tiene una influencia distintiva y extraordinaria en los discípulos del líder. También dijo “El carisma se define como el nombramiento de la Cámara de Representantes de líderes políticos y religiosos destacados que se caracterizan por la confianza en sí mismo y en sus seguidores, altas expectativas puestas en ellos, visión ideológica y recursos de modelo personal. Es un concepto que explora en nuestro análisis.” El carisma también se deriva de lagunas cualidades sobresalientes y un encanto personal innegable que tiene un gran impacto en un individuo.

Lussier y Achua, (2013) Nos dice que el liderazgo carismático podría decirse que el sociólogo Max Webber fue uno de ellos primeros en tratar el tema y utilizando el término “carisma”. Este autor nos señala que: “El carisma ha sido descrito como la llama que enciende la energía y la devoción del devoto para producir resultados que van más allá del desempeño del deber”. También nos afirma que un líder carismático es aquel que vislumbra una tarea trascendente que es atractiva para los seguidores potenciales y los persuade para llevarla a cabo. Las diferencias en los lazos entre líderes y simpatizantes presentan un pensamiento innovador, imágenes significativas o perfectas más allá de lo racional inmediato, mientras que los partidarios suscriben sus políticas por convicción, no sobre la base de una posibilidad razonable de éxito.

Las dimensiones de la variable liderazgo carismático tenemos 1. Influencia idealizada. Mascall (2009) Nos afirma que el líder en su ejercicio de gestión, Influyen construyendo relaciones basadas en el respeto y la confianza. Partidarios que forman la base para la adopción de un cambio significativo y cómo operan las personas y las organizaciones para lograr un impacto personal. 2 motivación inspiracional. Velázquez (2006) Habilidad para inspirar cambios en las expectativas del equipo, alentarlos a abordar problemas organizacionales y actuar Suquillo (2021) en su estudio analizó a 20 docentes utilizando cuestionarios establecidos para identificar la relación entre el liderazgo

carismático y el clima laboral en una unidad educativas del Ecuador. Además, utilizando una metodología cuantitativa a nivel correlacional, se encontró que los docentes siempre creyeron que había un ambiente de trabajo cómodo, comunicación y participación entre los docentes. Sin embargo, todavía hay 4.456 docentes que a veces no creen que estos primeros hechos se hagan realidad. El estudio también analizó a los docentes y encontró que a veces las decisiones no se toman por consenso. Parte de la razón es que los maestros están insatisfechos.

Según la revista Cielo Muñoz. (2012), la educación en su sistema de la Ciudad de México adolece de varios problemas debido a una serie de factores, entre ellos tenemos, la incapacidad para cumplir con su función. A pesar del alto número de solicitudes a mediados del siglo pasado, las autoridades legislativas no pudieron encontrar una solución. Esto demuestra que no existe un método eficiente en el sistema educativo.

Gonzales y Melma, (2013) argumenta que no todos los aportes y empujones de los líderes influyen en el cambio de comportamiento. Esta investigación se plantea desde otra perspectiva de la evolución de impacto en los grupos empresariales. Examinar la correlación entre las variables de liderazgo carismático desarrolladas por los educadores y los diversos desempeños académicos de los estudiantes en sus clases. Los métodos de escuela utilizados en este estudio fueron formularios de observación y registro (escala de Sashkin y Morris). Los resultados obtenidos en esta publicación fueron que, en la clase del maestro carismático, la mayor cantidad de estudiantes participaron en alcanzar el nivel de logro actual, y solo una minoría logró el nivel esperado.

Ecuador, Ministerio de Educación ecuatoriano (2018) define estándares de calidad educativa que intervienen en el desempeño de la gestión profesional, la educación, el currículo y el desempeño del aprendizaje profesional, cuya principal característica es la realización de ejercicios de optimización del trabajo gerencial. Liderazgo y clima educativo para mejorar la eficacia y la equidad educativa.

Alicia (2016) en su trabajo de artículo científico titulado clima laboral y confianza, realizó su estudio a trabajadores argentinos, como objetivo en su trabajo indico flexibilidad laboral sobre el trabajo utilizando el método empírico, el resultado obtenido fue: ($\beta = 0.29$, $z = 4.26$, $p < 0.001$) imitación ($\beta = 0.31$, $z = 4.45$, $p < 0.001$).

Robleto (2017) En su tesis internacional analizo sus resultados de trabajo concluyendo que: los análisis de similitud y regresión lineal simple permitir un comportamiento carismático en lugar de un comportamiento transaccional. Mayor uso de simulacros y comportamiento de evasión pasiva por parte de los oficiales reduce los resultados, estos mostraron que los gerentes en este estudio carismáticamente aumentados 35%, para proyectos de performance. Así es el nivel de jerarquía se puede usar una acción de conversión menos común para lograr su objetivo.

Para finalizar, Macas (2020) en su investigación nos dice que el objetivo fue esclarecer la relación entre la comunicación interna de los profesore y el clima laboral de las instituciones educativas mediante una investigación cuantitativa a nivel descriptivo y correlacional. Descubrimos que la mayoría de las veces había barreras para la comunicación entre los maestros y rara vez daban retroalimentación. Sin embargo, casi la mitad de los profesore tienen buenas relaciones. Descubrimos que la mayoría de las veces había barreras para las comunicaciones entre los maestros y rara vez daban retroalimentación. Sin embargo, casi la mitad de los profesores tienen buenas relaciones. Esto sugiere que la comunicación es lo que promueve un buen clima laboral entre los profesores de una entidad educativa. En estos casos, la importancia de este estudio es que enfatiza la comunicación interpersonal como fuente de mejorar condiciones de trabajo.

A nivel nacional. Según el Instituto Peruano de Asociación (IPAE, 2020) nos indica que, en la situación normal posterior a la Pandemia, uno de los principales desafíos es la relación entre las partes involucradas. De hecho, en Perú se ha demostrado que la incapacidad adaptarse a los nuevos métodos de enseñanza socava el profesionalismo educativo y hace más autónomo el entorno en el que intervienen los docentes.

Cordero (2018) Dijo que el liderazgo carismático aumenta la autoestima de los empleados, acelera el procesamiento de tarea dentro del lugar de trabajo, aumenta la apertura en el trabajo, fomenta las buenas relaciones entre los miembros y mejora el compromiso de los colaboradores con la entidad y sus objetivos. El gran compromiso de los empleados es motivado por un jefe responsable y reforzado al comprobar las buenas actitudes hacia los demás, los directores que ven el trabajo como una responsabilidad más que como un deber, por lo que se muestra confianza y respeto a los empleados, revelándoles las dificultades, fortalezas y emociones de los integrantes de la entidad, desarrollan la naturaleza y expresan la libertad de relacionarse con la naturaleza.

Los líderes carismáticos aumentan la autoestima y generan confianza en sí mismo entre empleados. Esa confianza comienza demostrando las habilidades de los empleados, impulsando el desarrollo a través de la solicitud de empleo y, en consecuencia, aumentando la productividad. El vínculo entre los empleados y los líderes se vuelve más estrecho y el sentido de unidad con la organización se fortalece aún más.

Prada (2015), en su tesina para ser Doctor en educación, afirma: El estilo de directivo y la actuación docente del rector en relación de educación y la relación en las entidades educativas públicas de la capital de Canta de la U Región Lima – Provincia la Edición 2013 tiene como primer objetivo general, evaluar el impacto del estilo de gestión de los directores y el desempeño del profesor en la calidad de la educación, según testimonios de docentes del sector público en el centro educativo Capital Canta de la UGEL No. 12 Región de Lima – Provincia. El método utilizado es posdescriptivo. Se utilizaron cuestionarios para medir las variables liderazgo, desempeño o docentes y calidad de la enseñanza.

La Facultad de Psicología de la U de San Martín de Porres realizó un estudio titulado “Medición del Clima Organizacional en el Instituto de Estudios Superiores de la Ciudad de Lima en el 2022” El estudio confirma que su hipótesis diferencial confirmó variable, grupos o carrera técnica y un profesor grupo, no es posible identificar dos perfiles

idénticos a partir de las tablas de perfiles presentadas; cada uno de ellos se caracteriza por sus propios motivos y comprensiones de la misma realidad institucional.

En el Perú nos dicen que están actualizando sus regularizaciones para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la salud. En el Perú existen una Resolución Ministerial N 054-2022/MINSA que aprueba el Plan de Acción de Clima Organizacional 2022 del Ministerio de Salud Administrativo.

Algunas teorías de la variable, liderazgo carismático nos dicen: El estilo de liderazgo Duran (2001) se ubica históricamente entre 1935 y 1945, durante el periodo de crecimiento de la psicología social, cuando Kurt Lewin, muestra que ha aflorado. A continuación de esta frase explica que Kurt Lewin ha tenido un gran impacto en la psicología social, y su impacto más significativo ha venido del estudio del comportamiento colectivo con las propias emociones, porque sin ambas es imposible construir empatía, y sin ella es muy difícil acceder a la creatividad y emociones creativas de un equipo de trabajo eficaz. También cree que uno de los signos más visibles de un líder carismático es el optimismo y el entusiasmo personal, y cómo esto se refleja en sus seguidores, quienes a su vez necesitan sentirse inspirados, entusiasmados y motivados, contribuyendo así a la cohesión del equipo. El trabajo en grupo contribuye a la productividad de las instituciones educativas.

Wehrich, (2008) Este autor realizó un estudio sobre los rasgos carismáticos e identificó, además: Tenga altas expectativas, sienta la necesidad de influir y apoyar a sus fanáticos, muestre entusiasmo y pasión, y mantenga los pies en la satisfacción laboral docente combinada con liderazgo carismático, la situación docente con las unidades didácticas se pronuncia a la actitud de los colaboradores hacia el trabajo que está desarrollando, la cual se define como un estudio emocional positivo del individuo resultante de la valoración del trabajo de los estudiantes o una persona.

Casana, (2018) Nos dice que la satisfacción laboral docentes es “Un estado emocional positivo o agradable de la experiencia laboral subjetiva percibida”. Si ahora entiendes que el liderazgo carismático debe relacionarse con personalidades cambiantes de las

instituciones, que permita maximizar el desarrollo de su potencial para para lograr los en beneficio de la organización, fuera de su rutina.

Lussier y Achua, (2013) Nos dice que el liderazgo carismático podría decirse que el sociólogo Max Webber fue uno de ellos primeros en tratar el tema y utilizando el término “carisma”. Este autor nos señala que: “El carisma ha sido descrito como la llama que enciende la energía y la devoción del devoto para producir resultados que vayan más allá del desempeño del deber”. También nos afirma que un líder carismático es aquel que vislumbra una tarea trascendente que es atractiva para los seguidores potenciales y los persuade para llevarla a cabo. Las diferencias en los lazos entre líderes y simpatizantes presentan un pensamiento innovador, imágenes significativas o perfectas más allá de lo racional inmediato, mientras que los partidarios suscriben sus políticas por convicción, no sobre la base de una posibilidad razonable de éxito.

Maxwell, (2021) afirma que el carisma parece una fuerza intangible. Sus inicios son difíciles de documentar. Algunos investigadores creen que el carisma es una condición innata. Una persona carismática tiene la capacidad de cautivar, enamorar con gracia, brillar con luz propia y seducir con su atractivo personal. Tanto los individuos como los grupos se rinden a su “magia” y fascinación. Este autor también afirma que el carisma es “la capacidad de evocar emociones, apegos o efecto en los demás a través de la magia o la influencia personal. Entender el carisma como un componente clave del estilo de liderazgo para lograr sus objetivos y obtener una influencia de gran alcance a lo largo de la historia se basa en sus características ya mencionadas.

Chiavenato, (2021) describe el liderazgo carismático como “referido a una habilidad o habilidad particular que tiene una influencia distintiva y extraordinaria en los discípulos del líder. También dijo “El carisma se define como el nombramiento de la Cámara de Representantes de líderes políticos y religiosos destacados que se caracterizan por la buena confianza en sí mismo y en sus colaboradores, altas expectativas puestas en ellos, visión ideológica y recursos de modelo personal. Es un concepto que explora en nuestro análisis.” El carisma también se deriva de lagunas

cualidades sobresalientes y un encanto personal innegable que tiene un gran impacto en un individuo.

En lo relacionado a la variable clima laboral. Olaz y Ortiz (2022) Esto nos dice, que el ambiente de trabajo describe la atmosfera de una organización y esta influenciado por aspectos de la cultura de una organización. Por ejemplo, un líder gerencial deficiente da como resultado un liderazgo organizacional diferente. Esto conduce a la insatisfacción con la función de trabajo, falta de espacio compartido, falta de eficiencia y productividad. El ambiente de trabajo se basa en que las políticas, misión y valores que se aplican dentro de una empresa y su cultura tienen un impacto directo en como las personas se comportan y perciben en el ambiente de trabajo.

Mendoza y Villafuerte (2022) Nos dice que el ambiente de trabajo es un componente esencial del trabajo y la estructura organizacional porque brinda la oportunidad de considerar de manera única el comportamiento de los empleados como grupo. Para este propósito, se deben considerar los medios para diseñar medidas de control. Reconocer un entorno constructivo y de apoyo conduce a una mayor productividad y promueve la lealtad y la estabilidad de los empleados.

Chiavenato, (2007). Nos dice que un lenguaje diferente al del catálogo de la gestión: la motivación, el liderazgo, la interacción personal, el orden informal y la actividad de grupos de personas. La teoría de las relaciones humanas ha dado lugar a nuevas ideas sobre la creación de humanos sociales, a partir de los siguientes aspectos: El comportamiento en el trabajo, como en cualquier otro lugar, es el producto de una amplia gama de factores emocionales.

En segundo lugar, los individuos están motivados por fallas incuestionables que pueden corregirse dentro de los grupos comunitarios con los que interactúan. Los problemas con el trabajo en equipo y la vinculación conducen a una mayor movilidad de los empleados, disminución de la lealtad, aumento de la fatiga psicológica y disminución de la productividad.

Segredos, (2020) parten de distintos aspectos de su análisis y coinciden en la importancia de una buena cultura organizacional de las entidades educativas, la cual influye en el desempeño laboral y la calidad de una educación que se imparte en estrecha relación. Por lo tanto, existe la necesidad de demostrar la influencia de los gerentes en desarrollo de climas organizacionales favorables, especialmente en los centros formativos en los que basa este estudio.

Las dimensiones de la variable liderazgo carismático tenemos 1. Influencia idealizada. Mascall (2009) Nos afirma que el líder en su ejercicio de gestión, Influyen construyendo relaciones que se basan en respeto y confianza. Partidarios que forman la base para la adopción de un cambio significativo y cómo operan las personas y las organizaciones para lograr un impacto personal. 2 motivación inspiracional. Velázquez (2006) nos dice que es la habilidad para inspirar cambios en las expectativas del equipo, alentarlos a abordar problemas organizacionales y actuar sobre lo que se ha abordado. Estos líderes son reconocidos como motivadores de grupos de trabajo y reconocidos como modelos a seguir. 3 estímulo intelectual.

Leith Wood (2009) Según su criterio, el gerente llama a sus seguidores, usan su inteligencia para resolver problemas, y constantemente se enfrenta al desafío de encontrar nuevas formas de operar y actuar de forma independiente. Al desligarse de sus conocimientos previos y conexiones con nuevas actividades. 4 consideración individualizada. Agregan que un líder valora a cada uno de sus seguidores, por lo que conecta con cada uno, recuerda conversaciones pasadas, entiende los intereses personales y los atiende de manera holística. Los líderes tratan con cada seguidor un trato personal que te escucha, delega tareas e identifica necesidades, todo en un entorno cómodo, fluido y de confianza donde los seguidores no se sienten observados.

Lo que respecta a la segunda variable en sus dimensiones tenemos. Trabajo Individual. Cabezas (2016) Nos indica que la opinión individual y la aportación de todos los compañeros hace que el producto final no sea limitado al monto total de las contribuciones individuales; el grupo discutirá. En este modelo metodológico, existe la responsabilidad individual y grupal. Es importante expresar puntos de vista y

argumentos personales, causando así a promover el diálogo y llegar a un acuerdo. Trabajo en equipo. Romero (2010) nos afirma que el comportamiento de un grupo organizacional se puede comparar con un organismo grande. Consiste en individuos interconectados en diferentes entornos definido por procesos organizacionales y manifestado en contextos sociales diseñado para crear una variedad de relaciones que impactan a la sociedad bajo la influencia de la sociedad. Ambiente físico. Vischer (2007) en su investigación sobre el estrés en el lugar de trabajo por lo general se centra en Influencias psicosociales en el ambiente de trabajo. Pero más autores señalan que otra influencia importante en el desempeño laboral proviene de características físicas del entorno de trabajo directamente relacionadas con las condiciones de trabajo, como la luz, el calor, la humedad o la sensación caliente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

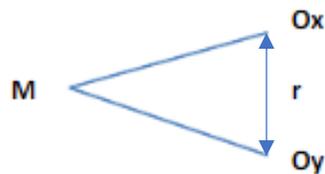
3.1.1 Tipo de la investigación

Se empleó en esta investigación un modelo de tipo básico. (Gallardo, 2017) por tal motivo se logró ampliar conocimientos de liderazgo carismático y clima laboral. El enfoque metodológico fue cuantitativo porque nos permitió recoger información y realizar la base datos numérica, el estudio confirmó las hipótesis planteadas. (Hernández, 2018)

3.1.2. Diseño de investigación

Se utilizó el método correlacional descriptivo, con esquema no experimental, ya que se nos permitió conocer la relación entre las dos variables: liderazgo carismático y el clima laboral. (Villegas, 2019)

Figura 1



Descripción:

M = Docentes

Ox = V1 Liderazgo Carismático

Oy = V2 Clima Laboral

r = Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

V1. Liderazgo carismático

Definición conceptual

Reynaldos-Grandón, K. (2020) nos dice que el líder carismático debe ser la persona que cuenta con cualidades suficientes para liderar un equipo, aquel que practique la sinergia, el trabajo colaborativo y cooperativo.

Definición operacional.

La variable Liderazgo Carismático se midió sus dimensiones, aplicando la encuesta con escala de Likert con opciones: Siempre=3; A veces=2; Nunca=1. Con 25 ítems, como instrumento el cuestionario.

Indicadores:

Influencia idealizada. Según Zagoršek (2009) un efecto idealizado es una habilidad. Algunos líderes necesitan cooperación, comprensión y aprecio, valores, perspectivas, ideales y metas.

Motivación inspiracional. McClelland (1981) La motivación de logro es motivación. La gente trabaja duro y logra sus objetivos

Estimulo intelectual. Simari, (2021) La estimulación intelectual es dar estímulos. Resolución de problemas racional, imaginativa y creativa innovador. A los gerentes les encantan los enfoques innovadores y enfatizan usar la inteligencia y la creatividad.

Consideración individualizada. Según Robbins (2009) Se necesitan crear un equipo de cooperación mutua, comunicación fluida, independiente de todos los intereses. De manera individual, para que el grupo aporte algo para mostrar su bienestar en el proceso. Esto significa que la comunicación requiere liderazgo.

V2. Clima Laboral.

Definición Conceptual.

Goncalves (2000). Es un conjunto relativamente permanente de rasgos, características o características de un determinado ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que integran una organización empresarial y que influyen en su comportamiento.

Definición operacional.

El clima laboral de los docentes se midió en tres dimensiones: Trabajo individual, trabajo en equipo y ambiente físico para lo cual se empleó un cuestionario empleando unas encuestas a docentes arrojan respuestas como: Siempre=3; A veces=2; Nunca=1. Con 25 ítems, en escala de Likert.

Indicadores:

Trabajo Individual. Cabezas (2016) Nos indica que la opinión individual y la aportación de todos los compañeros hace que el producto final no sea limitado al monto total de las contribuciones individuales; el grupo discutirá.

Trabajo en Equipo. Mahaputra (2021) Este autor nos dice que el comportamiento organizacional tiene un efecto positivo o negativo una estructura organizativa. El objetivo de toda actividad humana es crear relaciones armoniosas entre las personas y la organización.

Ambiente físico. Vischer (2007) autor señala que otra influencia importante en el desempeño laboral proviene de características físicas del entorno de trabajo directamente relacionadas con las condiciones de trabajo, como la luz, el calor, la humedad o la sensación caliente.

3.3. Poblaciones, muestras y muestreo.

La población que se estudio fue de 55 docentes de una unidad educativa de Quevedo, Ecuador, 2023. Hernández (2018) Nos dice que una población es la recolección de que cumplen un conjunto de características comunes y específicas idénticas a los datos que componen el estudio.

Tabla 1

Población de una institución educativa Quevedo Ecuador, 2023

Genero	Frecuencia
Masculino	8
Femenino	47
Total	55

Nota: Talento Humano de una institución educativa Quevedo Ecuador, 2023

- **Criterios de Inclusión:**

Docentes de una institución educativa Quevedo Ecuador, 2023

- **Criterios de Exclusión**

Estudiantes de una institución educativa Quevedo Ecuador, 2023

Muestra

La muestra no pirobalística según Cuesta, (2009) es un método de muestreo en el que el proceso de muestreo no otorga a todos los individuos de la población la misma oportunidad de ser seleccionados.

Ya que es una población pequeña se trabajó con la totalidad de la población.

Unidad de análisis

La unidad de análisis son los profesores de la institución educativa de Quevedo Ecuador, 2023.

3.4. Técnica y herramientas de recogida de datos.

Se utilizó como técnica a la encuesta en esta investigación. (Arias, 2012) Nos dice que la encuesta es una técnica de recogida de información, que se realiza por medio de un cuestionario.

Se utilizó como instrumento el cuestionario en esta investigación. Este cuestionario fue conformado por 25 preguntas en las que incluye sus dimensiones, Se utilizó la escala de Likert donde 1 = Nunca, 2 = A veces, 3 = Siempre. Ñaupas (2013) nos dice que los cuestionarios son una técnica, su propósito es recolectar información. Se debe tener en cuenta que al diseñar el cuestionario para la investigación los problemas de la investigación, enfoque y metas. Cabe recalcar que el instrumento fue adaptado.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos se validaron por tres expertos debidamente autorizados calificados por el CONCYTEC. Ver ficha técnica, anexos 4. Este instrumento fue adaptado.

Tabla 2*Validación por juicio de expertos*

N°	Nombre del experto	DNI	Grado	
			profesional	Opinión
1	Alasteña Saldaña Barboza	41431228	Doctora	Aplicable
2	Nelson Pascual Suárez Delgado	72807179	Maestro	Aplicable
3	Susana Angelica Dávila Guevara	40268956	Doctora	Aplicable

Nota: Anexo 4**Tabla 3***Instrumento para investigación de una institución educativa Quevedo Ecuador, 2023*

Instrumento	Ítems	Resultados
Liderazgo Carismático	25	Alfa de Cronbach 1.035
Clima Laboral	25	Alfa de Cronbach 0.81

3.5. Procedimiento

Para la recolección de los datos, primeramente, se realizaron algunas programaciones y actividades. También se visitó las oficinas de coordinación educativa del distrito de educación para solicita permiso de ingreso a la institución educativa a investigar. Seguidamente se elaboró una carta a nuestro director para informar la aprobación de permiso de ingreso a la institución. Luego de esto se realizó la aplicación de la encuesta a los docentes de manera virtual, y así obtener la información que después fue tabulada y procesada.

3.6. Método de análisis de datos

En los métodos de análisis de datos para obtener los resultados se elaboró una base de datos en el programa Excel, luego se procesaron y analizaron los datos con el

programa estadístico SPSS. En el procesamiento de la prueba de normalidad, usamos a Kolmogorov Smirnov ya que los encuestados fueron más de 50 profesores. Utilizando el análisis descriptivo Rho de Spearman, es decir, los datos no tienen una distribución normal, con resultado menor de 0.05, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica. Estos resultados se representaron en tablas con porcentajes y así dar una explicación precisa.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se basa en una encuesta confidencial, la muestra recopilada de los docentes está totalmente protegida. (Salas, 2020).

Esta investigación se realiza con seres humanos, los autores de esta investigación dan su consentimiento informado, los colaboradores pueden acceder a él de forma voluntaria, y deben ser informados de los objetivos del proyecto y el tiempo esperado y la idoneidad. Código de Ética en Investigación de U César Vallejo, artículo 4.

Los contribuyentes pueden cancelar su aceptación si quieren y con una razón clara. Los Investigadores realizarán la valuación con dignidad, protección integridad física, psíquica y confidencial y bienestar de los encuestados. Además, la información de esta investigación ha sido recopilada de diferentes fuentes bibliográficas, los artículos siguen las normas de APA

IV. RESULTADOS

Para probar la hipótesis y obtener los resultados, se empleó dos cuestionarios, uno sobre Liderazgo Carismático, con 25 afirmaciones y otro sobre Clima Laboral utilizando una escala Likert de 25 ítems conformado por 55 docentes de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, cuyos modelos utilizan muestreo no probabilístico Por conveniencia, dado que se toma como muestra a toda la población, se debe considerar Criterios de inclusión Hukou: hombres y mujeres mayores. También se realizó un análisis en el programa estadístico SPSS considerando los niveles alto, medio y bajo, de tal manera procesamos los datos obteniendo el siguiente resultado.

Tabla 4

Análisis descriptivo entre variables Liderazgo Carismático y Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Medio	37,5	37,5	37
	Alto	62,5	62,5	100,00
Total	55		100,0	

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Medio	37,5	37,5	37
	Alto	62,5	62,5	100,00
Total	55		100,0	

En la variable 1 Liderazgo Carismáticos los colaboradores encuestados aceptaron porcentaje alto de 62.25% en todos los encuestados, del mismo modo se muestra la aceptación en la variable 2 Clima Laboral con un 37,5%.

En los resultados inferenciales tenemos la prueba de normalidad donde utilizamos a Kolmogórov-Smirnov ya que la población a encuestar fue más de 50 personas, los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS, obteniendo el siguiente resultado:

Prueba de normalidad

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Carismático	0,199	55	0,000	0,916	55	0,001
Clima Laboral	0,259	55	0,000	0,879	55	0,000

Concluimos que la variable Liderazgo Carismático 0,000 es menor, $p = 0 < 0,05$ cómo también la variable Clima Laboral 0,000 es menor $p = 0 < 0,05$ entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a ; es decir, los datos no tienen una distribución normal, por los tanto aplicaremos estadística no paramétrica.

Comprobación de las hipótesis.

Objetivo General

Reconocer como se relaciona el liderazgo carismático con el clima laboral de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el liderazgo carismático y el clima laboral en los profesores de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023

H0: No Existe relación entre el liderazgo carismático y el clima laboral en los profesores de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023

Tabla 5

Correlación entre liderazgo carismático y clima laboral

Rho de Spearman		Liderazgo Carismático	Clima Laboral
Liderazgo Carismático	Coeficiente de correlación	1,000	-0,097
	Sig. (bilateral)	.	0,483
	Número	55	55
Clima Laboral	Coeficiente de correlación	-0,097	1,000
	Sig. (bilateral)	0,483	.
	Número	55	55

En esta tabla 5 tenemos que: entre la variable liderazgo carismático y clima laboral los resultados del liderazgo carismático presentan una relación inversa con respecto al clima laboral. Con una correlación negativa débil -0,097.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la influencia idealizada y el clima laboral de los profesores

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre la influencia idealizada y el clima laboral en los profesores de una unidad educativa Quevedo, Ecuador, 2023

H0: No, Existe relación entre la influencia idealizada y el clima laboral en los profesores de una unidad educativa Quevedo, Ecuador, 2023

Tabla 6

Correlación entre la dimensión influencia idealizada y clima laboral

Rho de Spearman		Clima Laboral	Influencia idealizada
Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,023
	Sig. (bilateral)	.	0,867
	Número	55	55
Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	-0,023
	Sig. (bilateral)	0,867	.
	Número	55	55

Esta tabla muestra que existe un valor de correlación negativa significativa de -0,023 entre la dimensión de influencia idealizada y la variable de clima laboral. La correlación es significativa al nivel 1000 (valor $p = 0,000$ menos que 0,05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación particular y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 2

Explorar cómo se relacionan la motivación inspiradora y la variable clima laboral de los docentes de una institución educativa en Quevedo, Ecuador, 2023.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre la motivación inspiracional y el clima laboral en profesores de una unidad educativa de Quevedo, Ecuador, 2023

H0: No, Existe relación entre la motivación inspiracional y el clima laboral en profesores de una unidad educativa de Quevedo, Ecuador, 2023

Tabla 7

Correlación entre la dimensión motivación inspiracional y clima laboral.

Rho de Spearman	Clima Laboral	Motivación Inspiracional
Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	-0,058
	Número	0,675
		55
Motivación Inspiracional	Coefficiente de correlación	-0,058
	Sig. (bilateral)	1,000
	Número	0,675
		.
		55

Esta tabla muestra que existe un valor de correlación negativa significativa de -0,058 entre la dimensión de influencia idealizada y la variable de clima laboral. La correlación es significativa al nivel 1000 (valor $p = 0,000$ menos que 0,05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación particular y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la dimensión estímulo intelectual, clima laboral en profesores de una unidad educativa en Quevedo, Ecuador, 2023.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre el estímulo intelectual y el clima laboral en profesores de una unidad educativa de Quevedo, Ecuador, 2023

H0: No, Existe relación entre el estímulo intelectual y el comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa Quevedo, Ecuador, 2023.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y clima laboral

Rho de Spearman		Clima Laboral	Estimulación intelectual
Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,059
	Sig. (bilateral)	.	0,667
Número		55	55
Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	-0,059	1,000
	Sig. (bilateral)	0,667	.
	Número	55	55

Esta tabla muestra que existe un valor de correlación negativa significativa de -0,059 entre la dimensión de influencia idealizada y la variable de clima laboral. La correlación es significativa al nivel 1,000 (valor $p = 0,000$ menos que 0,05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación particular y se rechaza la hipótesis nula

Objetivo específico 4

Determinar cómo se relaciona la consideración individualizada y variable del clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Quevedo, Ecuador, 2023

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la consideración individualizada y el clima laboral en profesores de una unidad educativa de Quevedo, Ecuador, 2023.

H0: No, Existe relación entre la consideración individualizada y el clima laboral en profesores de una unidad educativa de Quevedo, Ecuador, 2023.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión consideración individualizada y clima laboral

Rho de Spearman		Clima Laboral	Consideración individualizada
Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,099
	Sig. (bilateral)	.	0,470
	Número	55	55
Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	-0,099	1,000
	Sig. (bilateral)	0,470	.
	Número	55	55

Esta tabla muestra que existe un valor de correlación negativa significativa de -0,099 entre la dimensión de consideración idealizada y la variable de clima laboral. La correlación es significativa al nivel 1,000 (valor $p = 1,000$ menos que 0,05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación particular y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Se presenta en esta investigación como objetivo general: Reconocer como se relaciona el liderazgo carismático con el clima laboral de una entidad educativa de Quevedo, Ecuador, 2023. Y en la Hipótesis General decimos que: existe una relación Liderazgo carismático y el clima laboral de profesores de una entidad educativa de Quevedo, Ecuador 2023.

En los resultados inferenciales, después del procesamiento y análisis de los datos en el programa SPSS descubrimos un resultado contrario a lo esperado, es decir, no existió una correlación significativa de la variable liderazgo carismático con el clima laboral. Podemos decir que, las variables actúan de manera aislada en esta investigación. Esto significa que no necesariamente exista un líder carismático en una institución educativa para que haya un clima laboral excelentemente bueno. Estos resultados concuerdan Weber (2014) El líder carismático asegura que sus seguidores le dan derecho a la superioridad y al poder sobre los demás, que es una persona que puede generar entusiasmo. Se inclina a creer en sí mismos que en el equipo, lo que puede causar problemas, por ejemplo, el día que el líder deja el equipo, el proyecto o toda la organización puede colapsar. Estos hallazgos encontrados difieren de las teorías de Lussier & Christopher (2010) quienes nos dicen “Los líderes carismáticos a menudo tienen una mayor conciencia de quienes son, su trabajo es reflejado eficazmente. Al igual que García (2014) confirma que el comportamiento que promueve la igualdad en las relaciones permitirles actuar en defensa de sus intereses y un afecto cálido y agradable; mejorará la percepción general bueno para las relaciones interpersonales, la cohesión del equipo y la calidad.

En los resultados descriptivos en la variable 1 Liderazgo Carismático se obtuvo una frecuencia nivel medio de aceptación del 37% y en la variable 2 Clima laboral con una frecuencia nivel bajo de 37,5% en los encuestados, ver tabla 4. Navarro (2018) nos asegura que el clima laboral es la sumatoria de algunos factores, como son la comunicación, toma de decisiones entre otros, que determinan si el clima laboral es

hostil o agradable. Al igual que Bruner (2011) en el nivel de clima laboral, más alto moderadamente favorables y desfavorables y niveles moderadamente favorables y desfavorables, la situación está mejorando. Lo que es más importante, en los primeros dos resultados, estas personas comprensiblemente enfatizaron la sensación desagradable en su entorno de trabajo. Concluimos Herrera (2021) el clima laboral se define como la percepción de la práctica y los procedimientos organizativos se distribuyen entre los participantes. Los lineamientos para la institucionalización de sistemas normativos que brinden orientación.

Lo que respecta a la prueba de normalidad en los análisis inferenciales para los resultados de la Prueba estadística emplearemos la prueba de Kolgomorov – Smirnov porque la población a investigar fue mayor a 50 encuestados. En la variable Liderazgo Carismático resulto 000 es menor 0.05. Podemos decir: Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a . Por lo tanto, utilizamos Rho de Spearman no paramétrica. Ya que los resultados del liderazgo carismático presentan una relación inversa con respecto al clima laboral. Al igual que Cárdena (2022) en su trabajo de investigación indica p valor= 0,000 inferior a 0,05% por lo que se aprobó la hipótesis alterna con un valor de correlación 0,994 correlación positiva muy fuerte localizado lo que significa que un líder carismático transmite de esta manera crea un clima laboral armonioso.

En la variable 2 Clima Laboral, Dedeoglu (2022) nos dice que el comportamiento en las instituciones quien controla el comportamiento de los sentimientos, pensamientos, actitudes y comportamiento de los empleados, se refiere a las actitudes en la organización. Con esta teoría decimos q los resultados obtenidos no concuerdan con la hipótesis general planteada. Al igual que Rosero (2017) en su artículo científico asegura que algunas opiniones nos dicen que las empresas requieren lideres impulsores a ejecutar a que establezcan objetivos, dedicados a los que están al frente de la organización, esto requiere acelerar cambios decisivos. Los lideres realizan funciones primarias porque la gestión que ellos realizan se puede consolidar, más la capacidad de la entidad son requisitos para lograr la efectividad

en todas sus áreas institucional. Fajardo (2020) nos dice que el clima laboral determina el estado mental de los empleados en la organización, lo que se verá reflejado en su desempeño y productividad. En este sentido, un buen ambiente ayuda a conseguir objetivos, evitar conflictos y mejorar el rendimiento, pero al mismo tiempo, los camareros también deben mantener una buena forma física para mejorar la calidad del trabajo. También son importantes para el logro de los objetivos de la atención las opiniones sobre las funciones realizadas.

En la Hipótesis específica N°1 tenemos: existe una relación entre el efecto idealizado y el efecto comportamiento organizacional de los docentes de la Unidad Quevedo, 2023. Podemos decir que en esta dimensión arrojó como resultado un valor de correlación negativa significativa de -0,023. Contestando esta interrogante La opinión de Taylor citada por Chiavenato (2006) respalda nuestra pregunta porque nos dice en su propia teoría científica de que “los trabajadores no son verlo como un individuo humano o social verlo sólo como apego mecánico, incapacidad para ser y expresar sentimientos y opiniones. No existe correlación positiva como nos habíamos planteado en la hipótesis específica de esta investigación, porque un líder puede ser comprensivo y capaz de intervenir en el comportamiento, inspirar, crear impulso y comunicarse en su equipo y esto no influirá para que haya un clima laboral favorable. Esto difiere de la Teoría de García (2011) Sugiere que cuando predominan los estilos persuasivos, los empleadores muestran actitudes basadas en el respeto por las propias necesidades y los derechos de los demás; utilizando para mostrar respeto y escucha activamente. Estos resultados concuerdan también Cataná (2016) los conflictos pueden surgir por diversos factores, entre los que tenemos un sistema trabajo, sistema político, ambiente, racionalidad dominante, identidad, espacio y tiempo. Además, identifica los factores que crean conflicto. Necesidades que amenazan el ambiente de trabajo

En la Hipótesis específica N°2 Existe un vínculo entre la motivación inspiracional y el clima laboral del trabajo de los docentes de una institución educativa Quevedo, Ecuador, 2023. En este procesamiento de datos, encontramos que existe un valor de

correlación negativa significativa de $-0,058$ entre la dimensión de influencia idealizada y la variable de clima laboral. La correlación es significativa al nivel 1000. La expresión citada de McGregor respalda esto Chiavenato (2006) afirma que “como principio de la Teoría X, La única motivación que recibe un empleado en el trabajo es su motivación para ser empleado, Conviértase en una autoridad para que no tenga la oportunidad de desarrollar Podemos decir que estos resultados se definen como un proceso que afecta a la intensidad, El impulso y la persistencia del esfuerzo personal alcanzando metas. Robbins y Judge (2009). En un estudio realizado por Imidayanti (2020) afirma que algunos docentes agregaron que les motiva la carrera y el logro de metas. Permitir que los estudiantes aprendan principios y lecciones sólidas. para que puedan ser ejemplos a seguir. satisfaciendo así lo indicado porque muestra que la motivación puede hacer actividad y sirve de base para la participación/no participación en cualquier evento educativo.

En la Hipótesis específica N°3 Existe una relación entre el estímulo intelectual y el comportamiento de la organización del trabajo de los docentes de una institución educativa Quevedo, Ecuador, 2023. En los resultados obtenidos tenemos que: existe un valor de correlación negativa significativa de $-0,059$ entre la dimensión de influencia idealizada y la variable de clima laboral. La correlación es significativa al nivel 1,000. Judge (2009) nos indica que la estimulación intelectual promuévela la racionalidad, inteligencia y da soluciones a los problemas.

En la Hipótesis específica N°4 Existe una relación entre la consideración individualizada y el comportamiento de la organización de las Unidades de Formación de profesores de una institución educativa Quevedo, Ecuador, 2023. En este análisis se encontró que existe un valor de correlación negativa significativa de $-0,099$ entre la dimensión de consideración idealizada y la variable de clima laboral. La correlación es significativa al nivel 1,000. McGregor, citado por Chiavenato (2006), adopta el punto de vista opuesto, Con su Teoría X, deja claro que “los trabajadores tratan de evitar trabajo y responsabilidad mientras puedan y deban Intimidarlos en asignaciones creíbles sin evidencia cualquier deseo de implementar. Judge (2009)

Se refiere al nivel en el que un líder puede ser una relación de trabajo caracterizada por la confianza y el respeto mutuo Escuchar a los subordinados y considerar sus sentimientos.

En las fortalezas y debilidades de esta investigación, es importante recalcar lo expuesto por Macas (2020) casi siempre hay barreras para la comunicación entre los profesores. Raramente dan retroalimentación, pero tienen una buena relación. Se puede concluir que la comunicación es un factor que contribuye a un buen clima laboral entre los docentes de una institución educativa. En este contexto, la fortaleza de este estudio es que destaca la interacción interpersonal, una parte importante de la participación laboral es una fuente de mejores condiciones de trabajo.

Para finalizar se menciona el aporte a la reducción de brechas educativas como lo es, resolver la falta de habilidades y competencias digitales para recuperar la conexión entre profesores y director en esta entidad investigada, de esta manera promover un cambio positivo. Goleman (2002) menciona tres factores en su investigación sobre liderazgo: Concentración, las tres vías de una buena concentración Líderes: Autoconciencia, porque la primera labor de un líder es autocontrolarse a si mismo. La segunda es liderar a otros. Motivarlos, guiarlos y atención terciaria es el sistema en el que funciona, lo que hacen los competidores, cómo ha cambiado la tecnología, qué pasó con la cultura, Tiene que insistir social, económicamente, los líderes concentración triple. También declaran que son muy importante las habilidades sociales, se debería poner más énfasis en aquellos que basan sus valoraciones en muchos años de experiencia profesional.

VI. CONCLUSIONES

En esta investigación denominada Liderazgo Carismático y clima laboral en profesores de una entidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023 podemos concluir lo siguiente:

Existió una correlación significativa entre las variables de manejo.

1. Se comprobó una relación negativa entre las variables Liderazgo Carismático y clima laboral de los profesores de una entidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023 como valor de correlación Rho de Spearman es -0,097.
2. Se comprobó una relación negativa mediana entre la dimensión influencia idealizada de los profesores de una entidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023 como valor relevante Rho de Spearman es -0,023.
3. Se comprobó una relación negativa mediana entre la dimensión motivación inspiracional de los profesores de una entidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023 como valor relevante Rho de Spearman es -0,058.
4. Se comprobó una relación negativa entre la dimensión estímulo intelectual de los profesores de una entidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023 como valor relevante Rho de Spearman es -0,059.
5. Se comprobó una relación negativa entre la dimensión consideración individualizada de los docentes de una entidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023 como valor relevante Rho de Spearman es 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

En esta investigación denominada Liderazgo Carismático y clima laboral en profesores de una entidad educativa, Quevedo, Ecuador, 2023 podemos concluir lo siguiente:

Existió una correlación significativa entre las variables de manejo

1. Establezca metas para los maestros para que puedan lograr un progreso personal. Que logren sus metas deseadas reuniéndote con todos y motivándolos a participa en procesos organizacionales, metas sustentadas en algunas ideas que ayudarán a que los empleados se sienten valorados y tomados en cuenta en los logros alcanzado.
2. Ofrece programas de incentivos para empleados que pueden aumentar su productividad, brindar incentivos para lograr metas que ayudará a mejorar una buena actitud.
3. Fortalecer las habilidades comunicacionales en la toma de decisiones, Para negociar con eficacia, buscando soluciones creativas, estas cualidades y destacan del resto con diferentes programas y capacitación.
4. Crear una mesa de conversación para facilitar la votación, el diálogo y las negociaciones conducen a la confianza y una mayor transparencia.
5. Brinda a los profesionales la oportunidad de intercambiar experiencias y conocimientos. Tome una capacitación en comunicación efectiva para mejorar. Las habilidades efectivas son clave para el comportamiento organización.

Referencias

- Arias, R. (2022). Methodologies for teaching palliative care in students of health areas: Exploratory review. *Research in Infirmarian Image and Development*.
- Brunet, L. Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model. *Psicología Gerencial*. 2011, 26 (4): 331-346. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/02683941111124854>.
- Catană, L. (2016). Conflicts between Teachers: Causes and Effects. In Sandu, A., Frunza, A., Gorghiu, G., & Ciongaru, E, (Eds.). *New Approaches in Social and Humanistic Siences*. MEDIMOND (89-93). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3342158
- Cardona, E. (2009). *Sintesis Del Temario De Profesor De Secundaria De Ciencias Sociales*. Lulu.com.
- Casanas, P. (2020). *Ser Feliz Es Un Habito: El camino de la gestion emocional*. Independently Published.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestion de Talento Humano*. Independently Published.
- Cueva, A., Echeverría, B., Abad, F. V., Moreano, A., Acosta, A., Quintero, R., Bustos, G., Cordero, A. P., Menéndez-Carrión, A., de la Torre, C., Muratorio, B., Guerrero, A., Prieto, M., Walsh, C., Kowii, A., Salazar, C. B., Goetschel, A. M., Basante, K. H., Polo, R., & Campuzano, Á. (2018). *Antología del pensamiento crítico ecuatoriano contemporáneo* (G. H. Mosquera, Ed.). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. CLACSO.
- Dedeoglu, D. (2020). Desafíos del comportment organizacional en la industria del turismo. Reference scientific / IGI Global. Obtention de <https://psycnet.apa.org/record/2019-78347-000>.

- Fajardo, G., Almache, V., Olaja, H. (2020). El climax organizacional en las instituciones de salud desde un punto de vista teórico. *ISRAEL Journal of Science*, 7(1), 153-164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200> [enlace]
- Fernández, D. C. (2022). Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 2022(136), 47–64. <https://doi.org/10.18356/16820908-2022-136-3>.
- Fernandez, F. (2014). *Espacios de dominación, espacios de resistencia: Literatura y traducción desde una sociología crítica*. Peter Lang GmbH, Internationalis Verlag Der Wissenschaften.
- Fernandez, F. (2014). *Espacios de dominación, espacios de resistencia: Literatura y traducción desde una sociología crítica*. Peter Lang GmbH, Internationaler Verlag Der Wissenschaften.
- Gallardo, E. (2017). *Methodology de la investigation*. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García V, Diario. (2014). *Properads psychometrics de los informs de comportment de autocalibration de estudiantes de secondary. Un sacerdotol. psicología*.3(1):34-57.
http://ucvvirtual.edu.pe/contenido_web/Docs_Adic/20141022_REV_INV_EST_PSICO_2014-I-2_F.pdf#page=34
- Goleman, D. (2002). *Lider Resonante Crea Mas*. Plaza y Janes.

- Gonzales, E. G., Gonzales, K. G., Meneguelli, L. M. N., & Sales, A. (2021). Perfil Socioeconômico e Expectativa Docente de Ingressantes em um Curso de Licenciatura em Matemática no Mato Grosso do Sul. *Jornal Internacional de Estudos em Educação Matemática*, 14(3), 339–351. <https://doi.org/10.17921/2176-5634.2021v14n3p339-351>.
- Hernández, R. Fernández K. Bautista, P. (2018). method de encrust. Monte McGraw. Disponible en: <http://observatorio.ecartaragena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.
- Herrera, B., y Núñez, E. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional, *PsiqueMag*, 10(2), 1-9. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i2.232>
- Irnidayanti, Y., Maulana, R., Helms-Lorenz, M., & Fadhilah, N. (2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia (Relación entre la motivación docente y el comportamiento docente en profesores de educación secundaria en Indonesia). *Journal for the Study of Education and Development*, 43(2), 271- 308. <https://doi.org/10.1080/02103702.2020.1722413>
- Linares, L., & Linares T, L. J. (2021b). *Manual de Oratoria y sus Maestros: 4 Maestros del Sermon*. Independently Published.
- Lussier, R., & Achua, C. (2013). *Liderazgo. Teoria Aplicacion y Desarrollo de Habilidades*. Cengage Learning Editores.
- Ñaupas, M, (2013). (Methodology de investigation de cuarta edición). Colombia: Version U.
- Macas, H. P. I. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el

periodo 2018. Ciencia y Educación - Revista Científica, 1(2), 6-17.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202007>

Mahaputra, W. Y. (2021). comportment organizacional, capital intelectual y Desempeño: Un studio de caso de las instituciones microfinancieras de Indonesia. *Revista Finanzas, Economía y negocios asiáticos*, Volumen 8 (Nº 4). Obtention de <https://koreascience.kr/article/JAKO202109554061440.pdf>.

Macclelends, DC (1961). *Sociedad de Logros*, Nueva York: Van Nostrand,

Marcé, P., & Prada, M. (2015). *Entorno laboral - Bisherige Ausgabe / Entorno laboral A1/B1: Buch mit CD*. Edelsa.

Maxwell. (2021). *Como Controlar Los Pensamientos: Pensamientos y comunicacion para ganar, convencer y no caer en la trampa*. Independently Published.

Mayacela, M., Maldonado, L., Morales, F., & Suquillo, B. (2021). Physical characteristics of materials of Ecuadorian origin for water treatment. *IOP conference series. Earth and environmental science*, 958(1), 012020. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/958/1/012020>

Mendoza, M. y Villafuerte, J. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 467-478

Organización Mundial de la Salud (2022). 75ª Asamblea Mundial de la salud. <https://www.who.int/es/news/item/27-05-2022-seventy-fifth-world-health-assembly---daily-update--27-may-2022> [Links].

Navarro, A. (2018). *Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en Trabajadores de una Agencia de Medios de Lima Metropolitana*, (tesis de pregrado). Universidad

San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Recuperado a partir de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8495/1/2018_Navarro-Hinostroza.pdf.

Nez Alvarez, M. J., & Jimenez Alvarez, M. (2012). *Historia de Vida de La Maestria En Ciencias de La Educacion*. Eae Editorial Academia Espanola.

Porto, M., López-Barrios, M., & Banegas, D. L. (2021). Research on English language teaching and learning in Argentina (2014–2018). *Language Teaching*, 54(3), 355–387. <https://doi.org/10.1017/s0261444821000082>

Ramírez-Álvarez, J., & Carrillo-Maldonado, P. (2020). Indicator of the efficiency of value added tax and income tax collection in Ecuador. *CEPAL Review*, 2020(131), 69–86. <https://doi.org/10.18356/16840348-2020-131-4>

Resolución Secretarial N°054-2022 del Ministerio de Salud de Perú-MINSA. Plan de Acción del Clima Organizacional. (2022). <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2887482-054-2022-minsa> [Links]

Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., McClintock, K., & MacLachlan, I. (2008). Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering RNA caused by immune stimulation. *Human Gene Therapy*, 19(10), 991–999. <https://doi.org/10.1089/hum.2008.131>.

Ropleto, P., (2017) Tesis Liderazgo Carismáticos y comportamiento organizacional.

Ruiz, D. M., & Ruiz, D. J. (2010). *El Quinto Acuerdo: Una Guia Practica Para La Maestria Personal*. Amber-Allen Publishing.

Olaz, A., y Ortiz, P. (2022). Cómo lograr un buen clima laboral: diagnostico, medición y gestión para organizaciones.

ANEXOS

MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tema: Liderazgo carismático y clima laboral en docentes de una institución educativa, Quevedo, Ecuador. 2023

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de
Liderazgo Carismático	Se entiende por líder carismático a la persona que valora demasiado sus horas de sueño y la salud mental, conllevando a desarrollar una visión estratégica para brindar soluciones a los problemas y adquirir la toma de decisiones apropiadas en la resolución de problemas. (Guaraná	El comportamiento organizacional del profesorado se medirá utilizando sus 3 dimensiones: Individual, colectivo o grupal y el vínculo a la organización, donde se mide mediante un cuestionario docente, utilizando la escala de Likert Siempre=3; A veces=2; Nunca=1	Influencia idealizada	Confianza Credibilidad	Cuestionario Técnica: Encuesta	Escala Likert Nunca=1 A veces=2 Siempre=3
			Motivación inspiracional	Visión compartida Capacidad de comunicación		
			Estímulo intelectual	Estimulación en el trabajo		
			Consideración individualizada	Desarrollar habilidades de cada		
				Necesidades de sus seguros		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición.
Clima Laboral	El término clima laboral se conceptualiza como una de las mejores relaciones que tienen los humanos con sus empresas, tratando de crear de manera eficaz la confianza plena o mutua entre pares. (Giraudier,2018).	El comportamiento organizacional del profesorado se medirá utilizando sus 3 dimensiones: Individual, colectivo o grupal y el vínculo a la organización, donde se mide mediante un cuestionario docente, utilizando la escala de Likert Siempre=3; A veces=2; Nunca=1	Trabajo Individual	Percepción del trabajo Aprendizajes	Cuestionario Técnica: Encuesta	Escala Likert Nunca=1 A veces=2 Siempre=3
			Trabajo en equipo	Cooperación entre si Comunicación efectiva Correcta dirección del grupo		
			Ambiente físico.	Fenomenos ambientales externos e internos.		

Anexo:2

CARTA DE PRESENTACIÓN VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Dra. **Alasteña Saldaña Barboza**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos por juicio de expertos

Mediante el presente me dirijo a su digno despacho haciéndole llegar un saludo cordial y hacerle de su conocimiento que, como estudiante del Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023, solicito la validación del instrumento, que me servirá para recolectar la información apropiada para desarrollar con eficacia mi trabajo de investigación, cuyo título del proyecto es Liderazgo Carismático y clima laboral en docentes de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023, lo cual para dar mayor validez, es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados en el tema para de esta manera aplicar el instrumento en mención, es por ello, que decido acudir a usted, quién con su gran experiencia en temas educativos o de investigación podrá hacer posible la aplicación de mi trabajo en mención.

Dicho informe de validación contiene lo siguiente puntos:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Sin más que expresarle por el momento, me despido cordialmente, agradeciéndola de antemano por la atención prestada.



Atentamente,
Olaya Olivo, Ruth Paola
(ORCID: 0000-0001-6006-3490)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo Carismático y clima laboral en docentes de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023". Dicha evaluación será de gran relevancia para lograr la validez de los resultados obtenidos y que a partir de estos puedan ser utilizados aportando al pedagogía e investigación, por lo que se agradece su valiosa colaboración.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Cuestionario Liderazgo Carismático y clima laboral en docentes elaborado por Olaya Olivo, Ruth Paola en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD COHERENCIA COHESIÓN	1. Nunca	El ítem nunca cumple con el propósito establecido.
	2. A veces	El ítem a veces cumple con el propósito establecido
	3. Siempre	El ítem siempre cumple con lo que establece el propósito.

Leer con detenimiento los ítems y califique de acuerdo con una escala de Likert, así como se solicita brinde sus observaciones que considere pertinente.

Nunca (1)
A veces (2)
Siempre (3)

Instrumento que mide las variables 01: Liderazgo Carismático y Clima

Laboral. Definición de la variable: Liderazgo Carismático

Se entiende por líder carismático a la persona que valora demasiado sus horas de sueño y la salud mental, conllevando a desarrollar una visión estratégica para brindar soluciones a los problemas y adquirir la toma de decisiones apropiadas en la resolución de problemas. (**Guaraná et al, 2021**)

Reynaldos-Grandón, K. (2020). nos dice que el líder carismático debe ser la persona que cuenta con cualidades suficientes para liderar un equipo, aquel que practique la sinergia, el trabajo colaborativo y cooperativo riesgos y de Es aquel que realiza prácticas de un liderazgo visionario ya que están dispuestos a su esta manera llegar a cumplir esa meta o ese objetivo propuesto, el liderazgo carismático es quién anuncia la satisfacción de los trabajadores. (**Robbins & Judge, 2017**)

Definición de la variable: Clima Laboral

El término clima laboral se conceptualiza como una de las mejores relaciones que tienen los humanos con sus empresas, tratando de crear de manera eficaz la confianza plena o mutua entre pares. (Giraudier,2018).

Anexo:4

INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE EVALÚA VARIABLE LIDERAZGO CARISMÁTICO

Estimado (a) Docente: _____

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa del liderazgo carismático de los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura. Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
------------------	--------------------	--------------------

DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA										
INDICADORES: CONFIANZA		Opciones de respuesta								
1	¿Crees que el líder promueve una relación de confianza entre tus compañeros? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
2	¿Se promueve la colaboración entre el equipo cuando hablas con las autoridades en asuntos humanos? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
3	¿Crees que las decisiones que existe en la empresa, las encabezan sus líderes? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
4	¿Sientes que tienes confianza e independencia adulta para discutir el problema del trabajo? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
INDICADORES: CREDIBILIDAD		Opciones de respuesta								
5	¿Crees que las obras o actividades que realizas llaman la atención del sector educativo? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
6	¿Creas un sentido de identidad en la Institución donde laboras, que se ven reflejados y percibidos por los estudiantes en el campo de la educación? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
7	¿Crees que tu espacio te permite relajarte por completo? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
DIMENSIÓN: LA MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL										
INDICADORES: VISIÓN COMPARTIDA		Opciones de respuesta								
8	¿Crees que nuestros objetivos organizacionales están estrechamente alineados con el objetivo y la visión del sector educativo? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
9	¿Participas en el establecimiento de metas y estrategias por parte del sistema educativo? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								

	<table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3			
N	A	S								
1	2	3								
10	¿Crees que las acciones que realizas en el sector educativo conducen a la toma de conciencia? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
11	¿Comprendes claramente lo que debes hacer para cumplas tus metas y objetivos y así llegues al éxito dentro de la institución educativa? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								

INDICADORES: CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN		Opciones de respuesta								
12	¿Obtienes toda la información que necesitas para realizar un trabajo con eficacia y eficiencia? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
13	¿Cree que su jefe (a) usa un lenguaje sencillo con el personal docente? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
14	¿Crees que la comunicación entre tus compañeros es abierta? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL										
15	¿Antes de ofrecer una solución a un problema, lo explicas claramente y por escrito con información fidedigna? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
16	¿Ofreces diferentes opiniones y críticas constructivas para mejorar tus habilidades educativas al momento de un dictado de clases? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
17	¿Cuándo tomo una decisión, pienso en la situación, obligaciones que tengo que cumplir y restricciones o enfrente minuciosamente? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
18	¿Cuándo hago planes importantes, tomo medidas preventivas y creo un plan de emergencia? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
INDICADORES: ESTIMULACIÓN EN EL TRABAJO		Opciones de respuesta								
19	¿Los maestros son cambiados de nivel o grado todos los años? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
20	¿Las reglas y regulaciones dificultan la entrega de un trabajo de calidad? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
21	¿Siento que mi trabajo es apreciado por los demás? <table border="1"><tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								

DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA										
INDICADORES: DESARROLLAR LAS HABILIDADES DE CADA INTEGRANTE			Opciones de respuesta							
22	¿Mis colegas tienen una valiosa experiencia y habilidades profesionales?	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()						
	<table border="1"> <tr> <td>N</td> <td>A</td> <td>S</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	N	A	S	1	2	3			
N	A	S								
1	2	3								
23	¿Mi superior es responsable de organizar capacitaciones, cursos y/o encuentros que inspiran mi trabajo.?	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()						
	<table border="1"> <tr> <td>N</td> <td>A</td> <td>S</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	N	A	S	1	2	3			
N	A	S								
1	2	3								
INDICADORES: NECESIDADES DE SUS SEGUIDORES			Opciones de respuesta							
24	¿Aplico estrategias para desarrollar actividades de forma eficiente de acuerdo con las sugerencias dadas por mis seguidores?	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()						
	<table border="1"> <tr> <td>N</td> <td>A</td> <td>S</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	N	A	S	1	2	3			
N	A	S								
1	2	3								
25	¿Me brindan métodos prácticos para mejorar mis trabajos en equipo?	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()						
	<table border="1"> <tr> <td>N</td> <td>A</td> <td>S</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	N	A	S	1	2	3			
N	A	S								
1	2	3								

Firma del Evaluador

Juez experto
Dra. Alasteña Saldaña Barboza
DNI: 41431228

Anexo: 5**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1**

	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Liderazgo Carismático	
2	AUTOR	Cárdenas Satán Paulina Alexandra	
3	FECHA	2022	
4	ADACTADA	Olaya Olivo Ruth Paola	
5	FECHA DE APLICACIÓN	2023	
6	OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Reconocer de forma personalizada, vía internet el liderazgo carismático en sus dimensiones de una institución educative en Quevedo, Ecuador, 2023	
7	APLICACIÓN	Individual	
8	ADMINISTRACIÓN	Individual	
9	DURACIÓN	30 minutos	
10	TIPOS DE ITEMS	Enunciado	
11	Nº DE ITEMS ENUNCIADOS	25	
12	ADMINISTRACION	Docentes de una entidad educativa	
13	EVALUACIÓN	Puntuaciones	
		ESCALA CUANTITATIVA	ESCALA CUALITATIVA
		1	Nunca
		2	A veces
		3	Siempre

INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE EVALÚA VARIABLE CLIMA LABORAL

Estimado (a) Docente: _____

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa del clima laboral de los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura. Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
------------------	--------------------	--------------------

DIMENSIÓN: INDIVIDUAL										
INDICADORES: PERCEPCION DEL TRABAJO		Opciones de respuesta								
1	¿Se imparte y se cumple el cronograma emitido y publicado por el ministerio de educación? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
2	¿Las autoridades entregan todos los elementos al inicio del periodo lectivo? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
3	¿Considero que mis metas personales están alineadas con la organización educadora? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
INDICADORES: REGISTRO DE APRENDIZAJE		Opciones de respuesta								
4	¿Se socializa un cronograma de capacitaciones? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
5	¿Se entrega certificados en las capacitaciones? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
DIMENSION COLECTIVO/GRUPAL										
INDICADORES: COOPERACION ENTRE SI		Opciones de respuesta								
6	¿Imparto ideas o planes para fomentar el trabajo entre compañeros? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	()	()	()
N	A	S								
1	2	3								
7	¿Mis compañeros promueven un ambiente amable en el trabajo creando un entorno agradable? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
8	¿Soy empático con las opiniones de mis compañeros de trabajo? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
INDICADOR: COMUNICACIÓN AFECTIVA										
9	¿Existe confianza al momento de escuchar información de los docentes? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								
10	¿Cree que el directivo brinda información completa a todos los docentes? <table border="1"> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	N	A	S	1	2	3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
N	A	S								
1	2	3								

INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE EVALÚA VARIABLE CLIMA LABORAL

Estimado (a) Docente: _____

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa del clima laboral de los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura. Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
-----------	-------------	-------------

DIMENSIÓN: INDIVIDUAL					
INDICADORES: PERCEPCION DEL TRABAJO			Opciones de respuesta		
1	¿Se imparte y se cumple el cronograma emitido y publicado por el ministerio de educación?		Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
	N	A S			
	1	2 3			
2	¿Las autoridades entregan todos los elementos al inicio del periodo lectivo?		Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
	N	A S			
	1	2 3			
3	¿Considero que mis metas personales están alineadas con la organización educadora?		Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
	N	A S			
	1	2 3			
INDICADORES: REGISTRO DE APRENDIZAJE			Opciones de respuesta		
4	¿Se socializa un cronograma de capacitaciones?		Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
	N	A S			
	1	2 3			
5	¿Se entrega certificados en las capacitaciones?		Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
	N	A S			
	1	2 3			
DIMENSION COLECTIVO/GRUPAL					
INDICADORES: COOPERACION ENTRE SI			Opciones de respuesta		
6	¿Imparto ideas o planes para fomentar el trabajo entre compañeros?		()	()	()
	N	A S			
	1	2 3			
7	¿Mis compañeros promueven un ambiente amable en el trabajo creando un entorno agradable?		Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
	N	A S			
	1	2 3			
8	¿Soy empático con las opiniones de mis compañeros de trabajo?		Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
	N	A S			
	1	2 3			
INDICADOR: COMUNICACIÓN AFECTIVA					
9	¿Existe confianza al momento de escuchar información de los docentes?		Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
	N	A S			
	1	2 3			
10	¿Cree que el directivo brinda información completa a todos los docentes?		Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
	N	A S			
	1	2 3			

11	¿Comprende el manual de procedimiento y de esta manera cumples con tus metas en la unidad educadora?	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
		N A S 1 2 3		

INDICADORES: COORDINACIÓN DEL EQUIPO		Opciones de respuesta		
12	¿Se te brinda información suficiente Por vías de comunicación eficiente para trabajar efectivamente? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
13	¿Consideras q tus jefes superiores se comunican de manera efectiva? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
14	¿Existe un código de convivencia en tu lugar de trabajo y se respeta? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
INDICADOR: POLITICA DE LA INSTITUCION		Opciones de respuesta		
15	¿Está de acuerdo que los docentes son evaluados con un indicar de confianza? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
16	¿Son claros los mecanismos que fijan el salió a los docentes? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
17	¿Cree que los docentes conocen la importancia de participación en los concesos para tomar decisiones? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
INDICADORES: CAPACITACIONES		Opciones de respuesta		
18	¿Las autoridades proporcionan lineamientos al personal docente y conocer la metodología actualizada en las capacitaciones? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
19	¿Las capacitaciones están diseñadas para usar estrategias entre los docentes de la entidad educativa? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
20	¿La malla curricular es actualizado cada año lectivo? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
21	¿Es relevante y avaluado el programa que promueven las entidades educativas para la formación de docentes? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()
INDICADORES: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		Opciones de respuesta		
22	¿Cree que los mecanismos adoptados por la entidad evaluadora son claro y efectivos? N A S 1 2 3	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()

23	¿Considera que los maestros docentes puedan contribuir a las actividades de investigación?	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()				
		<table border="1"> <tr> <td>N</td> <td>A</td> <td>S</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>			N	A	S	1
N	A	S						
1	2	3						
INDICADORES: NECESIDADES DE SUS SEGUIDORES		Opciones de respuesta						
24	¿Cree que las autoridades consideran sus propuestas para mejoras los planes y estrategias en la educación?	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()				
		<table border="1"> <tr> <td>N</td> <td>A</td> <td>S</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>			N	A	S	1
N	A	S						
1	2	3						
25	¿Se proporciona un ambiente para el funcionamiento de la entidad educativa que usted labora?	Nunca ()	A veces ()	Siempre ()				
		<table border="1"> <tr> <td>N</td> <td>A</td> <td>S</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>			N	A	S	1
N	A	S						
1	2	3						

Firma del Evaluador

Juez experto
Dra. Alasteña Saldaña Barboza
DNI: 41431228

CARTA DE PRESENTACIÓN
VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mtro. Nelson Pascual Suárez Delgado

Presente

Asunto: Validación de instrumentos por juicio de expertos

Mediante el presente me dirijo a su digno despacho haciéndole llegar un saludo cordial y hacerle de su conocimiento que, como estudiante del Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023, solicito la validación del instrumento, que me servirá para recolectar la información apropiada para desarrollar con eficacia mi trabajo de investigación, cuyo título del proyecto es Liderazgo Carismático y clima laboral en docentes de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023, lo cual para dar mayor validez, es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados en el tema para de esta manera aplicar el instrumento en mención, es por ello, que decido acudir a usted, quién con su gran experiencia en temas educativos o de investigación podrá hacer posible la aplicación de mi trabajo en mención.

Dicho informe de validación contiene lo siguiente puntos:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Sin más que expresarle por el momento, me despido cordialmente, agradeciéndola de antemano por la atención prestada.

Atentamente,



Olaya Olivo, Ruth Paola
(ORCID: 0000-0001-6006-3490)

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Cuestionario Liderazgo Carismático y clima laboral en docentes elaborado por Olaya Olivo, Ruth Paola en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD COHERENCIA COHESIÓN	1. Nunca	El ítem nunca cumple con el propósito establecido.
	2. A veces	El ítem a veces cumple con el propósito establecido
	3. Siempre	El ítem siempre cumple con lo que establece el propósito.

Leer con detenimiento los ítems y califique de acuerdo con una escala de Likert, así como se solicita brinde sus observaciones que considere pertinente.

Nunca (1)
A veces (2)
Siempre (3)

Instrumento que mide las variables 01: Liderazgo Carismático y Clima Laboral. Definición de la variable: Liderazgo Carismático

Se entiende por líder carismático a la persona que valora demasiado sus horas de sueño y la salud mental, conllevando a desarrollar una visión estratégica para brindar soluciones a los problemas y adquirir la toma de decisiones apropiadas en la resolución de problemas. (**Guaraná et al, 2021**)

Reynaldos-Grandón, K. (2020). nos dice que el líder carismático debe ser la persona que cuenta con cualidades suficientes para liderar un equipo, aquel que practique la sinergia, el trabajo colaborativo y cooperativo.

Es aquel que realiza prácticas de un liderazgo visionario ya que están dispuestos a asumir riesgos y de esta manera llegar a cumplir esa meta o ese objetivo propuesto, el liderazgo carismático es quién anuncia la satisfacción de los trabajadores. (Robbins & Judge, 2017)

Definición de la variable: Clima Laboral

El término clima laboral se conceptualiza como una de las mejores relaciones que tienen los humanos con sus empresas, tratando de crear de manera eficaz la confianza plena o mutua entre pares. (**Giraudier,2018**)

Firma del Evaluador



Juez experto
Mtro. Nelson Pascual Suárez Delgado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DAVILA GUEVARA, SUSANA ANGELICA DNI 40268956	Doctora en Educación Fecha de diploma: 08/05/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 01/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
DAVILA GUEVARA, SUSANA ANGELICA DNI 40268956	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 14/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2008 Fecha egreso: 30/05/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
DAVILA GUEVARA, SUSANA ANGELICA DNI 40268956	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 30/09/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
DAVILA GUEVARA, SUSAN ANGELICA DNI 40268956	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/01/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
DAVILA GUEVARA, SUSANA ANGELICA DNI 40268956	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCION EN DIDACTICA DEL IDIOMA INGLES Fecha de diploma: 10/12/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Variable 1 Liderazgo Carismático

	INFLUENCIA IDEALIZADA							SUMA	LA MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							SUMA	ESTIMULACION INTELECTUAL					SUMA	CONSIDERACIÓN IDEALIZADA					SUMA	SUMA TOTAL	
	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
1	1	2	2	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5	30
2	2	1	1	1	2	1	2	10	2	1	1	1	2	1	2	10	1	2	2	2	2	3	12	2	2	1	2	1	8	40
3	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	11	50
4	2	3	3	3	2	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	55
5	2	2	1	1	1	1	1	9	2	2	2	2	1	2	2	13	1	2	1	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	41
6	1	1	1	1	1	2	2	9	1	2	2	2	2	2	1	12	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	7	36
7	1	2	2	3	2	1	1	12	2	1	1	2	1	2	1	10	1	2	2	2	2	3	12	1	3	1	3	2	10	44
8	1	2	1	2	1	2	1	10	1	2	1	2	2	2	1	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	8	40
9	2	2	1	2	1	1	2	11	1	2	3	1	3	1	3	14	1	2	3	2	3	3	14	2	2	2	1	2	9	48
10	1	2	1	1	2	1	1	9	2	2	1	2	1	2	1	11	1	2	1	2	1	1	8	2	2	2	2	1	9	37
11	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	2	2	1	2	1	11	1	2	1	2	1	2	9	1	1	2	2	2	8	35
12	1	2	1	1	2	1	2	10	2	2	1	2	2	2	1	12	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	1	2	8	41
13	2	1	2	1	2	1	2	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	37
14	2	1	2	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	1	9	1	2	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	7	34
15	1	1	1	1	1	1	2	8	1	2	2	2	2	2	1	12	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	2	9	38
16	1	2	1	1	1	1	2	9	2	1	2	2	2	2	2	13	1	2	1	1	2	1	8	2	1	2	1	1	7	37
17	1	2	1	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	1	1	11	1	1	1	2	2	1	8	1	1	2	2	1	7	34
18	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	5	37
19	1	2	1	1	2	1	3	11	1	3	3	1	2	2	1	13	1	3	2	2	3	2	13	1	3	1	1	3	9	46
20	1	2	1	2	1	1	1	9	2	2	2	1	2	1	1	11	1	2	1	2	1	2	9	2	2	1	2	2	9	38
21	1	1	1	1	2	1	2	9	2	2	2	2	2	1	2	13	1	2	2	1	1	2	9	2	2	2	2	1	9	40
22	2	1	1	1	1	2	1	9	2	1	2	2	2	1	1	11	1	2	2	2	1	2	10	1	1	1	2	2	7	37
23	2	2	1	1	1	2	1	10	2	2	2	3	3	3	1	16	3	3	2	2	2	2	14	3	3	1	2	2	11	51
24	1	1	1	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	1	8	38
25	2	1	1	1	1	1	2	9	3	3	2	2	2	2	2	16	1	3	2	2	2	2	12	3	3	3	2	1	12	49
26	3	3	3	3	3	2	3	20	1	3	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	9	54
27	2	3	2	2	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	15	58
28	1	1	2	2	1	1	2	10	2	1	2	2	2	1	1	11	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	2	2	10	46
29	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	2	15	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	11	53
30	1	1	1	1	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	1	12	2	2	2	1	2	1	10	2	1	1	2	1	7	38
31	2	1	2	1	1	1	2	10	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	9	38
32	3	3	3	3	1	1	1	15	3	3	2	2	2	2	1	15	3	2	2	2	2	1	12	1	2	2	1	2	8	50
33	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	2	2	10	45
34	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	1	1	1	2	10	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	5	40
35	2	2	1	1	1	1	2	10	2	1	1	2	1	1	1	9	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	5	35
36	1	1	3	3	3	3	2	16	3	3	3	1	3	2	2	17	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	3	2	12	61
37	2	1	2	1	1	1	1	9	3	3	3	3	3	3	2	20	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	50
38	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	5	37
39	1	1	2	3	3	3	3	16	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	53
40	2	1	1	2	1	2	2	11	2	2	2	2	3	3	3	17	1	3	3	3	3	2	15	1	2	2	2	1	8	51
41	1	1	1	2	1	2	2	10	1	2	1	2	2	1	1	10	1	1	1	1	1	2	7	3	1	2	2	3	11	38
42	2	1	1	1	1	2	2	10	1	2	2	2	2	2	1	12	1	2	2	2	2	2	11	3	3	3	2	3	14	47
43	1	2	1	2	1	2	2	11	1	2	2	2	2	1	1	11	1	2	2	1	1	2	9	1	2	1	1	2	7	38
44	2	2	2	3	2	2	2	15	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	2	1	8	2	2	1	2	1	8	38
45	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	2	1	1	1	8	1	2	1	1	1	6	35
46	2	3	2	3	2	3	2	17	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	2	2	1	9	1	2	1	1	1	6	39
47	2	3	2	2	2	2	2	15	1	1	2	2	2	2	1	11	1	2	2	2	2	2	11	1	2	1	3	2	9	46
48	2	3	2	2	2	2	2	15	1	2	1	1	1	1	1	8	1	2	2	1	1	2	9	1	1	1	1	1	5	37
49	2	2	3	3	3	3	3	19	1	2	1	2	1	1	1	9	1	1	2	2	2	2	10	2	1	2	3	2	10	48
50	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	2	1	8	1	2	2	1	1	7	37
51	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	2	2	11	2	1	2	3	2	10	45
52	1	2	1	1	1	1	2	9	1	2	1	2	2	2	1	11	1	1	2	1	2	1	8	2	1	1	1	1	6	34
53	2	1	1	1	2	2	2	11	1	2	2	1	2	1	1	10	1	1	2	2	1	2	9	1	2	2	1	1	7	37
54	2	3	2	2	3	3	2	17	1	3	1	3	1	1	3	13	1	2	3	2	3	2	13	2	1	2	1	2	8	51
55	1	2	1	1	1	1	2	9	1	1	2	1	2	1	1	9	1	2	2	1	2	2	10	1	2	1	1	2	7	35

Variable 2 Clima Laboral

	INDIVIDUAL					SUMA	COLECTIVO O GRUPAL							SUMA	VINCULO A LA ORGANIZACIÓN										SUMA	SUMA TOTAL	
	1	2	3	4	5		8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			25
1	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	44
2	2	1	2	2	2	9	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	39	
3	2	2	1	2	2	9	1	1	2	2	2	2	1	11	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	15	35
4	2	1	2	2	2	9	1	1	2	2	1	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
5	1	1	1	2	1	6	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	15	30	
6	1	2	1	2	2	8	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	38	
7	2	2	2	1	2	9	1	1	2	2	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	15	33
8	3	2	3	2	2	12	1	3	2	2	3	1	2	14	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	29	55
9	1	1	1	1	2	6	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	36	
10	2	2	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	39	
11	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
12	1	2	1	1	1	6	2	2	2	2	2	1	2	13	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	15	34
13	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
14	2	3	3	3	2	13	2	1	2	2	2	1	1	11	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	15	39
15	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	20	39	
16	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	1	2	11	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	18	39
17	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	20	39	
18	2	3	2	2	3	12	1	3	2	3	1	3	2	15	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	27	54
19	1	2	1	1	2	7	2	1	2	2	1	1	1	10	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	15	32
20	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
21	1	2	1	1	1	6	2	1	2	2	2	1	2	12	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	27	45
22	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	16	35
23	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	1	1	1	10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	38	
24	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
25	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	18	37
26	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
27	1	2	2	2	2	9	1	1	2	1	1	1	1	8	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	34
28	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
29	3	3	2	3	2	13	3	1	2	3	1	1	3	14	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	24	51	
30	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	18	37
31	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	20	39
32	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	40
33	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	24	43
34	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
35	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	19	38
36	1	2	2	1	2	8	2	1	2	2	1	1	1	10	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	23	41	
37	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	39	
38	3	3	3	2	3	14	1	1	2	2	1	3	1	11	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	25	50
39	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
40	1	2	3	2	3	11	3	1	2	2	1	2	1	12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	44	
41	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	1	1	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
42	1	2	1	2	1	7	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	16	35	
43	2	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	1	1	8	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	19	36
44	2	1	2	1	1	7	1	2	2	2	1	1	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	39	
45	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	2	1	10	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	19	39	
46	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	1	2	1	10	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	19	39	
47	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	1	2	11	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	16	37
48	1	2	1	1	2	7	2	1	2	2	2	1	2	12	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	15	34	
49	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	1	1	1	9	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	17	36
50	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	1	1	10	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	16	36
51	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	1	1	10	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	18	38	
52	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21	40	
53	2	1	2	1	2	8	1	1	2	2	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	16	33
54	1	2	1	2	1	7	1	1	2	2	2	2	1	11	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	15	33
55	3	2	3	2	1	11	2	1	2	2	1	1	3	12	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	25	48

Consentimiento Informado

Liderazgo Carismático y clima laboral en docentes de una institución educativa,
Quevedo, Ecuador, 2023

OLAYA OLIVO RUTH PAOLA

Este estudio tiene como propósito recolectar información veraz a cada uno de los docentes de esta institución para brindar a la sociedad una solución al liderazgo y clima laboral en las instituciones educativas.

Le invitamos a que colabore participando en la investigación titulada "Liderazgo Carismático y clima laboral en docentes de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023

", cuyo objetivo es Reconocer como se relaciona el liderazgo carismático con el clima laboral en docentes de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la carrera profesión Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus Piura - Perú, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Impacto que dará esta investigación es muy importante ya que dará solución a la falta de dedicación, ética profesional y compañerismo entre los docentes. Esto influye en los esfuerzos de toda la comunidad educativa para medir la eficiencia y eficacia de las instituciones educativas.

Si usted decide colaborar participando en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará una encuesta para recolectar datos personales y preguntas de un estudio titulado "Liderazgo carismático y clima laboral en docentes de una institución educativa, Quevedo, Ecuador, 2023". 2. Esta encuesta tendrá una duración aproximada de 30 minutos y se realizará en un ambiente adecuado de la institución.
2. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) OLAYA OLIVO RUTH PAOLA email: paolaya88gmail.com

Habiéndome familiarizado con los objetivos del estudio, acepto participar en dicho estudio.



Lcdo. Carlos Granizo

Quevedo, 19 de junio de 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, JUANA MARIA CRUZ MONTERO y MONICA DEL ROSARIO AMAYA CUEVA DE JURADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, QUEVEDO, ECUADOR, 2023.", cuyo autor es OLAYA OLIVO RUTH PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 29 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUANA MARIA CRUZ MONTERO DNI: 07545873 ORCID: 0000-0002-7772-6681	Firmado electrónicamente por: JCRUZMON el 01-08- 2023 08:55:54
MONICA DEL ROSARIO AMAYA CUEVA DE JURADO DNI: 17610952 ORCID: 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 31- 07-2023 23:30:04

Código documento Trilce: TRI - 0626692