

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE EDUCACIÓN INICIAL Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL
BILINGÜE: PRIMERA Y SEGUNDA INFANCIA



Tesis

Liderazgo carismático en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel
inicial de Tamburco, 2021

Presentado por:

Yadira Escalante Serrano

Para optar el título profesional de Licenciado en Educación Inicial Intercultural Bilingüe:
Primera y Segunda Infancia

Abancay - Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL
BILINGÜE: PRIMERA Y SEGUNDA INFANCIA



TESIS

Liderazgo carismático en el clima organizacional de las Instituciones Educativas del
Nivel Inicial de Tamburco, 2021

Presentado por **Yadira Escalante Serrano** para optar el título de Licenciado en Educación Inicial Intercultural Bilingüe: Primera y Segunda Infancia

Sustentado y aprobado el 29 de noviembre de 2023 ante el jurado evaluador:

Presidente:

Dr. Wilber Jiménez Mendoza

Primer Miembro:

Dr. Miguel Ángel Juro Llamocca

Segundo Miembro:

Mtro. Amalia Torres Chipana

Asesor:

Dr. Carlos Enrique Coacalla Castillo



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURIMAC

Licenciada por SUNEDU

CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 126 -2024

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a través de la Unidad de Investigación de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales, declara que la Tesis intitulada **Liderazgo carismático en el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021**, presentado por la Bachiller **Yadira Escalante Serrano** para optar el título de Licenciado en Educación Inicial Intercultural Bilingüe Primera Segunda Infancia, han sido sometido a un mecanismo de evaluación de verificación de similitud, a través del software Turnitin, siendo el índice de similitud **ACEPTABLE (23%)**, por lo que cumple con los criterios de originalidad establecidos por la Universidad.

Abancay, 28 de octubre del 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
DE APURIMAC

Dr. Carlos Enrique Coacalla Castillo
DIRECTOR (e) DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - FECS

Unidad de Investigación
Facultad de Educación y Ciencias
Sociales

Agradecimiento

Agradezco en Primer Lugar a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto de mi carrera, a mis padres por su apoyo incondicional y a mi asesor, por su ayuda en todo este proceso, también agradecer a los miembros del jurado evaluador, Dr. Wilber Jiménez Mendoza, Dr. Miguel Ángel Juro Llamoya y Mg. Amalia Torres Chipana por dedicar su tiempo y esfuerzo en revisar mi informe de tesis y brindarme valiosas sugerencias que fueron de gran ayuda para mejorar la calidad del trabajo.



Dedicatoria

Este trabajo fue realizado con mucho esfuerzo para usarlo como herramienta para un bien, por esa razón se lo dedico a mi hijo Arien Lopez Escalante de Diez años, por ser participe y compañía en cada momento de mi desarrollo y realización.



Liderazgo carismático en el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel
Inicial de Tamburco, 2021
Línea de investigación: Educación Inicial, Desarrollo Infantil y Gestión Pedagógica

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción del problema	5
1.2 Enunciado del problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3 Justificación	7
CAPÍTULO II	9
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	9
2.1 Objetivos	9
2.2 Objetivo general	9
2.2.1 Objetivos específicos	9
2.3 Hipótesis de la investigación	9
2.3.1 Hipótesis general	9
2.3.2 Hipótesis específicas.....	9
2.4 Operacionalización de variables.....	10
CAPÍTULO III	12
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	12
3.1 Antecedentes	12
3.2 Marco referencial.....	14
3.2.1 Liderazgo carismático.....	14
3.2.2 Clima organizacional	17
3.3 Marco conceptual	23
CAPÍTULO IV	24
METODOLOGÍA	24
4.1 Tipo y nivel de investigación	24
4.1.1 Tipo de investigación	24
4.1.2 Nivel de investigación.....	24
4.2 Diseño de investigación.....	24
4.3 Población y muestra	25

4.3.1	Población.....	25
4.3.2	Muestra	25
4.4	Procedimiento.....	26
4.5	Técnicas e instrumentos	26
4.5.1	Técnica de investigación.....	26
4.5.2	Instrumentos de investigación	27
4.6	Análisis estadístico	27
CAPÍTULO V		28
RESULTADOS Y DISCUSIONES		28
5.1	Análisis de resultados	28
5.1.1	Análisis descriptivo.....	28
5.2	Contrastación de hipótesis.....	38
5.2.1	Hipótesis estadística general.....	38
5.2.2	Hipótesis estadísticas específicas	39
5.3	Discusión	43
CAPÍTULO VI.....		45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		45
6.1	Conclusiones	45
6.2	Recomendaciones.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		48
ANEXOS.....		51



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables de investigación	11
Tabla 2 Número de docentes de la instituciones públicas del nivel inicial de Tamburco	25
Tabla 3 Tamaño de muestra.....	26
Tabla 4 Coeficiente de Tau_c de Kendall entre liderazgo y clima organizacional	38
Tabla 5 Coeficiente de Tau_c de Kendall entre visión y articulación, y clima organizacional	39
Tabla 6 Coeficiente de Tau_c de Kendall entre el riesgo personal y clima organizacional	40
Tabla 7 Coeficiente de Tau_c de Kendall entre la sensibilidad y clima organizacional	41
Tabla 8 Coeficiente de Tau_c de Kendall entre la sensibilidad y clima organizacional	42



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Distribución porcentual de frecuencias sobre la percepción del liderazgo carismático.....	28
Figura 2 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión visión y articulación.....	29
Figura 3 Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión riesgos.....	30
Figura 4 Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión sensibilidad.....	31
Figura 5 Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión comportamiento no convencional.....	32
Figura 6 Distribución porcentual de frecuencias sobre la percepción del clima organizacional	33
Figura 7 Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión estructural.....	34
Figura 8 Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión responsabilidades.....	35
Figura 9 Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión recompensas	36
Figura 10 Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión calor y apoyo	37
Figura 11 Evidencia toma de muestra 01	53
Figura 12 Evidencia toma de muestra 02	53
Figura 13 Institución educativa N° 102 Adamariz Figueroa Yabar IE N° 125 IE N° 05 Angelitos de la Guarda IE N° 155 toma de muestra.	54
Figura 14 Institución educativa N° 102 Adamariz Figueroa Yabar IE N° 125 IE N° 05 Angelitos de la Guarda IE N° 155 encuesta	54



INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “Liderazgo carismático en el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021” se propuso tomando en consideración la problemática de la educación peruana a nivel nacional, no solo reflejada en el bajo rendimiento de los estudiantes sino también por una frágil política y estructura institucional que hace que los docentes de la educación básica regular en sus tres niveles presenten un desempeño laboral no adecuado, y que podría el resultado de un clima al interior de la institución conflictivo, frío o desmotivador que incide en la disminución de la identificación del docente con su institución y disminuye su compromiso. Esta realidad de las instituciones educativas del nivel inicial conduce a que los objetivos y metas institucionales no refleja buenos resultados. Por lo tanto, es importante modificar la actitud del docente frente a su desempeño a través de aspectos motivacionales que puede ser a partir de la presencia de un liderazgo positivo para generar un mejor clima organizacional con el propósito de ofertar una calidad de servicio garantizado.

En tal sentido, la investigación da a conocer que el liderazgo carismático se relaciona con el clima organizacional, de manera que los resultados son evidencias científicas que permita a los decisores y docentes considerar fortalecer este estilo de liderazgo.

La estructura del estudio presenta seis capítulos, que se detallan a continuación:

Capítulo I, detalla el planteamiento de problema, la formulación de objetivos, la justificación y la ubicación y contextualización de las instituciones educativas consideradas en la propuesta.

Capítulo II, detalla la formulación de los objetivos e hipótesis, especificando la operacionalización de variables

Capítulo III, da a conocer el estado del arte, considera los antecedentes, bases referenciales y conceptos de términos relevantes a la investigación.

Capítulo IV, explica la elección del diseño metodológico, la formulación de la hipótesis, indica la técnica e instrumento de investigación, se especifica la población y muestra; finalmente el estadístico a utilizar.



Capítulo V, da a conocer los resultados descriptivos e inferenciales.

Capítulo VI, expresa las conclusiones y recomendaciones



RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación del liderazgo carismático con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021 y los objetivos específicos fue identificar la visión, riesgo, sensibilidad y el comportamiento relacionado con el clima organizacional la metodología realizada En el nivel de investigación fue básica, el nivel de investigación fue correlacional de liderazgo carismático sobre el clima organizacional, el diseño a un estudio no experimental, la población estuvo constituida por 23 docentes de las instituciones públicas del nivel inicial ubicadas en la zona urbana de Tamburco, la muestra fue de 16 docentes, la técnica fue un cuestionario de Carrasco, los resultados obtenidos el resultado obtenido según la hipótesis general, se observa que el p valor es igual a 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y permite afirmar que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo carismático con el clima organizacional. Además, el nivel de esta relación es alta debido a que el coeficiente de Tau_c de Kendall es igual a 0.715. se concluye que la prueba de correlación de Tau_c de Kendall permite concluir que cuando el nivel de liderazgo carismático del director es mayor; entonces el clima organizacional que dentro de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco es muy adecuado desde la perspectiva del docente.

Palabras clave: *Liderazgo carismático y clima organizacional.*



ABSTRACT

The objective of the research was to determine the level of relationship of charismatic leadership with the organizational climate in the Initial Level Educational Institutions of Tamburco, 2021 and the specific objectives were to identify the vision, risk, sensitivity and behavior related to the organizational climate. The methodology carried out At the research level it was basic, the research level was correlational of charismatic leadership on the organizational climate, the design was a non-experimental study, the population consisted of 23 teachers from public institutions of the initial level located in the urban area of Tamburco, the sample was 16 teachers, the technique was a Carrasco questionnaire, the results obtained the result obtained according to the general hypothesis, it is observed that the p value is equal to 0.000 less than the level of significance (0.05), therefore the null hypothesis is rejected and allows to affirm that there is a positive and significant relationship between charismatic leadership and the organizational climate. Furthermore, the level of this relationship is high because Kendall's Tau_c coefficient is equal to 0.715. It is concluded that Kendall's Tau_c correlation test allows us to conclude that when the level of charismatic leadership of the director is higher; then the organizational climate within the Early Childhood Education Institutions of Tamburco is very adequate from the teacher's perspective.

Keywords: *Charismatic leadership and organizational climate.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Las instituciones educativas propias a la segunda infancia son muy diversas en cuanto a su organización y estructuras, observándose diferencias notables entre sí, y se percibirse desde la infraestructura, hasta la población estudiantil e incluso la atmósfera que se vive al interior de ella. A esto se suma el avance de la ciencia y tecnología que se convierte en factores globales que generan cambios significativos en el aspecto económico, social, cultural, ambiental y político que generan que las brechas se amplíen sobre todo en las instituciones que presentan un clima organizacional desfavorable y que conduce a prestar un servicio de baja calidad. Según León et ál. (2018) menciona que la infraestructura, implementos necesarios, el salario y la seguridad influyen en el clima organizacional de los docentes. El clima dentro de las instituciones públicas también incide en el desenvolvimiento profesional de los trabajadores sin embargo parece ser un aspecto que no es un tema prioritario a considerar sobre todo en las entidades públicas pero que debe ponerse como parte de la política institucional. Al respecto, Silva (2004) citado en León et ál. (2018) señala que es necesario realizar estudios de esta variable en las instituciones educativas para identificar como se da las interrelaciones entre el personal y permitir la adopción de cambios que conlleven a la mejora continua y se logre un entorno armonioso. Asimismo, Sulbarán (2012) da a conocer que la mayoría de los docentes de las instituciones educativas en el estado venezolano están medianamente satisfechos en cuanto a la comunicación, motivación y liderazgo que genera los directivos dando a conocer que este actor no propicia la mejora del clima organizacional hecho que perjudica al logro de los objetivos y metas de la entidad.

A nivel nacional se observa que las instituciones educativas públicas del nivel inicial sobre todo al interior del país se observa que no solo existen brechas en cuanto a infraestructura, también referente a recursos o insumos para el desempeño de sus sesiones o talleres, ausencia de recompensas como incentivos o reconocimientos, presencia de conflictos, sus necesidades no son atendidas y continua el conformismo por parte de los



docente y la continuidad de la administración por parte de los directores. Según Ventura (2012) identificó que el clima organizacional es desfavorable de acuerdo a la percepción de 80% de docentes porque existe conflictos entre colegas y con los directivos escenario que confirma una crisis en el clima organizacional, y que a su vez da a conocer un problema sobre el estilo de liderazgo que manejan los directivos en las instituciones educativas, y que refleja que estos individuos tienen muy pocas habilidades respecto a la resolución de conflictos, tienen deficiencias de comunicación, no reflejan una personalidad a imitar, muestran conductas no éticas, limitación en capacidades innovadoras, no son nada carismáticos y que no se preocupan por identificar las necesidades de los docentes mucho menos de poder satisfacer.

Los docentes y directivos de las instituciones educativas del nivel inicial de Tamburco no escapan a esta realidad, y se observa además de lo mencionado que los docentes tienen poca identificación con su entidad educativa, porque solo se dedican a cumplir sus horas laborales, pero no se preocupan por tener iniciativa para mejorar las condiciones de la institución y mejorar la calidad de servicio. Esta realidad conduce a formular el presente trabajo de investigación con el objetivo de determinar si existe una influencia entre el liderazgo carismático con el clima organizacional.

1.2 Enunciado del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación del liderazgo carismático con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la visión y articulación del director con el clima organizacional?
- ¿Qué relación existe entre el riesgo personal del director con el clima organizacional?
- ¿Qué relación existe entre la sensibilidad del director sobre el clima organizacional?
- ¿Qué relación existe entre el comportamiento no convencional del líder sobre el clima organizacional?



1.3 Justificación

Justificación práctica

El estudio sobre el liderazgo carismático y el clima organizacional en las Instituciones Educativas tiene importantes implicaciones prácticas que justifican su relevancia e importancia. A continuación, se presenta una razón (entre otras que bien podrían existir) para respaldar la justificación práctica de esta investigación:

Mejora de la calidad educativa: Un clima organizacional positivo y un liderazgo efectivo pueden contribuir a la mejora de la calidad educativa en las Instituciones Educativas. Al fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, de apoyo y de confianza, se pueden promover mejores prácticas pedagógicas, el desarrollo profesional del personal y la implementación de estrategias efectivas de enseñanza y aprendizaje.

Justificación teórica

La investigación buscó ampliar el conocimiento con la aplicación de un método científico debido a que los hallazgos del estudio permiten dar a conocer que el liderazgo carismático se presenta una relación significativa con el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial. Este proceso necesitó de la construcción de instrumentos de investigación formulando ítems apropiados dentro de los cuestionarios para cada variable convirtiéndose en el aporte metodológico. La naturaleza del estudio se convierte en un gran aporte debido al beneficio para estas instituciones porque permitió partir de estos resultados conocer las debilidades y fortalezas institucionales respecto a las variables en estudio lo que conduce a los decisores a poder proponer programas para una mejora continua y este proceso podrá contribuir a incrementar la identificación del personal con la institución y se vea más comprometido con el logro de los objetivos de su entidad.

Justificación metodológica

La elección de un enfoque metodológico adecuado es crucial para garantizar la validez y la fiabilidad de cualquier investigación. A continuación, se presentan algunas razones para respaldar la elección metodológica:

Encuestas y entrevistas para obtener datos diversos: Se utilizó encuestas para recopilar datos cuantitativos sobre variables específicas relacionadas con la visión y articulación y el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial. Además, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad con el director y miembros del personal para



explorar en detalle las percepciones individuales y las experiencias relacionadas con el liderazgo y el clima organizacional.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación del liderazgo carismático con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la visión y articulación del director con el clima organizacional.
- Identificar la relación entre el riesgo personal del director con el clima organizacional.
- Identificar la relación entre la sensibilidad del director con el clima organizacional.
- Identificar la relación entre el comportamiento no convencional del director con el clima organizacional.

2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.1 Hipótesis general

El liderazgo carismático se relaciona de manera positiva y significativa con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.

2.2.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva y significativa de la visión y articulación del director con el clima organizacional.
- Existe una relación positiva y significativa del riesgo personal del director con el clima organizacional.



- Existe una relación positiva y significativa de la sensibilidad del director con el clima organizacional.
- Existe una relación positiva y significativa del comportamiento no convencional del director con el clima organizacional.

2.3 Operacionalización de variables

Variable 1: Liderazgo carismático

Robbins y Judge (2009) menciona que es un proceso a través del cual los trabajadores atribuyen habilidades de liderazgo heroicas o extraordinarias cuando observan ciertas conductas del líder quien asume inclusive riesgos personales para el logro de los objetivos y metas institucionales.

donde “los seguidores atribuyen habilidades de liderazgo heroico o extraordinarias cuando observan ciertas conductas” (p. 379), donde el líder es visionario, corren riesgos personales, se preocupan por sus trabajadores y reflejan conducta admirable.

Variable 2: Clima organizacional

Chiavenato (2017) señala que esta referida a la “calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable cuando es receptivo y agradable o negativo y desfavorable cuando es frío y desagradable. Se refiere al ambiente que existe en la organización como consecuencia del estado motivacional de las personas” (p. 424).



Tabla 1*Operacionalización de las variables de investigación*

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable independiente</p> <p><i>Liderazgo carismático</i></p> <p>El líder dentro de este proceso es medido por sus condiciones prospectivas, de asumir riesgos particulares, se preocupan por sus trabajadores y son creativos e innovadores saliendo de lo ya previsto.</p>	Visión y articulación	Mente idealizada Inspira respeto Coherente con su visión Transmite valores éticos Define bien los objetivos y propósitos	
	Riesgos	Asume riesgos Sacrifica asuntos personales	1 Muy bajo 2 Bajo 3 Regular
	Sensibilidad	Percibe habilidades Responde a necesidades profesionales Se preocupa por sus necesidades personales	4 Alto 5 Muy alto
	Comportamiento no convencional	Conductas novedosas Visionario Innovador	
<p>Variable dependiente</p> <p><i>Clima organizacional</i></p> <p>El clima se puede percibir considerando la planificación y organización, tecnología, políticas institucionales, normas, relaciones entre los miembros, y aspectos que hace que el trabajador de la institución se sienta cómodo.</p>	Estructura	Conocimiento y manejo de instrumentos normativos Conocimiento de la política institucional Conocimiento de procedimientos	1 Muy bajo 2 Bajo 3 Regular 4 Alto 5 Muy alto
	Responsabilidad	Incentiva conducta Incrementa compromisos	
	Recompensa	Capacitaciones Incentivos Reconocimientos	
	Calor y apoyo	Colaboración Cooperación Trabajo en equipo Relaciones	

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

a) Internacionales

García-García (2020) en su artículo “Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de Caso” cuyo objetivo fue establecer la influencia del liderazgo carismático en la satisfacción laboral, fue desarrollado a través de una revisión teórica, llegando a la conclusión que el liderazgo carismático está asociado con una variedad de estilos de personalidad, aprendizaje, vida y cognitivos. Además, implica estar consciente de las situaciones cambiantes. Su objetivo principal es estimular el crecimiento máximo de las capacidades individuales, lo que a su vez contribuye al logro de objetivos en beneficio de la organización

Gallegos (2018) en su tesis “Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018” cuyo objetivo fue establecer la relación entre las dos variables, estudio ejecutado a través de una investigación básica correlacional, encuestando a 30 docentes a través del uso de cuestionarios llegó a la conclusión de afirmar a través del coeficiente de Pearson que el liderazgo directivo se relaciona de manera positiva y significativa con la estructura organizacional, equipo de trabajo, regulación de conflictos en un grado moderado; y con la templanza organizacional, con la satisfacción laboral el grado de relación es alta.

Contreras y Jiménez (2016) en su tesis “Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención” formuló el objetivo de describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional desde la perspectiva de los actores de la comunidad educativa, investigación básica descriptivo y correlacional de enfoque cuantitativo concluyendo que la percepción sobre el clima laboral reflejó poca cohesión en las políticas de



trabajo y la forma de implementarlas, ocasionando descontento y alta tensión que se vive en el entorno pedagógico. Asimismo, señalan una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo No deseable que se ejerce en la institución y ocasionando la ejecución de malas prácticas que refleja un desfavorable liderazgo.

b) Nacionales

Puicon (2018) en su investigación “Liderazgo de las autoridades y clima organizacional en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chiclayo Año 2015” se formuló el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo de las autoridades y el clima organizacional, estudio realizado a través de una investigación no experimental transversal y correlacional, la muestra conformada por 89 estudiantes a quienes se encuestó a través de cuestionario y que permitió llegar a la conclusión que el entre estas variables existe una relación significativa y moderada de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman.

Barrios (2018) en su investigación “Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Capachica - Puno” cuyo objetivo fue establecer el tipo de relación entre estilos de liderazgo y clima organizacional, estudio realizado mediante una investigación básica, no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo, utilizando 2 cuestionarios aplicado a 114 docentes llegando a la conclusión sobre la base de la prueba de X^2 y el coeficiente de Cramer que se presenta una relación significativa entre los estilos de liderazgo con el clima organizacional. Además, señala que el 56% de la muestra presenta un estilo democrático, 25% autoritario y 19% liberal.

c) Local

Torres (2019) en su tesis “Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Docentes Contratados de la E.A.P. de Educación Inicial Intercultural Bilingüe – UNAMBA, Abancay” con el objetivo de conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, realizado a través de una investigación básica, no experimental transversal y correlacional y la descripción de las variables fue utilizando cuestionarios aplicadas a una muestra de 24 docentes, y de acuerdo al coeficiente de Kendall concluyendo que existe una relación positiva significativa y moderada ($t = ,612$) entre el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional.



3.2 Marco referencial

3.2.1 Liderazgo carismático

3.2.1.1 Definición conceptual

Antes de definir el liderazgo carismático es importante dar a conocer que se entiende por liderazgo, según Koontz et ál. (2008) señala que el liderazgo es un proceso que permite generar en los empleados, trabajadores, o miembros de un grupo social iniciativa, predisposición y entusiasmo para participar en el logro de los objetivos y metas de la organización. Para Robbins y Judge (2009) es la habilidad de influir en las personas y conducirlos a que sus esfuerzos se centren en alcanzar sus objetivos. Asimismo, Chiavenato (2014) sostiene que es la capacidad de inducir y modificar en una determinada situación a través del proceso de la comunicación y alcanzar un objetivo específico. De acuerdo a estas definiciones se puede indicar que el liderazgo es un conjunto de habilidades y destrezas a través de las cuales inspira a los seguidores cambiar sus conductas y comportamientos mostrando una mayor identificación organizacional y priorizar con el cumplimiento de sus tareas y/o actividades los objetivos institucionales antes de los suyos propios.

El liderazgo carismático, según Haney et ál. (2011) es un proceso a través del cual el líder comunica los valores y autoconfianza buscando que los seguidores se motiven y confíen en sí mismos. Entonces, se puede mencionar que este tipo de líder genera entusiasmo en sus seguidores, y es una cualidad por la que es visto como un buen líder porque sobre sale su capacidad de seducción y admiración.

3.2.1.2 Elementos del liderazgo

Hughes et ál. (2007) menciona que dentro de este proceso existen 3 actores decisivos, a los cuales se refiere como elementos y son:

- a. *Líder*, Es aquella persona que crea entornos que apertura la innovación y creatividad de los seguidores. Para Rosenberg (1999) es aquel individuo que en un lugar y tiempo específico con su



ejemplo y conductas modifica, dirige o controla la actitud y comportamiento de su seguidor (Rosenberg, 1999).

- b. *Seguidores*, existen cinco tipos de seguidores dentro de estos se tiene a los *seguidores alineados*, señala el aspecto negativo de la organización a otros, son de muy bajo entusiasmo, no creen en la organización, reflejando ser cínicos e individuos adversarios. *Seguidores conformistas*, aquellos que siempre dicen sí, son muy activos al realizar sus actividades, pero se tornan peligrosos cuando sus órdenes contradicen la política organizacional. El resultado es un líder autoritario y la estructura de la organización rígida. *Seguidores pragmáticos*, miembros de la organización con poco compromiso, no tienen preocupación por sobresalir, su desempeño es muy bajo o mediocre, convirtiéndose en expertos burócratas con la finalidad de protegerse. *Seguidores ejemplares*, son personalidad de este grupo es consistente frente a sus líderes y grupo, son creativos, innovadores y predispuestos para demostrar estar a la altura de las expectativas del líder. Aprovechan sus habilidades y se enfrentan a procesos burocráticos. *Seguidores pasivos*, son aquellos que esperan que los líderes sean los que piensen en todo. Estos seguidores no presentan entusiasmo ni iniciativa y bajo sentido de responsabilidad, reflejando ser incompetentes.
- c. *Situación*, es el elemento más variable o dinámico en el proceso del liderazgo, ya que la situación depende de un determinado escenario o contexto, del tipo de organización y de su modelo o enfoque de producción y procesos al interior de ella misma, es decir, referida a desde una simple actividad o tarea específica en la que participa, a proyecto o planes más complejos. Incluso dentro de escenarios cambiantes que obligan a las organizaciones a adecuarse para poder sobrevivir como organización.

3.2.1.3 Componentes del liderazgo

Koontz et ál. (2008) menciona cuatro componentes fundamentales dentro del proceso de liderazgo, siendo estos los siguientes:



- a. El poder, dentro de este proceso específicamente se refiere a la capacidad o habilidad del líder para inducir creencias, aplicación de estrategias, diseños como decisiones adecuadas y asumir riesgos.
- b. La comprensión fundamental de las personas, está referida a que el líder debe identificar la naturaleza y fortaleza de las necesidades de sus seguidores y buscar la manera de poder satisfacerlas para conseguir los resultados anhelados.
- c. La habilidad de inspirar a sus seguidores, exige al líder ser un elemento inspirador para sus seguidores y de esta manera puedan explotar todas sus capacidades y habilidades dentro de un plan, programa o proyecto. Esto puede traducirse en que el líder demuestre hacer posible lo imposible y generará un en los seguidores confianza en su líder y un modelo a seguir.
- d. La capacidad de actuar, orientada a la responsabilidad del líder para generar un entorno que conduzca a responder y despertar motivaciones en sus seguidores, para el beneficio directo de la organización.

3.2.1.4 Características del líder carismático

Gestión (s/f) señala que los líderes carismáticos que tienen la capacidad de tornar un ambiente de entusiasmo presentan las siguientes características:

- Muestra una gran capacidad para asumir riesgos.
- Tiene una adecuada capacidad de persuasión.
- Genera confianza en sus seguidores.
- Refleja no ser conformista.
- Muestra habilidades para modificar conductas, valores y creencias de sus seguidores.
- Hacen uso para el logro de sus objetivos de medios innovadores y no convencionales.



3.2.1.5 Ventajas del liderazgo carismático

Este estilo de liderazgo de acuerdo a Haney et ál. (2011) considerando que el comportamiento del líder es una oportunidad porque:

- a. Genera menos conflictos que otros estilos de liderazgo
- b. Fomenta mayor motivación en los seguidores
- c. Conduce a lograr la unión del grupo
- d. Los éxitos logrados por la organización son compartidos con todos los miembros de esta.
- e. Busca fomentar el fortalecimiento de las capacidades y habilidades de sus seguidores

3.2.1.6 Dimensiones del liderazgo carismático

Las dimensiones consideradas en el estudio son las características fundamentales propuestas por Chiavenato (2014), siendo estas:

- a. persigue un futuro mejor que el presente, siendo capaz de comunicar la relevancia de esta visión en términos comprensibles para los demás.
- b. b. Está dispuesto a enfrentar riesgos personales, costos significativos y a renunciar a sus propios intereses para hacer realidad la visión.
- c. c. Demuestra sensibilidad hacia las necesidades de sus seguidores, reconociendo sus habilidades y respondiendo a sus requerimientos y emociones.
- d. d. Adopta comportamientos novedosos y desafiantes con respecto a las normas establecidas.

3.2.2 Clima organizacional

3.2.2.1 Definición

Chiavenato (2014) considera que esta referida a la cualidad o propiedad del entorno al interior de la institución que puede ser observada por los integrantes de la entidad y que este ambiente influye en su conducta. Segredo (2013) menciona que el clima organizacional es una serie de condiciones percibidas por los miembros de la organización y que estas



condiciones están influidas por factores internos y externos, y que intervienen en el desempeño en la entidad para responder al objetivo planteado para la entidad. Segredo y Pérez (2007) citado en Segredo (2013) considera que es un enfoque y herramienta de gestión fundamental para tomar decisiones, permitiendo la proyección del incremento productivo, la conducción de cambios necesarios en la mejora continua que garantice la supervivencia de la entidad. Al respecto, el Ministerio de Salud (2008) que las percepciones de los miembros están relacionadas al trabajo, ambiente físico, relaciones interpersonales y regulaciones formales e informales que de alguna manera interviene o genera un efecto en el ámbito laboral. Por su parte, Orellana (2019) considera al ambiente generado por las actividades de los miembros de una entidad materializándose en las actitudes que se tiene para poder relacionarse entre sí.

3.2.2.2 Consecuencias del clima organizacional

Tomando en cuenta el desempeño o desenvolvimiento de los miembros de la organización que se espera, el clima en la institución puede generar efectos benéficos o adversos para la entidad. Al respecto, Peralta (2020) señala para que un miembro trabaje de manera adecuada y se sienta satisfecho depende de donde se desenvuelve y como lo hace los demás miembros, entonces puede darse consecuencias positivas como por ejemplo el logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación. Mientras que las consecuencias negativas generan la baja adaptación, alta rotación, ausentismo, baja productividad, baja innovación.

3.2.2.3 Características del clima organizacional

Las características son muy importantes para definir al clima organizacional y la manera de como esta afecta a la estructura y funcionamiento de la entidad, dentro de estas tenemos:

- *Es un concepto multidimensional*, porque considera una serie de aspectos incluidos como el grado de conflictos, estilo de liderazgo, estructura de la autoridad y la cultura de la institución.



- *Cualidad durable*, debido a que se edifica dentro un periodo y la representación perdurable el entorno interno.
- *Medible*, porque presenta aspectos o propiedades que son susceptibles a ser medidos.
- *Influenciado por la estructura organizacional*, que es el resultado del apoyo que se da a los seguidores por parte de la institución.
- *Refleja el grado de motivación de los seguidores*, aspecto importante debido a que esta fuerza emocional puede generar comportamientos positivos en el desempeño laboral.
- *Constituye la identidad única de la organización*, es el resultado del clima que se percibe y es así como se ofrece una imagen de la entidad y de sus seguidores.

3.2.2.4 Factores del clima *organizacional* que favorecen la motivación laboral

De acuerdo a Solano (2017) considera cuatro factores claves para una percepción positiva del clima laboral y que es importante para la motivación en cada uno de los seguidores, siendo estos:

- Promover la equidad al implementar sistemas de incentivos.
- Desarrollar planes de capacitación estratégica enfocados en habilidades especializadas, alineados con una trayectoria de crecimiento profesional.
- Estimular la ejecución de proyectos que fortalezcan las interacciones entre individuos.
- Analizar aspectos ergonómicos, de seguridad e higiene en entornos laborales.

3.2.2.5 Tipos de clima organizacional

De acuerdo a Likert dentro de su ampliación de la teoría de sistemas sostiene la existencia de dos tipos el clima de tipo autoritario y participativo:

A. Clima tipo autoritario:

- Sistema I – Autoritarismo explotador



- La autoridad no confía en sus trabajadores, razón por lo que las decisiones se toman en la jerarquía más alta de la organización y las responsabilidades se distribuyen de manera descendente. Los trabajadores trabajan dentro de un clima de castigos y ocasionalmente con recompensas. Este tipo de clima presenta un ambiente no cambiante, la comunicación de la dirección con sus trabajadores es casi nula solo es de manera de directrices y de instrucciones específicas.
- Sistema II – Autoritarismo paternalista
- La confianza de la autoridad es condescendiente en sus seguidores. Las decisiones se toman en la cima y algunas otras en las jerarquías más inferiores. Para influir en el desempeño de sus seguidores se otorga recompensas y a veces castigos, perciben un trabajo dentro de un entorno estable y estructurado.

B. Clima tipo participativo:

- Sistema III – Consultivo
Dentro de este tipo la autoridad o dirección confía en sus seguidores. Si bien es cierto que las políticas de la entidad se deciden en la jerarquía más alto, pero considera que es importante la participación de los trabajadores en decisiones a niveles inferiores. La forma de comunicación es de arriba hacia abajo. Motiva a sus empleados con recompensas y castigos no muy frecuentes, se preocupa por las necesidades de prestigio y de estima de los miembros de la entidad y busca de alguna manera poder satisfacerlas. De esta manera percibe un clima dinámico donde la gestión se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.
- Sistema IV – Participación en grupo
La confianza en total en sus trabajadores. Para tomar decisiones está diseminado en toda la entidad e integrados a cada nivel. Además, de existir una comunicación de arriba hacia abajo también



es de manera lateral. La motivación es resultado de su participación, del establecimiento de objetivos de desempeño, mejora de métodos laborales y por la evaluación del rendimiento en relación a los objetivos. Se percibe amistad y respeto entre los empleados y con su autoridad, se forman equipos para definir los fines y objetivos de la entidad establecidos en el plan estratégico. (Brunet, 1987).

3.2.2.6 Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones consideradas dentro del clima organizacional son las propuestas por Chiavenato (2014) quien menciona que esta variable presenta propiedades capaces de motivar para cambiar conducta en los seguidores o trabajadores dentro de una institución:

a. Estructura

Relacionada a imponer límites o libertades a los trabajadores por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas por la entidad, establecidas en sus normativas, procedimientos, la autoridad y otros. Además, señala que a mayor libertad mayor clima.

b. Responsabilidad

Los seguidores pueden ver afectados sus comportamientos por la influencia de sus superiores, ya sea inhibiendo o fomentando dichos comportamientos. Esto puede ocurrir debido a la dependencia hacia sus líderes, la supresión de la iniciativa individual y la limitación en la toma de decisiones. La promoción de incentivos conduce a un ambiente laboral más positivo y productivo.

c. Recompensas

La organización generalmente considera las críticas y sanciones, y también estimula reconocimientos e incentivos con la finalidad de alcanzar o cumplir con los objetivos institucionales. Cuanto más sean las recompensas más adecuado será el clima organizacional.



d. Calor y apoyo

Referida al clima frío y negativo que se puede percibir al interior de la organización o caso contrario a generar un calor humano, cooperación, trabajo en equipo, iniciativa grupal o individual.



3.3 Marco conceptual

- *Carisma*, característica especial del liderazgo carismático que crea una visión y un sentido de misión que surge del orgullo, confianza y el respeto (Chiavenato, 2017).
- *Creatividad*, habilidad para asociar ideas de manera única o establecer relaciones inusuales entre ideas para generar algo nuevo (Robbins & Coulter, 2014).
- *Conflicto*, referida a la presencia dentro de la organización de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden chocar (Chiavenato, 2014).
- *Decisiones*, elección de entre dos o más alternativas de acción o estrategias para el beneficio de la organización (Chiavenato, 2017).
- *Ética*, se refiere a los mecanismos oficiales y a la facilidad de accesos a ellos de acuerdo con los trabajadores (Chiavenato, 2017).
- *Estilos*, propio de la manera de usar el poder sea para dar una sanción o recompensa dominando o influenciado a otra persona (Rosenberg, 1999).
- *Influencia*, habilidad de cambiar el comportamiento de las personas (Chiavenato, 2017).
- *Innovación*, proceso de convertir las ideas creativas en productos, servicios o procesos innovadores para beneficio de la organización y el bienestar de la población (Robbins & Coulter, 2014).
- *Jerarquía*, conjunto de niveles jerárquicos de autoridad en una organización formal (Chiavenato, 2017).
- *Motivación*, influencia sobre los seguidores para generar en ellos el compromiso de lograr objetivos (Rosenberg, 1999).
- *Normas*, expresiones de la institución o entidad que considera la forma adecuada de comportamiento o el código de conducta de los miembros (Rosenberg, 1999).
- *Organización*, entidad social compuesta por personas y recursos, estructurada y orientada al logro de objetivos (Chiavenato, 2017)
- *Poder*, potencial que tiene un individuo de influir en otra o en un grupo humano (Chiavenato, 2017).
- *Valores*, Creencias arraigadas sobre la preferencia, a nivel personal y social, de ciertos comportamientos o estados finales de existencia sobre otros comportamientos o estados contrarios (Robbins & Judge., 2013).



CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, es considerada como un proceso a través de la cual genera, refuerza, amplía conocimientos e incluso puede refutar los ya existentes (Carrasco, 2016). Se refiere a la posibilidad de obtener conclusiones que pueden aplicarse en general y contribuir al desarrollo de teorías o leyes científicas. El método se centra en el análisis cuantitativo de datos utilizando herramientas estadísticas para obtener resultados imparciales y basados en números.

4.1.2 Nivel de investigación

El nivel es correlacional, que corresponde a una investigación de responder si se presenta una relación del liderazgo carismático sobre el clima organizacional. Al respecto Pino (2018) sostiene que previo se debe realizar una descripción del comportamiento de cada variable y cruzando los resultados de ambas se contrastará la hipótesis.

4.2 Diseño de investigación

El diseño corresponde a un estudio no experimental correlacional, debido a que no existirá manipulación de ninguna de las dos variables y los datos se registrará en un solo momento, es decir, de corte transversal que según Carrasco (2016) señala que es aquella que permite describir el comportamiento de una variable en un solo tiempo. Los datos sobre el liderazgo carismático y del clima organizacional se registrarán una única vez con la aplicación de los instrumentos.



4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

La población está constituida por los docentes de las instituciones públicas del nivel inicial ubicadas en la zona urbana de Tamburco, debido a que los hallazgos serán desde la perspectiva de este grupo humano y que a continuación se detalla:

Tabla 2

Número de docentes de la Instituciones públicas del nivel inicial de Tamburco

Nº	Institución Educativa Inicial	Cantidad (Docentes)
1	Nº 155	4
2	Nº 225	3
3	Nº 05 Angelitos de la Guarda	7
4	Nº 102 Adamariz Figueroa Yabar	4
5	Nº 208 Micaela Bastidas	5
TOTAL		23

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la UGEL, Abancay.

4.3.2 Muestra

El tamaño de la muestra se determinó considerando un muestreo no probabilístico intencionado, y considerando que la investigación es desde la perspectiva del docente se excluye a un docente en cada institución porque asume el cargo de director, y dos por estar con permiso; por lo tanto, el tamaño de la muestra es de 16 docentes del nivel inicial y que se detalla a continuación:

Tabla 3*Tamaño de muestra*

Nº	Institución Educativa Inicial	Cantidad (Docentes)
1	Nº 155	3
2	Nº 225	2
3	Nº 05 Angelitos de la Guarda	5
4	Nº 102 Adamariz Figueroa Yabar	3
5	Nº 208 Micaela Bastidas	3
TOTAL		16

Nota. Elaboración propia en base a datos proporcionados por la UGEL, Abancay.

4.4 Procedimiento

La secuencia a seguir durante la ejecución de la investigación será la siguiente:

- Elaboración de los instrumentos a validar por especialistas.
- Validación de los instrumentos mediante una muestra piloto para determinar su fiabilidad.
- Aplicación de los instrumentos validados y fiables al total del tamaño de la muestra.
- Procesamiento de los datos para obtener resultados descriptivos y contrastar la hipótesis, interpretando los datos para realizar discusiones.
- Redacción de conclusiones y recomendaciones finales.

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnica de investigación

La técnica empleada será la encuesta, según Carrasco (2016) menciona que es considerada la técnica principal en la investigación social, reconocida por su utilidad, versatilidad, simplicidad y objetividad en la obtención de datos. Es especialmente apropiada para investigaciones en este ámbito.



4.5.2 Instrumentos de investigación

El instrumento que se elaborará es un cuestionario para cada variable, Carrasco (2016) indica que se posibilita una respuesta precisa a través de preguntas estandarizadas proporcionadas a cada individuo, preparadas previamente con anticipación. Estos instrumentos serán sometidos a una evaluación minuciosa de cada ítem por expertos, además de verificar su fiabilidad mediante el coeficiente de McDonald.

4.6 Análisis estadístico

El coeficiente de Tau_b de Kendall para contrastar la hipótesis de investigación apropiado para investigaciones causa – efecto sin experimentación (Hernández, et ál. 2014). Utilizando el paquete estadístico SPSS v.25 se procesarán los datos para obtener resultados no inferenciales e inferenciales.

a) Estadístico

Coeficiente de causalidad Tau_b de Kendall

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α).

$$\alpha = ,05$$

c) Región crítica o regla de decisión

Si p valor $>$,05; se acepta la H_0

Si p valor $<$,05; se acepta la H_1



CAPÍTULO V

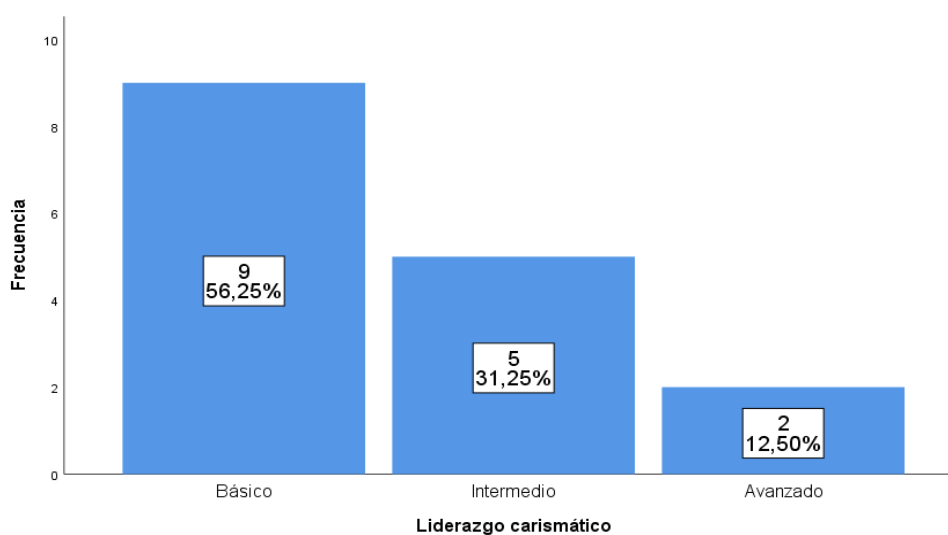
RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1 Análisis de resultados

5.1.1 Análisis descriptivo

Figura 1

Distribución porcentual de frecuencias sobre la percepción del liderazgo carismático



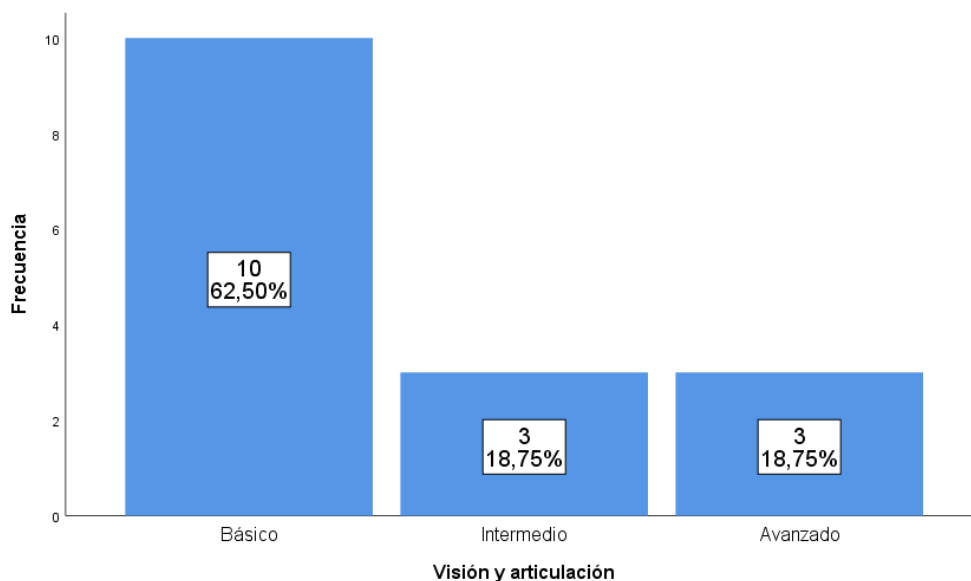
Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 1 respecto a la encuesta realizada a los 16 docentes que forman parte de la muestra se observa que solo un 12.5% (2 docentes) consideran que los directores se encuentran en un nivel avanzado respecto al liderazgo carismático, debido a que señalan que estos presentan un nivel avanzado en su visión y articulación, asumen riesgos, refleja sensibilidad por sus necesidades de los trabajadores y tienen un comportamiento no convencional. El 31.25% (5 docentes) al responder la encuesta permite indicar que los directores presentan un nivel medio del liderazgo carismático y el 56,25% (9 docentes) sostienen que el nivel del director es básico.



Figura 2

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión visión y articulación



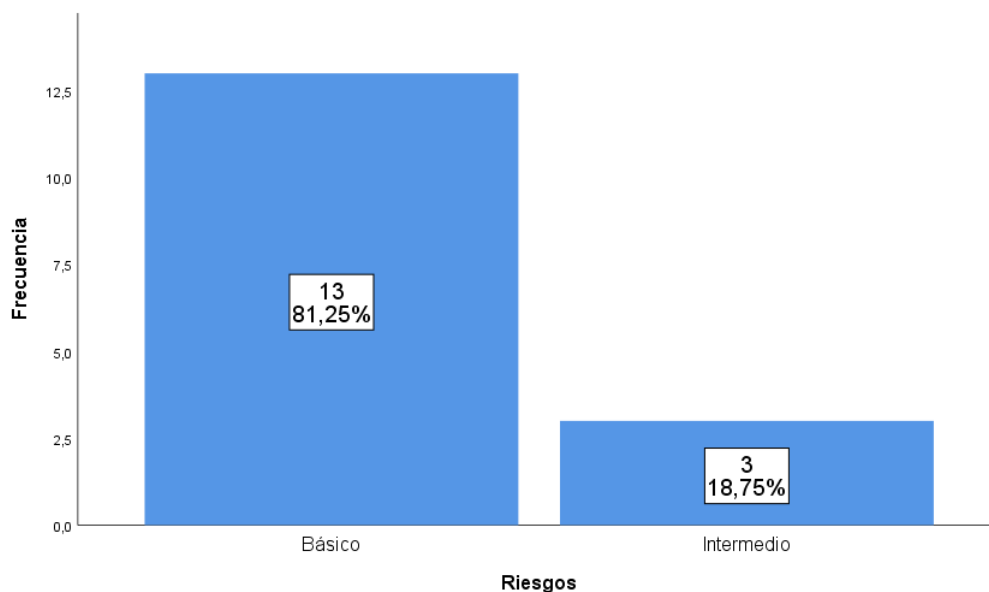
Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 2 de acuerdo al procesamiento de los datos en el SPSS v.25 este resultado distingue que el 18.75% (3 docentes) del total de la muestra consideran que el nivel de respecto a la dimensión visión y articulación de los directores se encuentra en un nivel avanzado, debido a que consideran que el director inspira respeto, sus decisiones son coherentes con la visión institucional, actúa con valores y ética, y conoce muy bien cuales son los objetivos y propósito de su institución. El 18.75% (3 docentes) de los encuestados consideran que el nivel respecto a esta dimensión es intermedio. Mientras que el 62.5% (10 docentes) perciben que los directores presentan un nivel básico sobre la dimensión visión y articulación.



Figura 3

Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión riesgos



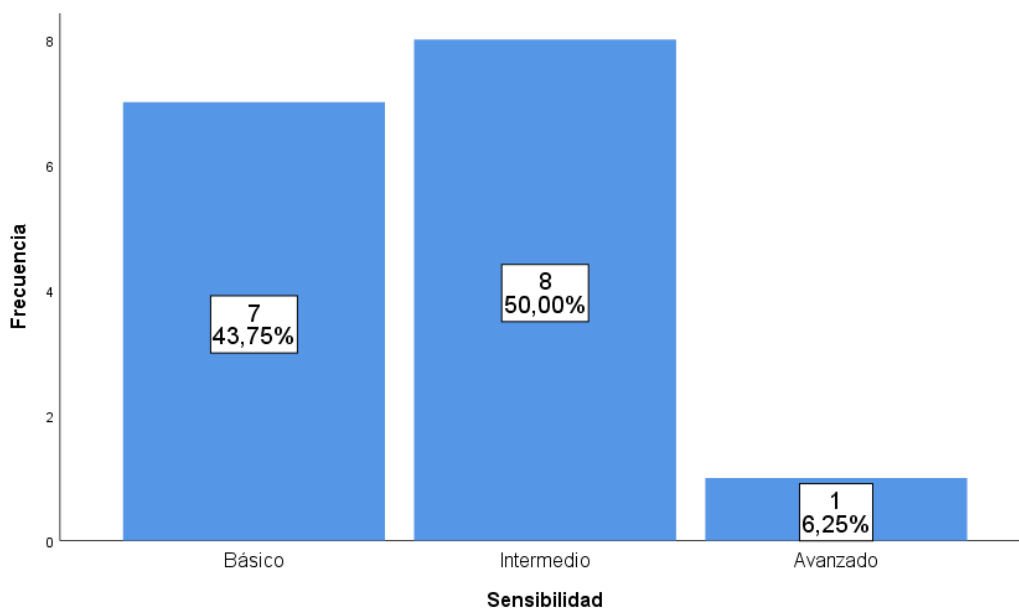
Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 3 de acuerdo al procesamiento de los datos en el SPSS v.25 este resultado distingue que el 18.75% (3 docentes) del total de la muestra consideran que el nivel de respecto a la dimensión de riesgos de los directores se encuentra en un nivel intermedio, debido a que consideran que el director asume riesgos, sacrifica asuntos personales para alcanzar los objetivos. Mientras que el 81.25% (13 docentes) perciben que los directores presentan un nivel básico sobre la dimensión de riesgos.



Figura 4

Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión sensibilidad



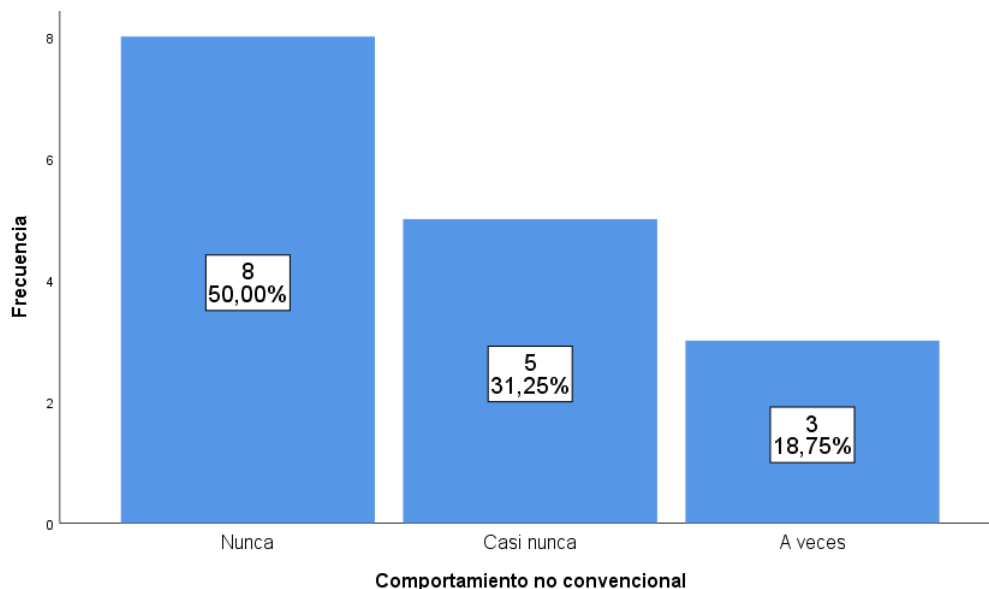
Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 4 de acuerdo al procesamiento de los datos en el SPSS v.25 este resultado distingue que el 6,25% (1 docente) del total de la muestra consideran que el nivel de respecto a la dimensión de sensibilidad el director se encuentra en un nivel avanzado, debido a que consideran que el director identifica capacidades y habilidades, busca satisfacer necesidades de los docentes tanto personales como profesionales. 50,00% (8 docentes) de los encuestados consideran que el nivel respecto a esta dimensión es intermedio. Mientras que el 43,75% (7 docentes) perciben que los directores presentan un nivel básico sobre la sensibilidad.



Figura 5

Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión comportamiento no convencional

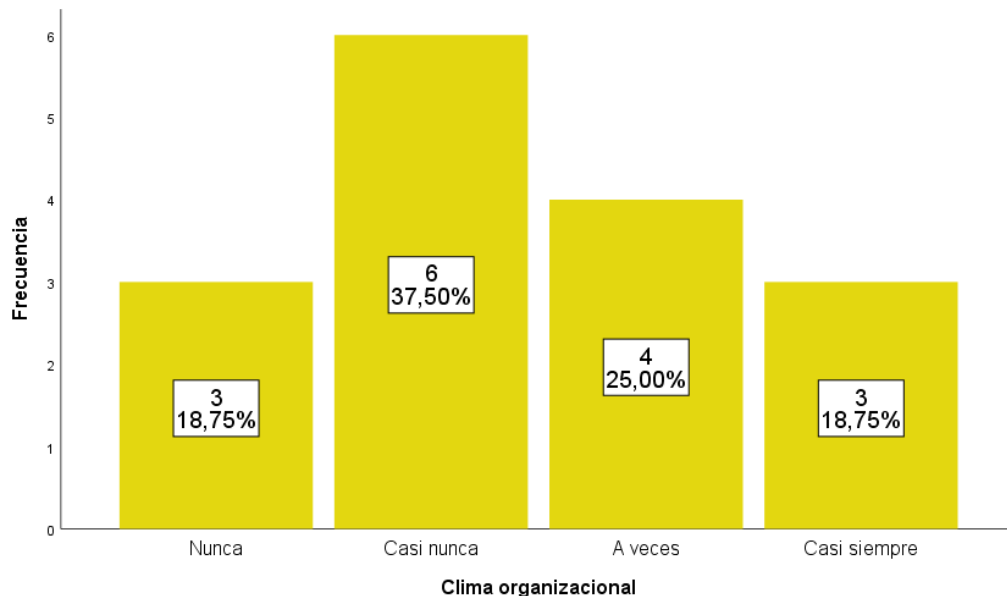


Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 5 de acuerdo al procesamiento de los datos en el SPSS v.25 este resultado distingue que el 18.75% (3 docentes) del total de la muestra consideran que el nivel de respecto a la dimensión comportamiento no convencional de los directores se encuentra en un nivel avanzado, debido a que consideran que el director de, muestra ser líder, propone proyectos innovadores, refleja personalidad, previene los conflictos y problemas, fundamenta sus ideas, trabaja con carisma y empatía. El 31,25% (5 docentes) de los encuestados consideran que el nivel respecto a esta dimensión es intermedio. Mientras que el 50,00% (8 docentes) perciben que los directores presentan un nivel básico sobre la dimensión comportamiento no convencional.

Figura 6

Distribución porcentual de frecuencias sobre la percepción del clima organizacional



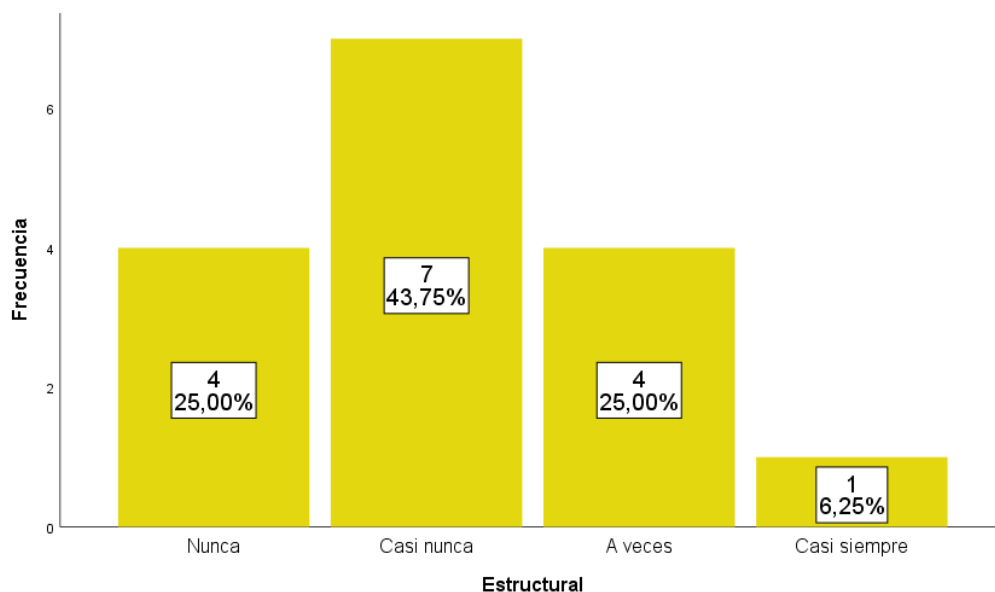
Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 6 respecto a la encuesta realizada a los 16 docentes que forman parte de la muestra se observa que solo un 18.75% (3 docentes) consideran que los directores se encuentran en un nivel avanzado respecto al clima organizacional, debido a que señalan que estos presentan un nivel avanzado en lo estructural, responsabilidades, recompensas, da calor y apoyo a los trabajadores. El 25% (4 docentes) al responder la encuesta permite indicar que los directores presentan un nivel medio del clima organizacional y el 37.50% (6 docentes) sostienen que el nivel del director es básico, mientras que el 18.75% (3 docentes) sostiene que el nivel del director es básico.



Figura 7

Distribución porcentual de frecuencias de la dimensión estructural



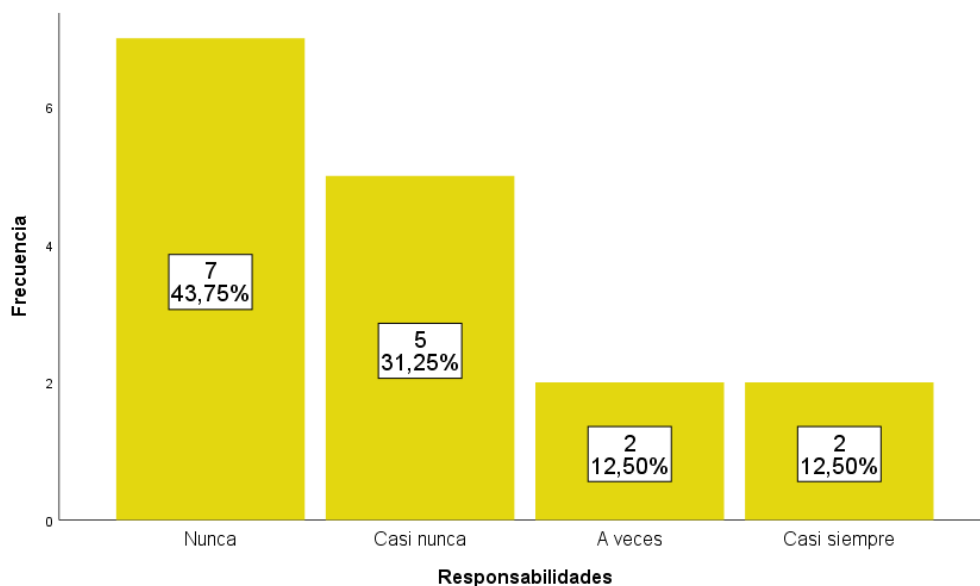
Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 7 de acuerdo al procesamiento de los datos en el SPSS v.25 este resultado distingue que el 6.25% (1 docente) del total de la muestra consideran que el nivel de respecto a la dimensión estructural de los directores se encuentra en un nivel avanzado, debido a que consideran que las normas agilizan la gestión o procedimientos, y que las normas institucionales son adecuadas, los procedimientos son adecuados y evitan la burocracia y se respeta el derecho de los docentes, y que los reglamentos son flexibles y permiten trabajar sin presión. El 25% (4 docentes) de los encuestados consideran que el nivel respecto a esta dimensión es intermedio. Mientras que el 43.75% (7 docentes) consideran que a esta dimensión es un nivel básico, y el 25% (4 docentes) perciben que los directores presentan un nivel básico en lo estructural.



Figura 8

Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión responsabilidades



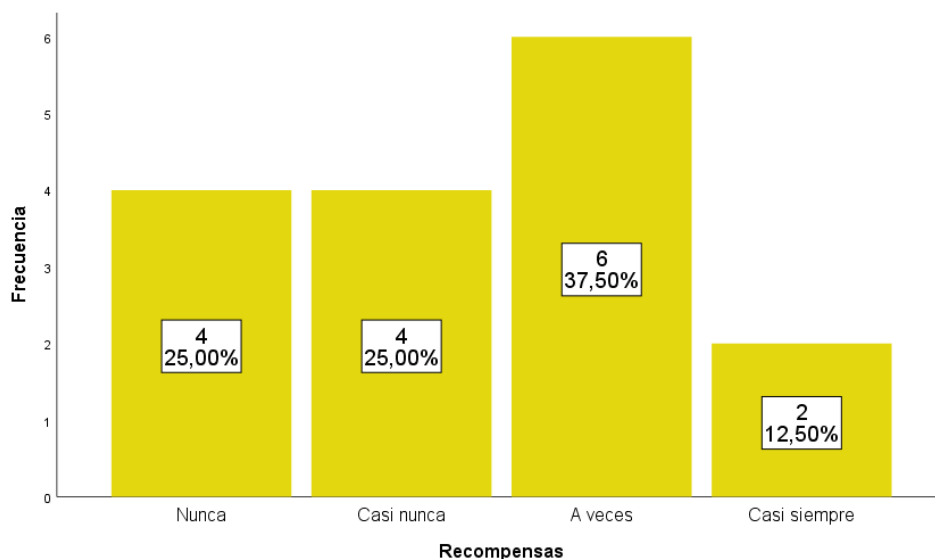
Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 8 de acuerdo al procesamiento de los datos en el SPSS v.25 este resultado distingue que el 12.50% (2 docentes) del total de la muestra consideran que el nivel de respecto a la dimensión responsabilidades de los directores se encuentra en un nivel avanzado, debido a que los directores confían en sus juicios individuales, actúan con iniciativa, cumplen con sus responsabilidades, obtienen información antes de tomar decisiones, distribuyen responsabilidades a sus docentes, el directores incentiva a tener conducta ética. El 12.50% (2 docentes) de los encuestados consideran que el nivel respecto a esta dimensión es intermedio. Mientras que el 31.25% (5 docentes) consideran que a esta dimensión es un nivel básico, y el 43.75% (7 docentes) perciben que los directores presentan un nivel básico en las responsabilidades.



Figura 9

Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión recompensas



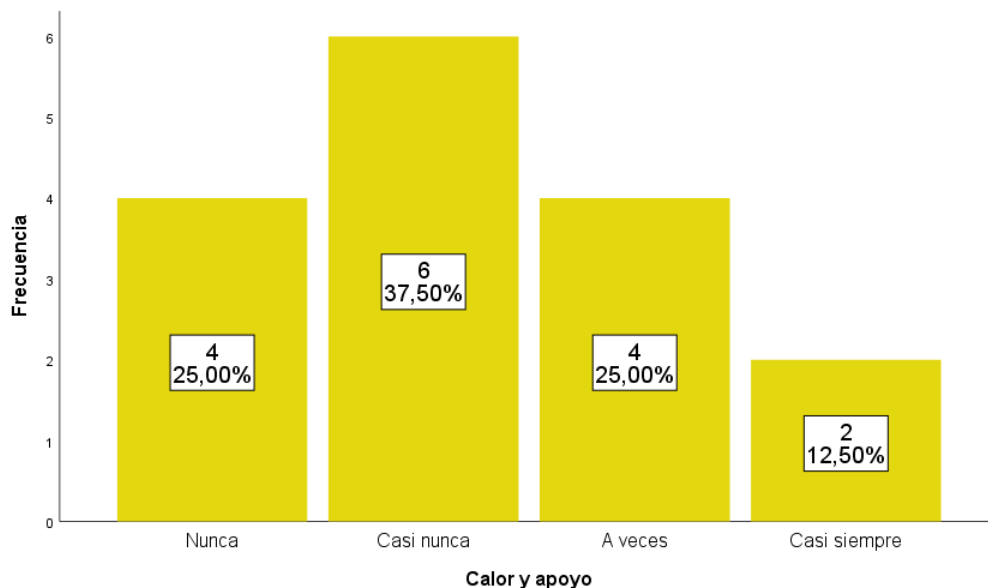
Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 9 de acuerdo al procesamiento de los datos en el SPSS v.25 este resultado distingue que el 12.50% (2 docentes) del total de la muestra consideran que el nivel de respecto a la dimensión recompensas los directores se encuentra en un nivel avanzado, debido a que los directores fortalecen capacidades, tienen reconocimientos por su desempeño, acceden a becas, tienen beneficios económicos por productividad o investigación. El 37.50% (6 docentes) de los encuestados consideran que el nivel respecto a esta dimensión es intermedio. Mientras que el 25% (4 docentes) consideran que a esta dimensión es un nivel básico, y el 25% (4 docentes) perciben que los directores presentan un nivel básico en las recompensas.



Figura 10

Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión calor y apoyo



Nota. Elaboración en base al procesamiento de datos en SPSS v. 25.

En la Figura 10 de acuerdo al procesamiento de los datos en el SPSS v.25 este resultado distingue que el 12.50% (2 docentes) del total de la muestra consideran que el nivel de respecto a la dimensión calor y apoyo que los directores se encuentra en un nivel avanzado, debido a que los directores trabajan en equipo, los docentes cooperan entre ellos, el director gestiona recursos e insumos que necesitan los docentes, los docentes y directores están en una comunicación continua, las autoridades preocupan sus necesidades y en atenderlas. El 25% (4 docentes) de los encuestados consideran que el nivel respecto a esta dimensión es intermedio. Mientras que el 37.50% (6 docentes) consideran que a esta dimensión es un nivel básico, y el 25% (4 docentes) perciben que los directores presentan un nivel básico en calor y apoyo.



5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Hipótesis estadística general

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación positiva y significativa del liderazgo carismático con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.

Hipótesis alterna (H_1):

Existe una relación positiva y significativa del liderazgo carismático con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.

Tabla 4

Coefficiente de Tau_c de Kendall entre Liderazgo y clima organizacional

Liderazgo carismático – Clima organizacional	Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	,715	,000
N de casos válidos	16	

En la tabla 4 del resultado para la contratación de la hipótesis se observa que el p valor es igual a 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y permite afirmar que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo carismático con el clima organizacional. Además, el nivel de esta relación es alta debido a que el coeficiente de Tau_c de Kendall es igual a 0.715.

5.2.2 Hipótesis estadística específica

Hipótesis específica I

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación positiva y significativa de la visión y articulación del director sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021

Hipótesis alterna (H_1):

Existe una relación positiva y significativa de la visión y articulación del director sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021

Tabla 5

Coeficiente de Tau_c de Kendall entre Visión y Articulación, y clima organizacional

Visión y articulación – Clima organizacional	Significación Valor aproximada	
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	,492	,002
N de casos válidos	16	

En la tabla 5 del resultado para la contratación de la hipótesis se observa que el p valor es igual a 0.002 menor al nivel de significancia (0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y permite afirmar que existe relación positiva y significativa entre la dimensión visión y articulación con el clima organizacional. Además, el nivel de esta relación es moderada debido a que el coeficiente de Tau_c de Kendall es igual a 0.492.



Hipótesis específica II

Hipótesis nula (H₀):

No existe una relación positiva y significativa del riesgo personal del director con el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021

Hipótesis alterna (H₁):

Existe una relación positiva y significativa del riesgo personal del director con el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021

Tabla 6

Coefficiente de Tau_c de Kendall entre el riesgo personal y clima organizacional

Riesgo personal - clima organizacional		Significación Valor aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,500	,020
N de casos válidos		16	

En la tabla 6 del resultado para la contratación de la hipótesis se observa que el *p* valor es igual a 0.020 menor al nivel de significancia (0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y permite afirmar que existe relación moderado y significativa entre la dimensión riesgo con el clima organizacional. Además, el nivel de esta relación es moderada debido a que el coeficiente de Tau_c de Kendall es igual a 0.500



Hipótesis específica III

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación positiva y significativa de la sensibilidad del director con el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.

Hipótesis alterna (H_1):

Existe una relación positiva y significativa de la sensibilidad del director con el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.

Tabla 7

Coefficiente de Tau_c de Kendall entre la sensibilidad y clima organizacional

Sensibilidad y clima organizacional		Significación Valor aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,598	,000
N de casos válidos		16	

En la tabla 7 del resultado para la contratación de la hipótesis se observa que el p valor es igual a 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y permite afirmar que existe relación moderado y significativa entre la dimensión sensibilidad con el clima organizacional. Además, el nivel de esta relación es moderada debido a que el coeficiente de Tau_c de Kendall es igual a 0.598

Hipótesis específica IV

Hipótesis nula (H₀):

No existe una relación positiva y significativa del comportamiento no convencional del director con el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021

Hipótesis alterna (H₁):

Existe una relación positiva y significativa del comportamiento no convencional del director con el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.

Tabla 8

Coefficiente de Tau_c de Kendall entre la sensibilidad y clima organizacional

Sensibilidad – clima organizacional		Significación	
		Valor	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,574	,000
N de casos válidos		16	

En la tabla 8 del resultado para la contratación de la hipótesis se observa que el *p* valor es igual a 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y permite afirmar que existe relación moderado y significativa entre la dimensión comportamiento no convencional con el clima organizacional. Además, el nivel de esta relación es moderada debido a que el coeficiente de Tau_c de Kendall es igual a 0.574

5.3 Discusión

Las afirmaciones presentadas de los antecedentes considerados en este documento sugieren una relación entre diferentes dimensiones del liderazgo directivo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco. Vamos a analizar cada afirmación y luego discutir la relación general entre el liderazgo y el clima organizacional, basándonos en las ideas proporcionadas.

Liderazgo Carismático y Clima Organizacional: La afirmación plantea que un director con un alto nivel de liderazgo carismático contribuirá a un clima organizacional muy adecuado desde la perspectiva del docente. Según García-García (2020), el liderazgo carismático puede inspirar a los miembros de la organización y facilitar su desarrollo máximo. Sin embargo, la eficacia del liderazgo carismático puede depender de cómo se utilice ese carisma y si se complementa con otras habilidades de liderazgo, como la toma de decisiones eficaz y la resolución de conflictos.

Visión y Articulación del Director: La afirmación sugiere que un director con una alta capacidad de visión y articulación puede influir positivamente en el clima organizacional. Esta idea se alinea con la noción de que un líder con una visión clara puede unir al personal hacia objetivos comunes. Sin embargo, la visión debe ser comunicada de manera efectiva y respaldada por acciones concretas para tener un impacto duradero en el clima organizacional.

Dimensión Riesgos y Clima Organizacional: La afirmación plantea que un director dispuesto a asumir riesgos puede contribuir a un clima organizacional adecuado. Aunque la disposición a asumir riesgos puede fomentar la innovación y el crecimiento, también puede generar preocupaciones si no se gestiona adecuadamente. El equilibrio entre la toma de riesgos y la seguridad es esencial.

Sensibilidad del Director y Clima Organizacional: La afirmación sugiere que un director sensible puede crear un clima organizacional positivo. La empatía y la consideración hacia las necesidades de los docentes son cualidades valiosas en un líder. Sin embargo, la sensibilidad debe estar respaldada por acciones concretas que mejoren el ambiente laboral.

Comportamiento No Convencional y Clima Organizacional: La afirmación plantea que un director con un comportamiento no convencional puede contribuir a un clima organizacional adecuado. La innovación y la originalidad pueden ser beneficiosas, pero



es importante que este comportamiento no genere inestabilidad o resistencia en la organización.

En general, estas afirmaciones resaltan la importancia del liderazgo en la configuración del clima organizacional. Las investigaciones citadas también respaldan la idea de que el liderazgo tiene un impacto significativo en diversos aspectos de la organización. Sin embargo, es importante recordar que el liderazgo efectivo implica una combinación de habilidades y enfoques, y que un solo estilo de liderazgo no garantiza automáticamente un clima organizacional adecuado. La capacidad del director para adaptarse a las necesidades de la organización y sus miembros es esencial para lograr un clima positivo y productivo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero:

La prueba de correlación de Tau_c de Kendall permite concluir que cuando el nivel de liderazgo carismático del director es mayor; entonces el clima organizacional que dentro de las instituciones educativas del nivel inicial de Tamburco es muy adecuado desde la perspectiva del docente.

Segundo:

El análisis inferencial permite concluir que cuando el nivel del director en relación a la dimensión visión y articulación es más elevada; entonces el clima organizacional dentro de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco es muy adecuado desde la perspectiva del docente.

Tercero:

La prueba para la contrastación de hipótesis permite concluir que cuando el nivel del director en relación a la dimensión riesgos es más elevada; entonces el clima organizacional dentro de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco es muy adecuado desde la perspectiva del docente.

Cuarto:

El análisis inferencial permite concluir que cuando el nivel del director en relación a la dimensión sensibilidad es más elevada; entonces el clima organizacional dentro de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco es muy adecuado desde la perspectiva del docente.



Quinto:

La prueba para la contrastación de hipótesis permite concluir que cuando el nivel del director en relación a la dimensión comportamiento no convencional es más elevada; entonces el clima organizacional dentro de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco es muy adecuado desde la perspectiva del docente.



6.2 Recomendaciones

Primero:

Los directores de las instituciones educativas de Tamburco deben fortalecer sus capacidades y habilidades para desarrollar un proceso adecuado de liderazgo carismático y de esta manera se incrementa favorablemente el desempeño del trabajador dentro de un clima organizacional adecuado, donde los docentes vean en el director un ejemplo que orienta de manera correcta al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Segundo:

Las decisiones que tome el director debe ser coherente con la visión institucional, y en el proceso tiene que mostrar valores y actuar con una conducta ética de manera que busque inspirar respeto.

Tercero:

El director debe reflejar que presenta capacidades cognitivas y habilidades para asumir riesgos y encontrar soluciones poniendo de lado sus intereses particulares por priorizar los institucionales, siendo necesario que éste incremente su formación en gestión educativa.

Cuarto:

Los docentes deben ser una prioridad a ser considerada por el director, con el propósito de identificar sus debilidades profesionales y necesidades personales; para proponer e implementar programas o acciones que mitiguen el problema o conflicto.

Quinto:

El director tiene que reflejar una personalidad firme y segura, para que sus ideas sean aceptadas y aprobadas por la comunidad educativa, tener un trabajo prospectivo, y proponer proyectos innovadores.

Todas estas recomendaciones, considerando los resultados inferenciales permitirán mejorar el clima organización dentro de las instituciones educativas de Tamburco.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrios, Á. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Capachica - Puno*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7908/Angel_Eleuterio_Barrios_Gallegos.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación*. (2da. Ed.). San Marcos.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato. (2017). *Administración de recursos humanos*. (10ª ed). McGraw Hill Education.
- Chiavenato. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ª Ed). McGraw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8ª ed). McGraw Hill Education.
- Contreras, D., & Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención*. [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional.
- Gallegos, E. (2018). *Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38983/Gallegos_MEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- García-García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de Caso. *Polo del Conocimiento*, 5, (3). 850-864. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrE1xMM4CZhMbMAZgZU04IQ;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1629966477/RO=10/RU=https%3a%2f%2fdialnet.unirioja.es%2fdescarga%2farticulo%2f7398410.pdf/RK=2/RS=G3IH7TwXACIb2kT27FWE99cpUB0-.



- Gestión. (s/f). *El liderazgo carismático*. <https://www.gestion.org/marketing-y-nuevas-tecnologias-nuevos-habitos-de-consumo/>
- Haney, B., Mc Cann, D., & Sirbasku, J. (2011). *Liderazgo carismático*. S&H Publishing.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: como aprovechar las lecciones de la experiencia*. McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (8ª ed). McGraw Hill Interamericana.
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Revista de difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16, (16). 15-32. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf.
- Ministerio de Salud. (2008). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
- Orellana, P. (18 de diciembre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>
- Peralta, R. (26 de noviembre de 2020). *El Clima Organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (2ª Ed). San Marcos.
- Puicon, J. (2018). *Liderazgo de las autoridades y clima organizacional en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chiclayo Año 2015*. [Tesis de Titulación, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2568/PUICON%20TARAMONA%20JANNHYNA-SEGUNDA%20ESPECIALIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. (14ª ed). PEARSON.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.



- Rosenberg, J. (1999). *Diccionario de administración y finanzas*. (12^a Ed). OCEANO/CENTRUM.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39, (2). 385-393. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017.
- Solano, D. (2017). *Percepción y Clima Organizacional*. <https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/percepcion-y-clima-organizacional.php>
- Sulbarán, J. (2012). *Clima organizacional que prevalece entre los directivos y docentes de la U.E. José Luis Faure Sabaut durante su gestión educativa*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt]. Repositorio Institucional.
- Torres, A. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes contratados de la E.A.P. de Educación Inicial Intercultural Bilingüe-UNAMBA-Abancay*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4639>.
- Ventura, L. (2012). *Entrenamiento de habilidades sociales y su influencia en el clima organizacional de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
 “Liderazgo carismático y el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial de Tamburco, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿En qué nivel influyen el liderazgo carismático sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo influye la visión y articulación del director sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021?</p> <p>¿Cómo influye el riesgo personal del director sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021?</p> <p>¿Cómo influye la sensibilidad del director sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021?</p> <p>¿Cómo influye el comportamiento no convencional del líder sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de influencia del liderazgo carismático sobre el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer la influencia de la visión y articulación del director sobre el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.</p> <p>Establecer la influencia del riesgo personal del director sobre el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.</p> <p>Establecer la influencia de la sensibilidad del director sobre el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.</p> <p>Establecer la influencia del comportamiento no convencional del director sobre el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.</p>	<p>GENERAL</p> <p>El liderazgo carismático influye de manera positiva y significativa sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>Existe una influencia positiva y significativa de la visión y articulación del director sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021</p> <p>Existe una influencia positiva y significativa del riesgo personal del director sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.</p> <p>Existe una influencia positiva y significativa de la sensibilidad del director sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.</p> <p>Existe una influencia positiva y significativa del comportamiento no convencional del director sobre el clima organizacional de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco, 2021.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Liderazgo carismático</p> <p>Robbins y Judge (2013)</p> <p>Dimensiones</p> <p>Visión y articulación</p> <p>Riesgo personal</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Comportamiento no convencional</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Chiavenato (2014)</p> <p>Dimensiones</p> <p>Estructura</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Recompensas</p> <p>Calor y apoyo</p>	<p>Tipo y nivel de investigación: Básica y Explicativa denotando causalidad.</p> <p>Método y Enfoque: Deductivo - Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población: Total de docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de Tamburco 2021.</p> <p>Muestra: Se aplicará un muestreo no probabilístico intencionado.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado y cerrado</p> <p>Prueba estadística: Tau_c de Kendall</p> <p>Soporte informático SPSSv25.</p>



Figura 11

Evidencia toma de muestra 01



Figura 12

Evidencia toma de muestra 02



Figura 13

Institución educativa N° 102 Adamariz, Figueroa Yabar IE N° 125 IE N° 05 Angelitos de la Guarda IE N° 155 toma de muestra.

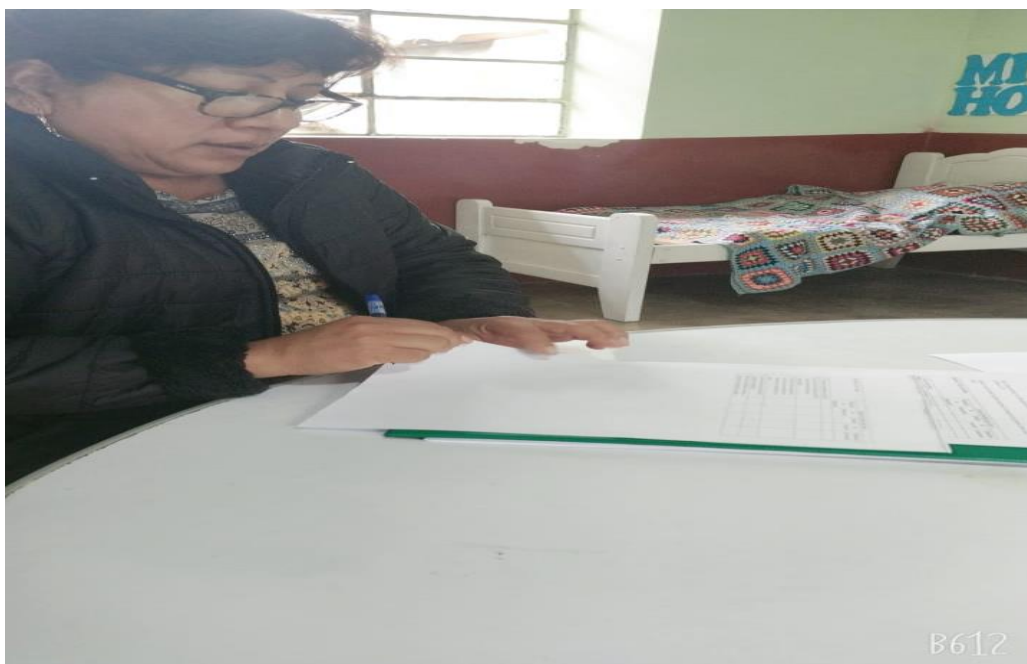


Figura 14

Institución educativa N° 102 Adamariz, Figueroa Yabar IE N° 125 IE N° 05 Angelitos de la Guarda IE N° 155 encuesta

