



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA
INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA "JOSÉ ABELARDO QUIÑONES
GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020**

TESIS PRESENTADA POR:
ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2022



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA
INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA "JOSÉ ABELARDO QUIÑONES
GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020

TESIS PRESENTADA POR:

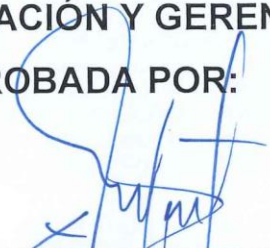
ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA

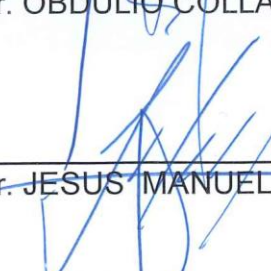
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:


MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

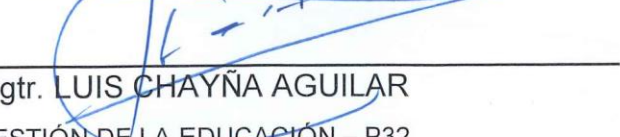
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS : 
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0203-2022-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 2022 Mayo 18

VISTOS:

El expediente N° 28095 del (a) Bachiller; GUTIERREZ OYOLA ROSA MARIA, con número de DNI. 22189362 y con número de matrícula 213AG020, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Localidad ICA.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. GUTIERREZ OYOLA ROSA MARIA, con número de DNI. 22189362 y con número de matrícula 213AG020, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha Solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis titulada: ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 07 de Octubre del 2021. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach: GUTIERREZ OYOLA ROSA MARIA, con número de DNI. 22189362 y con número de matrícula 213AG020, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis: ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Nominado como ASESOR el (a) Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR y siendo los jurados los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS
- Primer Miembro : Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
- Segundo Miembro : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ARTÍCULO SEGUNDO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

- Fecha : Miércoles 25 de Mayo del 2022
- Hora : 10:00 a.m.
- Local : Plataforma Virtual EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de MAGÍSTER a los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Felix C. Ochatoma Paravicino
DIRECTOR (e)

[Handwritten signature]

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
ASESOR (a)

- Cc./Arch: EPG (01)
- Interesado (01)
- Cargo (01)
- Jurados (03)
- Asesor (01)
- Expediente (01)
- FCOP (e)/gcc



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1807-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 04 de Noviembre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 013154, Presentado por el (a) **Bach:** ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA, con número de DNI 22189362 y con Código de matrícula N.º 213AG020, quien solicita cambio de la terna del Jurado del Proyecto de Tesis titulado: **ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 013154, la (el) **Bach:** ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA, solicita el cambio de la terna del jurado del Proyecto de Tesis titulado: **ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020** Aprobado con Resolución Directoral N.º 896-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 07 de Julio del 2021, en el que se le asignó como presidente a la Dra. Norma Elena Flores Viza, la misma que se cambia por indisponibilidad de tiempo, primer miembro a la Dra. Nilda Rosas Rojas y segundo miembro al Dr. Rogelio Apaza Paricahua, los mismos que se cambia, por no tener vínculo laboral.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 05 de Marzo del 2021, registrado en el Folio N° 2589 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN EL CAMBIO DE LA TERNA DEL JURADO, para su revisión de la Tesis titulada: **ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020** presentado por el (a) **Bach:** ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS
Primer Miembro	:	Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Segundo Miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Asesor	:	Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Venceslao Condori Cari
DIRECTOR (D)

Cc: CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC66VIRCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1806-2024-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 04 de Noviembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 013154, presentado por el (a) **Bach:** ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA, con DNI N° 22189362, código de matrícula 213AG020, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA, Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACION - P32 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez". Sede Ica.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. 013154 el (a) **Bach:** ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA, quien solicita corrección del título del proyecto, aprobada con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 896-2021 USA-EPG-UANCV/J

Que, con registro N° 2589 de fecha 05 de Marzo del 2021 el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 896-2021-USA-EPG-UANCV/J de fecha 07 de Julio del 2021, únicamente en lo que corresponde corregir el título del proyecto dice: **LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE "JOSE ABELARDO QUIÑONES GOZALES DE RIO GRANDE DE ICA DE 2019, debiendo considerarse en adelante como: ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE – ICA, 2020.**

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el proyecto de tesis titulado: **ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE – ICA, 2020.**

Presidente	:	Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS
Primer Miembro	:	Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Segundo Miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Asesor	:	Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAGISTER** de la escuela de posgrado de la UANCV.

ARTICULO CUARTO.-Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
.....
Dr. Leopoldo Valencia Lozano Curi
DIRECTOR (a)

Cc./Arch: EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Expediente (01)
LVCCVRCM



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 896 - 2021-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2021 Julio 07.

VISTOS:

El Registro N° 2589 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis del MAESTRIA en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: LIDERAZGO CARISMATICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE "JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES DE RIO GRANDE DE ICA DE 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: GUTIERREZ OYOLA ROSA MARIA, con número de DNI 22189362 y con Código de matrícula N° 213AG020, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; Localidad de Ica

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. GUTIERREZ OYOLA ROSA MARIA, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis LIDERAZGO CARISMATICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE "JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES DE RIO GRANDE DE ICA DE 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. GUTIERREZ OYOLA ROSA MARIA, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 05 de Marzo del 2021, se ha registrado en el Folio N° 2589 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: LIDERAZGO CARISMATICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE "JOSE ABELARDO QUIÑONEZ GONZALES DE RIO GRANDE DE ICA DE 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: GUTIERREZ OYOLA ROSA MARIA, con número de DNI 22189362 y con Código de matrícula N° 213AG020, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

- Presidente : Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
- Primer Miembro : Dra. NILDA ROSAS ROJAS
- Segundo Miembro : Dr. ROGELIO APAZA PARICAHUA

SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado

TERCERO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 DIRECCIÓN
 JULIACA
 Dr. Félix C. Cuchatoma Paravicino
 DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
 SECRETARIO ACADEMICO

Co: CARGO (01)
ARCHIVO: EPG - 2021 (01)
INTERESADO (01)
FCOP (01/04)



ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

22%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	1library.co Fuente de Internet	3%
3	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%


Submitted to Lampasas High School



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	22189362
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-0871-8044
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02363034
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9829-1721
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	OBDULIO COLLANTES MENIS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02392291
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4856-1838
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419986
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7922-5098

4

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTION DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA JOSE ABERLARDO QUIÑONES GONZALES País: Perú Departamento: Ica Provincia: Pisco Distrito: Tupac Amaru Inca Coordenadas -14.83546, -74.92070 https://goo.su/Ha8b</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020 - 2021
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01
	https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería

UNIVERSIDAD NACIONAL "MESTR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA, identificado con DNI

Nro. 22189362 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020

Asesorado por: Mqtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

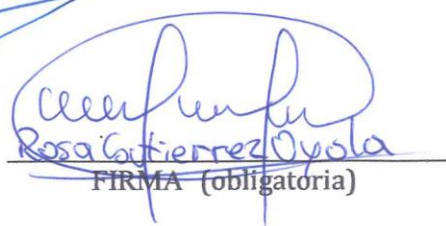
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 13 de diciembre del 2024


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



El presente trabajo de investigación está dedicado a mis hermanos, a mis padres y a mis familiares por estar siempre acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.



Quiero expresar mi sincero agradecimiento
A la Universidad Andina Néstor Cáceres
Velásquez a su Escuela de Posgrado,
quienes supieron impartir sus
conocimientos para hacer posible la
preparación profesional.



ÍNDICE

ÍNDICE	i
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	vi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. Justificación teórica	3
1.3.2. Justificación práctica	4
1.3.3. Justificación social.....	4
1.3.4. Justificación metodológica	5
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. HIPÓTESIS	6
1.5.1. Hipótesis general.....	6
1.5.2. Hipótesis específicas.....	6
1.6. Variables e indicadores	7
1.6.1. Conceptualización de variables	7
1.6.2. Operacionalización de variables	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	9
2.1.1. A nivel internacional	9



2.1.2. A nivel nacional	13
2.1.3. A nivel regional o local	14
2.2. BASES TEÓRICAS	14
2.2.1. Liderazgo carismático	16
2.2.1.1. Concepto	16
2.2.1.2. Características y cualidades del líder carismático.....	18
2.2.1.3. Motivación	21
2.2.1.4. Cualidades del liderazgo.....	21
2.2.1.5. Dimensiones de liderazgo carismático	22
2.2.2. Clima institucional	22
2.3. MARCO CONCEPTUAL	24

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN	27
3.1.1. Método general	27
3.1.2. Método específico	27
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	28
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	29
3.5.1. Población.....	29
3.5.2. Muestra.....	30
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	32
3.6.1. Técnicas.....	32
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	33
3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	
33	
3.7.1. Validación de los instrumentos	33
3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos	34
3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	35



CAPÍTULO IV

RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS . 37

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS..... 89

4.2.1. Prueba de normalidad..... 89

4.2.2. Contratación de hipótesis..... 89

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 92

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APÉNDICES



RESUMEN

En la investigación que ha sido desarrollada y efectuada ha tenido el propósito de determinar el nivel en que incide el tipo de liderazgo carismático en la situación del clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020, la misma que ha estado orientada en función a sus variables de estudio identificadas como el liderazgo carismático y del clima institucional. En cuanto respecta a la metodología de la investigación ha sido de tipo básica con alcance explicativo, diseño no experimental, siendo la población y muestra conformada por docentes y directivos que en total fueron 84, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos fue el cuestionario con 10 ítems, la prueba de hipótesis chi cuadrada siendo el valor de las variables liderazgo carismático: es decir, X^2 calculado = 16,286 es mayor a X^2 tabla = 5,9915 con 2 grados de libertad y de la variable gestión institucional: Es decir, X^2 calculado = 26,000 es mayor a X^2 tabla = 5,9915 con 2 grados de libertad. Se concluye que la medida en que incide el tipo de liderazgo carismático es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020.

Palabras claves: clima institucional, liderazgo carismático.



ABSTRACT

The objective of the present investigation carried out was to determine the extent to which the type of charismatic leadership affects the institutional climate of the Secondary Educational Institution of "José Abelardo Quiñones" of Río Grande de Ica in 2020, the same that has been oriented based on their study variables identified as charismatic leadership and institutional climate. Regarding the research methodology, it has been of a basic type with explanatory scope, non-experimental design, being the population and sample made up of teachers and managers who in total were 84, the techniques and instruments for data collection was the questionnaire with 10 items, the chi-square hypothesis test being the value of the charismatic leadership variables: that is, calculated $X^2 = 16,286$ is greater than X^2 table = 5.9915 with 2 degrees of freedom and of the institutional management variable: That is, X^2 calculated = 26,000 is greater than X^2 table = 5.9915 with 2 degrees of freedom. It is concluded that the extent to which the type of charismatic leadership influences is significant in the institutional climate of the Secondary Educational Institution of "José Abelardo Quiñones" of Río Grande de Ica in 2020.

Keywords: institutional climate, charismatic leadership.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación, aborda el tema de estilos de liderazgo carismático; que en la realidad educativa se aprecia la ausencia de liderazgo directivo y liderazgo docente, en este sentido como consecuencia de la labor docente en la Educación Básica Regular y demás modalidades educativas en la jurisdicción de la Dirección Regional de Ica.

De ahí que tiene por finalidad de aportar y dar respuesta ante el problema planteado en la presente investigación, y a fin de contribuir al desarrollo de la ciencia en la educación; cuán útil será continuar la investigación educativa. Liderazgo carismático y su impacto en el entorno institucional; el primero se relaciona con el entorno laboral, percibido por los agentes educativos como un factor importante que influye en su comportamiento, y el segundo se relaciona con el entorno institucional; que este último es un factor indirecto aleatorio en el aprendizaje de los estudiantes.

La estructura de la tesis se enmarco en:

I planteo de los aspectos del problema de investigación

II presentación del marco de la teoría o sus bases.

III Los métodos que ha utilizado la presente investigación o su metodología.

IV resultados del proceso investigativo llegando a sus conclusiones, recomendaciones y evidencias de la misma.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la realidad educativa de la jurisdicción de la Dirección regional de Ica; que, en este contexto, se aprecia la ausencia del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional; pero considero que tiene que ser efectiva el tipo liderazgo carismático porque en ella es lo que garantiza que los protagonistas de la educación y estén seguros y garantizados su educación y gestión, y sirva para los docentes, directores y estudiantes; que estos elementos que son componentes de los hechos educativos necesitan una capacitación permanente durante la presencia del liderazgo en la gestión educativa.

Dentro de esta situación que presenta la investigación, los protagonistas de la educación como son los docentes, estudiantes y directores, deben garantizar la mejor educación de calidad y gestión institucional, pedagógica; sin embargo en la realidad no se está efectuando a cabo como debiera a desarrollarse dentro de la Institución Educativa investigada, de ahí que, nos



motiva a efectuar la presente investigación para demostrar existe la incidencia del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional, sin embargo los directores realizan una buena gestión institucional logrando resultados óptimos y promoviendo un buen clima institucional.

En tal sentido, la presente situación problemática para su investigación tiene como propósito desarrollar bajo los estándares de los procedimientos de investigación y dar respuesta al problema planteado en el tema en estudio; que, el dicho proyecto de investigación de tesis se ha desarrollado conforme la estructura sugerida en el reglamento para la obtener los respectivos grados académicos de Magíster o Maestro. Respondiendo a las siguientes interrogantes:

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿En qué medida incide el tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de “José Abelardo Quiñones” de Río Grande de Ica de 2020?



1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo incide la perseverancia del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de “José Abelardo Quiñones” de Río Grande de Ica?

¿Cuál es la incidencia del entusiasmo del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de “José Abelardo Quiñones” de Río Grande de Ica?

¿Cómo incide el tipo de liderazgo carismático en la pertinencia y compromiso del clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de “José Abelardo Quiñones” de Río Grande de Ica?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

El presente estudio desarrollado investigativamente responde a las necesidades y demandas de la educación desde la perspectiva del liderazgo carismático, que en la actualidad el clima institucional no se lleva a cabo con un asesoramiento a las actividades de la dirección y gerencia que vienen desarrollando la Institución Educativa, para garantizar las actividades y describir los procesos previstos y lograr los propósitos planteados en los instrumentos de gestión; pero significativa la mejor gestión institucional y garantice



a los actores educativos, docentes y estudiantes, sabemos que el papel fundamental del liderazgo directivo es gestionar y representar a las instancias de gestión educativa para propiciar las situaciones que favorecen el clima institucional.

1.3.2. Justificación práctica

Sus resultados permitieron describir que los estándares del modelo educativo participativo y constructivista, sean propuestos como un modelo de gestión institucional; pero sin ninguna estrategia de liderazgo, ni asesoramiento, lo que ha de permitir la determinación de algunas alternativas de resolución para un buen y mejor liderazgo carismático que es una de las premisas de la actividad en la gestión educativa, cuyos resultados serán alcanzadas a las instancias de gestión institucional.

1.3.3. Justificación social

En cuanto respecta a este aspecto de la justificación de la investigación efectuada de carácter social permite que sea una guía de métodos tanto para directores del nivel de EBR y profesores que tienden a desarrollar liderazgo en el cual tomaran cierto grado de conciencia para sus integrantes de la comunidad educativa.



1.3.4. Justificación metodológica

Permitió ser considerado que la presente investigación un referente como antecedente investigativo, para investigaciones posteriores, será una fuente para que se tome en cuenta su teoría, sus resultados propiamente dicha y de esta forma poder ahondar o considerar más en el tema del Liderazgo Carismático, dentro de los hallazgos respectivos se presentan en un contexto en el que las IES son los que interactúan dentro de la real dimensión educativa y es de tal importancia una adecuada aplicación del tipo Liderazgo Carismático para el crecimiento y desarrollo que se denota en dichas circunstancias.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la medida en que incide el tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

Describir la incidencia de la perseverancia del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.



Explicar la incidencia del entusiasmo del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.

Identificar la incidencia del tipo de liderazgo carismático en la pertinencia y compromiso del clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

La medida en que incide el tipo de liderazgo carismático es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020.

1.5.2. Hipótesis específicas

La perseverancia del tipo de liderazgo carismático incide de manera significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.



La incidencia del entusiasmo del tipo de liderazgo carismático es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.

El tipo de liderazgo carismático incide directamente en la pertinencia y compromiso del clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.

1.6. Variables e indicadores

1.6.1. Conceptualización de variables

X= Liderazgo carismático: "Entender el carisma como determinante, al estilo de un líder, para alcanzar las metas propias y ganar una amplia influencia a lo largo de la historia nos ha llevado a analizarlo en términos de sus características aquí mencionadas por muchos autores." (Robinet-Serrano I & Pérez-Azahuanche, 2020 p. 732).

Y= clima institucional: De acuerdo con Alvarado (2003) citado por (Alvarado, 2020) define como: "Variable que se refiere a la percepción que se presenta de la organización y del entorno profesional, que permite establecer el agrado o desagrado del entorno laboral, de acuerdo a la percepción de los sujetos que conforman una organización" (p. 15).

1.6.2. Operacionalización de variables

Tabla1

Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índice
LIDERAZGO CARISMÁTICO Los líderes talentosos tienen el carisma de los seguidores líderes, y encontramos los diversos roles de desempeño que el líder cumple a través de nuevos cambios.	Perseverancia	<ul style="list-style-type: none">• Políticas• Asertividad• Integridad• Capacidad• Destreza	Escala de valoración: <ul style="list-style-type: none">• Siempre• A veces• Nunca
	Entusiasmo	<ul style="list-style-type: none">• Influencia• Cooperativo• Destreza• Compasión• Estimulación• control	
CLIMA INSTITUCIONAL Es el ambiente que se genera en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los integrantes de la institución u organización.	Pertinencia Compromiso	<ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad• Respeto• Asertividad• Empatía• Impacto • Proactividad• Éxito profesional• Cumplimiento• Resultado• Procesos• Insumos	<ul style="list-style-type: none">• Excelente• Bueno• Regular• Deficiente

Nota: Elaboración propia.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

Según García, M. (2020), en el artículo científico denominado: "Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso", Trabajos de investigación sobre la calificación para la Maestría en Gestión Educativa, Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención en Informática, Tecnólogo Educativo en Informática, Sistema Tributario E.E.B. Veinticuatro de Julio, Distrito 24D01, Santa Elena, Ecuador. En él presenta la siguiente conclusión:

Conclusiones Al analizar todos los puestos desarrollados anteriormente, se refleja un tipo de liderazgo que se considera ideal, ya que su autoridad proviene de sus propios subordinados, quienes reconocen en él un carisma especial basado en las emociones, por lo que este tipo de liderazgo deja de ser habilidades



técnicas. y el coeficiente intelectual visto como tan fundamental para el éxito, en palabras de

Cooper y Sawaf (2008), muchas personas con gran preparación intelectual pero sin inteligencia emocional, terminan trabajando bajo las órdenes de personas con un coeficiente intelectual más bajo pero una inteligencia emocional más alta. El liderazgo carismático debe relacionarse con la personalidad, el aprendizaje, los estilos de vida y cognitivos y también debe ser consciente de las situaciones de cambio, posibilitar el máximo desarrollo de su potencial para lograr el desempeño en beneficio de la organización, superar la rutina, así como la confianza. y el respeto mutuo y, sobre todo, el aprecio que se le da a cada uno de los colaboradores les da la libertad de desarrollarse e interactuar con la apertura requerida para entender los problemas que puedan surgir, los aportes que ofrecen y el sentimiento de cada uno de publicar. algunos de ellos como miembros de un equipo, lo que también es una ventaja para la empresa en la que trabajan por los logros alcanzados. El carisma del gerente aumenta la autoestima de los trabajadores y promueve una gran autoconfianza, lo que permite el desarrollo de sus habilidades sin presiones para mejorar su desempeño y por ende su productividad. Para convertirse en un líder carismático, la base está en el desarrollo de la inteligencia emocional, que incluye el manejo y el correcto reconocimiento de



los propios sentimientos, así como aprender a estructurar relaciones interpersonales efectivas. Recuperado en :

Archivo: /// C: / Users / asus% 20Y / Downloads / Dialnet-LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410% 20 (1) .pdf

Villa, en su disertación titulada “El clima social de la escuela, desde la percepción de los alumnos y docentes de séptimo año de educación básica general de los centros educativos Manuela Cañizares y Miguel Morocho de las comunas urbana y rural del cantón Cuenca , provincia del Azuay, en el curso escolar 2012-2013 ”, que concluye: a) De acuerdo con los resultados del uso de las encuestas entre estudiantes, docentes y el formulario de observación en la unidad educativa Manuela Cañizares y en el colegio Miguel Morocho, se puede concluir que en la mayoría de los ítems resueltos se percibe que tienen un clima social favorable en la escuela, por lo que es necesario mantener y mejorar aún más el clima escolar Interactúan en el aula, se logra para que los alumnos trabajen en grupos trabajar con responsabilidad, lo que se puede observar que disfrutan cooperando con sus compañeros y desarrollan aún más sus conocimientos, c) Al completar el cuestionario, los docentes examinados explicaron que las habilidades pedagógicas y didácticas se mejoran y optimizan a través de la práctica pedagógica con la participación activa de los miembros la comunidad educativa y su entorno social, d) Al



observar las lecciones en los centros educativos, se pudo asegurar que existe una autodisciplina del alumno en el centro educativo urbano, que trabaja en un ambiente de cooperación y respeto entre los socios; En el centro de educación rural, los alumnos se mezclaron en el aula y su participación y el clima de aula estuvo conformado por hombres, especialmente en la asignatura, e) La iniciativa de los alumnos en el trabajo en grupo contribuyó a la ampliación y calidad de las competencias con criterios en los Logros desarrollados, debido a la apertura de los docentes para dejar que los educandos construyan sus conocimientos bajo la supervisión y observación de los mismos docentes, f) La gestión pedagógica del aprendizaje y los efectos del clima en el aula tienen un impacto directo sobre los docentes desde el desempeño de los estudiantes, por lo que es urgente trabajar en este contexto para lograr la política y las metas educativas.

Polanco, C. (2014), en la disertación: "El Clima y Satisfacción Laboral en (as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula. Elegibilidad para cursar el Máster en Gestión Educativa. Llegue a la siguiente conclusión: "El clima laboral en sus diversos aspectos influye en la satisfacción laboral a través de su influencia afectiva en el peso de las personas satisfechas e insatisfechas en el lugar de trabajo. La satisfacción laboral (satisfacción parcial) y la



satisfacción laboral global no solo afectan la satisfacción laboral, sino también la calidad del servicio y la satisfacción laboral de los jóvenes en formación para poder integrarse al mercado laboral. Consolidación de los perfiles de los egresados de acuerdo a las necesidades del mercado laboral, la satisfacción de los estudiantes, que se expresa en la percepción de los docentes.

2.1.2. A nivel nacional

Para Quispe, L. (2015) en su investigación intitulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015". Presentada en la Universidad Nacional José María Arguedas. A fin de optar el título profesional. En este estudio se llega a la conclusión: "Muestran que los trabajadores de la parroquia Pacucha a veces logran hacer un trabajo regular. Con respecto al objetivo general, se encuentra que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En la Tabla 12, la prueba estadística de correlación es 0.7 cuando demuestra que existe una relación directa; moderadamente positivo; es decir, si la relación aumenta en la misma dirección, aumenta para ambas variables. Asimismo, la significancia es alta ya que la evidencia estadística muestra que los resultados son menores a 0.01. Por tanto, no hay suficiente



evidencia estadística para rechazar la relación ya que el valor p y t ; 0,05.

Duarte, L. (2015) en su disertación titulada: "Características de los estilos de liderazgo carismático en micro y pequeñas empresas en la industria minorista y minorista de joyería en China", distrito de Huaraz, 2015 " Presentado en ULADECH. Su investigación llega a la siguiente conclusión: "Las principales características de los gerentes carismáticos están determinadas por el hecho de que los gerentes tienen un carisma dominante y la confianza en sus propias habilidades. el logro de metas, la necesidad de influencia y cambios radicales en creencias y valores. no son respetados en estas empresas.

2.1.3. A nivel regional o local

2.2. BASES TEÓRICAS

Velásquez (2015) en su disertación titulada "La influencia del gobierno corporativo en el desempeño de las empresas de transporte público en la ciudad de Juliaca, 2014". Presentado en UANCV. En la EPG. En resumen, señala que la mala calidad de los servicios de transporte urbano en general se debe al desempeño laboral de los operadores de transporte público que no conocen un buen clima laboral en su organización, lo que refleja su insatisfacción con el mal desempeño del servicio. De ahí que sea necesario realizar planes estratégicos basados en la función



empresarial. Con base en este tema, la tesis titulada: "La Influencia de la Gestión Empresarial en el Desempeño de las Empresas de Transporte Público en la Ciudad de Juliaca, 2014", Con el objetivo principal de determinar la influencia del gobierno corporativo en el desempeño de las empresas de transporte. . La población para este estudio estuvo conformada por operadores de transporte público (conductores y recolectores) de la ciudad de Juliaca con una muestra de 10 operadores de varias líneas seleccionadas al azar. La información para el análisis se obtuvo mediante el uso de herramientas (encuestas) dirigidas a los operadores de transporte público. Los resultados obtenidos muestran que la administración de empresas influye significativamente en el desempeño laboral de las empresas de transporte público de la ciudad de Juliaca, lo que conduce a una asociación significativa ($p = 0.021$ y $t; 0.05$) con una aceptación del 95%, la prueba estadística muestra que $\chi^2_C = 11,600$, en comparación con el valor tabular $\chi^2_t = 9$,

87, este es mayor, de lo que se puede concluir que la variable de gestión operativa tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los operadores de transporte público. También se observó un nivel "pobre" de planificación en la gestión de las empresas de transporte público.

2,31%, mientras que el 51,92% de la población encuestada percibe una organización "regular" de acuerdo con la función de organización de gestión, sin embargo el 55% de los empleados califica la gestión de la



empresa como "mala" y una 9.0 % observan un control de gestión eficiente en sus organizaciones. Ante tales resultados, se propone proponer nuevas estrategias para mejorar el gobierno corporativo, las cuales se verán reflejadas en el desempeño laboral de los trabajadores y por ende en la mejor calidad del servicio de transporte en la ciudad de Juliaca. Este estudio concluye: El gobierno corporativo tiene un impacto significativo en el desempeño de las empresas de transporte público en la ciudad de Juliaca, 2014.

2.2.1. Liderazgo carismático

2.2.1.1. Concepto

El liderazgo es la relación entre quienes buscan liderazgo y quienes eligen seguir, cuya influencia en la eficiencia general de una organización se reconoce como fundamental. De ahí que quien opte por un liderazgo carismático debe alcanzar una serie de metas, que en muchos casos resultan desfavorables por el hecho de que existen instituciones educativas. No siempre existe un equilibrio entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente. ciertos aspectos de la gestión y las inevitables críticas que a menudo se observan entre los docentes, siendo el desempeño docente también un factor importante que impide el cambio institucional. Con esto en mente, formulamos aún más el concepto de liderazgo carismático desde el punto de vista de varios autores.



Uno de los pioneros del liderazgo carismático fue el sociólogo Max Webber, quien sin duda fue uno de los primeros en hablar sobre el tema y que utilizó el término "carismático".

Para Lussier y Achua (2013: 168) destacaron los pensamientos de Webber: "Un fuego que enciende la energía y el compromiso de sus seguidores se llama carisma y produce resultados. El resultado está más allá de la misión.

Además, el autor mencionado anteriormente afirmó que un líder carismático es una persona que visualiza una tarea trascendental como atractiva para los seguidores potenciales y los convence para que la lleven a cabo porque ven al líder como una persona excepcionalmente dotada:

Según Lussier y Achua definen: "El carisma es otro vínculo social entre el líder y el simpatizante en el que el líder muestra un pensamiento innovador, una imagen significativa o perfecta que va más allá de lo inmediato o lo razonable, mientras el simpatizante accede a este rumbo. No por su probabilidad racional de éxito, sino por una fe genuina en las extraordinarias habilidades del líder "(p. 335).

El liderazgo carismático necesita creer en sí mismo mucho más que en los equipos de trabajo que lo rodean, esto presupone que



se crean problemas y un proyecto en una institución educativa puede colapsar el día que el líder deja la autoridad de liderazgo.

Además, Chiavenato (2009: 362) dijo del liderazgo carismático que se relaciona con:

Las habilidades y destrezas particulares que tienen un efecto distintivo y excepcional en los estudiantes del líder; La persona carismática tiene el don de fascinar, de enamorarse, de brillar con luz propia y de seducir con su atracción personal... Individuos y colectivos se entregan a su "magia" y encantamiento. Todo líder debería tener este atributo. (P.15)

Entonces podemos definir el liderazgo carismático como el conjunto de atributos y rasgos que las personas atribuyen a fenómenos, situaciones u objetos en su entorno relacional que pueden desarrollarse a través de la práctica previa, p. B. el estilo de personalidad. El aprendizaje, el vivir y la percepción crean, además del conocimiento de situaciones cambiantes, los prerrequisitos para maximizar su potencial de desempeño en beneficio de la organización y para superar hábitos. Autores.

2.2.1.2. Características y cualidades del líder carismático.

Según lo citado por Koontz y Weihrich (2008), señalaron: "Los líderes carismáticos tienen una serie de cualidades sobresalientes



que los caracterizan como conciencia de sí mismos y una ideología coherente. Expectativas, sentir la necesidad de influir y apoyar a la afición, mostrar entusiasmo y entusiasmo y permanecer en el suelo. "(Pág. 538)

Soto (2015), concepto según el cual: "Un líder carismático es alguien que es capaz de emocionar a los empleados, seleccionado por cómo inspira a los demás y se distingue por su capacidad de hechizar y admirar" (P.133)

Este líder puede producir muy buenos resultados para la organización, así como cambios y resultados.

Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer un buen uso de la comunicación no verbal y estimulan a los trabajadores. El equipo apoya al líder debido a sus excelentes habilidades de comunicación y carisma.

1. Características del liderazgo carismático

Tiene la capacidad de cambiar la gama de valores, creencias y actitudes de sus seguidores.

Tiene un juicio excelente.

Es una buena jugada.

Capacidad para asumir riesgos.

Se pueden utilizar materiales creativos y originales.

Crea admiración.



¿Tiene una visión del futuro?

Tienes buena capacidad de persuasión.

Genere confianza.

Es el tipo equivocado.

Se sacrifica por la organización.

Es positivo.

Un líder carismático puede ser de gran utilidad para la empresa si usa su carisma y encanto para conseguir que los trabajadores hagan lo que él exige para que no se sientan manipulados. Para ello, tiene que ser capaz de utilizar bien sus herramientas y dar un buen ejemplo. Si su gente está preparada para hacer algo por la empresa, debe estar preparada para hacer más.

2. Beneficios del liderazgo carismático

Se requiere lo siguiente:

Dado el cambio de liderazgo, genera menos conflictos que otros estilos de liderazgo.

Cree más motivación para sus empleados.

Con una motivación creciente, el desempeño de la empresa también tiende a disminuir.

Se mejora el ambiente de trabajo.

Une al grupo a su alrededor.



Es un buen recurso para la transformación de cualquier organización.

Éxito conjunto

Un líder carismático puede lograr los objetivos comerciales que se proponga con la ayuda de su equipo porque es capaz de cualquier cosa para lograrlos. Esto puede ayudar a impulsar el cambio y la mejora continua dentro de la organización o las instituciones.

2.2.1.3. Motivación

Los motivos y comportamientos humanos influyen fundamental y fundamentalmente para motivar, animar y animar temas educativos. La motivación está anclada en la formación del profesorado y la práctica docente.

La motivación es un factor importante que ayuda a transmitir el esfuerzo, la energía y el comportamiento general del personal, los maestros y los directores, hacer que se sientan mejor con su trabajo y estimularlos a trabajar más en las metas y objetivos que los hacen interesados en las instituciones educativas.

2.2.1.4. Cualidades del liderazgo

El liderazgo carismático se caracteriza por las siguientes características: es capaz de cambiar la escala de valores, convicciones y actitudes de sus seguidores, tiene grandes poderes de persuasión, es un buen motivador, es capaz de asumir riesgos,



puede utilizarlo innovador y poco convencional, crea admiración y tiene una visión de futuro.

2.2.1.5. Dimensiones de liderazgo carismático

La perseverancia

El líder carismático es perseverante, convencido de su visión.

Entusiasmo

El liderazgo se asocia con la elocuencia, es decir, hablar ordenada, clara, entusiasta y convincente; En última instancia, cuando se trata de eficiencia, no es un lujo, es una necesidad.

2.2.2. Clima institucional

2.2.2.1. Concepto

El clima institucional describe el entorno que se vive a través de las relaciones diarias entre sus miembros. Son las condiciones sociales y psicológicas las que caracterizan a la institución de educación inicial y que tienen un impacto directo en el desempeño de los docentes y directores de escuela.

2.2.2.2. Clima organizacional

El clima organizacional se fundamenta en el ambiente creado por las emociones de los actores educativos de la institución educativa, el cual se relaciona con la motivación de los docentes y directores de escuela. Se refiere tanto a la parte física como a la emocional y mental.

El entorno interno, el establecimiento educativo, está conformado por actores educativos, incluyendo los elementos que se encuentran dentro del establecimiento educativo, específicamente la cultura corporativa que define a los actores educativos. El entorno externo son aquellos elementos externos que influyen directa o indirectamente en la institución y en la consecución de los objetivos.

2.2.2.3. Claridad estratégica

La claridad estratégica que es esencial en un establecimiento educativo es saber cómo lograr los resultados deseados de crecimiento sostenible. Hágase las siguientes preguntas: ¿Qué estoy vendiendo? Quien me comprará ¿Cuál es la capacidad central que debemos tener para satisfacer las necesidades de nuestros clientes (estudiantes)? ¿Quiénes son mis competidores? ¿Cómo puedes marcar la diferencia? ¿Qué habilidades utilizo para construir mi diferenciador competitivo? ¿Qué resultados organizacionales debo monitorear?

2.2.2.4. Dimensiones del clima institucional



Pertenencia

Esta dimensión alude a los valores de la institución.

Compromiso

Esta dimensión hace referencia al entusiasmo y cooperación en el trabajo educativo.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Capacidad: El concepto de "capacidad" se ha incluido recientemente en los estudios de desarrollo como la otra cara de otro concepto dominante, la vulnerabilidad. La capacidad fue definida por Anderson y Woodrow (1989) como la "fuerza" o recurso disponible para una comunidad que permite a la comunidad sentar las bases para su crecimiento y responder a un desastre si ocurre. Estas habilidades pueden ser material-físicas (recursos físicos, conocimientos técnicos, estrategias de afrontamiento), sociales (redes sociales, capital social) o psicológicas (coraje, iniciativa).

Ambiente laboral: Conjunto de circunstancias o actitudes que rodean a una persona, o las características o condiciones de una situación. Se refiere al trabajo en el aula que realizan los trabajadores o profesores.

Confianza: Entiendes la confianza interpersonal como "hacerte vulnerable" al decidir volverse dependiente del otro y, por lo tanto, asumir riesgos de confianza.



Creencia: La fe nos hace creer en quienes somos, en lo que sabemos, y fortalece nuestro conocimiento, por eso en cada actividad que desarrollamos, también debemos recordar que los fines no justifican los medios, pero empoderar a las personas son parte, entender que cada uno de nuestro personal de proyectos es parte de la calidad humana que Ask requiere para ser un gran líder.

Dominio: La definición del dominio del "contrato social" o del "código social" (derechos, obligaciones) debe incluir las opiniones del sujeto como participante engañoso o como un tercero desinteresado que determina si se aplica una regla del contrato social.

Gestión Institucional: Es una serie de actividades que se realizan para administrar y operar una institución educativa. Es la institución que está vinculada a la asignatura educativa en la gestión educativa.

Gestión Institucional: Se refiere a las actividades de gestión institucional que dirige el director del establecimiento educativo.

Identidad: La identidad incluye la percepción de que los funcionarios de educación pertenecen y pertenecen a la clase de maestros y líderes escolares, que muestran resistencia y cambio, tienen menos probabilidades de renunciar a otros miembros del equipo escolar y se vuelven más productivos. Entre identidad y confianza, genera confianza en el trabajo de los agentes educativos.



Liderazgo: Todas las formas de comunicación que realiza el director de la institución educativa en su proceso de gestión educativa.

Motivación: La motivación se refiere a las condiciones en las que los directores y profesores trabajan de manera más o menos intensiva en la educación preescolar.



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Método general

En esta investigación se utiliza el método deductivo como método de investigación general propuesto por los autores Sánchez et al. (2018) sobre el método deductivo como: "Un método de conocimiento que parte del conocimiento de un enunciado general para derivar un enunciado determinado, i. H. va de la teoría a los hechos. Consiste en sacar ciertas conclusiones de una ley universitaria" (p. 90).

3.1.2. Método específico

En el desarrollo de la investigación, el método hipotético deductivo según los autores Sánchez et al. (2018) Utiliza un método específico que define el método deductivo hipotético como: utiliza

procedimientos lógicos deductivos basados en un supuesto a priori o un enfoque que tiene que ser probado" (p. 91).

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

"El tipo de investigación será fundamental o teórica, ya que la investigación se orienta a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica concreta e inmediata. Busque principios y leyes científicos para organizar una teoría científica. También se denomina investigación científica básica"(Sánchez, et al., 2018, p. 79).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Adopto el nivel de investigación utilizado como el explicativo con rasfoa de causal:

El nivel o alcance aplicado a la presente investigación tiende a relacionar o de la asociación o relación entre dos o más variables. Se expresa en índices de correlación de 1 a 0 a 1. Se hace para determinar el grado de asociación y luego se pueden establecer relaciones causales... los resultados se presentan a continuación en forma de asociaciones. Puede crear una correlación de tiempo de producto de Pearson o una correlación de orden de Spearman. (Sánchez, et al., 2018, p. 65)

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño de estudio transversal no experimental y diseño descriptivo. Denn, Sampieri (2015), también: "Estas concepciones describen la frecuencia de



las modas de una o más variables en una población” (p. 152). En este sentido, la investigación corresponde a una concepción descriptiva.

El diseño de la investigación es el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas que se han definido y formulado previamente para desarrollar el proceso de investigación, orientar los objetivos y completarlos poniendo a prueba las hipótesis, ya que este estudio no tiene carácter empírico.

De manera específica se precisó: Para el presente estudio se establecerá el diseño:

$$y = f(x)$$

x= la variable tipo liderazgo carismático.

y= gestión institucional.

f= función causa-efecto.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población según Sánchez et al. (2018), encontró que la población es la "suma de un conjunto de elementos o casos, (...); y que se puedan identificar en un área de interés a investigar por lo que se incluyen en la hipótesis de investigación” (p. 102).

La población de estudio está representada por:



Ubicación	Entidad	Unidades de estudio	Población	Total
Ica	I.E.	Docentes y director	16	16
Ica	I.E.	estudiantes	90	90
Total				106

Nota: estadística de Institución Educativa.

3.5.2. Muestra

La muestra es: "El conjunto de casos o individuos extraídos de la población mediante un sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico". (Sánchez, et al., 2018, p. 93).

El muestreo utilizado para seleccionar la muestra se basa en Sánchez et al. (2018), señaló que se trata de "una muestra estadística que garantiza la misma probabilidad de ser seleccionado para todos los casos o personas de una población. Este es un método de muestreo en el que las unidades se seleccionan individual y directamente mediante un proceso aleatorio" (p. 93).

Modelo de probabilidad. Según Sampiere, (2015): "En muestras probabilísticas, todos los elementos de una población con la misma probabilidad se eligen y obtienen determinando las características de la población y el tamaño de la muestra y



seleccionando aleatoria o mecánicamente" unidades de análisis "
(Pág.176).

Debido a la naturaleza de la investigación, el método de muestreo probabilístico considerado con un tipo sistemático tiende a utilizar la fórmula:

Tamaño de la muestra

$$n = \frac{(z)^2 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + (z)^2 * p * q}$$

Dónde: n^0 = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 106

Z = Nivel de confianza = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 5\%$) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando en la fórmula los valores:

$$n = 84$$

La muestra está representada por:

Ubicación	Entidad	Unidades de estudio	de	Población	Muestra
Ica	I.E.	Docentes y director	y	16	13
Ica	I.E.	estudiantes		90	71
Total				106	84

Fuente: elaboración propia.

Fuente: estadística de Instituciones Educativa.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.6.1. Técnicas

Para el presente estudio, la encuesta se utiliza como técnica de recolección de datos, la encuesta se define como: una técnica para obtener información que se pone a disposición de un grupo o muestra de sujetos sobre sí mismos.

Observación: Esta técnica se utiliza para recopilar información sobre aspectos relacionados con el problema en estudio.

Entrevista: Esta técnica se utiliza para obtener información anticipada sobre el aspecto académico y otros datos que se consideren importantes para realizar un proyecto de investigación específico sobre el tema en cuestión.

Cuestionario: Estaba destinado principalmente a directores y docentes de instituciones educativas del nivel primario correspondiente.



3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Entiéndase por instrumentos de recolección de datos el formato o lo concreto que se tiene a partir de las técnicas de investigación que han sido elaboradas en función a la operacionalización de sus variables y de sus indicadores el cual se tradujeron en ítems respectivamente. Los instrumentos son: “recursos que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (Hernández y otros 2018, p. 228).

Guía de entrevista

La encuesta.

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. Validación de los instrumentos

Sánchez y col. (2018), argumentan que la validez: “Es el grado en que se utiliza un método o técnica para medir efectivamente lo que se pretende medir. Se refiere a que el resultado obtenido al utilizar el instrumento demuestra que mide lo que realmente queremos medir” (p. 12).



La validez del instrumento se determinó mediante juicios de expertos según lo informado por Sánchez et al. (2018), vigencia de los jueces:

Evaluación de expertos para comprobar la validez de las entradas, en particular, encargando a expertos en el campo que midan los elementos en función de su relevancia para un determinado criterio. El revisor o el auditor evalúan de forma independiente la relevancia, minuciosidad, integridad y claridad con que se redactan las declaraciones o partidas. (p.12).

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

Según, Sánchez, et al. (2018), precisan que la confiabilidad:

Abarca las cualidades de estabilidad, consistencia, precisión, herramientas, datos y técnicas de investigación. Al igual que la validez, la fiabilidad también se puede entender en relación con el error, porque cuanto mayor es la confianza, menor es el error. Es la capacidad del dispositivo para producir resultados consistentes cuando se usa por segunda vez en condiciones casi idénticas a las originales. Se expresa en correlaciones. (...). (Pág. 35)

En línea, Sánchez et al. (2018) define el Alfa de Cronbach como: "Un índice estadístico utilizado para estimar el nivel de confianza basado en la consistencia interna de un instrumento que

contiene una lista de reactivos. Se expresa como correlaciones de -1 a 1 "(p. 16).

Como se mencionó anteriormente, la confiabilidad del instrumento se mide utilizando los coeficientes estadísticos del Alfa de Cronbach aplicados a escalas multivariadas.

Tabla2*Cuadro de Escala de Confiabilidad del Alpha de Cronbach*

Valores	Niveles de confiabilidad
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: (Olórtegui, 2018, p. 61)

3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para probar las hipótesis asumiremos que seguirá una estimación estadística, ya que este tipo de estudio está interesado en determinar el grado de proporcionalidad entre dos variables en la misma muestra de sujetos.

a) Planteamiento de las Hipótesis:

H_0 : La medida en que incide el tipo de liderazgo carismático NO es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020.



H_1 : La medida en que incide el tipo de liderazgo carismático SI es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020.

- b) La prueba es unilateral y de cola derecha.
- c) Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

- d) Prueba estadística:

Chi cuadrado se obtendrá X^2 .

- e) Calculo del estadístico de prueba.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Liderazgo carismático

Tabla 1

Los docentes y directores promueven el liderazgo carismático según las políticas de la institución en los estudiantes de la Institución Educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	14,3	14,3	14,3
	A VECES	42	50,0	50,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem los docentes y directores promueven el liderazgo carismático según las políticas de la institución en los estudiantes de la Institución Educativa; 12 de los encuestados precisaron que nunca que represento el 14,3%; 42 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces relativamente represento el 50% y 3º de los encuestados precisaron que siempre los docentes y directores promueven el liderazgo carismático según las políticas de la institución en los estudiantes de la Institución Educativa.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces los docentes y directores promueven el liderazgo carismático según las políticas de la institución en los estudiantes de la Institución Educativa.

Los docentes y directores promueven el liderazgo carismático según las políticas de la institución en los estudiantes de la Institución Educativa.

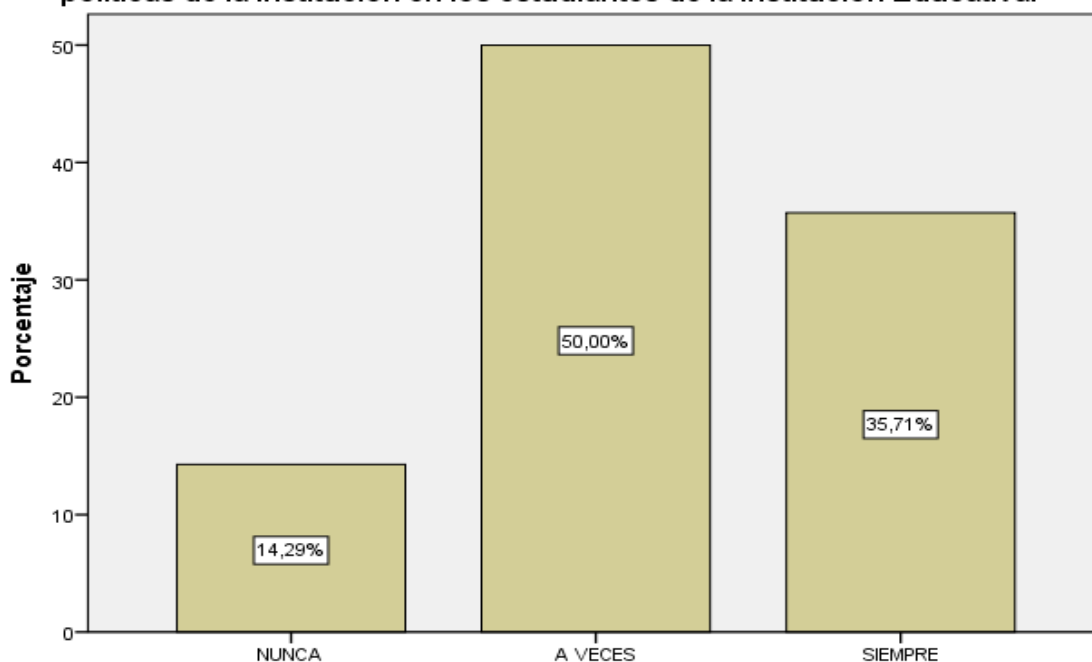


Tabla 2

La política a nivel de la institución educativa, se relaciona con la asertividad del liderazgo carismático y promueve buen clima Institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9,5	9,5	9,5
	A VECES	46	54,8	54,8	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem la política a nivel de la institución educativa, se relaciona con la asertividad del liderazgo carismático y promueve buen clima Institucional; 08 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 9,5%; 46 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 50% y 30 de los encuestados precisaron que siempre la política a nivel de la institución educativa, se relaciona con la asertividad del liderazgo carismático y promueve buen clima Institucional siendo el 35,7% de la muestra estudiada.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces la política a nivel de la institución educativa, se relaciona con la asertividad del liderazgo carismático y promueve buen clima Institucional.

La política a nivel de la institución educativa, se relaciona con la asertividad del liderazgo carismático y promueve buen clima Institucional.

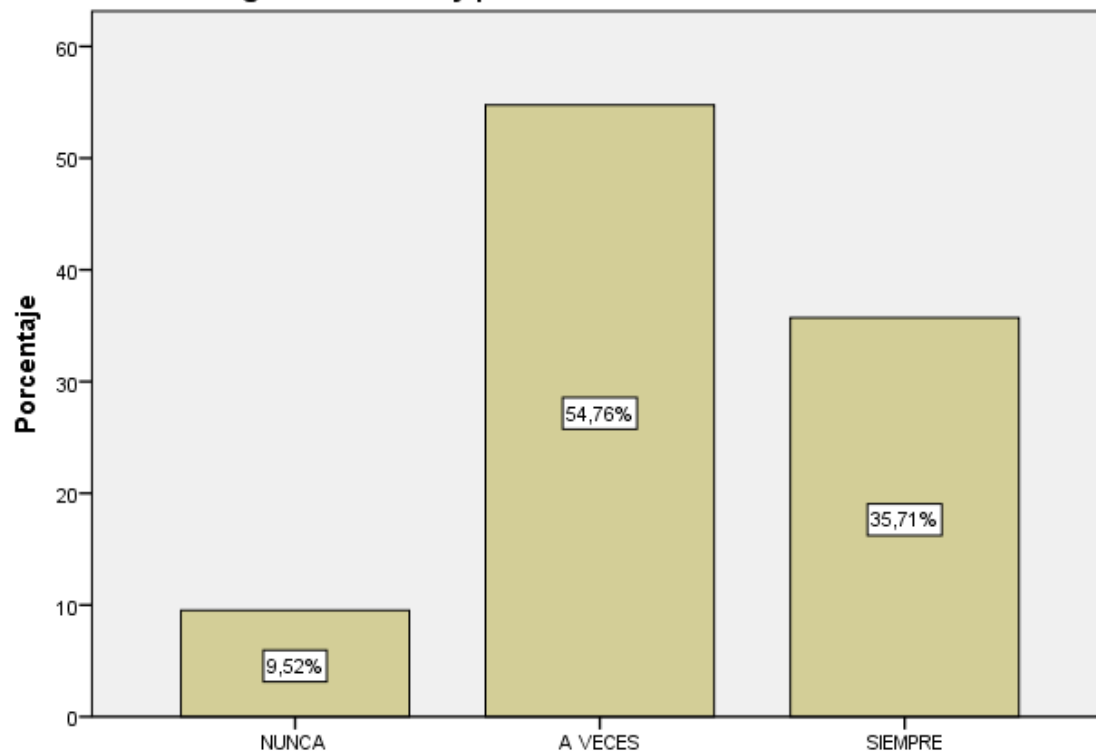


Tabla 3*El director conoce del liderazgo carismático en su integralidad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	NUNCA	10	11,9	11,9
	A VECES	44	52,4	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem el director conoce del liderazgo carismático en su integralidad; 10 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 11,9%; 44 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 52,4% y 30 de los encuestados precisaron que siempre la política a nivel de la institución educativa, se relaciona con la asertividad del liderazgo carismático y promueve buen clima Institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces el director conoce del liderazgo carismático en su integralidad.



El director conoce del liderazgo carismático en su integralidad.

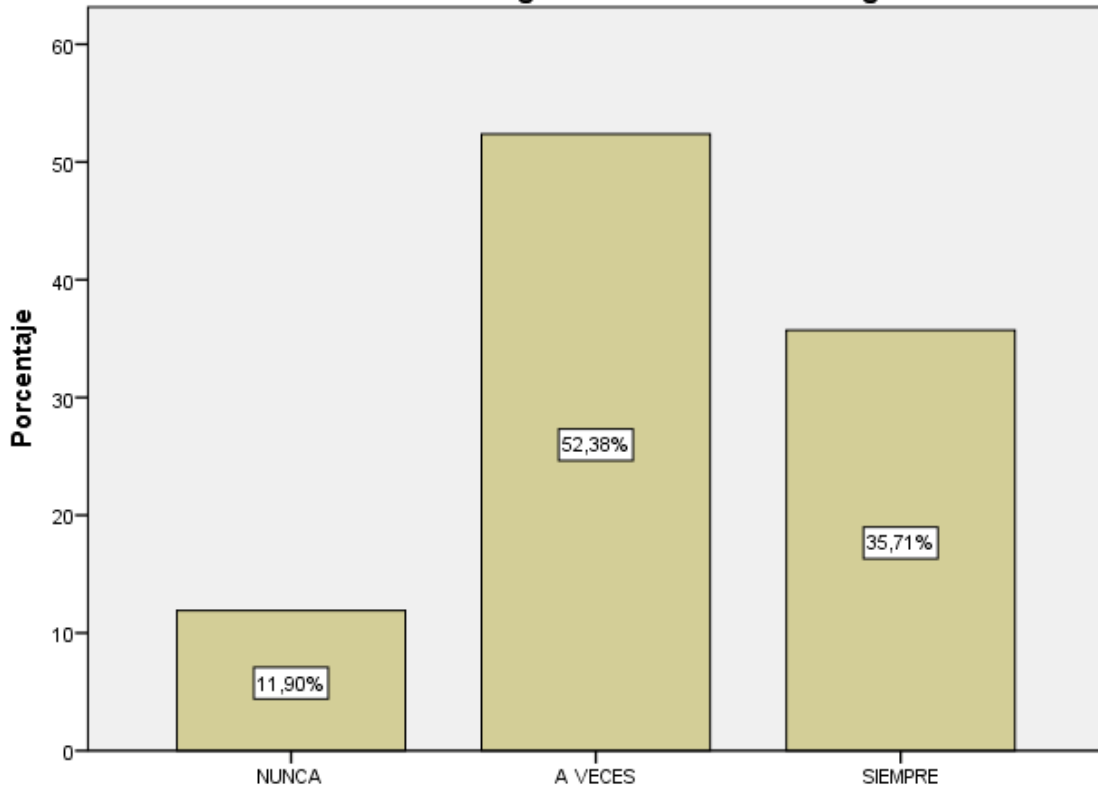


Tabla 4

Los directivos de la institución educativa tienen capacidad para promover el liderazgo carismático para la gestión institucional.

		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,3	8,3	8,3
	A VECES	47	56,0	56,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem los directivos de la institución educativa tienen capacidad para promover el liderazgo carismático para la gestión institucional; 07 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 08,3%; 47 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 56% y 30 de los encuestados precisaron que siempre los directivos de la institución educativa tienen capacidad para promover el liderazgo carismático para la gestión institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces los directivos de la institución educativa tienen capacidad para promover el liderazgo carismático para la gestión institucional.

Los directivos de la institución educativa tienen capacidad para promover el liderazgo carismático para la gestión institucional.

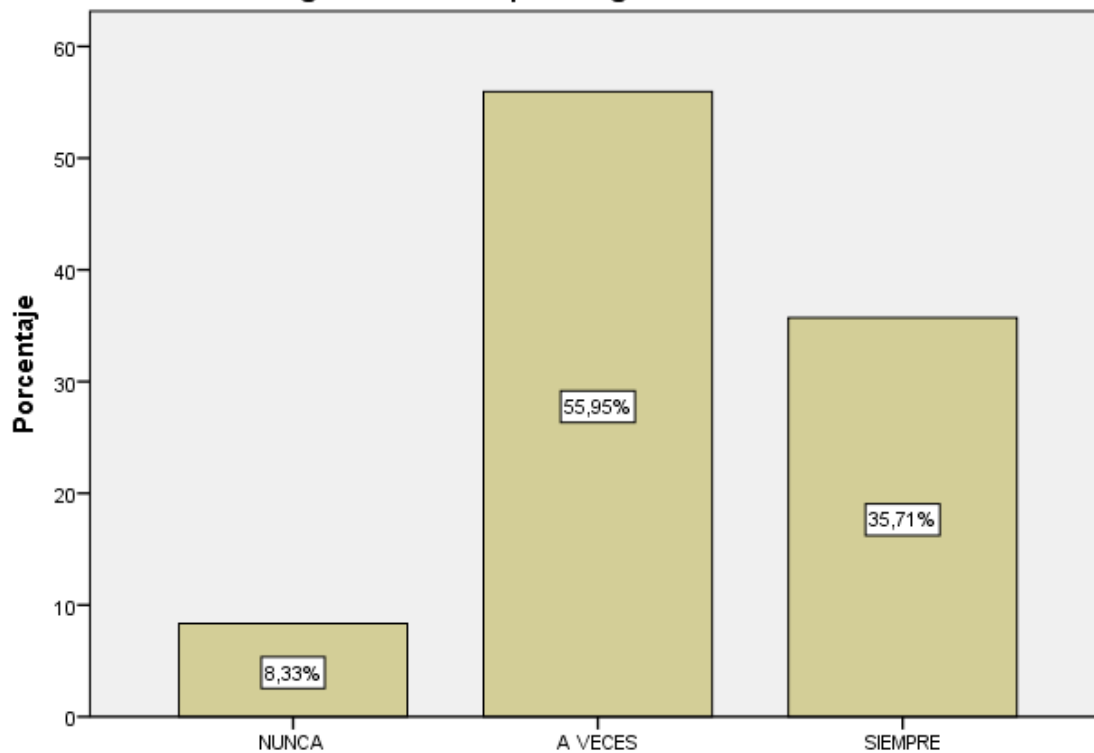


Tabla 5

El estudiante denota destrezas para promover el liderazgo carismático.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	14,3	14,3	14,3
	A VECES	42	50,0	50,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem el estudiante denota destrezas para promover el liderazgo carismático; 12 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 14,3%; 42 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 50% y 30 de los encuestados precisaron que siempre el estudiante denota destrezas para promover el liderazgo carismático que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces el estudiante denota destrezas para promover el liderazgo carismático.



El estudiante denota destrezas para promover el liderazgo carismático.

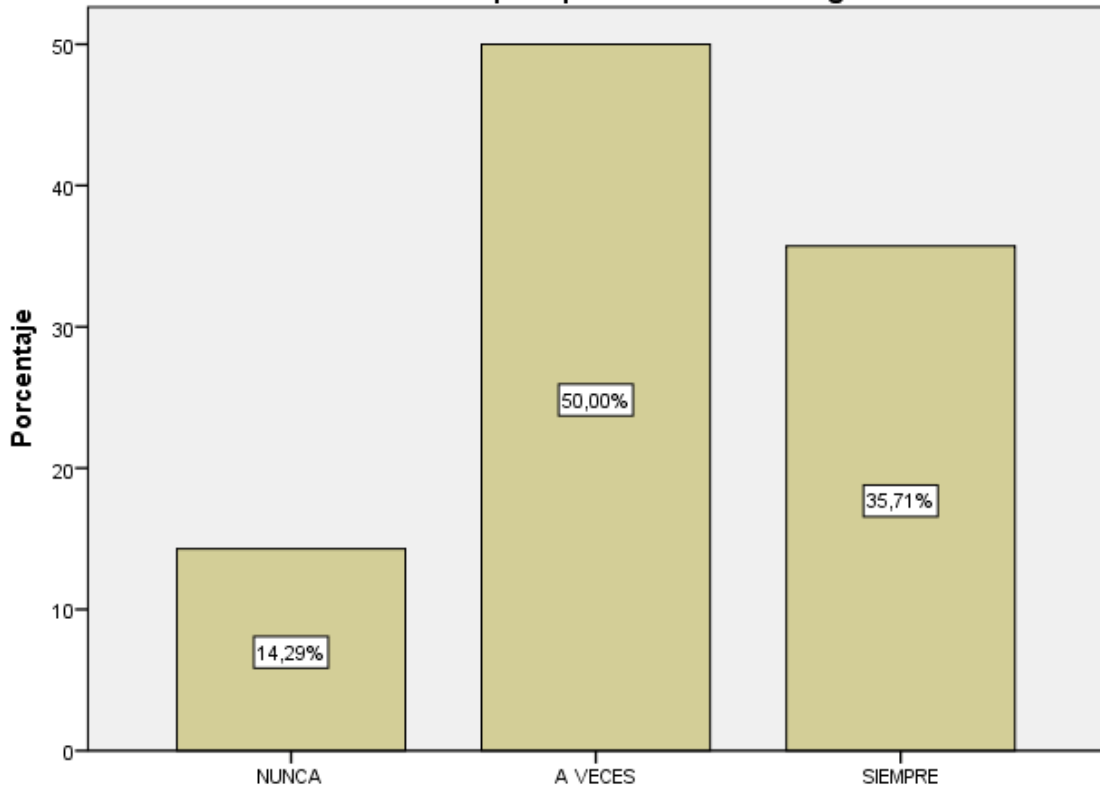


Tabla 5A*Dimensión perseverancia del liderazgo carismático*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9,5	9,5
	A VECES	46	54,8	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre la dimensión perseverancia del liderazgo carismático; 08 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 09,5 %; 46 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 54,8% y 30 de los encuestados precisaron que siempre sobre la dimensión perseverancia del liderazgo carismático que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces tiende la perseverancia del liderazgo carismático.

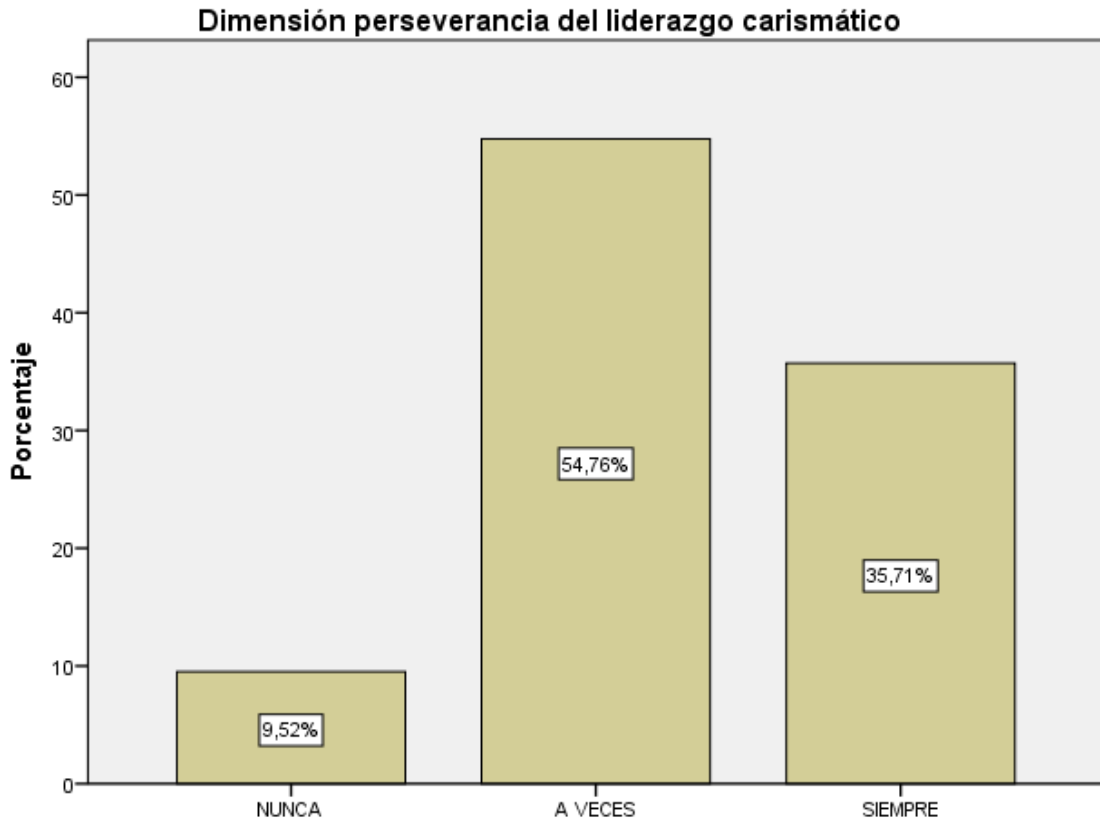


Tabla 6***El director es un líder que influye en los estudiantes de la Institución Educativa***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	11,9	11,9	11,9
	A VECES	44	52,4	52,4	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre el director es un líder que influye en los estudiantes de la Institución Educativa; 10 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 11,9 %; 44 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 52,4% y 30 de los encuestados precisaron que siempre el director es un líder que influye en los estudiantes de la Institución Educativa que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces el director es un líder que influye en los estudiantes de la Institución Educativa.

El director es un líder que influye en los estudiantes de la Institución Educativa.

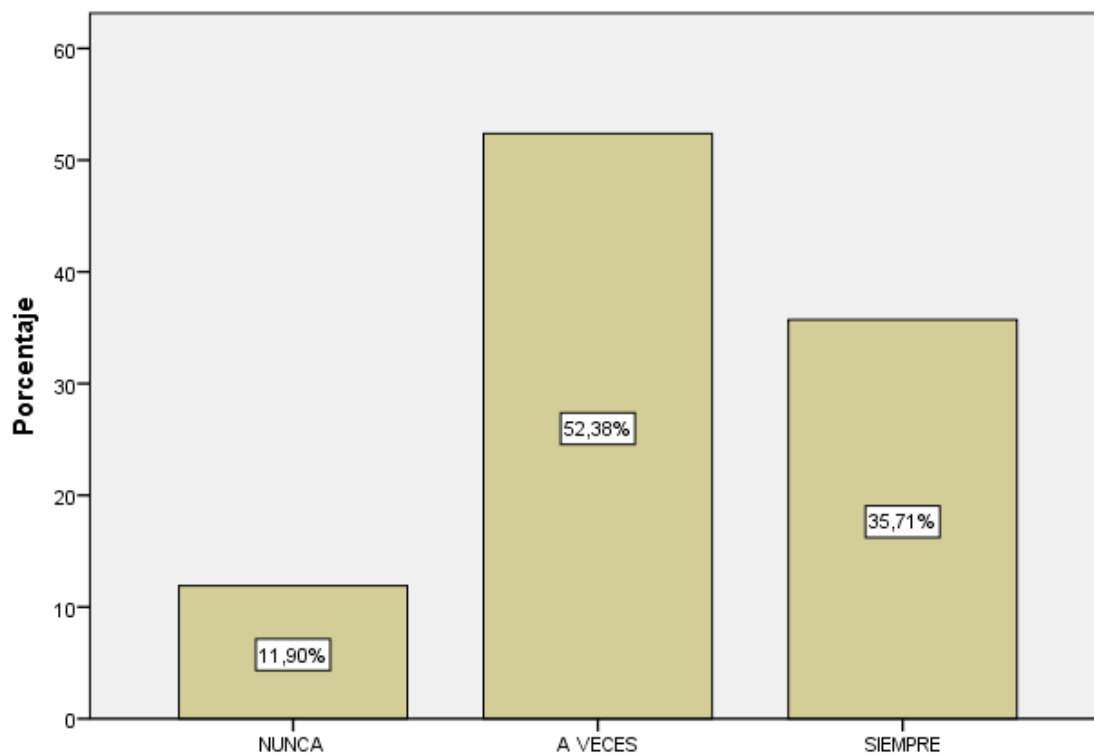


Tabla 7

En la Institución Educativa el trabajo cooperativo es percibido por los miembros de la comunidad a fin de que esta se considere como uno de los mejores en el contexto de la región Ica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,3	8,3	8,3
	A VECES	47	56,0	56,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre si en la Institución Educativa el trabajo cooperativo es percibido por los miembros de la comunidad a fin de que esta se considere como uno de los mejores en el contexto de la región Ica; 07 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 08,3 %; 47 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 56% y 30 de los encuestados precisaron que siempre en la Institución Educativa el trabajo cooperativo es percibido por los miembros de la comunidad a fin de que esta se considere como uno de los mejores en el contexto de la región Ica que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces en la Institución Educativa el trabajo cooperativo es percibido por los miembros de la comunidad a fin de que esta se considere como uno de los mejores en el contexto de la región Ica.



En la Institución Educativa el trabajo cooperativo es percibido por los miembros de la comunidad a fin de que esta se considere como uno de los mejores en el contexto de la región Ica.

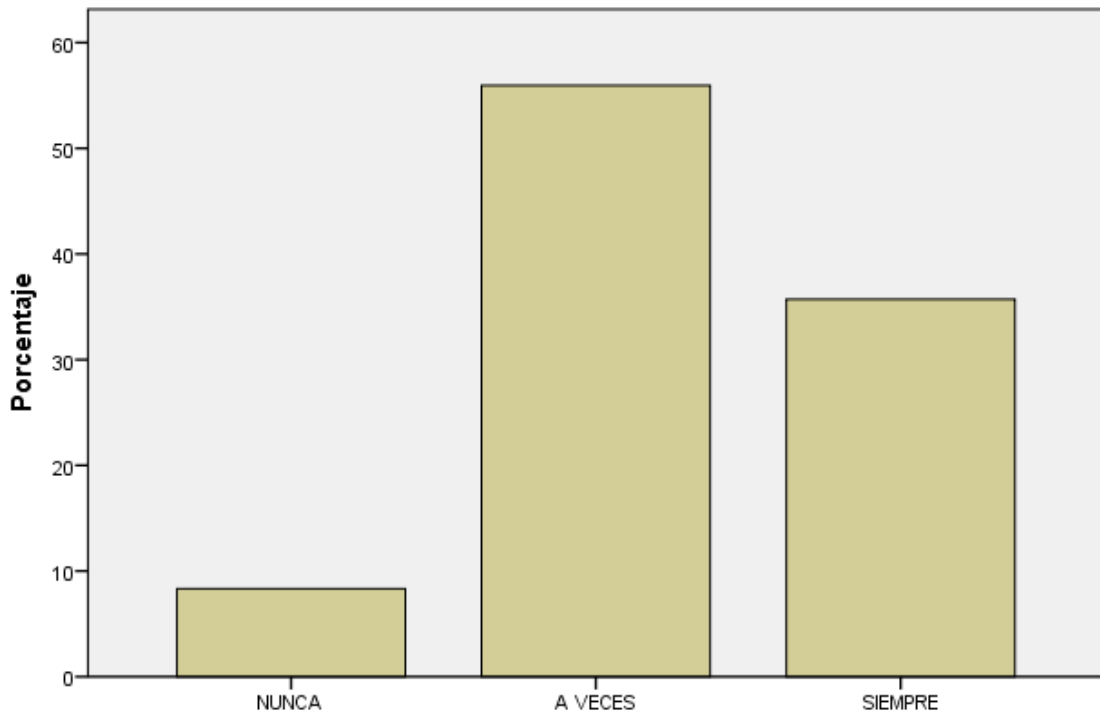


Tabla 8

La participación activa, sus destrezas de los docentes y directores promueve el liderazgo carismático.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	14,3	14,3	14,3
	A VECES	42	50,0	50,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre la participación activa, sus destrezas de los docentes y directores promueve el liderazgo carismático; 12 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 14,3 %; 42 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 50% y 30 de los encuestados precisaron que siempre sobre la participación activa, sus destrezas de los docentes y directores promueve el liderazgo carismático que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces la participación activa, sus destrezas de los docentes y directores promueve el liderazgo carismático.

La participación activa, sus destrezas de los docentes y directores promueve el liderazgo carismático.

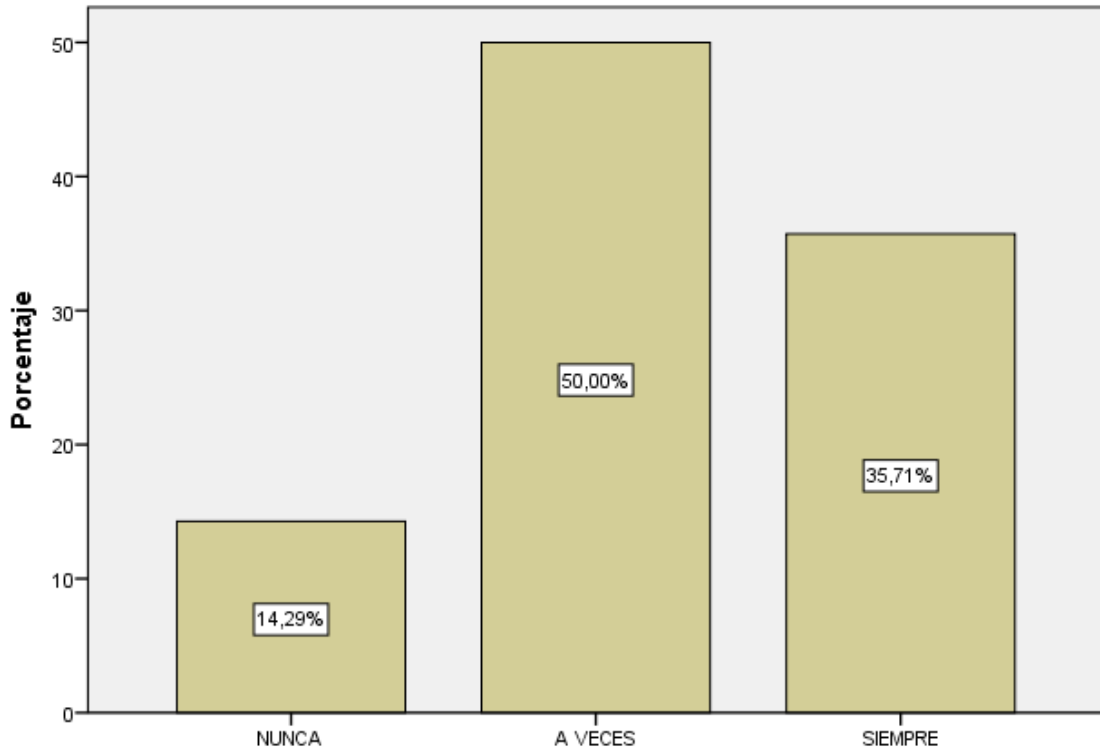


Tabla 9: Los docentes son líderes carismáticos que promueven el liderazgo en los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9,5	9,5	9,5
	A VECES	46	54,8	54,8	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre los docentes son líderes carismáticos que promueven el liderazgo en los estudiantes; 08 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 09,5 %; 46 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 54,8 y 30 de los encuestados precisaron que siempre sobre los docentes son líderes carismáticos que promueven el liderazgo en los estudiantes que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces los docentes son líderes carismáticos que promueven el liderazgo en los estudiantes.

Los docentes son líderes carismáticos que promueven el liderazgo en los estudiantes.

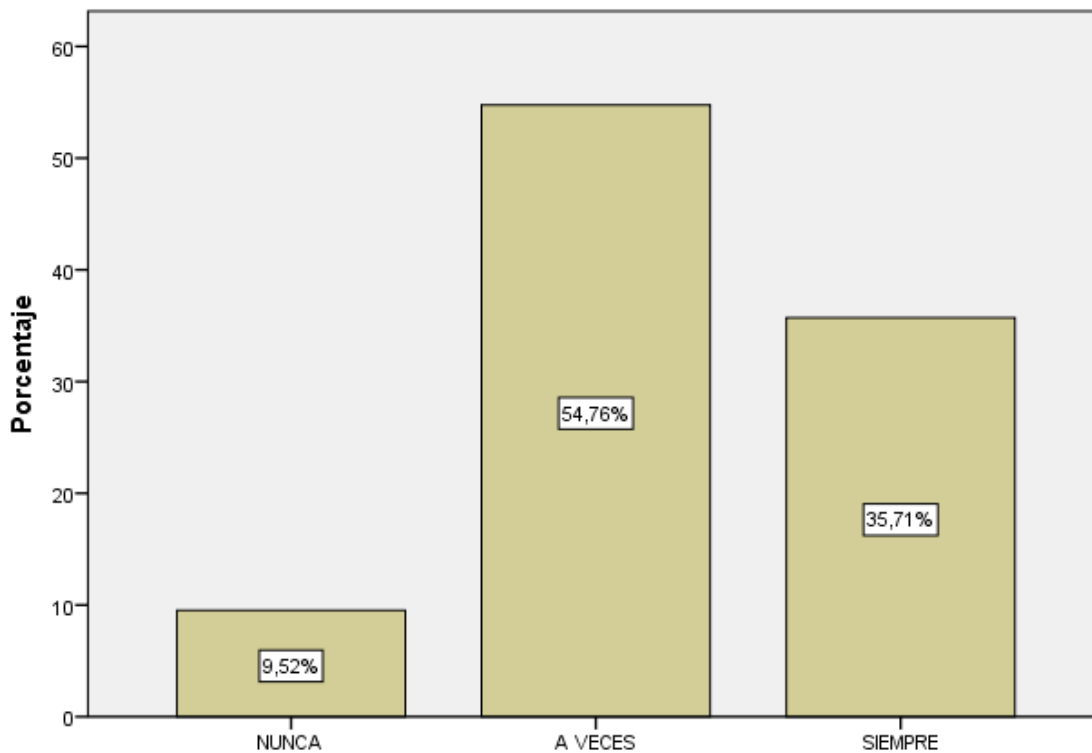




Tabla 10: Se estimula en la Institución Educativa la promoción del liderazgo a través del reconocimiento a sus estudiantes y docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	11,9	11,9	11,9
	A VECES	44	52,4	52,4	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre si se estimula en la Institución Educativa la promoción del liderazgo a través del reconocimiento a sus estudiantes y docentes; 10 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 11,9 %; 44 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 52,4 y 30 de los encuestados precisaron que siempre sobre si se estimula en la Institución Educativa la promoción del liderazgo a través del reconocimiento a sus estudiantes y docentes que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se estimula en la Institución Educativa la promoción del liderazgo a través del reconocimiento a sus estudiantes y docentes.



Se estimula en la Institución Educativa la promoción del liderazgo a través del reconocimiento a sus estudiantes y docentes

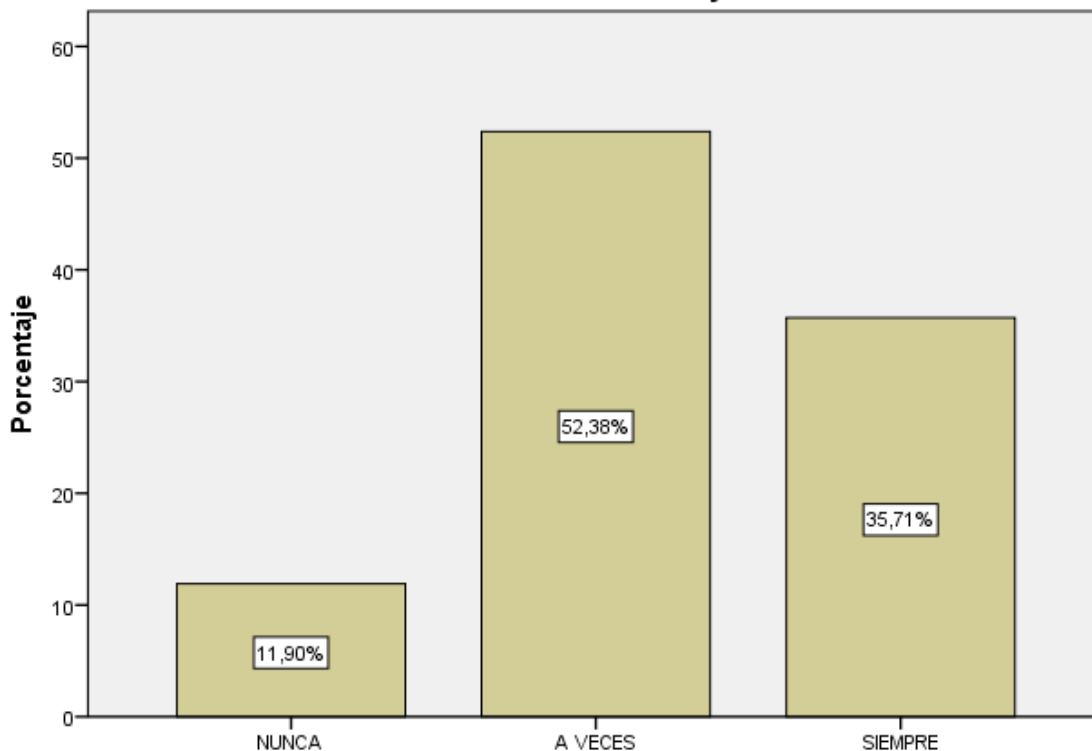


Tabla 10A: dimensión entusiasmo del liderazgo carismático

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,3	8,3	8,3
	A VECES	47	56,0	56,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre la dimensión entusiasmo del liderazgo carismático; 07 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 08,3 %; 47 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 56 y 30 de los encuestados precisaron que siempre sobre la dimensión que existe entusiasmo del liderazgo carismático que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se percibe la dimensión entusiasmo del liderazgo carismático.

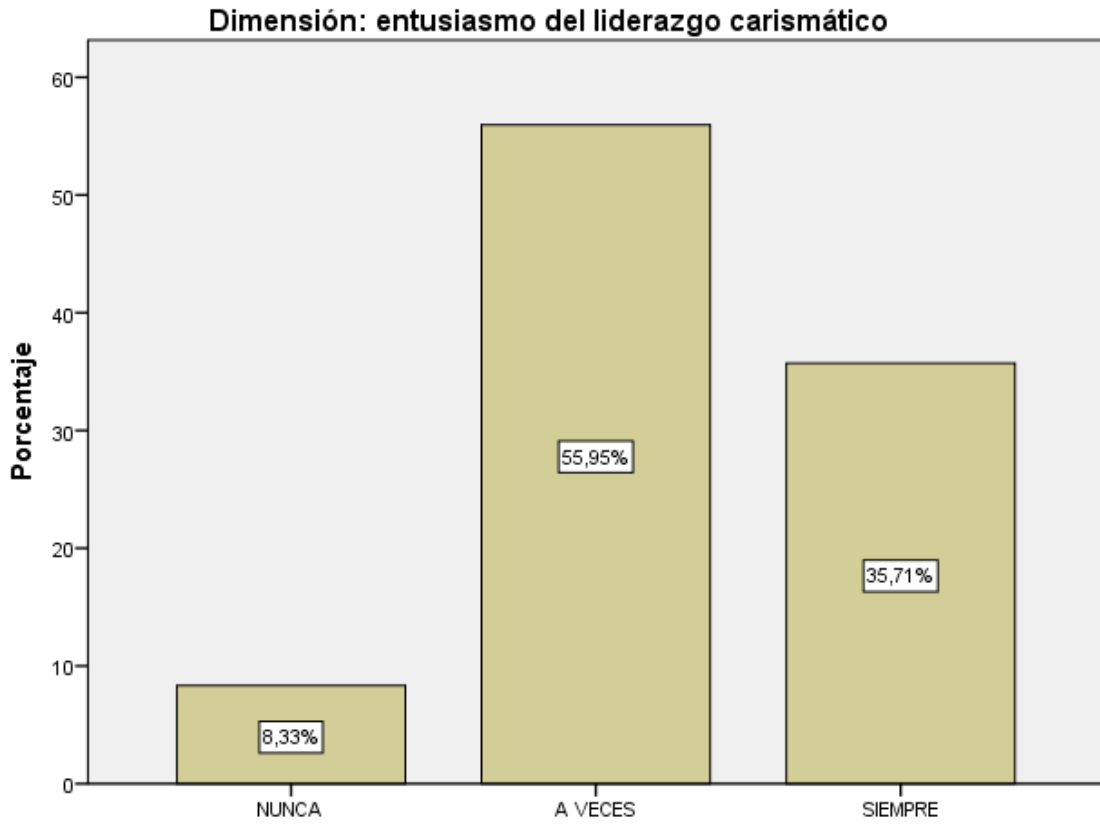


Tabla 10B
Variable liderazgo carismático.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	12	14,3	14,3	14,3
A VECES	42	50,0	50,0	64,3
SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

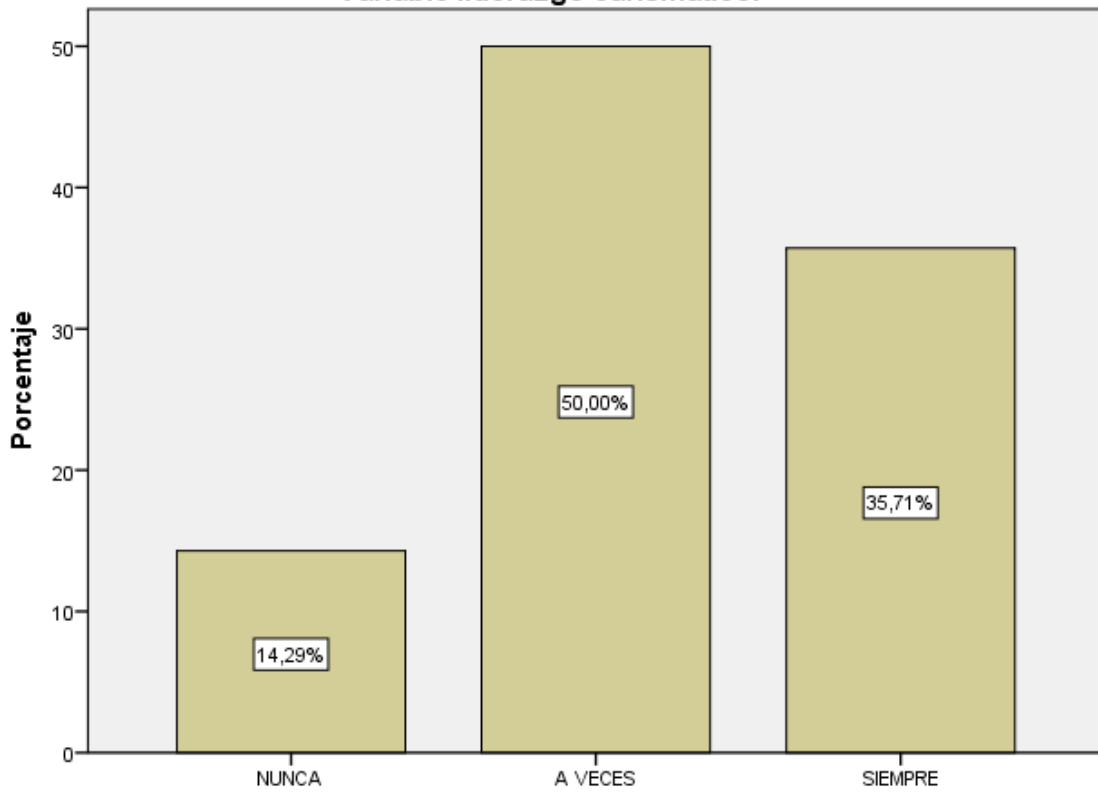
Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre la variable liderazgo carismático; 12 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 14,3 %; 42 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 50 y 30 de los encuestados precisaron que siempre se toma en cuenta liderazgo carismático que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se percibe la variable liderazgo carismático.



Variable liderazgo carismático.



CLIMA INSTITUCIONAL

Tabla 11

Los directivos, docentes y miembros de la comunidad educativa a nivel institucional muestran responsabilidad en sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9,5	9,5	9,5
	A VECES	46	54,8	54,8	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre los directivos, docentes y miembros de la comunidad educativa a nivel institucional muestran responsabilidad en sus funciones; 08 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 09,5 %; 46 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 54,8% y 30 de los encuestados precisaron que siempre se toma en cuenta que los directivos, docentes y miembros de la comunidad educativa a nivel institucional muestran responsabilidad en sus funciones que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se percibe que los directivos, docentes y miembros de la comunidad educativa a nivel institucional muestran responsabilidad en sus funciones.



Los directivos, docentes y miembros de la comunidad educativa a nivel institucional muestran responsabilidad en sus funciones.

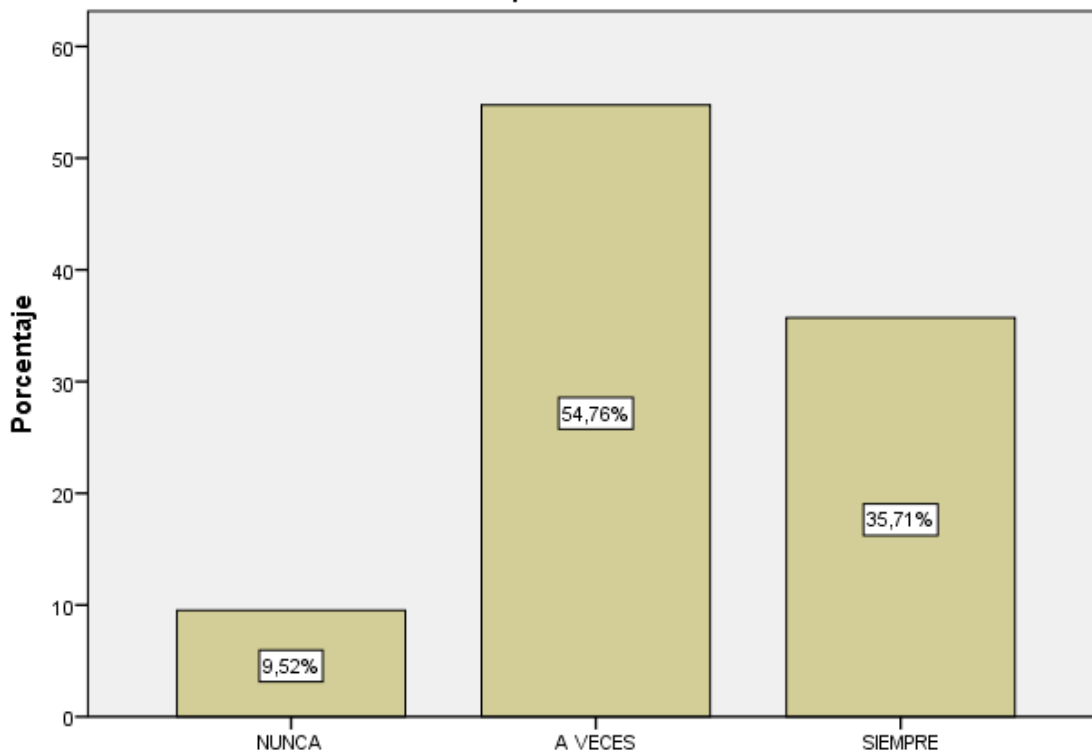


Tabla 12 Los miembros de la comunidad educativa de la institución muestran respeto ante todas las labores ejercidas desde sus cargos y funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	11,9	11,9	11,9
	A VECES	44	52,4	52,4	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre los miembros de la comunidad educativa de la institución muestran respeto ante todas las labores ejercidas desde sus cargos y funciones; 10 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 11,9%; 44 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 52,4% y 30 de los encuestados precisaron que siempre se toma en cuenta que los miembros de la comunidad educativa de la institución muestran respeto ante todas las labores ejercidas desde sus cargos y funciones que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se percibe que los miembros de la comunidad educativa de la institución muestran respeto ante todas las labores ejercidas desde sus cargos y funciones.



Los miembros de la comunidad educativa de la institución muestran respeto ante todas las labores ejercidas desde sus cargos y funciones.

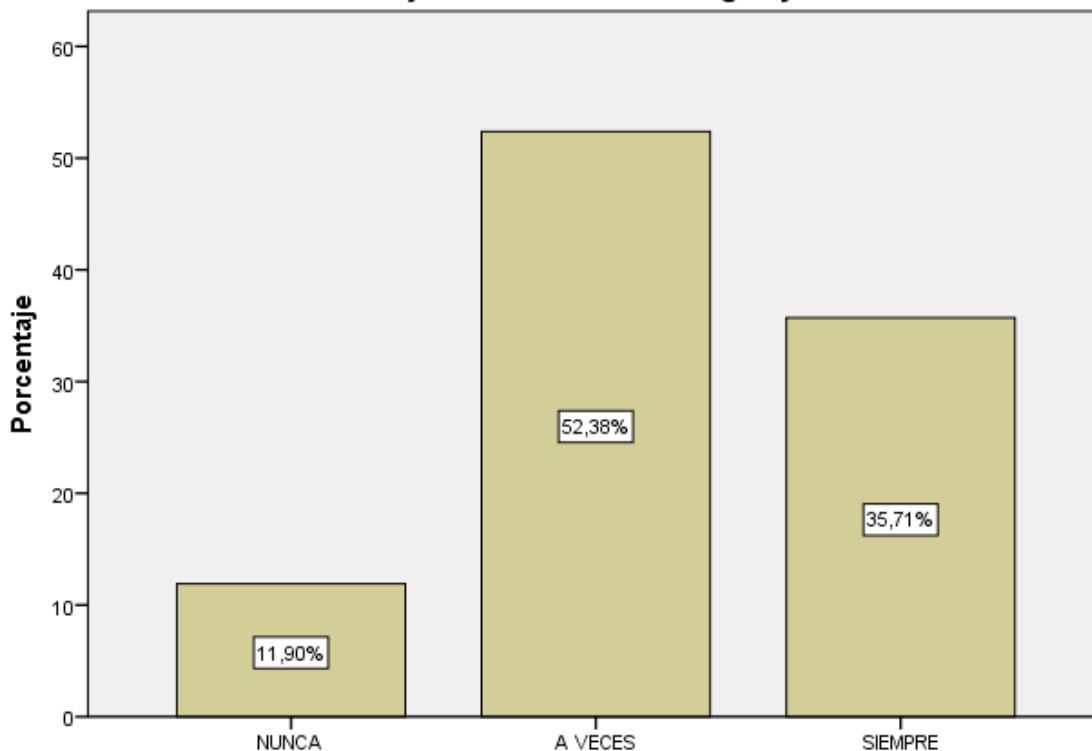


Tabla 13

Los directivos de la institución educativa son asertivos en la gestión institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,3	8,3	8,3
	A VECES	47	56,0	56,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre los directivos de la institución educativa son asertivos en la gestión institucional; 07 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 08,3%; 47 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 56% y 30 de los encuestados precisaron que los directivos de la institución educativa son asertivos en la gestión institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se percibe que los directivos de la institución educativa son asertivos en la gestión institucional.



Los directivos de la institución educativa son asertivos en la gestión institucional.

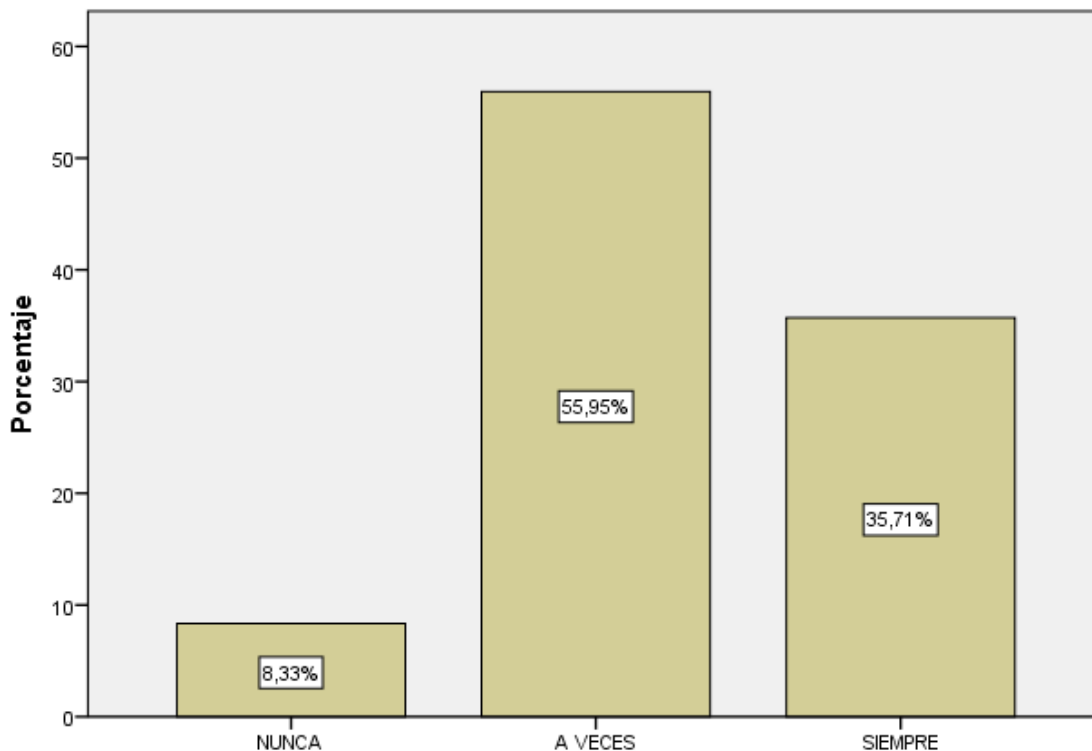


Tabla 14

Los directivos y docentes son empáticos con los estudiantes desde su cargo y funciones a nivel institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	14,3	14,3	14,3
	A VECES	42	50,0	50,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre los directivos y docentes son empáticos con los estudiantes desde su cargo y funciones a nivel institucional.; 12 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 14,3%; 42 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 50% y 30 de los encuestados precisaron los directivos y docentes son empáticos con los estudiantes desde su cargo y funciones a nivel institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se percibe que los directivos y docentes son empáticos con los estudiantes desde su cargo y funciones a nivel institucional.

Los directivos y docentes son empáticos con los estudiantes desde su cargo y funciones a nivel institucional.

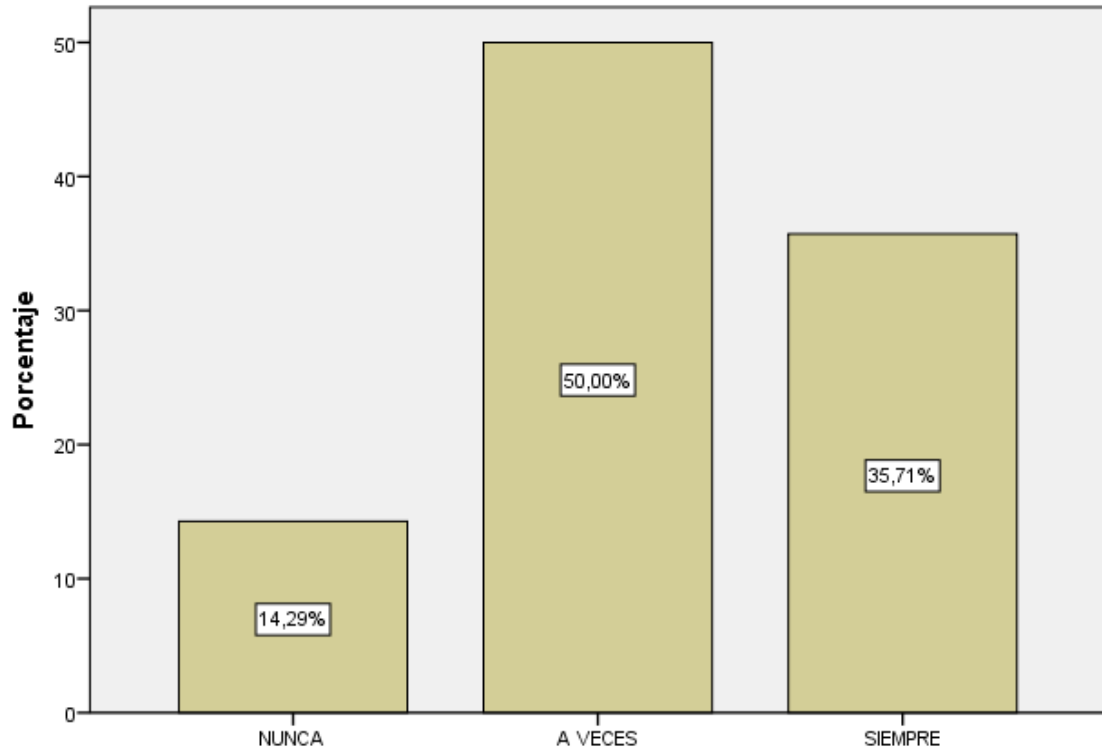


Tabla 15

En la institución educativa la gestión institucional causa impacto entre sus miembros, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9,5	9,5	9,5
	A VECES	46	54,8	54,8	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem en la institución educativa la gestión institucional causa impacto entre sus miembros, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.; 08 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 09,5%; 46 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 50% y 30 de los encuestados precisaron los directivos y docentes son empáticos con los estudiantes desde su cargo y funciones a nivel institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se percibe que en la institución educativa la gestión institucional causa impacto entre sus miembros, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.



En la institución educativa la gestión institucional causa impacto entre sus miembros, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.

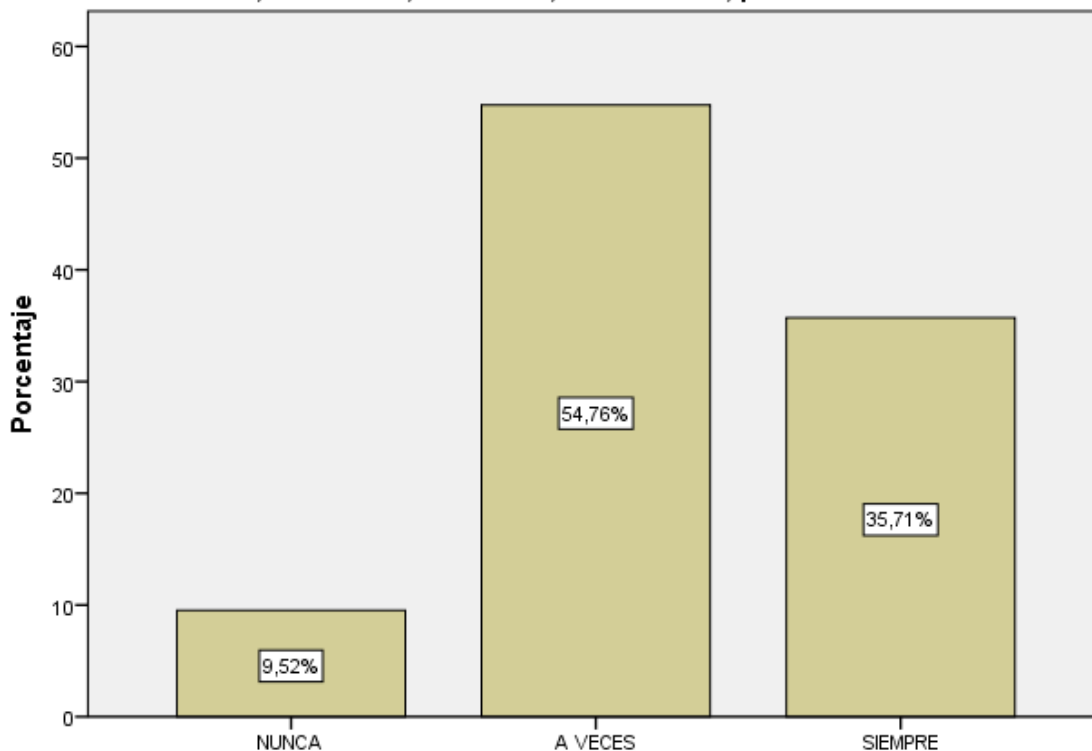




Tabla 15A dimensión pertinencia de la gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	11,9	11,9	11,9
	A VECES	44	52,4	52,4	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre la dimensión referida a la pertinencia de la gestión institucional; 10 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 11,9%; 44 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 52,4% y 30 de los encuestados precisaron la pertinencia de la gestión institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se percibe que en la institución educativa existe pertinencia de la gestión institucional.



Dimensión pertinencia de la gestión institucional

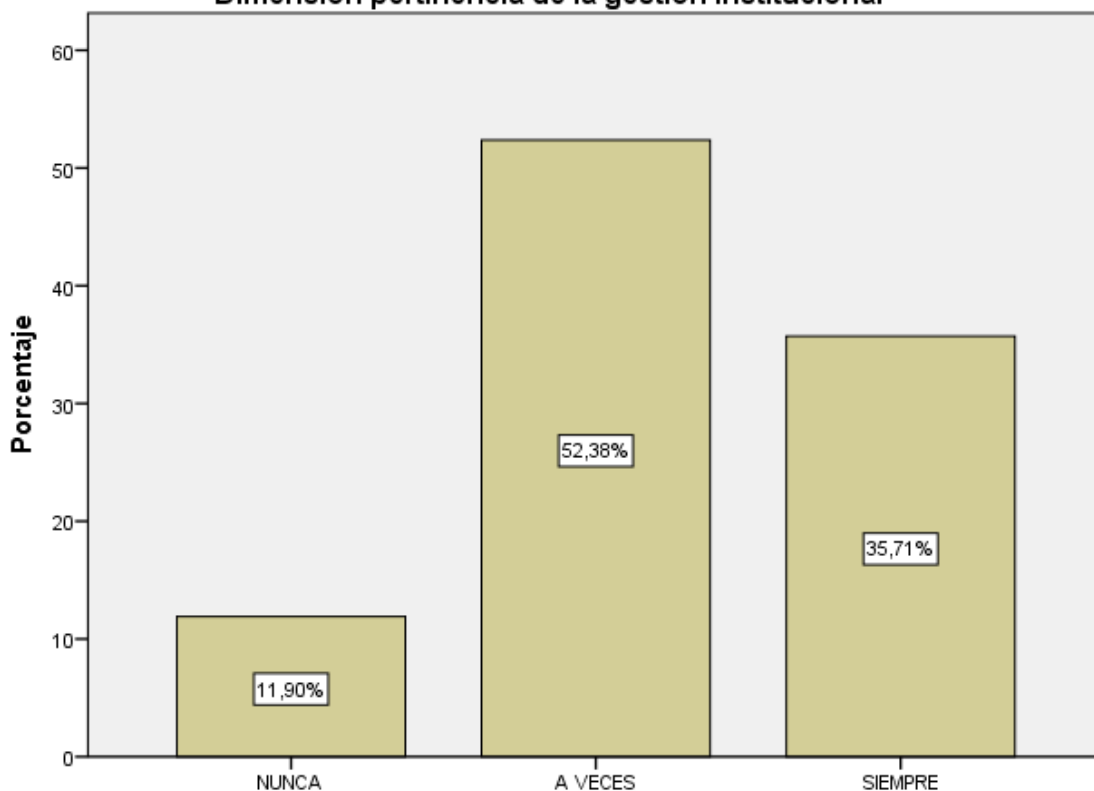


Tabla 16

Tiene importancia la proactividad que se denota en los directivos, docentes para la gestión institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,3	8,3	8,3
	A VECES	47	56,0	56,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre si tiene importancia la proactividad que se denota en los directivos, docentes para la gestión institucional; 07 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 08,3%; 47 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 56% y 30 de los encuestados precisaron la importancia de la proactividad que se denota en los directivos, docentes para la gestión institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces si se percibe que si se tiene importancia la proactividad que se denota en los directivos, docentes para la gestión institucional.

Tiene importancia la proactividad que se denota en los directivos, docentes para la gestión institucional.

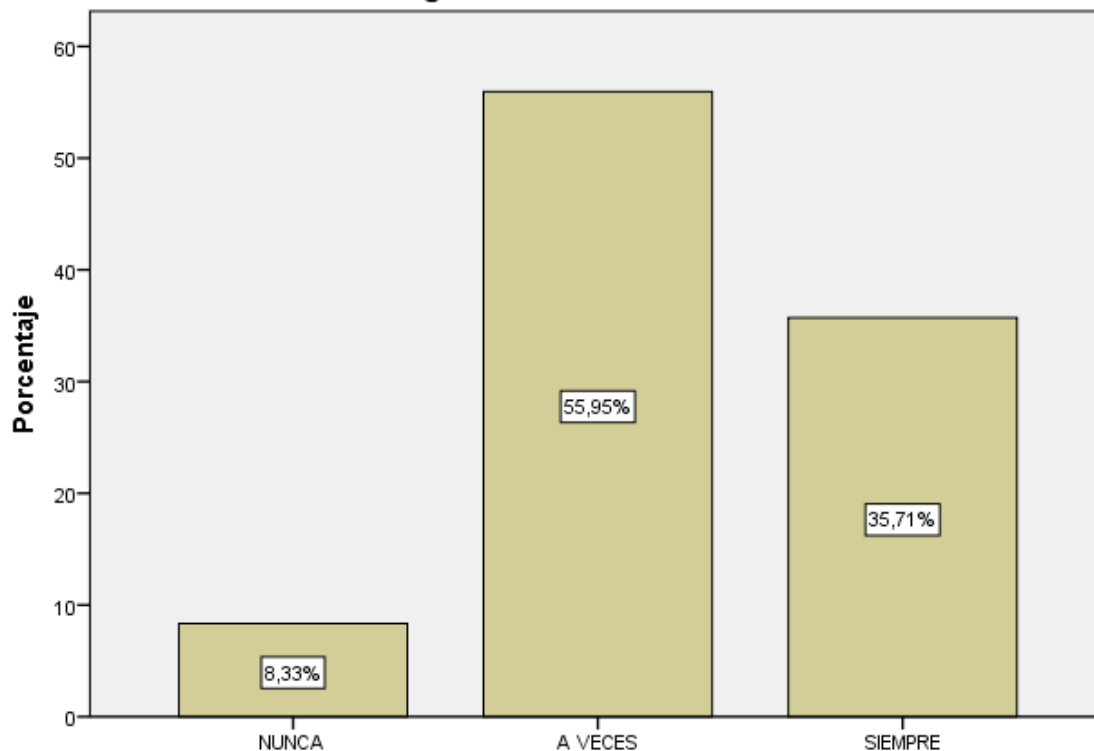




Tabla 17

El éxito profesional de los directivos, influyen en la gestión institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	14,3	14,3	14,3
	A VECES	42	50,0	50,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre si tiene importancia que el éxito profesional de los directivos, influyen en la gestión institucional; 12 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 14,3%; 42 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 50% y 30 de los encuestados precisaron la importancia del éxito profesional de los directivos, influyen en la gestión institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces el éxito profesional de los directivos, influyen en la gestión institucional.



El éxito profesional de los directivos, influyen en la gestión institucional.

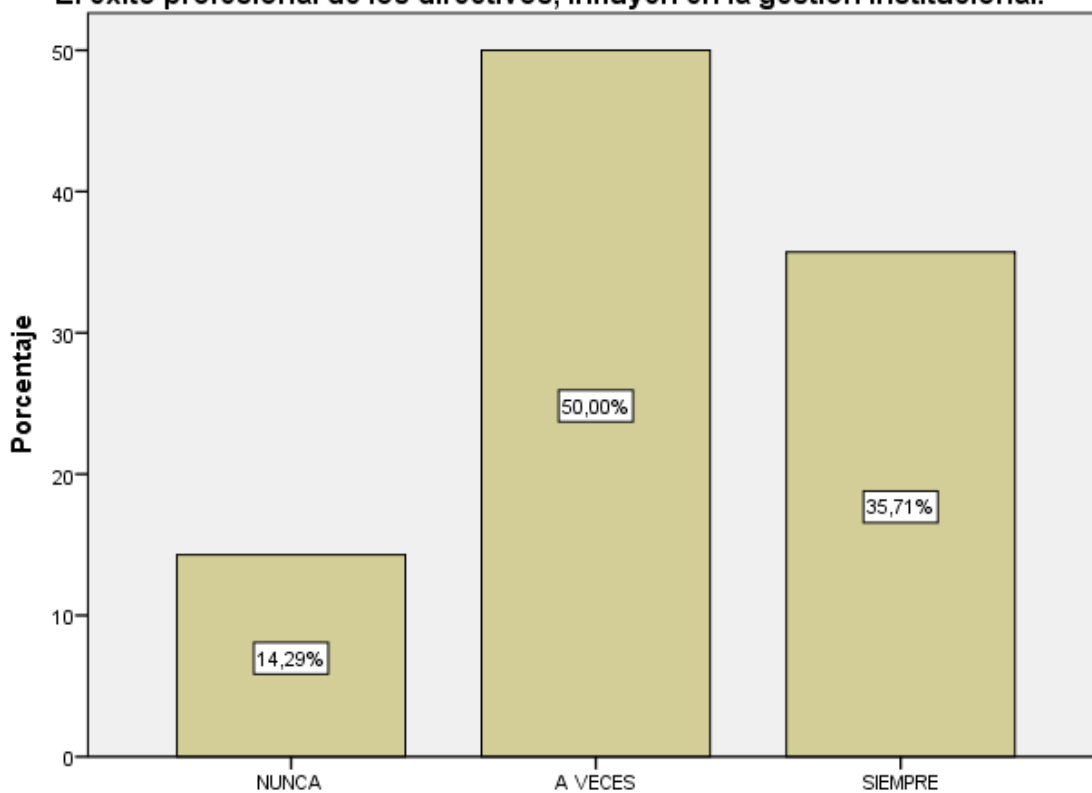


Tabla 18 Los resultados de la gestión institucional favorece del desarrollo de la institución educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9,5	9,5	9,5
	A VECES	46	54,8	54,8	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre los resultados de la gestión institucional favorece del desarrollo de la institución educativa; 08 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 09,5%; 46 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 54,8% y 30 de los encuestados precisaron que los resultados de la gestión institucional favorece del desarrollo de la institución educativa que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces los resultados de la gestión institucional favorecen el desarrollo de la institución educativa.



Los resultados de la gestión institucional favorece del desarrollo de la institución educativa.

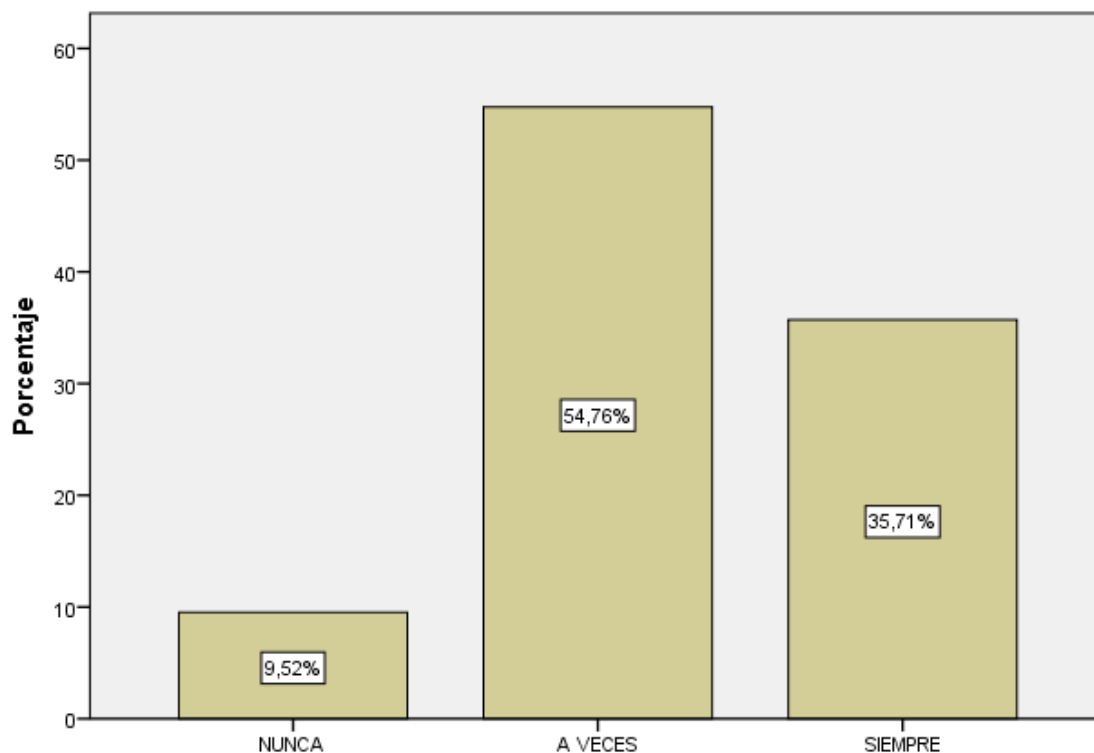


Tabla 19

Se cumplen con todos los procesos de una buena gestión institucional por parte de los miembros de la comunidad educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	11,9	11,9	11,9
	A VECES	44	52,4	52,4	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre si se cumplen con todos los procesos de una buena gestión institucional por parte de los miembros de la comunidad educativa; 10 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 11,9%; 44 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 52,4% y 30 de los encuestados precisaron que se cumplen con todos los procesos de una buena gestión institucional por parte de los miembros de la comunidad educativa que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces se cumplen con todos los procesos de una buena gestión institucional por parte de los miembros de la comunidad educativa.



Se cumplen con todos los procesos de una buena gestión institucional por parte de los miembros de la comunidad educativa.

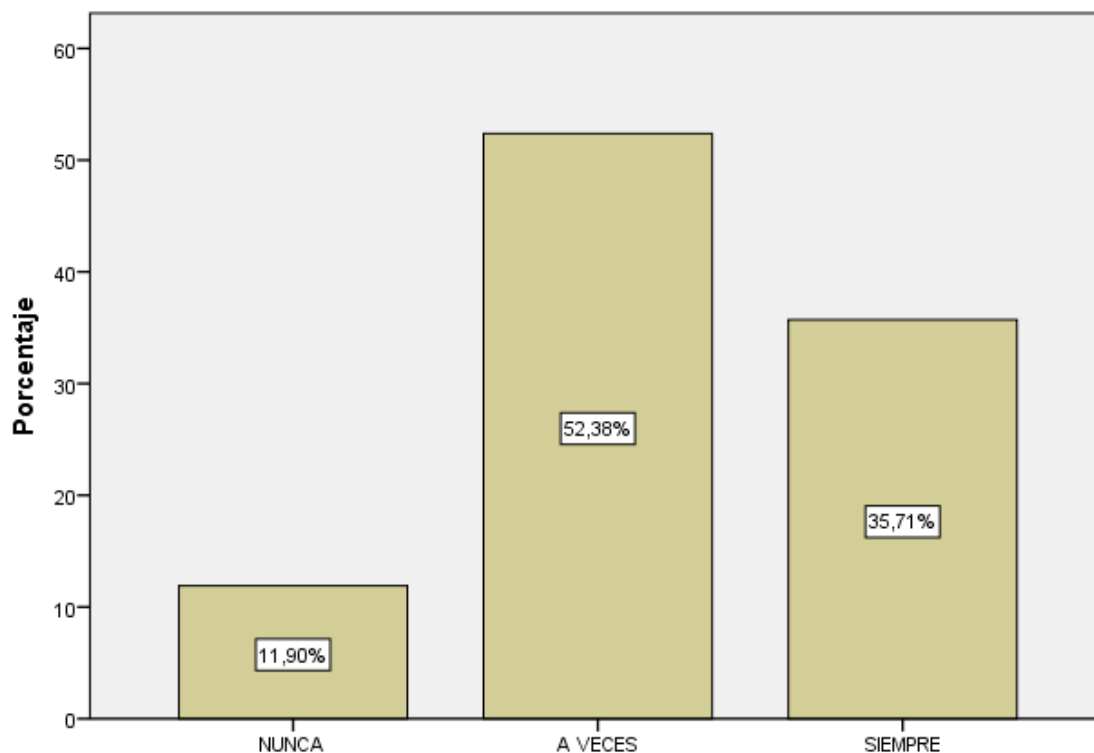


Tabla 20

A nivel de la institución educativa se cuenta con todos los insumos necesarios para la gestión institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,3	8,3	8,3
	A VECES	47	56,0	56,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre si a nivel de la institución educativa se cuenta con todos los insumos necesarios para la gestión institucional; 07 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 08,3%; 47 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 56% y 30 de los encuestados precisaron que a nivel de la institución educativa se cuenta con todos los insumos necesarios para la gestión institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces a nivel de la institución educativa se cuenta con todos los insumos necesarios para la gestión institucional.

A nivel de la institución educativa se cuenta con todos los insumos necesarios para la gestión institucional.

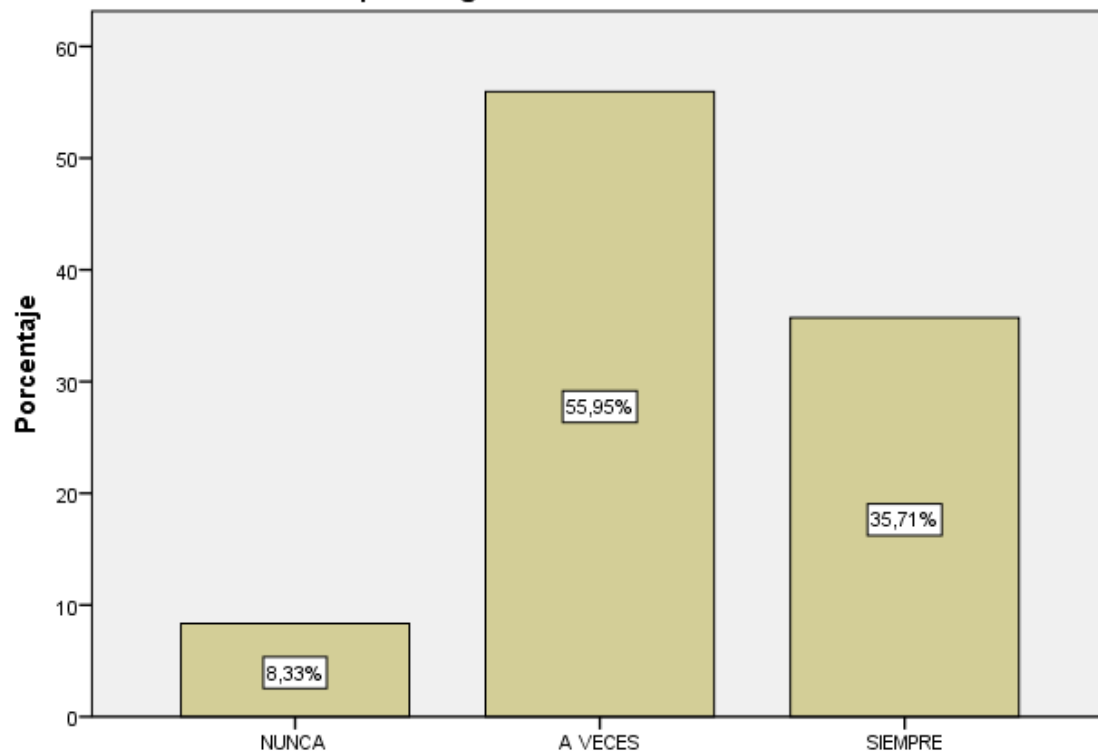


Tabla 20A dimensión compromiso en la gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	14,3	14,3	14,3
	A VECES	42	50,0	50,0	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem sobre la existencia del compromiso en la gestión institucional; 12 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 14,3%; 42 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 50% y 30 de los encuestados precisaron que existe un compromiso en la gestión institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces existe el compromiso en la gestión institucional.

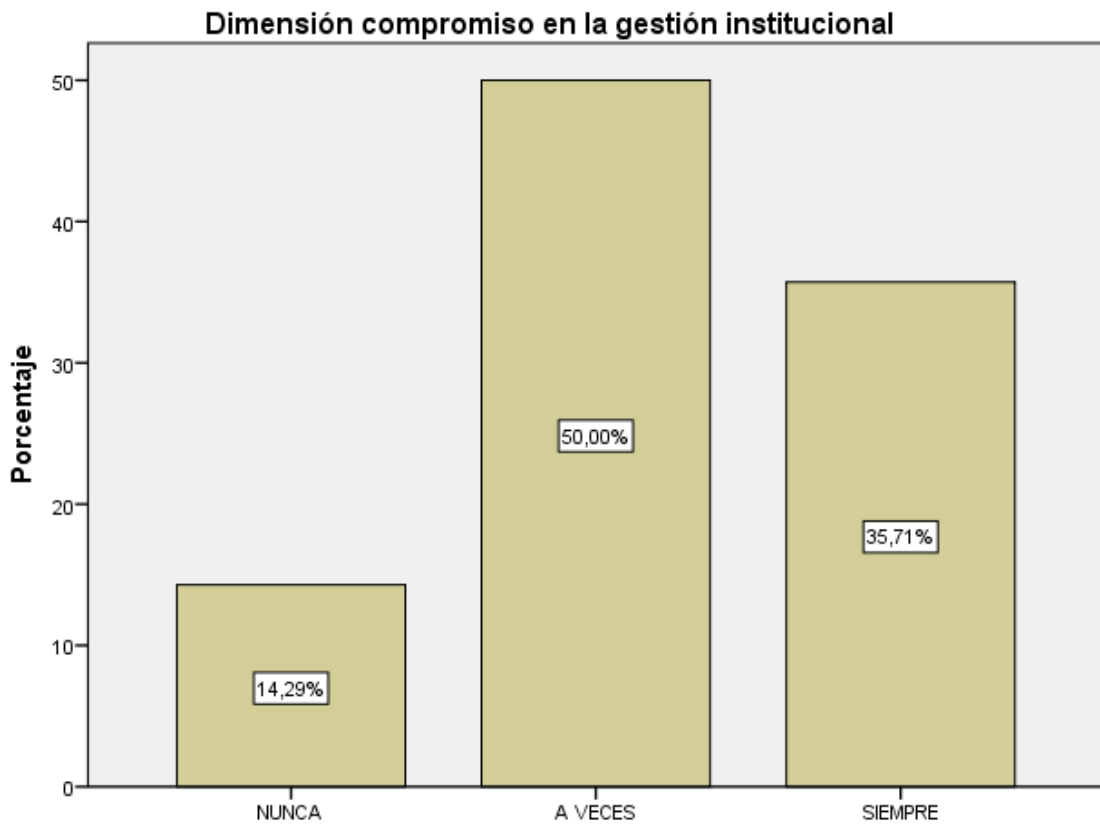


Tabla 20 B Variable gestión institucional

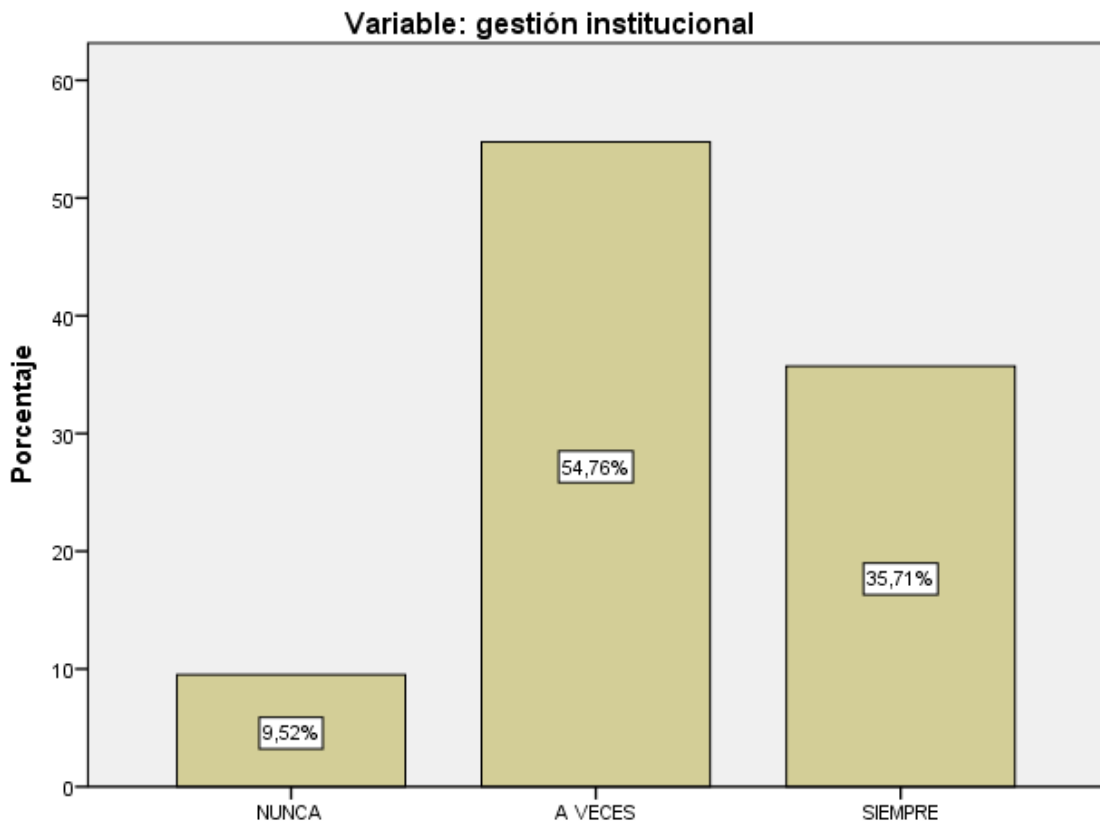
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	9,5	9,5	9,5
	A VECES	46	54,8	54,8	64,3
	SIEMPRE	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota: cuestionario aplicado.

Presentación de los datos, análisis, interpretación y conclusión obtenida al aplicar el instrumento de recolecta de la información se tuvo que:

Con relación al ítem de la variable sobre la gestión institucional; 08 de los encuestados precisaron que nunca que representó el 09.5%; 46 de los que conformaron la muestra afirmaron que a veces siendo relativamente una representación del 54,8% y 30 de los encuestados precisaron que existe una buena percepción sobre la gestión institucional que representa el 35,7%.

La mayoría de quienes conformaron la muestra de estudio percibieron que a veces existe una buena percepción sobre la gestión institucional.



4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo carismático	,448	84	,000
Gestión institucional	,478	84	,000

Fuente: Elaboración Propia

Del análisis de la prueba de normalidad, dado que la muestra de estudio está formada por 84 docentes con más de 50 datos, se seleccionó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov; También se percibe que los datos provienen de una distribución no normal, por lo que se eligió la correlación Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis.

Regla:

Si $p >$ (mayor) a 0.05 la distribución que se da es normal.

Si $p \leq$ (igual o menor) a 0.05 la distribución no es normal.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

4.2.2.1. *Contrastación de hipótesis general*

H₀: La medida en que incide el tipo de liderazgo carismático NO es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa

Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de río grande de Ica de 2020

H_a: La medida en que incide el tipo de liderazgo carismático SI es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Tabla 10B Variable liderazgo carismático.

	N observado	N esperada	Residuo
NUNCA	12	28,0	-16,0
A VECES	42	28,0	14,0
SIEMPRE	30	28,0	2,0
Total	84		

Estadísticos de prueba

	Tabla 10B Variable liderazgo carismático.
Chi-cuadrado	16,286
gl	2
Sig. asintótica	,000

Tabla 20 B Variable gestión institucional

	N observado	N esperada	Residuo
NUNCA	8	28,0	-20,0
A VECES	46	28,0	18,0
SIEMPRE	30	28,0	2,0
Total	84		



Estadísticos de prueba

	Tabla 20 B Variable gestión institucional
Chi-cuadrado	26,000
gl	2
Sig. asintótica	,000

Decisión estadística:

Se encontró que el valor de chi cuadrada calculada es mayor que el chi de la tabla, luego se acepta la hipótesis general y rechazando la hipótesis nula.

Variable liderazgo carismático: Es decir, X^2 calculado = 16,286 es mayor a X^2 tabla = 5,9915 con 2 grados de libertad.

Variable gestión institucional: Es decir, X^2 calculado = 26,000 es mayor a X^2 tabla = 5,9915 con 2 grados de libertad.

Conclusión estadística:

Concluyendo que la medida en que incide el tipo de liderazgo carismático SI es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Según los resultados obtenidos podemos precisar que la prueba de hipótesis para la variable liderazgo carismático y gestión institucional se ha percibido que Variable liderazgo carismático: Es decir, X^2 calculado = 16,286 es mayor a X^2 tabla = 5,9915 con 2 grados de libertad. Variable gestión institucional: Es decir, X^2 calculado = 26,000 es mayor a X^2 tabla = 5,9915 con 2 grados de libertad.

En efecto de la tabla 5A sobre la dimensión perseverancia del liderazgo carismático se precisa que 46 encuestados que representa el 54,8% del total de la muestra de 84 docentes percibieron que a veces se denoto tal situación, haciendo la comparación con los antecedentes de la investigación efectivamente existe una relación con la investigación efectuada por Garcia, M. (2020), en el artículo científico denominado: "Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso"; se refleja un tipo de líder considerado ideal, dado que su autoridad se origina en los propios subordinados, quienes reconocen en él un carisma especial fundamentado en las emociones.

Si bien la dimensión del entusiasmo citó el liderazgo carismático, el 56% dijo que a la mayoría le preocupa que el liderazgo carismático esté asociado con aspectos del entusiasmo, como señalaron Cooper y Sawaf (2008), pero el liderazgo carismático debe estar relacionado con estilos como la personalidad, el aprendizaje, la vida y las habilidades cognitivas se relacionan y también ser conscientes de situaciones de cambio con el



fin de posibilitar el máximo desarrollo de su potencial, lograr logros en beneficio de la organización y superar rutinas, sobre la gestión institucional en la tabla 15A dimensión pertinencia de la gestión institucional 44 52,4%

Tabla 20A dimensión compromiso en la gestión institucional 42 50%



CONCLUSIONES

PRIMERA: con respecto al propósito general se concluye que según los resultados en la prueba de hipótesis para las variables liderazgo carismático: es decir, X^2 calculado = 16,286 es mayor a X^2 tabla = 5,9915 con 2 grados de libertad y de la variable gestión institucional: Es decir, X^2 calculado = 26,000 es mayor a X^2 tabla = 5,9915 con 2 grados de libertad. Se concluye que la medida en que incide el tipo de liderazgo carismático es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de río grande de Ica de 2020

SEGUNDA: de la tabla 5A se concluye que 54,8% percibieron que la perseverancia del tipo de liderazgo carismático incide de manera significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de río grande de Ica.

TERCERA: así mismo se concluye que la perseverancia del tipo de liderazgo carismático incide de manera significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de río grande de Ica. Tal como se observa como el 56% según la tabla 10 A.

CUARTA: como el 52,4% nos muestra que a veces si incide el entusiasmo del tipo de liderazgo carismático de forma significativa en el clima



institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica. Según tabla 15 A.

QUINTA: El tipo de liderazgo carismático incide directamente en la pertinencia y compromiso del clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica. Según representa el 52,4% y el 50% de las tablas 15 A y 20 A.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Referido al objetivo general del estudio se recomienda a las autoridades del Minedu, DRE, UGEL y otras instancias del sector educación promuevan el liderazgo carismático para el clima institucional y esta ayude la gestión escolar.
- SEGUNDA:** Se recomienda a las personas Directivo el cabal cumplimiento de las metas y expectativas sobre la identificación de tipos de liderazgo carismático y estas se traduzcan en términos de clima institucional.
- TERCERA:** A los profesores de las instituciones educativas se capaciten y actualicen en temas referidas al liderazgo carismático a fin de que se entienda contenidos de perseverancia y clima institucional.
- CUARTA:** A los directivos de las instancias del sector educación promuevan encuentros de redes a fin de que se trate los contenidos referidas a liderazgo carismático que incida de manera directa en la pertinencia y compromiso del clima institucional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Figueroa, M. A. (2020). Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En. *Repositorio Institucional - UCV*, 1–89.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Robinet-Serrano I, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. I. (2020). Ciencias de la Educación Artículo de revisión. *Polo Del Conocimiento*, 5(12), 637–653.
- Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (Junio de 2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L. Recuperado el 10 de octubre de 2020, de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, E. B. (2017). *El liderazgo docente y su desempeño en la educación básica ecuatoriana*. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 19 de 10 de 2020, de
- Sarasola Bonetti, M., & da Costa, C. (5 de mayo de 2016). Evaluando el liderazgo educativo centrado en los aprendizajes del alumnado. *Educación*, XXV(49), 121-139. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201602.007>
- Carrasco Díaz, S (2019) Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos. Decimonovena edición. Lima Perú.
- Carriego, Cristina (2007) Gestión Institucional. Caracas:Corripio C. por A.



- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones (2da ed.). México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, Idalberto (1999) Introducción a la teoría general de la administración. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2004) Gestión del talento humano. Colombia: Mc Graw Hill.
- COPEME (2009) Medición del clima laboral. Administración de recursos humanos
- Garita, A. (10 de Noviembre de 2013). archivo de la categoría: liderazgo carismático. Obtenido de
- Hernández y otros (2018): *Metodología de la investigación científica: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera edición. Edit Mc Graw. Bogotá Colombia. Disponible en
- Luzuriaga, Lorenzo (1963) Pedagogía. Argentina: Lozada S.a.
- Ministerio de Educación (2003) Planeamiento Integral: Instrumento de gestión
- Ministerio de Educación (2015) Compromiso de Gestión Escolar.
- Ministerio de Educación (2016) Guía para formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional-PEI.
- Ramirez Cardona, Carlos (1993) Fundamentos de Administración. Colombia: Lito Camargo Ltda.
- Soto Medrano, Bladimiro A. (2003) Lecturas reflexivas para motivar cambio de actitudes. Perú: Razuwillca.



Tamayo, Mario (2002) El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Tercera reimpresión de la cuarta edición. Edit. Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega editores. Bakderas 95, distrito federal ciudad Mexico. Disponible en

Toro Alvarez, Fernando y Sanín Posada, Alejandro (2013) Gestión del clima organización. Colombia: L Vieco e hijas Ltda.

Vara, A. (2010) 7 pasos para una tesis exitosa. Desde la idea inicial hasta la sustentación. Un método efectivo para las ciencias empresariales. (3ra. Ed.). Lima: USMP. Perú. Disponible en:



INTERNOGRAFÍA

<https://motivusyexitus.wordpress.com/category/liderazgo-carismatico/>

https://mega.nz/file/MLgijYqT#EUDCLmiRTGfFcSAA4z4eQA1ef_zqRvE1W

[QunE1S0HsQ](#)

<https://cucionline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e438>

[0d7adb1c.pdf](#)

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS->

[PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-](#)

[sustentaci%C3%B3n.pdf](#)

<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/652/pdf_459

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/636>

<file:///C:/Users/asus%20Y/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en->

[losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-](#)

[intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes.pdf](#)

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015->

[EPAE-Quispe%20Vargas-](#)

[Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en](#)

[%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

<file:///C:/Users/asus%20Y/Downloads/Dialnet->

[LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-](#)

[7398410%20\(1\).pdf](#)



Referencias electrónicas.

www.minedu.gob.pe

www.perueduca.pe

www.cultura.gob.pe



APÉNDICES

Apéndice 01: Matriz de consistencia



Anexo N° 01

Matriz de consistencia de la investigación propuesta

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE-ICA, 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida incide el tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cómo incide la perseverancia del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del entusiasmo del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica?</p> <p>¿Cómo incide el tipo de liderazgo carismático en la pertinencia y compromiso del clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la medida en que incide el tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Describir la incidencia de la perseverancia del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.</p> <p>Explicar la incidencia del entusiasmo del tipo de liderazgo carismático en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.</p> <p>Identificar la incidencia del tipo de liderazgo carismático en la pertinencia y compromiso del clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La medida en que incide el tipo de liderazgo carismático es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica de 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>La perseverancia del tipo de liderazgo carismático incide de manera significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.</p> <p>La incidencia del entusiasmo del tipo de liderazgo carismático es significativa en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.</p> <p>El tipo de liderazgo carismático incide directamente en la pertinencia y compromiso del clima institucional de la Institución Educativa Secundaria de "José Abelardo Quiñones" de Río Grande de Ica.</p>	<p>a) Variable X:</p> <p>Liderazgo carismático</p> <p>b) Variable Y:</p> <p>Clima institucional</p>	<p>PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Paradigma cuantitativo <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Básica <p>UNIDAD EN ESTUDIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Liderazgo carismático en el clima institucional <p>TÉCNICAS A UTILIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Cuestionario <p>INSTRUMENTOS A UTILIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ficha de encuesta <p>ESCALA DE VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El procedimiento:

Apéndice 03: Instrumentos**CUESTIONARIO****I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Unidades de estudio: **Estudiantes y docentes**
1.2. Momentos de aplicación del cuestionario: **Una sola vez**

II. INSTRUCCIONES. - Estimado estudiante y docente. A continuación, encontrarás una lista de preguntas debes elegir una de las opciones según su conveniencia. Marque la opción preferida con una (X).

III. ESCALA DE VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre
0	1	2

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN		
		0	1	2
	LIDERAZGO CARISMÁTICO			
1	Los docentes y directores promueven el liderazgo carismático según las políticas de la institución en los estudiantes de la Institución Educativa.			
2	La política a nivel de la institución educativa, se relaciona con la asertividad del liderazgo carismático y promueve buen clima Institucional.			
3	El director conoce del liderazgo carismático en su integralidad.			
4	Los directivos de la institución educativa tienen capacidad para promover el liderazgo carismático para la gestión institucional.			
5	El estudiante denota destrezas para promover el liderazgo carismático.			
6	El director es un líder que influye en los estudiantes de la Institución Educativa.			
7	En la Institución Educativa el trabajo cooperativo es percibido por los miembros de la comunidad a fin de que esta se considere como uno de los mejores en el contexto de la región Ica.			
8	La participación activa, sus destrezas de los docentes y directores promueve el liderazgo carismático.			
9	Los docentes son líderes carismáticos que promueven el liderazgo en los estudiantes.			
10	Se estimula en la Institución Educativa la promoción del liderazgo a través del reconocimiento a sus estudiantes y docentes			
	CLIMA INSTITUCIONAL			
11	Los directivos, docentes y miembros de la comunidad educativa a nivel institucional muestran responsabilidad en sus funciones.			
12	Los miembros de la comunidad educativa de la institución muestran respeto ante todas las labores ejercidas desde sus cargos y funciones.			
13	Los directivos de la institución educativa son asertivos en la gestión institucional.			
14	Los directivos y docentes son empáticos con los estudiantes desde su cargo y funciones a nivel institucional.			
15	En la institución educativa la gestión institucional causa impacto entre sus miembros, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.			
16	Tiene importancia la proactividad que se denota en los directivos, docentes para la gestión institucional.			
17	el éxito profesional de los directivos, influyen en la gestión institucional.			



18	Los resultados de la gestión institucional favorecen del desarrollo de la institución educativa.			
19	Se cumplen con todos los procesos de una buena gestión institucional por parte de los miembros de la comunidad educativa.			
20	A nivel de la institución educativa se cuenta con todos los insumos necesarios para la gestión institucional.			



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Rosa María Gutiérrez Oyala
- 1.2. Validado por: Dt. Segundo Ortiz Camsaya
- 1.3. Título de la investigación:
Estilo de liderazgo matemática y clima institucional de la institución educativa secundaria "José Abelardo Quiñones Gonzales" Rio Grande - Ica, 2020
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Buena
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70%
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: 13/12/24

FIRMA DEL EXPERTO

[Handwritten signature]
2020 9750



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: ... Rosa María Gutiérrez Ogala

1.2. Validado por: ... Dt. Enrique Gemato Apaza Chirinos

1.3. Título de la investigación:

Estilo de liderazgo, cohesión y clima institucional de la institución educativa secundaria "José Abolado Quiñanes Gonzales" Río Grande - Ica, 2020

1.4. Nombre del instrumento: ... Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ... Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ... 8.9%

V. OBSERVACIONES: ... Ninguna

LUGAR Y FECHA: ... 13/12/24

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 13/12/24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROSA MARIA GUTIERREZ OYOLA

Dirección: AV. RIO GRANDE S/N

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 22189362

Teléfono: 992808452 email: maria2004_158@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

SECUNDARIA "JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZÁLES" RIO GRANDE - ICA, 2020

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima institucional, liderazgo carismático

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32


Rosa Gutierrez Oyola

Firma de Autor



huella digital

13/12/24

Fecha

