

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA
RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Torres Vásquez, María Raquel
<https://orcid.org/0000-0002-3546-4273>

Br. Vera Julca, Zuly Jhovany
<https://orcid.org/0000-0002-8648-1305>

ASESOR

Dr. Valderrama Puscan, Marlon Walter
<https://orcid.org/0000-0002-7026-7013>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Liderazgo en educación

TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Yo, Dr. Marlon Walter Valderrama Puscan con DNI N° 80349218, como asesor(a) del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023”, desarrollada por la egresada María Raquel Torres Vásquez con DNI N° 43573749 y la egresada Zuly Jhovany Vera Julca con DNI 43353689, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Marlon Walter Valderrama
DNI N° 80349218

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A mis padres por todo su apoyo y haberme inculcado valores, los cuales sigo practicando y forjando como persona que soy. A mi familia por brindarme su tiempo y comprensión para poder lograr esta meta.

Gracias papá, mamá, esposo e hijos, por ser lo más valiosos en mi vida que me brindo Dios.

Raquel Torres

Dedico esta tesis con mucho cariño a mi madre que con su ejemplo de superación y fortaleza supo guiarme en la vida.

Zuly Vera

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por brindarme la maravillosa familia que tengo, gracias a mi familia por brindarme sabiduría, fortaleza para crecer cada día en lo personal y profesional, para así contribuir con el bienestar de nuestra sociedad. Gracias a ellos por permitirme culminar con mis objetivos, y uno de ellos es culminar satisfactoriamente mi tesis de maestría. No ha sido un camino sencillo hasta ahora, pero gracias a su apoyo, amor, tiempo, paciencia y bondad, se me ha echo de menos complicado lograr esta meta. Muchas bendiciones para todos ellos, mi hermosa familia.

Raquel Torres

Agradezco a Dios por permitirme seguir mis estudios de superación profesional. A mi hija, por su compañía, su entusiasmo, por creer mí, su comprensión durante esta etapa; la cual fue más llevadera hasta alcanzar nuestro objetivo. Dios bendiga mi hogar.

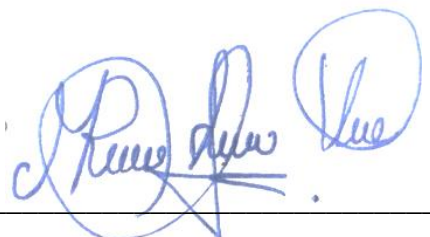
Zuly Vera

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, María Raquel Torres Vásquez con DNI N° 43573749 y Zuly Jhovany Vera Julca con DNI 43353689, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023, en el cuál consta de un total de 74 páginas, en las que incluye 5 tablas y 2 figuras, más un total de páginas en anexos.

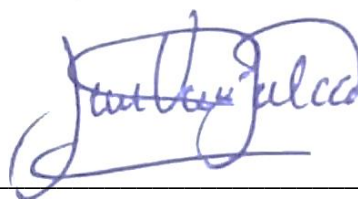
Se deja evidencia de la autenticidad y a la vez de la originalidad del presente informe, por lo que los autores bajo juramento declaramos en razón a los requerimientos dispuestos por la universidad, que todo el contenido que se consignó en el informe es de nuestra autoría, sobre la organización, metodología, redacción y diagramación. Asimismo, los fundamentos con respecto a la teoría están respaldados por el constructo bibliográfico, se asume un porcentaje mínimo en cuanto a la omisión voluntaria sobre el tratamiento de la cita de autores, lo cual asumimos con toda nuestra responsabilidad.

Los autores.



María Raquel Torres Vásquez

DNI N° 43573749



Zuly Jhovany Vera Julca

DNI N° 43353689

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	25
2.1. Enfoque y tipo	25
2.2. Diseño de investigación.....	25
2.3. Población, muestra y muestreo	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	27
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos en investigación	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES	41
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	46
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.....	46
Anexo 2: Fichas técnicas.....	50
Anexo 3: Operacionalización de variables.....	52
Anexo 4: Carta de Presentación	54
Anexo 5: Autorización de la institución.....	55
Anexo 6: Consentimiento informado	56
Anexo 7: Matriz de consistencia	63
Anexo 8: Validación de instrumentos	65
Anexo 9: Reporte turnitin.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de Kolmogorov para la normalidad de los datos	31
Tabla 2 Prueba de Spearman para comprobación de la planteada hipótesis general	32
Tabla 3 Prueba de Spearman para comprobación de la planteada hipótesis específica 1	33
Tabla 4 Prueba de Spearman para comprobación de la planteada hipótesis específica 2	34
Tabla 5 Prueba de Spearman para comprobación de la planteada hipótesis específica 3	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel del liderazgo participativo en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023	29
Figura 2 Nivel del clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023	30

RESUMEN

La tesis ha estado direccionada en determinar la relación entre liderazgo participativo y clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. La investigación se ha construido bajo la metodología cuantitativa y a la vez correlacional, la muestra para efectos de estudio ha estado compuesta de 65 docentes y se usó 2 cuestionarios con estructura ordinal para la evaluación de fenómenos de estudio, el primero compuesto por 17 ítems para el liderazgo participativo y de 16 ítems al clima institucional. Luego del procesamiento cuantitativo de la data recopilada y el tratamiento estadístico de manera descriptiva de la información tabulada, se hizo uso de la prueba Spearman, generando un indicador de medición correlacional ($Rho = 0.688$) y de sig. hallada ($p = 0.000$) siendo menor al límite de error de estudio de valor 0.05, conllevando a la afirmación que existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y el clima institucional en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

Palabras clave: Liderazgo, Clima institucional, Comunicación interna

ABSTRACT

The thesis has been directed at determining the relationship between participatory leadership and institutional climate in the educational institutions of the Rural Educational Network of Tabacal, Cajabamba 2023. The research has been constructed under the quantitative and at the same time correlational methodology, the sample for study purposes. It was composed of 65 teachers and 2 questionnaires with an ordinal structure were used to evaluate the study phenomena, the first composed of 17 items for participatory leadership and 16 items for the institutional climate. After the quantitative processing of the collected data and the descriptive statistical treatment of the tabulated information, the Spearman test was used, generating a correlational measurement indicator ($Rho = 0.688$) and sig. found ($p = 0.000$) to be less than the study error limit of value 0.05, leading to the affirmation that there is a significant and direct relationship between participatory leadership and the institutional climate in the institutions of the Rural Educational Network of Tabacal, Cajabamba 2023.

Keywords: Leadership, Institutional climate, Internal communication

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en la actualidad ha cobrado gran importancia en los últimos años dentro de las escuelas y/o instituciones y la sociedad, quienes están sujetos a grandes cambios globalizados a nivel internacional, nacional y local. El liderazgo ejercido por un directivo eficiente con responsabilidad en el quehacer educativo teniendo a su cargo la convivencia institucional y dar solución a los inconvenientes que se puedan presentar durante un periodo de gestión, demostrando sus funciones y capacidad de gestión educativa (Mosquera, 2018).

Al hablar del entorno internacional, UNESCO (2019) sostiene que el liderazgo del directos es un factor esencial para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, al momento en que los directores llevan a cabo actividades enfocadas en atributos psicológicos, es decir cuando dan apoyo significativo a su personal docente en el desenvolvimiento del mecanismo de enseñanza, logra crear un impacto de manera positiva en el aprendizaje de los alumnos. Debido a esto, SAP News Center Latinoamérica (2021) en la región, se asume que las responsabilidades que persisten en los directores se colocan en primera instancia en el aspecto administrativo y en menor grado en el aspecto pedagógico, careciendo de atribuciones de acuerdo con la gestión de recursos humanos y el presupuesto de los centros de estudios. De igual manera, la Universidad Nacional Autónoma de México (2019) señala que en el “Marco de Factores Asociados al Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo” (TERCE), el liderazgo pedagógico en el centro de estudios da pie a que se participe en atributos curriculares y acerca del apoyo continuo a la plana docente, dando pie a impactos positivos en el alcance del aprendizaje de aprendices.

El liderazgo ha sido el tópico fundamental de diversos estudios en los últimos diez años, logrando convertirse de gran importancia en las instituciones multinacionales al igual que en los centros de estudios públicos. En América Latina, las instituciones con grandes líderes son pocos, es complicado poder definirlos como transformacionales, autocráticos, democráticos, pues existe una combinación en sus estilos, inclinándose por el que destaca puede notarse que el liderazgo autocrático es el que más se pone en práctica en esta región, con grandes aspectos transformacionales, pero sin definirse exactamente (Villafuerte y Verdezoto, 2021).

Por otro lado, acerca del Clima institucional, respecto a la investigación llevada a cabo por Macías y Vanga (2021) en una organización metalmeccánica, se examinó según la perspectiva de los colaboradores, encontrando como principal resultado que el 68.8% de los trabajadores perciben con un nivel regular de clima en la organización donde trabajan, el 21.3% indica un grado alto y únicamente el 9.9% indican un grado bajo. Como conclusión, la

motivación laboral es lo que promueve por voluntad propia al colaborador al buscar lograr las metas; incentivos enfocados en satisfacer las necesidades a través del mantenimiento de comportamientos durante la práctica de sus labores; atributos internos del colaborador.

En cuanto al entorno nacional, el MINEDU (2019) celebró en el año 2019 el Seminario internacional “Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas”, señalando que la educación es una herramienta poderosa que transforma la vida de la comunidad, además de convertirse en ser líderes, son los protagonistas del cambio social. Este taller ayudó a dar un contexto basado en diálogo y reunión entre 170 directivos de diferentes ciudades, de igual manera de especialistas, investigadores y para los líderes del entorno educativo con el objetivo de compartir conocimientos y experiencias acerca de las buenas prácticas que formaron un buen nivel de liderazgo, administración y calidad educativa.

Según la investigación realizada en Perú por Escobedo (2020), se llevó a cabo un estudio en 33 centros de estudios en el que formaron parte 110 docentes. Los resultados revelaron que el 36.4% de los docentes perciben el clima institucional como deficiente, mientras que el 33.6% lo considera regular. Los hallazgos indican que los educadores experimentan un clima organizacional deficiente y niveles medios y bajos de satisfacción laboral, principalmente debido a problemas de infraestructura, recursos limitados y falta de materiales adecuados. En conclusión, se sugiere que los directores deben tomar la iniciativa de fomentar la participación de los docentes en la gestión educativa y en la promoción de estilos de liderazgo, con el objetivo de reducir conflictos laborales y mejorar tanto el clima como la satisfacción de los docentes.

En el ámbito local, precisamente en las instituciones educativas del Centro Poblado de Tabacal, distrito de Cachachi, provincia de Cajabamba y región Cajamarca, dejando en evidencia la relación del liderazgo participativo y clima institucional, se observó ciertas reacciones de manera negativa como por ejemplo las relaciones interpersonales, falta de conexión de equipos de trabajo y en algunas veces no se están respetando los lineamientos y normativas de la institución.

De esta manera, se resalta la necesidad de determinar el grado de relación entre el liderazgo participativo y el clima institucional dentro de las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal.

El problema general que se ha tenido ha sido el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023?

En cuanto a problemas específicos, se tienen los siguientes: ¿Cuál es la relación entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023? y ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y los derechos y obligaciones de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023?

Con respecto a la justificación de estudio, el siguiente trabajo académico se ha sustentado en cuanto al aspecto práctico debido a su importancia en una Institución Educativa con el fin de conocer e identificar el liderazgo participativo y su relación con el clima institucional, los elementos educativos ejercen bajo los lineamientos de un adecuado clima institucional donde se perciba un contexto cálido y a la vez familiar, simplificando las problemáticas que se interpongan hacia el logro de los propósitos institucionales por una Comunidad Educativa brindando una educación de calidad. De esta manera las instituciones de hoy en día vienen a ser una fusión entre la estructura, los procesos y el comportamiento de sus integrantes, en conjunto todos los elementos se relacionan constantemente formando el clima donde se desarrollan todas nuestras actividades.

Sobre la justificación en el aspecto teórico, la presente investigación ha sido nueva evidencia para el conocimiento científico existente sobre clima institucional y liderazgo participativo, contribuyendo al constructo teórico para que en futuras investigaciones se pueda tener una mejor comprensión sobre las variables de estudio.

En el aspecto social, el diagnóstico sobre el clima institucional entre los integrantes de la Comunidad Educativa y el liderazgo participativo ha beneficiado a las instituciones educativas de Tabacal, Cajabamba 2023; busca mejorar el clima entre todos los docentes, personal que labora en el centro con el fin de mejorar la imagen, calidad educativa.

El trabajo obtuvo valor metodológico porque se han elaborado herramientas para el recojo de los datos, los cuales han pasado por análisis de expertos y la revisión estadística concerniente a la confiabilidad, además se utilizaron técnicas estadísticas para llegar a obtener resultados robustos que deriven a conclusiones relevantes al conocimiento científico, lo cual ha podido servir en un futuro como guía o referencia en los estudios de investigadores que analicen las mismas variables en otros contextos.

Se ha establecido como objetivo de investigación: Determinar la relación entre liderazgo participativo y clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

Sobre los objetivos específicos se tienen los siguientes: Determinar la relación entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. Determinar la relación entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. Determinar la relación que existe entre el liderazgo participativo y los derechos y obligaciones de los docentes d en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

Con respecto a los antecedentes internacionales, Villacis y Ferrin (2022) elaboraron una tesis enfocada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo ejecutado por el director con el nivel de convivencia laboral en una institución de nivel secundaria en Ecuador, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 22 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Spearman como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.834$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.001$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo ejercido por el director del colegio tiene incidencia significativa y de forma directa con el nivel de convivencia laboral en base a lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Quiroz (2020), ha ejecutado una tesis orientada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo participativo por el director con el nivel de clima que se da en la organización en una institución de nivel secundario en Concepción - Chile, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 43 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Pearson como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.639$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo participativo por el director del colegio tiene

incidencia significativa y de forma directa con el nivel de clima de la organización en base a lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Segarra (2018), elaboraron una tesis enfocada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo realizado por el director con el nivel de clima laboral en una institución de nivel secundaria en Azogues - Ecuador, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 46 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Spearman como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.781$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.001$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo ejercido por el director del colegio tiene relación significativa y de forma directa con el nivel clima laboral en base a lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Sanabria (2020), ha ejecutado una tesis orientada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo participativo por el director con el nivel de clima que se da en la organización en una institución de nivel secundario en Pereira - Colombia, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 62 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Pearson como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.834$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo participativo por el director del colegio tiene relación significativa y de forma directa con el nivel de clima de organización en base a lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Sobre antecedentes nacionales, Barrientos y Alania (2021), elaboraron una tesis enfocada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo ejecutado por el director con el nivel de clima de la institución en una institución de nivel secundaria, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 175 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Spearman como prueba de medición correlacional, obteniendo

un coef. ($r = 0.737$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.001$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo ejercido por el director del colegio tiene relación significativa y de forma directa con el nivel de clima según lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Aguilar (2019) ha ejecutado una tesis orientada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo participativo por el director con el nivel de clima de organización en una institución de nivel secundario, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 35 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Pearson como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.632$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo participativo por el director del colegio tiene relación significativa y de forma directa con el nivel de clima según lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Polanco (2019), elaboró una tesis enfocada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo ejecutado por el director con el nivel de convivencia laboral en una institución de nivel secundaria en Ecuador, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 22 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Spearman como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.513$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo ejercido por el director del colegio tiene incidencia significativa y de forma directa con el nivel de clima según lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Sánchez (2019), ha ejecutado una tesis orientada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo participativo por el director con el nivel de clima de la institución en una institución de nivel secundario, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 72 docentes del secundario y medidos en dos

cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Pearson como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.754$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo participativo por el director del colegio tiene relación significativa y de forma directa con el nivel de clima según lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Canchari (2019), elaboró una tesis enfocada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo ejecutado por el director con el nivel de clima laboral en una institución de nivel secundaria, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 52 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Spearman como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.913$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo ejercido por el director del colegio tiene incidencia significativa y de forma directa con el nivel de clima según lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Salas (2019), ha ejecutado una tesis orientada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo participativo por el director con el nivel de clima de la institución en una institución de nivel secundario, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 62 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Pearson como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.595$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.001$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo participativo por el director del colegio tiene relación significativa y de forma directa con el nivel de clima según lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios que permitieron en el estudio cuantitativo ser medido.

En cuanto a los antecedentes regionales, Vásquez (2019), elaboraron una tesis enfocada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo ejecutado por el director con el nivel de clima de la institución en una institución, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de

estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 36 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Spearman como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.664$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo ejercido por el director del colegio tiene incidencia significativa y de forma directa con el nivel de clima según lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Castillo (2020), ha ejecutado una tesis orientada en medir la existencia de asociación causal del liderazgo participativo por el director con el nivel de clima que se da en la organización en una institución de nivel secundario, la cual se orientó cuantitativamente desde un enfoque con profundidad correlacional y en base a la no experimentación en el diseño de estudio y la vez ha sido transversal en el modo de la aplicación de herramientas. Concerniente a la muestra que fue ejecutada ha estado conformada por 32 docentes del secundario y medidos en dos cuestionarios, generando que la información se cuantifique y derive en utilizar Pearson como prueba de medición correlacional, obteniendo un coef. ($r = 0.692$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo participativo por el director del colegio tiene relación significativa y de forma directa con el nivel de clima de los docentes participantes que respondieron las encuestas suministradas para la medición cuantitativa.

Con respecto a las bases teóricas, de acuerdo con Rojas y Vivas (2020) el liderazgo explica el proceso donde los líderes incentivan el compromiso de los seguidores y los motivan a superar su propio interés para objetivos de la empresa, alcanzando su compromiso inexcusable generando un cambio y alto desempeño.

Como complemento, Zheng y Nazirual (2021) sostienen que es el comportamiento de ciertos directores que permiten que los colaboradores se conviertan en nuevos líderes. Esto se logra incentivándolos mediante el éxito, en otras palabras, brindándoles las herramientas para que logren más de lo esperado por ellos; despertando una conciencia sobre la importancia que tienen los resultados logrados con su trabajo; haciendo que estos reconozcan o subordinen los intereses del centro de estudios. Por último, manifestando que expectativas de su trabajo, lo que aumenta el grado de confianza de estos.

También Bakker y Hetland (2022) mencionan que esta clase de liderazgo promueven a los integrantes a crear cambios en sus expectativas, incentivos y también percepciones. Motiva

a los colaboradores, enfoca su visión de manera positiva y coopera de forma mutua, sostiene que la comunicación es una herramienta decisiva para alcanzar la armonía entre sus integrantes. Esta clase de líder se esfuerza por guiar un cambio en el comportamiento, creencia y sentimiento de sus integrantes al mismo tiempo busca encontrar armonía entre todos.

Cuando se explican las teorías del liderazgo, se considera el aporte de Burns (1978), mencionada en el trabajo de Rodríguez et al. (2017), plantea que el liderazgo se produce cuando una o varias personas se comprometen de manera que tanto los líderes como los seguidores aumentan sus niveles de motivación y ética. Se considera que el liderazgo transformacional es la forma más auténtica de liderazgo. Además, se destaca que los líderes transformacionales son proactivos, es decir, se esfuerzan por mejorar y fomentar el crecimiento a nivel individual, grupal e institucional, en lugar de limitarse a tener expectativas.

Como complementó, se consideró el aporte de Bass (1985) citado en la teoría de Blanch et al. (2016) quien se enfocó en que la motivación por hacer bien las cosas son importante para el liderazgo, sin embargo, no es suficiente. También, añadió que el liderazgo transformacional es un paso más del transaccional. El liderazgo busca una interacción horizontal entre el líder y sus trabajadores, acatando responsabilidades para cada uno con el objetivo de lograr sus esperados beneficios y recompensas por llevar a cabo un buen trabajo.

Finalmente, la teoría de acuerdo con Leithwood (1999) citado en Fernández y Quintero (2017) donde señala que, ante los retos encontrados en los centros de estudios, al igual que a los que enfrentará en el futuro, el liderazgo instructivo se ha ido agotando y quedó insuficiente, siendo más correcta la imagen transformadora. Esta teoría es más poderosa a futuro y sugestiva como descripción de liderazgo efectivo en el entorno de reestructuración del centro de estudios. Leithwood destaca la necesidad de pasar del liderazgo como el que hace servicios en un entorno cultural específico, por una orientación transformadora que impacte al entorno cultural en el que trabajan las personas.

Respecto a las características o atributos que diferencian a un líder participativo, se consideró el aporte de Hermosilla et al. (2019) quienes explican lo siguiente:

Perspectiva: Perspectiva del futuro o probable desempeño quien busca motivar a los integrantes de la entidad.

Iniciativa: Facultad de emprender o comenzar algo nuevo contando con la libertad, deber y derecho, buscando bienestar general.

Confiabilidad: O también denominado fiabilidad es la palabra que explica seguridad o certeza de que un individuo tendrá cierta actitud.

Paciencia: Esta característica expresa el comportamiento que manifiesta la persona para soportar obstáculos o problemas. Es necesario comprender que todo es parte del proceso de cambio y toda transformación es complicada considerando que las personas tenemos distintas maneras de pensar y actuar.

Respeto: Mantener una estrecha relación al comportamiento de valoración a lo que una persona u objeto representa. Sin llegar a niveles exagerados ponderados que no son reales.

Coraje: O también conocido como valentía, valor que expresa el querer alcanzar una meta enfrentándose a todo obstáculo que se presente.

Deseo: El anhelo de lograr o llevar a cabo algo. Es la inclinación por alcanzar algo y disfrutar de ello. A niveles extremos, es una incontrolable fuerza o necesidad de atender dicho gusto. El deseo sigue un procedimiento que comienza por una emoción, luego de ello un sentimiento y por último el deseo.

En cuanto a las dimensiones para medir el liderazgo participativo en base a la percepción de los mismos directivos, Cervera (2012) indica que son tres las dimensiones que permiten la evaluación:

Relaciones interpersonales: En esta dimensión se busca medir si el director suele recibir y aceptar las opiniones de los demás, siendo flexible y abierta para aceptar sugerencias de la plana docente con el propósito de llegar a una mejor solución en las problemáticas que puedan desarrollarse en la institución.

Motivación: En esta dimensión se busca medir si el director considera que es importante que los colegas docentes sientan motivación en sus lugares de trabajo, generando dinámicas y actividades para la motivación del personal, monitoreando la identificación constante de los educadores con la institución.

Desarrollo personal: En esta dimensión se busca medir si el director muestra interés en que la plana docente y los administrativos sientan satisfacción en laborar en la institución educativa, contribuyendo a que estos puedan cumplir sus metas profesionales y mejorando sus actitudes.

Sobre la segunda variable, el clima institucional de acuerdo con Silvio (2017), es considerado el lugar físico-social al que se refiere es aquel en el que una persona puede reflexionar sobre sus principios y valores, colaborando y coordinándose con otros para alcanzar objetivos comunes que beneficien a la institución. En el caso de los centros educativos sin importar el contexto demográfico, el clima institucional es una parte integral de toda la estructura educacional, que incluye a los actores educativos, la gestión, entre otros.

Chiang y Núñez (2018) también describen el clima institucional como el entorno creado por una institución a partir de las experiencias del día a día de sus miembros del colegio. Este entorno se asocia con las actitudes, creencias, habilidades y motivaciones del personal, y se manifiesta en las relaciones.

Por otro lado, Góngora (2020) sostiene que es un atributo constante del ambiente interno de una organización, percibida por los miembros del equipo de la organización quienes participan en su conducta y son descritos de acuerdo con los valores de un grupo con atributos específicos.

De igual manera, Brunet (2017) apunta que el clima que se tiene en una institución es el conjunto de particularidades percibidas por la organización y por las diversas áreas que pueden ser deducida de acuerdo a la forma en la que la institución actúa. Por último, según el aporte teórico de Calcina (2018) el clima institucional es un conjunto de características del ambiente laboral, percibidas directamente o de forma indirecta por los trabajadores quienes impactan en la conducta del trabajo.

Con el fin de expandir a la comprensión del alcance en cuanto a los estudios que abordan el clima institucional, así como los conocimientos acerca de su concepto, es importante identificar las teorías centradas al clima.

a. Modelo teórico objetivo: En donde Silva (1996) sostiene dos puntos de vista teóricos sobre el clima, desde el punto de vista objetivo, explicando los componentes en una organización que son los que componen el contexto interno del colaborador en una empresa, un ejemplo de ello es la conducta, el contexto, la cultural, estructura de las organizaciones, etc.

b. Modelo teórico subjetivo: Por otra parte, Deesler (1979) plantea un enfoque subjetivo en el que el clima institucional se considera como una característica individual. Según esta perspectiva, el clima se forma a partir de las percepciones que los empleados tienen de la situación organizativa en la que trabajan.

Finalmente, Deesler (1979) también presenta un enfoque teórico adicional, en el cual sostiene que la combinación de los enfoques objetivos y subjetivos resulta en un enfoque conocido como interaccionista. Este enfoque se enfoca a la interacción entre diferentes factores organizativos e individuales, es decir, la interacción de los individuos surge a partir de la percepción de los factores organizativos.

Acerca de la importancia del clima institucional, Pando (2019) es un componente útil en el estudio de las instituciones, con mayor opción de aportar sustentos en el análisis de la conducta, así como de ser un factor viable del diagnóstico y la intervención. El clima es fundamental ya que es un factor que puede ser determinante según la obtención de diversos

productos que son educacionales como el rendimiento académico de los alumnos, satisfacción, participación, etc.

Por otro lado, según Calderón (2018), el clima institucional o el ambiente laboral en las organizaciones desempeña un rol crucial como un factor que determina, así como facilita los procesos organizativos, la gestión, la innovación y la transformación. En este entorno, los miembros de una institución educativa se unen y conviven, lo que hace que las condiciones ambientales que distinguen a cada organización sean más participativas. La existencia de un clima organizacional óptimo o inadecuado resulta de la combinación de la realidad que sea objetiva y la conciencia de los colaboradores en relación con la calidad de la comunicación entre directivos y empleados en ese entorno organizativo, así como en la capacidad de la institución para innovar en su enfoque laboral. Además, es crucial considerar cómo la gestión influye en la calidad sobre el ambiente laboral y si es relevante iniciar un proceso de transformación.

Puede decirse que el clima institucional, es sinónimo de calidad, el cual es primordial ser examinado dentro de la organización como sistema donde diferentes grupos de individuos tienden a asociarse e interactuar entre sí. Con el fin de determinar características que reconozcan un adecuado clima, que ayuda a alcanzar objetivos estratégicos, es esencial delimitar lo que se comprende por convivencia.

Para Calderón (2018) entre las características más importantes del clima institucional son:

El clima se refiere a las características que se establecen en el ambiente de trabajo. Estas características son apreciadas de forma directa por los miembros de la organización que van desarrollándose en ese entorno.

El clima tiene repercusiones dentro del comportamiento laboral en cada uno de los colaboradores.

El clima institucional es el intermediario entre componentes del sistema organizacional al igual que el comportamiento de cada uno.

Estas características de la organización son permanentes en el tiempo, hay una diferencia entre instituciones, así como de un departamento a otro.

Finalmente, el clima institucional, junto con las otras organizaciones al igual que colaboradores que lo conforman, componen un sistema de manera interdependiente muy participativo.

Para Noriega y Pinedo (2018) las dimensiones que permiten evaluar el clima institucional, tomando en cuenta lo siguiente:

Trabajo en equipo: En esta dimensión se mide si el director de la institución educativa respeta los acuerdos y propuestas entre los docentes y administrativos que laboran en la misma entidad. Asimismo, se mide la percepción si los docentes y administrativos mantienen relaciones cooperación recíproca.

Condiciones de trabajo: En esta dimensión se mide si el director percibe que en los docentes y administrativos aceptan la funcionalidad de las normas internas de la institución educativa. Además, si se percibe que los docentes y administrativos de acuerdo a su función, utiliza los medios y materiales e instalaciones de la institución con responsabilidad.

Comunicación: En esta dimensión se mide si el director de la institución educativa percibe si los colegas docentes y administrativos se comunican constantemente en la institución educativa donde laboran.

Se estableció como hipótesis general, la siguiente: Existe relación significativa y directa entre el liderazgo participativo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

De acuerdo a las hipótesis específicas, se tienen las siguientes: Existe relación significativa y directa entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo participativo y los derechos y obligaciones de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque y tipo

La presente tesis de investigación por su grado de abstracción ha sido de tipo básica, por su enfoque de estudio fue cuantitativa, de acuerdo el objetivo: relacional, por el manejo de las variables: no experimental y en base a la cantidad de ocasiones que se aplicó la recolección de datos ha sido: transversal.

De acuerdo con Ñaupas et al. (2014), los estudios básicos utilizan teorías e instrumentos establecidos por el conocimiento científico, con el propósito de reflejar el comportamiento de un fenómeno el cual está siendo estudiado en una realidad determinada.

Para Gómez (2012) las tesis que tienen direccionalidad cuantitativa utilizan la información recabada para procesarla mediante técnicas estadísticas, asimismo, emplean hipótesis para dar respuesta a los planteamientos, para luego ser asignados mediante codificación y procesados para derivar a conclusiones.

Para Hernández et al. (2014) indican que el nivel relacional se caracteriza porque son: “las que buscan conocer el grado de relación o asociación que existe entre dos o más variables en una muestra” (p. 93).

En la presente tesis de investigación se ha desarrollado bajo el método hipotético deductivo. De acuerdo con Gómez (2012) quien indica: “este tipo de método plantea hipótesis que deben ser comprobadas, deduciendo de ellas conclusiones que deben afrontarse con los hechos” (p. 60).

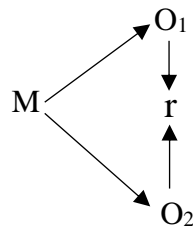
2.2. Diseño de investigación

El estudio se ha desarrollado bajo un diseño de tipo no experimental con alcance de tipo transversal.

Según Ñaupas et al. (2014), indican que este tipo de estudios: “se caracterizan porque no se hace uso de estimulación intencionada o manipulación de variables, por lo que se describirá el fenómeno en estudio tal como se percibe en la realidad” (p. 78).

Además, según Hernández et al. (2014) los estudios que son transversales tienen por particularidad que la evaluación por herramientas o instrumentos se efectúan en un único momento.

El diseño de investigación tiene el siguiente esquema:



En donde:

- M = Docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023
- O1 = Liderazgo participativo
- O2 = Clima institucional
- r = Relación

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Ñaupas et al. (2013) indican que la población: “En los estudios científicos es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivo de investigación en un determinado momento” (p. 246).

La población en la presente tesis estuvo conformada por 65 docentes de instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

Muestreo

Para Maya (2014) considera como el método por el cual se fija la cantidad de elementos que se convertirán en unidades de análisis que serán las fuentes primarias para la evaluación mediante instrumentos.

Para lo cual, se aplicó el tipo de muestreo ha sido probabilístico por conveniencia, dado que solo cierta parte de la población de estudio llega a ser accesible a la evaluación por instrumentos.

Muestra

Para Ñaupas et al. (2013) indican que: “La muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo” (p.246).

En la presente tesis, la muestra ha estado conformada por 65 docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba en el año 2023.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnicas

La técnica utilizada ha sido la encuesta tanto para la variable liderazgo participativo como para la variable clima institucional.

Según Maya (2014) la encuesta se define como: “La técnica de recolección de datos que tiene como finalidad la búsqueda de recabar la percepción de los individuos respecto al tema de investigación, lo cual haría posibles inferencias para la toma de decisiones” (p. 174).

Instrumentos

El instrumento empleado para la variable liderazgo participativo y la variable clima institucional en la investigación, se ha utilizado el cuestionario.

Maya (2014) indica que el cuestionario “es el instrumento conformado por una serie de ítems, con respuestas abiertas o cerradas, según el criterio del investigador, la aplicación puede ser con intervención constante del encuestador o puede ser autoadministrado” (p. 105).

Con respecto a la validación de cada uno de los instrumentos que han sido utilizados, se tuvo la valoración conjunta de los tres expertos quienes han revisado cada ítem en cuanto a su redacción, coherencia, relación con las dimensiones e indicadores propuestos para la medición y pertinencia hacia la población de estudio, obteniendo la aceptación por parte de cada uno de los expertos.

Con respecto a la confiabilidad de cada uno de los instrumentos, se ha tenido que aplicar la prueba de Combrach para cada uno de los cuestionarios, luego que se utilizó las herramientas en una muestra piloto de 20 docentes, obteniendo un valor de 0.819 para la primera variable y 0.807 para a segunda variable.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se ha procedido al llenado de información haciendo uso del office Excel, el cual luego se ha importado al programa SPSS para el procesamiento de la parte de la estadística descriptiva.

La prueba empleada para fijar si se pertenece a una muestra normal, se ha utilizado la prueba de Kolgomorov Smirnov, por tener una base de datos mayor a 50 unidades de análisis. Así mismo para la constatación de hipótesis se ha realizado con la prueba estadística que se determine del resultado de normalidad.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En el presente estudio se ha cumplido con todos los criterios éticos que demanda la universidad para la realización de una tesis, por lo cual se ha respetado la participación voluntaria de los docentes, el total anonimato y se deja en claro que toda la data que se estipula en el presente informe ha sido para exclusivamente fines académicos.

Asimismo, se ha de respetar la confidencialidad de información de la institución educativa y se tuvo la debida autorización del director de la entidad y la participación voluntaria de cada uno de los participantes a la medición por instrumentos.

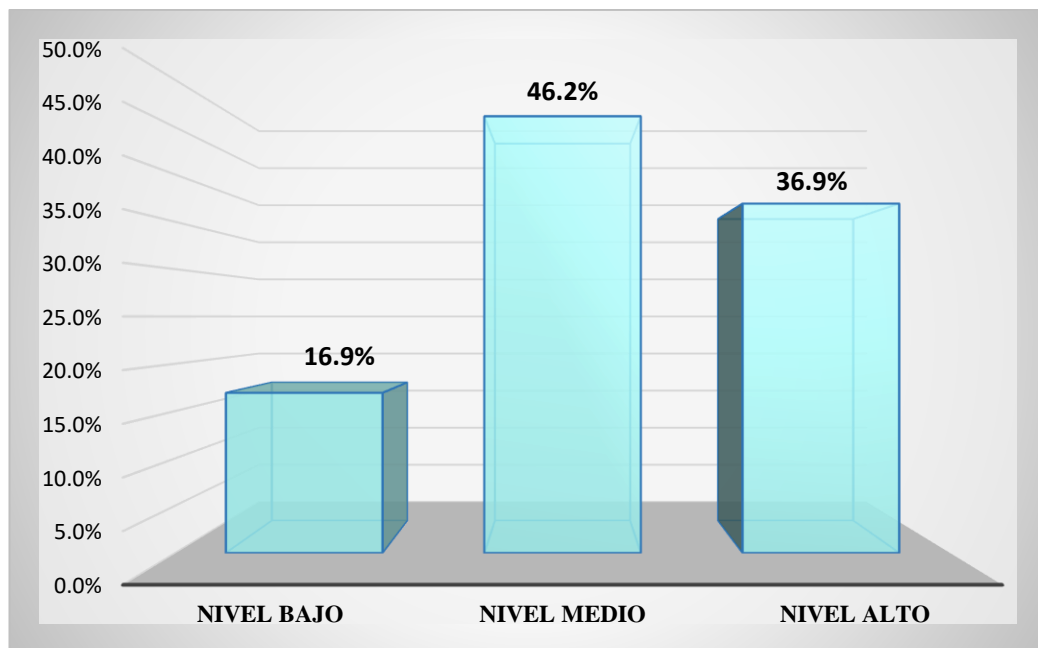
III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

a. Nivel de la variable liderazgo participativo

Figura 1

Nivel del liderazgo participativo en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023



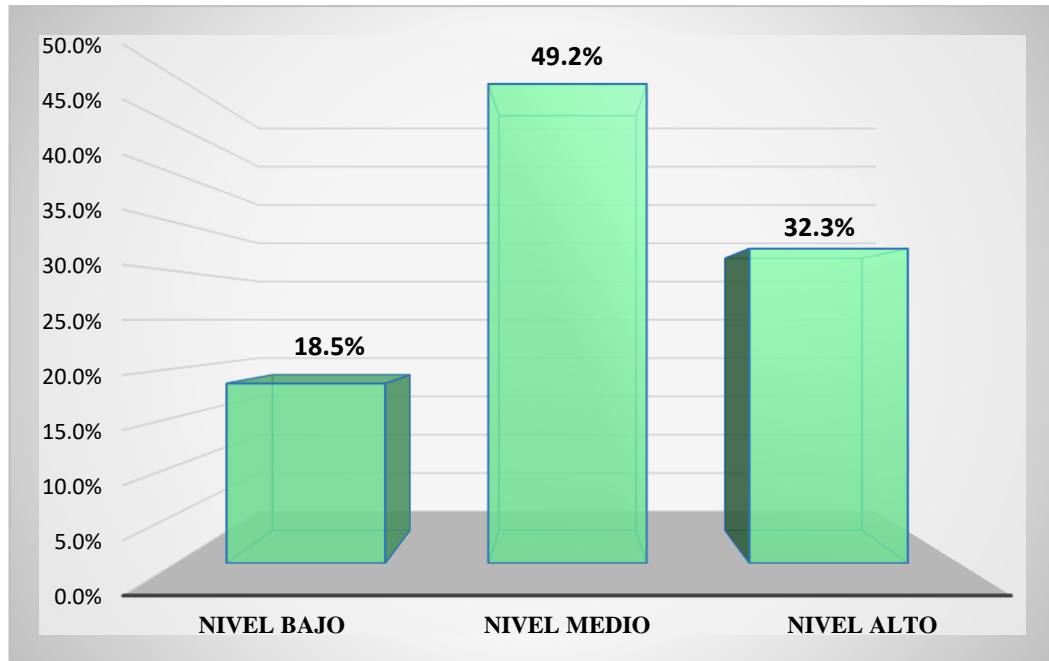
Nota. Información generada a partir de la data del cuestionario

De acuerdo a la figura 1, el 46.2% de los docentes que han sido objeto de la encuesta reflejan que se da la existencia del nivel medio de liderazgo participativo en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023; seguido por un 36.9% que manifiestan un nivel alto y el 16.9% indican un nivel bajo. Estos resultados evidencian la existencia de carencias en cuanto a las relaciones interpersonales, sobre la recepción de sugerencias e ideas por parte de los colegas, de ideas innovadoras. Asimismo, hay carencia en cuanto a la motivación hacia los colegas de trabajo, no se está fomentando la creatividad en los colaboradores.

b. Nivel de la variable clima institucional

Figura 2

Nivel del clima institucional en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023



Nota. Información generada a partir de la data del cuestionario

De acuerdo a la figura 2, el 49.2% de los docentes que han sido objeto de la encuesta reflejan que se da la existencia del nivel medio de clima institucional en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023; seguido por un 32.3% que manifiestan un nivel alto y el 18.5% indican un nivel bajo. Estos resultados evidencian la existencia de algunas deficiencias en cuanto al trabajo en equipo de los docentes, en cuanto al respeto a los acuerdos de convivencia laboral, carencia para la coordinación para las actividades y sobre todo en algunos docentes se evidencia poca cooperación entre los colegas para el beneficio de la institución educativa.

3.2. Resultados inferenciales

a. Prueba de medición de la normalidad

Tabla 1

Prueba de Kolmogorov para la medición de la normalidad de los datos de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	0.143	65	0.002
Motivación	0.153	65	0.001
Desarrollo Personal	0.161	65	0.000
Liderazgo participativo	0.142	65	0.002
Trabajo en equipo	0.143	65	0.002
Condiciones de trabajo	0.134	65	0.006
Comunicación	0.170	65	0.000
Clima institucional	0.133	65	0.006

Nota. Información generada del procesamiento en el programa SPSS V. 26

De acuerdo a la tabla 1, se visualiza que al haber aplicado la prueba de medición de normalidad de Kolmogorov, dado que el tamaño de muestra es mayor a 50 elementos. Se ha generado valores de significancia obtenido para las variables y dimensiones menor al establecido error de 0.05, lo que conlleva a que se afirme que los datos analizados no siguen el comportamiento de una distribución de tipo normal.

En tal sentido, para la comprobación de cada una de las hipótesis planteadas en la investigación, se utilizó la prueba de Spearman.

b. Prueba para la comprobación de la hipótesis general

Hipótesis general:

H₁: Existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y el clima institucional en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

H₀: No existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y el clima institucional en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

Tabla 2

Prueba de Spearman para comprobación de la planteada hipótesis general

		Liderazgo participativo	Clima institucional
Liderazgo participativo	Coeficiente de correlación	1.000	0.688
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	65	65
	Coeficiente de correlación	0.688	1.000
Clima institucional	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	65	65

Nota. Información generada del procesamiento en el programa SPSS V. 26

De acuerdo a la tabla 2, se visualiza que al haber aplicado la prueba de medición correlación de Spearman, generó un coeficiente ($r = 0.688$) y sobre la sig, obtenida ($p = 0.000$) < 0.05 , direccionando a que se acepte la hipótesis alternativa planteada, es decir, existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y el clima institucional en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

c. Prueba para la comprobación de la hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación que tiende a ser fuerte y a la vez directa entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

H₀: No existe relación que tiende a ser fuerte y a la vez directa entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

Tabla 3

Prueba de Spearman para comprobación de la planteada hipótesis específica 1

		Liderazgo participativo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Liderazgo participativo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	65
		Coefficiente de correlación	0.632
	Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	65

Nota. Información generada del procesamiento en el programa SPSS V. 26

De acuerdo a la tabla 3, se visualiza que al haber aplicado la prueba de medición correlación de Spearman, generó un coeficiente ($r = 0.632$) y sobre la sig, obtenida ($p = 0.000$) < 0.05 , direccionando a que se acepte la hipótesis alternativa planteada, es decir, existe relación que tiende a ser fuerte y a la vez directa entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

d. Prueba para la comprobación de la hipótesis específica 2

Hipótesis específica 2:

H₁: Existe relación que tiende a ser fuerte y a la vez directa entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

H₀: No existe relación que tiende a ser fuerte y a la vez directa entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

Tabla 4

Prueba de Spearman para comprobación de la planteada hipótesis específica 2

		Liderazgo participativo	Condiciones de trabajo
Liderazgo participativo	Coeficiente de correlación	1.000	0.675
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	65	65
	Coeficiente de correlación	0.675	1.000
Condiciones de trabajo	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	65	65

Nota. Información generada del procesamiento en el programa SPSS V. 26

De acuerdo a la tabla 4, se visualiza que al haber aplicado la prueba de medición correlación de Spearman, generó un coeficiente ($r = 0.675$) y sobre la sig, obtenida ($p = 0.000$) < 0.05 , direccionando a que se acepte la hipótesis alternativa planteada, es decir, existe relación que tiende a ser fuerte y a la vez directa entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

e. **Prueba para la comprobación de la hipótesis específica 3**

Hipótesis específica 3:

H₁: Existe relación que tiende a ser fuerte y a la vez directa entre el liderazgo participativo y los derechos y obligaciones de los docentes en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

H₀: No existe relación que tiende a ser fuerte y a la vez directa entre el liderazgo participativo y los derechos y obligaciones de los docentes en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

Tabla 5

Prueba de Spearman para comprobación de la planteada hipótesis específica 3

		Liderazgo participativo	Comunicación
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Liderazgo participativo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	65
		Coefficiente de correlación	0.663
	Comunicación	Sig. (bilateral)	0.000
		N	65

Nota. Información generada del procesamiento en el programa SPSS V. 26

De acuerdo a la tabla 5, se visualiza que al haber aplicado la prueba de medición correlación de Spearman, generó un coeficiente ($r = 0.663$) y sobre la sig, obtenida ($p = 0.000$) < 0.05 , direccionando a que se acepte la hipótesis alternativa planteada, es decir, existe relación que tiende a ser fuerte y a la vez directa entre el liderazgo participativo y la comunicación de los docentes en las instituciones de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general sobre determinar la relación entre liderazgo participativo y clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. Se ha utilizado una muestra compuesta de 65 docentes, de donde se ha podido generar un coeficiente de medición de correlación de ($r = 0.688$) y sobre la sig, obtenida ($p = 0.000$) < 0.05 , direccionando a que se acepte la hipótesis alternativa planteada, es decir, existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y el clima institucional en las instituciones educativas objetos de estudio.

Los datos generados que han sido explicados y descritos en el párrafo anterior tienen gran similitud con la investigación que fue elaborada por Aguilar (2019), teniendo una muestra de 35 docentes, generando que se concluya que el nivel de liderazgo participativo por el director de la institución tiene relación significativa y de forma directa con el nivel del obtenido clima de la organización en base a lo manifestado por los docentes participantes, dado un un coef. ($r = 0.632$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 fijado. Además, se relaciona con la tesis de Canchari (2019), donde en una muestra compuesta de 52 docentes, generando que se concluya que el nivel de liderazgo ejercido por el director de la institución tiene incidencia significativa y de forma directa con el nivel de clima laboral en base a lo manifestado por los docentes, dado un coef. ($r = 0.913$) y significancia menor al 0.05.

Asimismo, también coinciden con la investigación que ha sido ejecutada por Villacis y Ferrin (2022), donde analizado una muestra compuesta de 22 docentes, generando como resultados un coef. ($r = 0.834$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.001$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo ejercido por el director de la institución tiene incidencia significativa y de forma directa con el nivel de convivencia laboral en base a lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Sobre el objetivo específico 1, enfocado en determinar la relación entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. Se ha utilizado una muestra compuesta de 65 docentes, de donde se ha podido generar un coeficiente de medición de correlación de ($r = 0.632$) y sobre la sig, obtenida ($p = 0.000$) < 0.05 , direccionando a que se acepte la hipótesis alternativa planteada, es decir, existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones educativas objetos de estudio.

Los datos generados que han sido explicados y descritos en el párrafo anterior tienen gran similitud con la investigación que fue elaborada por Barrientos y Alania (2021), teniendo una muestra 175 35 docentes, generando que se concluya que el nivel de liderazgo participativo por el director de la institución tiene relación significativa y de forma directa con el nivel del obtenido clima de la organización en base a lo manifestado por los docentes participantes, dado un un coef. ($r = 0.737$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 fijado. Además, se relaciona con la tesis de Salas (2019), donde en una muestra compuesta de 62 docentes, generando que se concluya que el nivel de liderazgo participativo por el director de la institución tiene relación significativa y de forma directa con el nivel del obtenido clima de la organización en base a lo manifestado por los docentes, dado un coef. ($r = 0.595$) y significancia menor al 0.05.

Asimismo, también coinciden con la investigación que ha sido ejecutada por Quiroz (2020), donde analizado una muestra compuesta de 43 docentes, generando como resultados un coef. ($r = 0.639$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo participativo por el director de la institución tiene incidencia significativa y de forma directa con el nivel de clima organizacional en base a lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

En cuanto al objetivo específico 2, direccionado en determinar la relación entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. Se ha utilizado una muestra compuesta de 65 docentes, de donde se ha podido generar un coeficiente de medición de correlación de ($r = 0.675$) y sobre la sig, obtenida de valor ($p = 0.000$) < 0.05 , direccionando a que se acepte la hipótesis alternativa planteada, es decir, existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo que perciben los docentes en las instituciones educativas objetos de estudio.

Los datos generados que han sido explicados y descritos en el párrafo anterior tienen gran similitud con la investigación que fue elaborada por Polanco (2019), teniendo una muestra de 22 docentes, generando que se concluya que el nivel de liderazgo ejercido por el director de la institución tiene relación significativa y de forma directa con el nivel del obtenido clima de la organización en base a lo manifestado por los docentes participantes, dado un un coef. ($r = 0.513$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 fijado. Además, se relaciona con la tesis de Vásquez (2019), donde en una muestra compuesta de 36 docentes, generando que se concluya que el nivel de liderazgo ejercido por el director de la institución tiene incidencia

significativa y de forma directa con el nivel del obtenido clima de la organización en base a lo manifestado por los docentes, dado un coef. ($r = 0.664$) y significancia menor al 0.05.

Asimismo, también coinciden con la investigación que ha sido ejecutada por Quiroz (2020), donde analizado una muestra compuesta de 46 docentes, generando como resultados un coef. ($r = 0.781$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo ejercido por el director de la institución tiene relación significativa y de forma directa con el nivel clima laboral en base a lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Para el objetivo específico 3, enfocado en determinar la relación que existe entre el liderazgo participativo y los derechos y obligaciones de los docentes d en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. Se ha utilizado una muestra compuesta de 65 docentes, de donde se ha podido generar un coeficiente de medición de correlación de ($r = 0.663$) y sobre la sig, obtenida ($p = 0.000$) < 0.05 , direccionando a que se acepte la hipótesis alternativa planteada, es decir, existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y la comunicación de los docentes en las instituciones educativas objetos de estudio.

Los datos generados que han sido explicados y descritos en el párrafo anterior tienen gran similitud con la investigación que fue elaborada por Sánchez (2019), teniendo una muestra de 72 docentes, generando que se concluya que el nivel de liderazgo participativo por el director de la institución tiene relación significativa y de forma directa con el nivel del obtenido clima de la organización en base a lo manifestado por los docentes participantes, dado un un coef. ($r = 0.754$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 fijado. Además, se relaciona con la tesis de Castillo (2020), donde en una muestra compuesta de 32 docentes, generando que se concluya que el nivel de liderazgo participativo por el director de la institución tiene relación significativa y de forma directa con el nivel del obtenido clima de la organización en base a lo manifestado por los docentes, dado un coef. ($r = 0.692$) y significancia menor al 0.05.

Asimismo, también coinciden con la investigación que ha sido ejecutada por Sanabria (2020), donde analizado una muestra compuesta de 62 docentes, generando como resultados un coef. ($r = 0.834$) y de valor hallado de sig. ($p = 0.000$) siendo < 0.05 , lo que da lugar a que se dé la conclusión que el nivel de liderazgo participativo por el director de la institución tiene relación significativa y de forma directa con el nivel de clima organizacional en base a lo manifestado por los docentes participantes de la encuesta por medio de dos cuestionarios.

Como limitaciones de la presente investigación se ha tenido la demora por algunos participantes de la muestra de estudio en responder virtualmente los cuestionarios como

instrumentos de medición, dado que algunos docentes por situaciones de tiempo disponible demoraron semanas para que envíen sus respuestas, retrasando así la tabulación y procesamiento estadístico de la base de datos de información recabada para la medición de las dos variables de estudio.

Asimismo, se tuvo como otra limitación en la presente investigación, que se encontraron pocas tesis o artículos científicos como antecedentes que hayan abordado las variables de estudio en una red educativa rural, lo que en cierta parte ha limitado una comparación con mayor precisión con los resultados generados y consignados en el presente informe.

V. CONCLUSIONES

Existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023, dado un coeficiente de correlación ($r = 0.688$) y ($p = 0.000$) de significancia < 0.05 . Por lo que se puede discernir, que mientras mejore el nivel de liderazgo participativo del director, se incrementará el clima institucional en los docentes de las instituciones educativas.

Existe relación significativa y directa entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023, dado un coeficiente de correlación ($r = 0.632$) y ($p = 0.000$) de significancia < 0.05 . Por lo que se puede discernir, que mientras mejore el nivel de liderazgo participativo del director, se incrementará el trabajo en equipo en los docentes de las instituciones educativas.

Existe relación significativa y directa entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023, dado un coeficiente de correlación un valor de ($r = 0.675$) y ($p = 0.000$) de significancia < 0.05 . Por lo que se puede discernir, que mientras mejore el nivel de liderazgo participativo del director, se incrementará las condiciones de trabajo que perciben los docentes de las instituciones educativas.

Existe relación significativa y directa entre el liderazgo participativo y la comunicación de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023, dado un coeficiente de correlación un valor de ($r = 0.663$) y ($p = 0.000$) de significancia < 0.05 . Por lo que se puede discernir, que mientras mejore el nivel de liderazgo participativo del director, se incrementará la comunicación los docentes de las instituciones educativas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023, participar en las capacitaciones y charlas sobre liderazgo educativo, con la finalidad de mejorar las capacidades sobre manejo de un equipo de trabajo.
2. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023, garantizar que los docentes tengan los recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva. Es fundamental que tengan claridad sobre la línea curricular, pedagógica y las políticas para atender casos individuales de los estudiantes.
3. Se recomienda a los directores, cuando se cumplen los objetivos de los docentes, celebrar el trabajo bien hecho. El reconocimiento de los logros de los docentes ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los empleados a sobresalir en sus tareas.
4. Se recomienda a los directores, hacer sentir a los docentes que tienen control sobre su trabajo y que se les informa sobre los cambios en el currículo, se fomenta su confianza y compromiso con el colegio y, en consecuencia, con el aprendizaje de los estudiantes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bakker, A. y Hetland, J. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 20(16), 143-166. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237322000603>
- Blanch, J., Gil, F., Antino, M. y Rodríguez, A. (2016). Modelos de liderazgo positivo: marco teórico y líneas de investigación. *Revista Papeles del psicólogo*, 37(3), 170-176. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916003.pdf>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Calcina, Y. (2018). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes. *Revista Comunicación Educativa*, 5(01), 22-29. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003
- Calderón, R. (2018). El clima isntitucional y su incidencia en la deserción escolar en sétimo año. *Revista Espiga*(26), 71-79. <https://www.redalyc.org/pdf/4678/467846258008.pdf>
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2365/Cervera_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M. y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA278&dq=clima+institucional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj0rfT9l5XsAhVIGbkGHfUAuAQ6AEwBHoECAYQA#v=onepage&q&f=false
- Consultora Aptitus. (06 de Setiembre de 2018). Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/?ref=gesr>
- Consultora Gallup Group. (17 de Noviembre de 2020). Menos del 10% de trabajadores de América Latina considera que tiene un empleo ideal.

- <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/menos-del-10-de-trabajadores-de-america-latina-considera-que-tiene-un-empleo-ideal/>
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración: el enfoque situacional*. Prentice Hall.
https://books.google.com.pe/books/about/Organizaci%C3%B3n_y_administraci%C3%B3n.html?id=-SkVPwAACAAJ&redir_esc=y
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las Mypes del sector educación Tumbes. *Revista ECA Sinergia*, 11(3), 19-28.
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588564791002/588564791002.pdf>
- Fernández, C. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio S.C.
https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Góngora, E. (2020). *Clima Institucional en instituciones públicas*. IESDE Brasil S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=Il3rEAAAQBAJ&pg=PA159&dq=G%C3%B3ngora+Clima+institucional&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj_s6PPIPKDAxUOLbkGHTdCB0oQ6AF6BAgEEAI
- Hermosilla, D., Amutio, A. y Páez, D. (2019). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 32(3), 135-143.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231349103001.pdf>
- Hernandez, C., Fernández, J. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- MINEDU. (30 de Octubre de 2019). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/65866-los-directores-de-colegio-deben-ser-lideres-pedagogicos-afirma-ministra-flor-pablo>

- Noriega, S. y Pinedo, H. (2018). *Clima institucional*. Universidad Científica del Perú.
http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/715/NORIEGA_PINEDO_TRAB_INV_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Rodríguez, E., Ganga, F. y Pedraja, L. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Revista Contabilidad y Negocios*, 12(23), 34-52.
<https://www.redalyc.org/journal/2816/281653513010/281653513010.pdf>
- Rojas, O. y Vivas, A. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. Universidad Politécnica Salesiana.
<https://www.redalyc.org/journal/4418/441861942010/>
- SAP News Center Latinoamérica. (2023). La sostenibilidad en la agenda del liderazgo latinoamericano. <https://news.sap.com/latinamerica/2023/02/la-sostenibilidad-en-la-agenda-del-liderazgo-latinoamericano/>
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. Editorial Universitaria de Barcelona.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=64698>
- Silvio, J. (2017). *Comportamiento organizacional*. Editora Saraiva.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/275/0?articlesBySimilarityPage=5>
- UNESCO. (24 de Febrero de 2019). Liderazgo directivo.
http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2016). Informe de resultados TERCE: Tercer estudio regional comparativo y explicativo. Factores asociados. Resumen ejecutivo. *Revista Perfiles Educativos*, 15(8), 74-86.
<https://www.redalyc.org/journal/132/13244824012/html/>
- Villafuerte, J. y Verdezoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Investigaciones digitales*, 7(2), 78-96. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074/1474>

Zheng, X. y Nazirul, S. (2021). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. 25(3), págs. 166-176.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313218305530>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
1	Suelo aceptar, seguir ideas y opiniones de los demás.					
2	Me considero una persona con principios solidos					
3	Mi trabajo es mi responsabilidad y no suelo aceptar sugerencias de nadie.					
4	Me gusta escuchar a mis colaboradores y apoyarles en aquello que sea necesario.					
5	Me considero una persona abierta flexible y generosa.					
6	Tengo interés por evolucionar profesionalmente e intento actualizar mis conocimientos.					
	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
7	Considera usted que sus colegas docentes se sienten motivados en su I.E.					
8	En las reuniones colegiadas, se suele realizar alguna dinámica de motivación.					
9	Tengo disponibilidad para realizar dinámicas en grupo.					
10	Los docentes y administrativos están identificados con los logros de la institución educativa.					
11	Considera usted que tus colegas y administrativos al estar motivados despiertan su creatividad.					

12	Considera usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su institución educativa.					
	DESARROLLO PERSONAL	1	2	3	4	5
13	Considera usted que sus colegas y administrativos se sienten satisfechos en trabajar en su institución educativa.					
14	Considera usted que tus colegas y administrativos logran cumplir sus metas propuestas.					
15	Considera usted que tus colegas docentes optan por la actualización vigente de enseñanza-aprendizaje.					
16	Ha observado a tus colegas y administrativos actitudes de superación personal por iniciativa propia.					
17	La institución promueve la actualización didáctica pedagógico propuesta por los docentes.					

ENCUESTA DE CLIMA INSTITUCIONAL

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
1	Considera que se respeta los acuerdos y propuestas entre los docentes y administrativos que laboran en su institución educativa.					
2	Los docentes y administrativos mantienen relaciones cooperación recíproca.					
3	Los docentes se inclinan por iniciativa a formar diferentes comisiones de la institución educativa.					
4	Considera que tus colegas docentes y administrativos tienen una buena coordinación en su Institución educativa donde labora.					
5	Percibe usted que tus colegas docentes colaboran con las comisiones formados de manera voluntaria aun sin pertenecer a su comisión.					
6	Participan todos los docentes y administrativos en eventos dirigidos a la comunidad.					
	CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
7	Se percata usted que tus colegas docentes y administrativos aceptan la funcionalidad de las normas internas de la institución educativa.					
8	Los docentes y administrativos de acuerdo a su función, utiliza los medios y materiales e instalaciones de la institución con responsabilidad.					
9	En mi institución de trabajo cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos) para desarrollar mi trabajo.					

10	Las condiciones de espacio, ruido, iluminación me permiten desarrollar mi desempeño laboral con eficiencia.					
	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
11	Percibes que tus colegas docentes y administrativos se comunican constantemente en la institución educativa donde laboran					
12	Observas en tus colegas docentes y administrativos realizar el traslado de información (rápida, oportuna y segura)					
13	Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la institución educativa					
14	El docente maneja una comunicación saludable con todos los agentes de la comunidad educativa.					
15	El docente y administrativos fomentan la comunicación entre ellos a través del dialogo respetando las diferencias individuales.					
16	Considera que la comunicación es asertiva que favorece a las actividades docentes.					

Anexo 2: Fichas técnicas

Ficha técnica del cuestionario sobre liderazgo participativo

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre Liderazgo participativo
Autor y año:	Original: Cervera (2012) Adaptado: María Raquel Torres Vásquez y Zuly Jhovany Vera Julca
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de liderazgo participativo de los docentes de la institución educativa en estudio.
Usuarios:	Conformado por 65 docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023
Forma de aplicación:	El cuestionario ha estado conformado por 17 ítems y ha sido ejecutado en los docentes mediante dispositivos digitales.
Validación	La validación con respecto al instrumento ha sido por medio de 3 expertos, los cuales han analizado y valorado cada ítem consignado.
Confiabilidad	En una muestra piloto de 20 docentes, se les aplicó el cuestionario sobre liderazgo participativo, de donde se obtuvo un coeficiente de confiabilidad por la prueba Alfa de Cronbach de 0.817

Ficha técnica del cuestionario sobre clima institucional

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre clima institucional
Autor y año:	Original: Noriega y Pinedo (2018) Adaptado: María Raquel Torres Vásquez y Zuly Jhovany Vera Julca
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de clima institucional de los docentes de la institución educativa en estudio.
Usuarios:	Conformado por 65 docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023
Forma de aplicación:	El cuestionario ha estado conformado por 16 ítems y ha sido ejecutado en los docentes mediante dispositivos digitales.
Validación	La validación con respecto al instrumento ha sido por medio de 3 expertos, los cuales han analizado y valorado cada ítem consignado.
Confiabilidad	En una muestra piloto de 20 docentes, se les aplicó el cuestionario sobre clima institucional, de donde se obtuvo un coeficiente de confiabilidad por la prueba Alfa de Cronbach de 0.826

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumentos
Liderazgo participativo	Zheng y Nazirual (2021) sostienen que el liderazgo participativo es el comportamiento de ciertos directores que permiten que los colaboradores se conviertan en nuevos líderes. Esto se logra incentivándolos mediante el éxito, en otras palabras, brindándoles las herramientas para que logren más de lo esperado por ellos.	La medición de la variable liderazgo participativo se ha realizado mediante un cuestionario conformado por 17 ítems en una escala de tipo ordinal, usando tres dimensiones.	Relaciones interpersonales	- Aceptación de ideas de los compañeros. - Recepción de buena manera las sugerencias - Gusto por apoyar a sus colegas.	1, 2 3, 4 5, 6	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Cuestionario
			Motivación	- Genera motivación en los colaboradores. - Iniciativa por hacer dinámicas grupales. - Fomenta la creatividad en los colegas.	7, 8 9, 10 11, 12		
			Desarrollo personal	- Promueve acciones para alcanzar satisfacción laboral. - Actualización constante mediante capacitaciones - Iniciativa por elaborar estrategias innovadoras	13, 14 15, 16 17		

Clima institucional	<p>Para Chiang y Núñez (2018) también describen el clima institucional como el entorno creado por una institución a partir de las experiencias diarias de sus miembros en el centro educativo. Este entorno se relaciona con las actitudes, creencias, habilidades y motivaciones del personal, y se manifiesta en las relaciones.</p>	<p>La medición de la variable clima institucional se ha realizado mediante un cuestionario conformado por 16 ítems en una escala de tipo ordinal, usando tres dimensiones.</p>	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Se respetan los acuerdos de convivencia laboral 1, 2 - Existe buena coordinación para las actividades 3, 4 - Se percibe iniciativa por cooperar de los colegas 5, 6 		
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de materiales y medios con mucha responsabilidad 7, 8 - Se dispone de los recursos suficientes para desarrollar adecuadamente el trabajo. 9, 10 	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>	Cuestionario
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Se articula la información de manera oportuna 11, 12 - Existe comunicación cordial entre colegas. 13, 14 - Se respetan las diferencias individuales 15, 16 		

Anexo 4: Carta de Presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 18 de Noviembre de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 01-484-2023/UCT-EPG-D

Mayco Felthon Abanto Cerna

PRESIDENTE DE LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL - CAJABAMBA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **María Raquel Torres Vásquez**, identificada con DNI N° 43573749, y a **Zuly Jhovany Vera Julca**, identificada con DNI N° 43353689, alumnas del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL CAJABAMBA 2023**.

Presento a usted a las mencionadas maestrandas para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma manuscrita]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRP/maaj

Anexo 5: Autorización de la institución

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE INSTITUCIÓN

Yo, Mayke Felton Cerna Abanto
identificado con DNI 90666251 en mi calidad de Coordinador

de la Red Educativa Rural de Tabacal ubicada en la provincia de Cajabamba, región Cajamarca.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las maestrandas: María Raquel Torres, identificada con DNI N° 43573749 y Zuly Jhovany Vera Julca identificada con DNI N° 433353689 de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Aplicar dos cuestionarios en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba del año 2023.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado de Maestro.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o
 Mencionar el nombre de la institución.

Firma y sello del Director

DNI: 90767251

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 43573749

Firma del Estudiante

DNI: 43302689

Anexo 6: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te invitamos a participar en la investigación: "LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023". Por lo que te solicitamos responder sinceramente los instrumentos para que la información de la investigación arroje resultados válidos.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento ten te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma la Br. María Raquel Torres Vásquez y la Br. Zuly Jhovany Vera Julca, perteneciente a la maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

La información suministrada será confidencial. Los resultados podrán ser presentados y publicados en eventos, reuniones con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En base de datos todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en la provincia de Cajabamba, región Cajamarca, el día 10 del mes de Diciembre del 2023.

Firma: 

Nombres y Apellidos: Nelyda Horacio Vilchez

Documento de identificación N°: 42532795



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te invitamos a participar en la investigación: "LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023". Por lo que te solicitamos responder sinceramente los instrumentos para que la información de la investigación arroje resultados válidos.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento ten te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma la Br. María Raquel Torres Vásquez y la Br. Zuly Jhovany Vera Julca, perteneciente a la maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

La información suministrada será confidencial. Los resultados podrán ser presentados y publicados en eventos, reuniones con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En base de datos todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en la provincia de Cajabamba, región Cajamarca, el día 10 del mes de Diciembre del 2023.

Firma: _____

Nombres y Apellidos: _____

Rocio Elizabeth Ramos Cruz

Documento de identificación N°: _____

44216684



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te invitamos a participar en la investigación: "LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023". Por lo que te solicitamos responder sinceramente los instrumentos para que la información de la investigación arroje resultados válidos.


Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento tenes negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma la Br. María Raquel Torres Vásquez y la Br. Zuly Jhovany Vera Julca, perteneciente a la maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

La información suministrada será confidencial. Los resultados podrán ser presentados y publicados en eventos, reuniones con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En base de datos todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en la provincia de Cajabamba, región Cajamarca, el día 10 del mes de Diciembre del 2023.

Firma: 

Nombres y Apellidos: DORIS MARLENY TORIBIO JARA

Documento de identificación N°: 42565990



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te invitamos a participar en la investigación: "LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023". Por lo que te solicitamos responder sinceramente los instrumentos para que la información de la investigación arroje resultados válidos.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento ten te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma la Br. María Raquel Torres Vásquez y la Br. Zuly Jhovany Vera Julca, perteneciente a la maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

La información suministrada será confidencial. Los resultados podrán ser presentados y publicados en eventos, reuniones con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En base de datos todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en la provincia de Cajabamba, región Cajamarca, el día 10 del mes de Diciembre del 2023.

Firma: 

Nombres y Apellidos: Rocío Nancy Córdova Vásquez

Documento de identificación N°: 44577243



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te invitamos a participar en la investigación: "LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023". Por lo que te solicitamos responder sinceramente los instrumentos para que la información de la investigación arroje resultados válidos.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento ten te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma la Br. Maria Raquel Torres Vásquez y la Br. Zuly Jhovany Vera Julca, perteneciente a la maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

La información suministrada será confidencial. Los resultados podrán ser presentados y publicados en eventos, reuniones con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En base de datos todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en la provincia de Cajabamba, región Cajamarca, el día 10 del mes de Diciembre del 2023.

Firma:  _____

Nombres y Apellidos: Carmen Rosa Requena Cruz

Documento de identificación N°: 42665758



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te invitamos a participar en la investigación: "LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023". Por lo que te solicitamos responder sinceramente los instrumentos para que la información de la investigación arroje resultados válidos.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento ten te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma la Br. María Raquel Torres Vásquez y la Br. Zuly Jhovany Vera Julca, perteneciente a la maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

La información suministrada será confidencial. Los resultados podrán ser presentados y publicados en eventos, reuniones con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En base de datos todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en la provincia de Cajabamba, región Cajamarca, el día 10 del mes de Diciembre del 2023.

Firma: *Mary Jandy*

Nombres y Apellidos: Mary Jandy Vásquez Rodríguez

Documento de identificación N°: 4299420



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te invitamos a participar en la investigación: "LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023". Por lo que te solicitamos responder sinceramente los instrumentos para que la información de la investigación arroje resultados válidos.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforma la Br. María Raquel Torres Vásquez y la Br. Zuly Jhovany Vera Julca, perteneciente a la maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

La información suministrada será confidencial. Los resultados podrán ser presentados y publicados en eventos, reuniones con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En base de datos todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

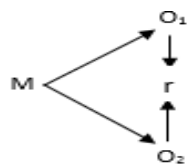
En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en la provincia de Cajabamba, región Cajamarca, el día 10 del mes de Diciembre del 2023.

Firma: 

Nombres y Apellidos: Jesus Isaias Ascate Velchez

Documento de identificación N°: 70427961

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Liderazgo participativo y clima institucional en la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.	<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de 	<p>Hipótesis General: Existe relación de manera significativa y directa entre el liderazgo participativo y el clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa y directa entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de 	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre liderazgo participativo y clima institucional en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre liderazgo participativo y el trabajo en equipo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de 	<p>V1: Liderazgo participativo</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Motivación</p> <p>Desarrollo personal</p>	<p>Tipo: Cuantitativo, Correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p>  <p>En donde: M = Muestra (Docentes) O1 = Variable Liderazgo participativo O2 = Variable clima institucional r = Relación</p>

	<p>Tabacal, Cajabamba 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023? ▪ ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y los derechos y obligaciones de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023? 	<p>Tabacal, Cajabamba 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe relación significativa y directa entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. ▪ Existe relación significativa y directa entre el liderazgo participativo y los derechos y obligaciones de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. 	<p>Tabacal, Cajabamba 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la relación entre el liderazgo participativo y las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. ▪ Determinar la relación que existe entre el liderazgo participativo y los derechos y obligaciones de los docentes d en las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023. 	<p>V2: Clima institucional</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Comunicación</p>	<p>Muestra: La muestra estará conformada por 65 docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: - Análisis descriptivo - Análisis inferencial</p>
--	---	---	--	---------------------------------------	--	---

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación para el cuestionario sobre Liderazgo Participativo					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		x				
02		x				
03	x					
04		x				
05		x				
06	x					
07	x					
08		x				
09	x					
10		x				
11		x				
12		x				
13		x				
14		x				
15	x					
16		x				
17	x					

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación para el cuestionario sobre Clima Institucional					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		x				
02	x					
03	x					
04		x				
05		x				
06	X					
07		x				
08		x				
09	x					
10		x				
11	x					
12		x				
13		x				
14		x				
15	x					
16		x				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Rosmary Cristina Paredes Valderrama
COLEGIATURA: 043100951
DNI: 43100951


 Firma
 Fecha: 23/11/2023

Validador 2:

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación para el cuestionario sobre Liderazgo Participativo					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		x				
02		x				
03		x				
04		x				
05		x				
06		x				
07		x				
08		x				
09		x				
10		x				
11		x				
12		x				
13		x				
14		x				
15		x				
16		x				
17		x				

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación para el cuestionario sobre Clima Institucional					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		x				
02		x				
03		x				
04		x				
05		x				
06		x				
07		x				
08		x				
09		x				
10		x				
11		x				
12		x				
13		x				
14		x				
15		x				
16		x				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. William Alfredo Morales Rojas
 COLEGIATURA: 092691800
 DNI: 26961800



Mg. William Alfredo Morales Rojas
 DNI N° 26961800
 Firma

Fecha: 23/11/2023

Validador 3:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Gladys Yanina Contreras Sandoval
- 1.2 Institución donde labora: Red de Condebamba Alto Cajabamba en Cajamarca
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre liderazgo participativo y clima institucional
- 1.4 Autor del instrumento: María Raquel Torres Vásquez y Zuly Jhovany Vera Julca
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo participativo y clima institucional en la red Educativa Rural de Tabacal, Cajabamba 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																76				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	85			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	85			
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																80				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	85			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Adecuado para la aplicación en la población de estudio

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81.6

Lugar y Fecha: 23/11/2023



Mg. Gladys Yanina Contreras Sandoval
DNI N° 70888888
Firma

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N ^o Ítems	Alternativas de Evaluación para el cuestionario sobre Liderazgo Participativo					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		x				
02		x				
03	x					
04		x				
05		x				
06		x				
07	x					
08		x				
09	x					
10		x				
11		x				
12		x				
13		x				
14		x				
15		x				
16		x				
17	x					

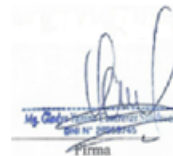
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación para el cuestionario sobre Clima Institucional					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		x				
02	x					
03	x					
04		x				
05		x				
06	X					
07		x				
08		x				
09	x					
10		x				
11	x					
12		x				
13		x				
14		x				
15	x					
16		x				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Gladys Yanina Contreras Sandoval
 COLEGIATURA: 0926959745
 DNI: 26959745



Firma

Anexo 9: Reporte turnitin

LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL DE TABACAL, CAJABAMBA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo