



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**LIDERAZGO ÉTICO EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES  
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PEDRO ANTONIO DEL ÁGUILA  
HIDALGO IQUITOS 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**PRESENTADO POR:     CLAUDIA ISABEL RUIZ REÁTEGUI  
                                  WERNER ANTONIO RODRIGUEZ MORI**

**ASESORA: LIC. EDUC. YNES AMANDA DE LA PUENTE GONZALES, DRA.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2024**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**LIDERAZGO ÉTICO EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES  
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PEDRO ANTONIO DEL ÁGUILA  
HIDALGO IQUITOS 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**PRESENTADO POR:      CLAUDIA ISABEL RUIZ REÁTEGUI  
   WERNER ANTONIO RODRIGUEZ MORI**

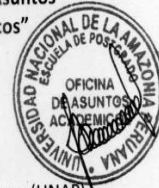
**ASESORA: LIC. EDUC. YNES AMANDA DE LA PUENTE GONZALES, DRA.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2024**



Escuela de Postgrado  
"Oficina de Asuntos  
Académicos"



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
**N°133-2024-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana (UNAP) a los seis días del mes de setiembre de 2024 a las 11:00 a.m., se dió inicio a la sustentación del trabajo de investigación denominada: "LIDERAZGO ÉTICO EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PEDRO ANTONIO DEL ÁGUILA HIDALGO IQUITOS 2023", aprobado con Resolución Directoral N°1323-2024-EPG-UNAP, presentado por los egresados CLAUDIA ISABEL RUIZ REATEGUI y WERNER ANTONIO RODRIGUEZ MORI, para optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0983-2024-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic.Educ. Luis Nilo Zambrano Peña, Mgr. (Presidente)  
Lic.Educ. Rafael Flores Saavedra, Mgr. (Miembro)  
Lic.Educ. Linda Priscilla López Alvarado, Mgr. (Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: satisfactoriamente

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a los sustentantes abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y del trabajo de investigación ha sido: Aprobado con calificación Buena.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:30 del seis de setiembre de 2024; con lo cual, se le declara a los sustentantes Aptos, para recibir Grado Académico de Maestro Docencia Universitaria.

Lic. Educ. Luis Nilo Zambrano Peña, Mgr.  
Presidente

Lic. Educ. Rafael Flores Saavedra, Mgr.  
Miembro

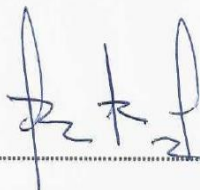
Lic. Educ. Linda Priscilla López Alvarado, Mgr.  
Miembro

Lic. Educ. Ynes Amanda de la Puente González, Dra.  
Asesora

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación  
Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú  
Celular: 953 664 439 - 956 875 744  
Correo electrónico: [postgrado@unapiquitos.edu.pe](mailto:postgrado@unapiquitos.edu.pe) [www.unapiquitos.edu.pe](http://www.unapiquitos.edu.pe)



**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN APROBADO EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 06 DE SETIEMBRE DEL 2024 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ**



.....  
LIC. EDUC. LUIS NILO ZAMBRANO PEÑA, MGR.

PRESIDENTE



.....  
LIC. EDUC. RAFAEL FLORES SAAVEDRA, MGR.

MIEMBRO



.....  
LIC. EDUC. LINDA PRISCILLA LÓPEZ ALVARADO, MGR.

MIEMBRO



.....  
LIC. EDUC. YNES AMANDA DE LA PUENTE GONZALES, DRA.

ASESORA

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG\_M\_TRAB DE INV\_RUIZ REATEGUI\_R  
ODRIGUEZ MORI.pdf

AUTOR

RUIZ REATEGUI / RODRIGUEZ MORI

RECuento de palabras

**14823 Words**

RECuento de caracteres

**76843 Characters**

RECuento de páginas

**52 Pages**

Tamaño del archivo

**479.1KB**

Fecha de entrega

**Mar 15, 2024 1:04 PM GMT-5**

Fecha del informe

**Mar 15, 2024 1:05 PM GMT-5**

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Dedico este trabajo a los buscadores del conocimiento, a mi familia por su apoyo, a mis colegas por su colaboración, a mis mentores por su guía, y a todos quienes contribuyeron en este trabajo de investigación.

**Werner Antonio**

Dedico este trabajo de investigación a las mujeres que desafían barreras en la investigación. Al apoyo inquebrantable de mi familia, a mis colegas, a mis maestros de cada uno de los cursos de maestría.

**Claudia Isabel**

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que han desempeñado un papel importante en el avance y culminación de este proyecto de investigación. En primer lugar, extendemos nuestra gratitud a nuestros docentes por su orientación experta, paciencia y apoyo constante durante todo el proceso. Agradecemos también a nuestros colegas y compañeros de equipo, cuya colaboración y perspectivas enriquecedoras han aportado un valor significativo a este trabajo. Asimismo, agradecemos al Instituto Superior Tecnológico Pedro Antonio del Águila Hidalgo por brindarnos la autorización necesaria para llevar a cabo este proyecto. No menos importante, queremos expresar nuestra profunda gratitud a nuestras familias y seres queridos por su inquebrantable apoyo y comprensión a lo largo de este viaje. Sin su respaldo, este logro no habría sido posible. Finalmente, extendemos un especial agradecimiento a nuestra asesora, la Dra. Ynés Amanda de la Puente Gonzales, por su paciencia, sabiduría en el tema de investigación y por alentarnos hasta la culminación de este trabajo.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
1.1 Antecedentes	7
1.2 Bases teóricas	9
1.3 Definición de términos básicos	13
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>16</b>
2.1 Variables y definiciones operacionales	16
2.2 Formulación de la hipótesis	16
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>17</b>
3.1 Tipos y Diseño de investigación	17
3.2 Población y muestral	18
3.3 Técnicas e instrumentos	20
3.4 Procesamiento de recolección de datos	20
3.5 Técnicas de Procesamiento y análisis de datos	20
3.6 Aspectos éticos	21
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	<b>47</b>
<b>CAPITULO VII: CONCLUSIONES</b>	<b>49</b>
<b>CAPITULO VIII: RECOMENDACIONES</b>	<b>51</b>
<b>CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Tabla de operacionalización de variables	
3. Instrumento de recolección de datos	
4. Programa Educativo	
5. Informe estadístico de Validez y confiabilidad	
6. Informe de Confiabilidad del pre y post	
7. Certificados de Validación de Juicio de Expertos	



## ÍNDICE DE TABLAS

		Páginas
Tabla N° 1	Pre test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en el grupo de control.	22
Tabla N° 2	Medidas estadísticas de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en pre test del grupo de control.	23
Tabla N° 3	Post test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en el grupo de control y experimental.	24
Tabla N° 4	Medidas estadísticas del post test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes.	25
Tabla N° 5	Comparativo de las medidas estadísticas del pre test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en el grupo de control y grupo experimental.	26
Tabla N° 6	Comparativo de las medidas estadísticas del post test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en el grupo de control y grupo experimental.	26
Tabla N° 7	Pre y post test de la efectividad del programa de liderazgo ético dimensión técnica en la mejora de la comunicación efectiva del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.	27
Tabla N° 8	Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes.	28
Tabla N° 9	Pre y post test de la efectividad la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes.	29
Tabla N° 10	Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la coordinación y colaboración en el	29

	trabajo en equipo de docentes.	
Tabla N° 11	Pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo de docentes.	30
Tabla N° 12	Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo de docentes.	31
Tabla N° 13	Pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes.	31
Tabla N° 14	Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes.	32
Tabla N° 15	Pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes.	33
Tabla N° 16	Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes.	33
Tabla N° 17	Prueba de muestras independientes del pre test de la efectividad del Programa Liderazgo Ético en el trabajo en equipo de docentes.	35
Tabla N° 18	Prueba de muestras independientes del post test de la efectividad del Programa Liderazgo Ético en el trabajo en equipo de docentes.	36
Tabla N° 19	Categorías de desempeño del grupo de control y grupo experimental de la efectividad del Programa Liderazgo Ético mejora significativamente en el trabajo en equipo de docentes en el grupo experimental y de control.	37
Tabla N° 20	Categorías de desempeño entre el grupo experimental y grupo de control de la efectividad del Programa de liderazgo Ético dimensión técnica mejora significativamente la comunicación efectiva en el trabajo en equipo de docentes.	38
Tabla N° 21	Categorías de desempeño entre el grupo experimental y grupo de control de la efectividad del Programa de Liderazgo ético dimensión psicoafectiva o psicoemocional en el trabajo en equipo de docentes.	39
Tabla N° 22	Categoría de desempeño entre el grupo de control y grupo experimental de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la	40

	confianza y apoyo mutuo en el trabajo en equipo de docentes	
Tabla N° 23	Categorías de desempeño del grupo de control y el grupo experimental de la efectividad del Programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes.	41
Tabla N° 24	Categorías de desempeño del grupo de control y grupo experimental del Programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes.	42

## RESUMEN

Este estudio se centró en evaluar la influencia del liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo entre los profesores del Instituto Tecnológico Pedro Antonio del Águila Hidalgo en 2023. Se optó por un enfoque cuantitativo con un diseño cuasiexperimental y correlacional causal para este estudio. La muestra incluyó a 60 docentes, divididos en dos grupos: uno de control con 30 participantes y otro experimental con 30 participantes. Se administraron pruebas pre y post, revelando discrepancias en la distribución de las categorías entre los grupos. En el grupo de control, el 33.4% obtuvo la categoría regular en el pre test, mientras que en el grupo experimental fue del 60%. En el post test, el 90% del grupo control alcanzó la categoría muy buena, mientras que en el grupo experimental, el 83.3% obtuvo la categoría excelente. Los análisis estadísticos no indicaron diferencias significativas en las varianzas entre los grupos de control y experimental, con valores de F de 1.736 y un p de 0.193, respectivamente. La prueba t indicó que no hubo diferencias significativas en las medias de los puntajes entre ambos grupos en el pre test, con un valor de t de -1.119 y un p de 0.268. Sin embargo, se observaron diferencias significativas en las medias en el post test, con un valor F de 0.032 y un p-valor de 0.859 para ambos grupos, lo que sugiere que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de igualdad de varianzas entre los grupos de estudio. Además, se registró un valor de t de -8.670, con 58 grados de libertad y un p-valor de 0.000. En consecuencia, se concluye que el liderazgo ético ejerce una influencia significativa en la mejora del trabajo en equipo de los docentes del Instituto Tecnológico Pedro Antonio del Águila Hidalgo en 2023.

Palabras clave: Liderazgo, ética, trabajo en equipo, Líder, comunicación.

## ABSTRACT

This study aimed to evaluate the influence of ethical leadership on the improvement of teamwork among the teachers of the Pedro Antonio del Águila Hidalgo Technological Institute in 2023. A quantitative approach with a quasi-experimental and causal correlational design was employed. The sample consisted of 60 teachers, divided into two groups: one control group with 30 participants and one experimental group with 30 participants. Pre and post-tests were administered, revealing differences in the distribution of categories between the groups. In the control group, 33.4% obtained the regular category in the pre-test, while in the experimental group it was 60%. In the post-test, 90% of the control group achieved the very good category, whereas in the experimental group, 83.3% obtained the excellent category. Statistical analyses did not show significant differences in variances between the control and experimental groups, with F values of 1.736 and a p-value of 0.193, respectively. The t-test indicated no significant differences in mean scores between both groups in the pre-test, with a t-value of -1.119 and a p-value of 0.268. However, significant differences were observed in means in the post-test, with an F value of 0.032 and a p-value of 0.859 for both groups, suggesting insufficient evidence to reject the null hypothesis of equal variances between the study groups. Additionally, a t-value of -8.670 was recorded, with 58 degrees of freedom and a p-value of 0.000. Therefore, it is concluded that ethical leadership significantly influences the improvement of teamwork among the teachers of the Pedro Antonio del Águila Hidalgo Technological Institute in 2023.

Keywords: Leadership, ethics, teamwork, leader, communication

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones de educación superior enfrentan la necesidad urgente de contar con líderes capaces de orientar el desarrollo organizacional y, al mismo tiempo, mejorar las actitudes y el desempeño del personal. Estas instituciones deben promover la cohesión entre los trabajadores y fomentar una relación ética en el entorno organizacional mediante prácticas de ética y habilidades interpersonales que vitalicen la institución y conduzcan a procesos de alta calidad (Gómez, 2022).

Para abordar esta problemática, es esencial promover un liderazgo ético que potencie el trabajo en equipo y la colaboración efectiva. Los líderes deben fomentar una cultura de transparencia y comunicación abierta, asegurándose de involucrar a todos los miembros en las decisiones clave. Esto implica escuchar de manera activa las opiniones y perspectivas de los demás, y proporcionar explicaciones claras y justificadas para las decisiones adoptadas. Según García y Fernández (2022), un liderazgo ético también facilita la creación de un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo, elementos cruciales para el éxito organizacional. Además, un enfoque ético en el liderazgo puede mejorar el clima laboral y promover una mayor inclusión y equidad en el entorno educativo (Rodríguez, 2022).

En el contexto de la educación superior tecnológica, se evidencia que muchos directivos carecen de un comportamiento ético adecuado, lo cual subraya la necesidad urgente de desarrollar un liderazgo ético que mejore su desempeño como líderes. Esta situación ha dado lugar a problemas significativos, como la falta de transparencia y de comunicación efectiva en la toma de decisiones cruciales. Tales deficiencias pueden provocar desconfianza y frustración entre los miembros del equipo, afectando negativamente el ambiente laboral y la eficacia del grupo (Abolio & Garner, 2020; Martínez & López, 2022).

El liderazgo ético se presenta como una estrategia fundamental que todo directivo debe adoptar para garantizar que su equipo siga conductas

apropiadas y se comprometa con los valores que rigen las instituciones de educación superior. Incorporar el liderazgo ético como un componente integral de la cultura organizacional es esencial para mejorar las condiciones de trabajo en equipo de manera efectiva y eficiente (Gómez, 2022; Rodríguez, 2022). Este enfoque no solo promueve un entorno laboral más saludable, sino que también fortalece el desempeño organizacional y el compromiso de los miembros del equipo.

Además, el líder debe fomentar la confianza y la colaboración, creando un entorno en el que los docentes se sientan valorados y respetados. Esto se puede lograr mediante la delegación de responsabilidades, el reparto equitativo de tareas y el reconocimiento de las contribuciones de cada miembro del equipo. Dada la creciente demanda y las exigencias en la educación superior, es fundamental trabajar en equipo para alcanzar los objetivos comunes. Sin embargo, esta estrategia a menudo no cumple sus propósitos debido a la falta de un liderazgo ético, que puede llevar a que los esfuerzos conjuntos se desvanezcan por la ausencia de un líder que modele los valores y principios que deben regir estas instituciones (Decker & Mitchel, 2020; García & Fernández, 2022).

El liderazgo ético no solo mejora la dinámica del equipo, sino que también establece un marco de referencia para la conducta de todos los miembros, promoviendo un ambiente de trabajo en el que se valoren y respeten mutuamente los aportes individuales. Incorporar principios éticos en la práctica diaria del liderazgo es esencial para asegurar que los objetivos educativos se alcancen de manera efectiva y con integridad (Sánchez, 2022; López & Pérez, 2022).

Dentro de estos referentes también encontramos al Instituto Superior Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo, institución de educación superior que abarca muchos proyectos educativos y tecnológicos, los cuales muchas veces se pierden por falta de la práctica en común del liderazgo ético y trabajo en equipo. Identificado la situación problemática de formuló el problema general ¿Cuál es la efectividad del Programa Liderazgo Ético en la mejora del

trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?, luego se tiene los problemas específicos: a) ¿Cuál es la efectividad del programa de liderazgo ético dimensión técnica en la mejora de la comunicación efectiva del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?; b) ¿Cuál es la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?; c) ¿Cuál es la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?; d) ¿Cuál es la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?; e) ¿Cuál es la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?

De igual manera se formuló el objetivo general: evaluar la efectividad del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023. Así también, se formularon los objetivos específicos: a) Determinar la efectividad del programa de liderazgo ético dimensión técnica en la mejora de la comunicación efectiva del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023. b) Determinar la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023. c) Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023. d) Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023. e) Determinar la efectividad del



programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.

De igual modo, el presente estudio justifica su importancia porque dará a conocer sobre el liderazgo ético que practican los docentes encargados de la dirección de un instituto superior de estudios cuando realizan el trabajo en equipo, así mismo, la importancia de promover organizaciones con sólidos principios de responsabilidad, sostenibilidad y confianza se ha vuelto imperativa en la actualidad. La aparición de escándalos de corrupción que involucran a altos ejecutivos de importantes empresas ha revelado la tendencia de algunas personas a tomar decisiones sin considerar los valores éticos, priorizando exclusivamente los beneficios financieros y la búsqueda de poder. Este tipo de comportamiento ha debilitado la confianza en las organizaciones, mostrando la urgente necesidad de incorporar principios éticos en la toma de decisiones. En este contexto, el liderazgo ético se presenta como una herramienta esencial para influir de manera efectiva, ya que actuar con integridad y transparencia es fundamental para restaurar y mantener la confianza organizacional (Gómez & Martínez, 2021; Pérez & Rodríguez, 2022). La implementación de un liderazgo basado en valores no solo ayuda a prevenir conductas inapropiadas, sino que también fortalece la cohesión y el compromiso dentro de la empresa (Fernández & López, 2022; Ramírez & Vargas, 2022).

Así también, la importancia de llevar a cabo estudios sobre la conducta ética en las empresas, particularmente en aquellos individuos que ocupan roles de liderazgo y dirección, radica en que son estos actores quienes influyen significativamente en el progreso y la consecución de metas colectivas dentro de las organizaciones (Brown et al. 2005; Sharma et al., 2019; Tanner et al., 2010). Es así que, el interés por este estudio se basa en dar a conocer los resultados de la investigación sobre liderazgo ético y trabajo en equipo en el Instituto Superior Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo. Así también, porque el liderazgo ético actualmente es una preocupación sobre los problemas que han sufrido las instituciones educativas de nivel superior

universitaria y no universitaria, en los que se ha reportado faltas de ética en la toma de decisiones (González, 2018), problemas que han afectado negativamente la reputación, el interés para el trabajo en equipo y la confianza motivada por cada uno de sus integrantes.

En última instancia, este estudio se lleva a cabo con el propósito de explorar cómo el liderazgo ético tiende a afectar de manera positiva o negativa la dinámica de trabajo en equipo entre los docentes del IST Pedro A. del Águila Hidalgo. Así también, el presente estudio de investigación es viable porque en primer lugar los investigadores contamos con suficiente tiempo para realizar todo el proceso de investigación, luego contamos con los recursos financieros para solventar los gastos que demanden la elaboración, ejecución y análisis del estudio. Así mismo contamos con fácil acceso a la población de estudio, sin embargo, se respetará las disposiciones administrativas de la institución como solicitar el respectivo permiso para realizar el estudio para no transgredir ninguna de las políticas de gestión del IST Pedro Antonio del Aguila Hidalgo. Luego, se considera que, con respecto al tipo y diseño de investigación, se considera continuar profundizando la lectura de la bibliografía sobre este tema en vista que se está iniciando en el campo de la investigación. También, se considera que es factible investigar este problema porque la intención es analizar el nivel de efectividad que tiene el liderazgo ético en el trabajo en equipo de los docentes del I.S.T. Pedro del Aguila Hidalgo. Finalmente, se evitará infringir las normas éticas de investigación al cumplir con cada uno de los lineamientos, normas y políticas institucionales establecidas en el protocolo de investigación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Por otro lado, en el presente estudio, se puede tener limitaciones con respecto al alcance de la investigación en lo que refiere la muestra, al tiempo en que puede ser planificado y desarrollado, a los criterios que se han propuesto para la inclusión y exclusión, así también la metodología que ha sido asumida, al tener estas limitaciones descritas, da la posibilidad que los resultados puedan ser interpretados en función a estas limitaciones. Así mismo, no hay limitaciones en la selección y medición. No hay limitaciones de selección

porque se trabajará con dos grupos: el primero de control y el segundo experimental. No habrá limitación de medición porque los instrumentos de recolección de datos serán validados con expertos en la línea de investigación, además se hará una prueba piloto a una muestra similar de otro distrito, cuyos resultados calculará la Inter correlación de ítems, asegurando su confiabilidad. En el alcance sí hay limitación, porque al ser un estudio aplicativo si no soluciona el problema de mejorar el trabajo en equipo, tendría que reajustarse la propuesta del programa. Sin embargo, los resultados, pueden servir de referencia o base para otros estudios de intervención. También, pueden servir a los directivos del IST Pedro del Aguila Hidalgo para tomar medidas correctivas o planes de mejora para su trabajo con los docentes. Por otro lado, en la selección de los participantes para la muestra puede haber errores con respecto a los criterios de inclusión y exclusión. Finalmente, en relación a las variables contextuales se considera que puede haber limitaciones con respecto a las concepciones de inferir información, a las condiciones culturales y sociales, a los contextos en el que viven, a las creencias, etc.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

#### **INTERNACIONAL**

Ziade y Gamboa (2021) llevaron a cabo una investigación presentada al Colegio de Estudios Superiores de Administración, ubicado en Bogotá, Colombia. Su objetivo principal fue demostrar la relación entre el liderazgo ético y la priorización de valores como instrumento para cultivar líderes éticos en distintos roles profesionales dentro de las organizaciones y la sociedad. El estudio incluyó una muestra de 389 participantes y utilizó un cuestionario para la recopilación de datos. Los hallazgos indicaron una relación significativa entre el aspecto ético del cuidado y los valores de universalismo, benevolencia, hedonismo, estimulación y autodirección. Además, se observó una conexión entre el aspecto ético de la crítica y los valores de universalismo, benevolencia, autodirección y seguridad, así como entre el aspecto ético de la justicia y los valores de conformidad y seguridad.

De igual manera, Rivera (2020) llevó a cabo un estudio presentado a la Universidad de Rosario, en Bogotá, Colombia. El objetivo de esta investigación fue analizar las percepciones acerca del liderazgo ético en una empresa del sector de la construcción ubicada en la misma ciudad. En el estudio participaron 82 empleados como muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario Ethical Leadership at Work (ELW). La investigación se basó en un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, utilizando un diseño no experimental. Los hallazgos sugieren que existen razones convincentes dentro de la organización para promover comportamientos éticos, ya que las acciones de los líderes pueden causar tanto percepciones positivas como negativas entre sus seguidores. En el contexto organizacional específico, se destaca la importancia de fortalecer aspectos del liderazgo como la orientación ética en los jóvenes, quienes tienden a calificar esta cualidad en sus líderes de manera baja, así como la clarificación de roles en el caso de

los adultos. Aunque estos últimos evalúan favorablemente la orientación ética y el poder compartido, los resultados indican que otros aspectos del liderazgo ético requieren mayor énfasis.

## **NACIONAL**

Díaz (2019) realizó un estudio presentado en la Universidad de San Martín de Porres. Su principal objetivo fue analizar la influencia del liderazgo en el trabajo en equipo del personal de limpieza del Hotel Winmeier Chiclayo en el año 2019. La muestra estuvo compuesta por 19 participantes. Se utilizó un enfoque correlacional con un diseño transversal utilizando la observación como método de recolección de datos y la encuesta como instrumento. Los resultados del estudio mostraron que el nivel de liderazgo del gerente de limpieza del Hotel Winmeier Chiclayo fue percibido en general de manera positiva por los empleados, ya que el 77,74% de los empleados estuvo totalmente de acuerdo en que el liderazgo era efectivo. Además, el 80,45% consideró positivo el trabajo en equipo en el sector doméstico, destacando la voluntad de los equipos para mejorar el desempeño laboral y resolver conflictos.

Así también, Acosta (2019) desarrolló un estudio de tipo aplicada con diseño evaluativo, cuya población estuvo conformada por 535 estudiantes y 25 docentes de la UPCI, teniendo una muestra de 60 estudiantes. El estudio reveló que la ética desempeña un papel integral en la formación de la conciencia profesional. Se enfatizó que esta cualidad es esencial para el ejercicio profesional y puede marcar una diferencia significativa en el entorno laboral. Además, se encontró que la productividad y las habilidades laborales están estrechamente relacionadas con la adhesión y aplicación de modelos éticos, lo que permite a los profesionales destacarse frente a aquellos que carecen de esta formación. Los resultados del estudio indicaron que la Ética Profesional influye de manera significativa en el desarrollo de competencias laborales, como lo demuestra un coeficiente de correlación de 0.890 (Spearman). Además, se encontró que el conocimiento del código de ética profesional también tiene un impacto importante en el desarrollo de estas

competencias, como lo muestra un coeficiente de correlación de 0.641 (Spearman) entre los educandos de ingeniería de la UPCI.

Finalmente, Vizcarra (2017) llevó a cabo una investigación utilizando un enfoque cuantitativo hipotético-deductivo y un diseño no experimental de tipo básico. La población y la muestra estaban compuestas por 70 colaboradores de la empresa Tcontacto SAC en Lima. El estudio validó el objetivo general al demostrar la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo entre los empleados de la empresa en el año 2016. Este descubrimiento fue respaldado por un coeficiente rho de Spearman de 0,824, lo que indica una correlación sólida entre las variables con una significancia bilateral de 0,000. Como resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, confirmando la existencia de una conexión entre el liderazgo y el trabajo en equipo entre los empleados de la empresa Tcontacto SAC en el año 2016.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Liderazgo**

De Toro (2022) refiere que, el liderazgo se define como las capacidades de gestión que posee una persona para impactar en el comportamiento y la dinámica de un individuo o un equipo de trabajo específico, motivándolos para obtener los objetivos y metas establecidos. Por otro lado, según Quispe (2018), Se entiende por liderazgo la capacidad de utilizar la influencia, el arte o proceso de llevar a las personas a comprometerse voluntaria y apasionadamente con los objetivos del grupo.

#### **1.2.1.1. Liderazgo ético**

Meneses et al. (2018) presentan una perspectiva del liderazgo ético como un concepto que se enfoca en examinar éticamente dos aspectos principales: en primer lugar, se centra en las características individuales del líder, tales como sus valores personales, su nivel de desarrollo moral y los métodos de influencia que emplea; en segundo lugar, aborda la manera en que el líder toma decisiones y se comporta, considerando aspectos como los

objetivos, los medios y los resultados, generalmente en relación con los demás. Ahora bien, Lindblom, Kajalo, y Mitronen (2015) Se ha sostenido que el liderazgo ético es crucial para las empresas debido a sus influencias positivas en diversas actitudes y conductas de los empleados, incluyendo la satisfacción en el trabajo, el rendimiento laboral, la implicación, la conducta cívica en la organización, el bienestar y la innovación (Bedi et al., 2016).

### 1.2.2. Dimensiones del Liderazgo Ético

- **La Dimensión técnica:** En relación con la experiencia y la capacitación previa, junto con la maestría en las habilidades técnicas requeridas para llevar a cabo con eficacia una tarea específica, los líderes éticos se destacan como representantes de la organización, siendo altamente capacitados en su campo profesional y que tienen una comprensión clara de todos los objetivos de la universidad (Rector, universidad estatal, según Unda, s.f.). Estos líderes éticos presentan indicadores como por ejemplo la capacidad para evaluar dilemas éticos, la toma de decisiones éticas fundamentadas, la comunicación ética, el desarrollo de políticas y un sólido conocimiento ético.
- **Dimensión psico-afectiva o psico-emocional:** Se refiere a la habilidad de inteligencia emocional o la madurez psicológica que muestra un profesional al manejar de manera efectiva y ética sus interacciones tanto consigo mismo como con los demás. Según Bass y Avolio (2005), esta cualidad se entrelaza con una influencia idealizada, lo que significa que estos líderes son admirados, respetados y percibidos como dignos de confianza. Esta dimensión tiene los siguientes indicadores: confianza interpersonal, gestión emocional, resiliencia y manejo del estrés, sentido de pertenencia e identificación con el equipo.
- **Dimensión personal – formativa:** Se refiere al crecimiento y desarrollo personal de un individuo como parte de su liderazgo ético. Implica el reconocimiento de que el liderazgo ético no solo se trata de habilidades y comportamientos externos, sino también de una reflexión interna y un compromiso con el crecimiento personal y moral. (Decker & Mitchel, 2020).

Tiene los siguientes indicadores: integridad personal, autenticidad y transparencia, gestión de emociones y empatía, aprendizaje continuo.

- **Dimensión Comunicativa:** La comunicación de acuerdo a Robbins & Judge (2009) posee cuatro roles primordiales dentro de un grupo o entidad: supervisión, estímulo, manifestación de emociones e intercambio de información. Es esencial destacar que en cualquier organización resulta crucial escuchar y comunicar de manera oportuna y efectiva con los integrantes del grupo. Por esta razón, Robinson afirma que la comunicación estimula la motivación al proporcionar a los empleados una comprensión clara de lo que se está realizando, de cómo se está llevando a cabo y de las posibles mejoras que pueden implementarse para aumentar el rendimiento, en caso de que este sea insatisfactorio. Los indicadores clave de esta dimensión incluyen la honestidad y transparencia, la práctica de una escucha activa, la comunicación ética de expectativas y valores, así como la adopción de una comunicación abierta y transparente en situaciones conflictivas.
- **Dimensión Valores éticos compartidos:** Se refieren a los principios y creencias fundamentales que un grupo o una organización comparten y considera como guía para la toma de decisiones y la conducta ética. Estos valores proporcionan una base común que une a los miembros del grupo y establece las normas de comportamiento aceptables dentro de ese contexto específico (Mayer, 2021). Tiene los siguientes indicadores: compromiso con los valores, coherencia entre palabras y acciones, integración de los valores en políticas y prácticas, rendición de cuentas y retroalimentación.

### 1.2.3. Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo se define como la cooperación de dos o más personas que se unen para lograr un objetivo común. Estos equipos se dividen en dos categorías: equipos formales y equipos informales. Los grupos formales están integrados en la estructura organizativa de la empresa y se dedican a tareas específicas acorde con las metas generales de la organización. Por otro lado, los grupos informales carecen de una estructura definida y no están asociados a ninguna organización específica (Melchor & García, 2016).



### 1.2.3.1. Dimensiones e indicadores de trabajo en equipo

Las dimensiones del trabajo en equipo se refieren a los diferentes aspectos que contribuyen al funcionamiento efectivo de un equipo. A continuación, se presentan las dimensiones comunes del trabajo en equipo:

- **Dimensión 1: Comunicación efectiva:** Una comunicación clara, abierta y respetuosa constituye un pilar fundamental para el éxito del trabajo en equipo. Los integrantes del equipo deben tener la capacidad de expresar sus ideas, escuchar activamente a los demás y abordar los conflictos de manera constructiva (Hackman, 2020). Los indicadores de esta dimensión son: claridad del mensaje, escucha activa, retroalimentación, adaptación al receptor.
- **Dimensión 2: Coordinación y colaboración:** La coordinación y la colaboración eficientes son esenciales para lograr los objetivos del equipo. Esto implica la distribución adecuada de tareas, la asignación de responsabilidades y la sincronización de esfuerzos para evitar duplicaciones o brechas en el trabajo (Katzenbach & Smith, 2021). Esta dimensión tiene los siguientes indicadores: distribución de tareas equitativamente, coherencia en los objetivos, flexibilidad y adaptabilidad, interdependencia y apoyo.
- **Dimensión 3: Confianza y apoyo mutuo:** Los miembros del equipo deben confiar en los demás y sentirse respaldados. La confianza promueve la cooperación, la creatividad y la disposición para asumir riesgos. Además, el apoyo mutuo ayuda a superar desafíos y dificultades (Larson & LaFasto, 2018). Esta dimensión tiene los siguientes indicadores: apertura y honestidad, respeto mutuo, cumplimiento de compromisos, confidencialidad.
- **Dimensión 4: Roles y responsabilidades claras:** Cada miembro del equipo debe comprender claramente su rol y responsabilidades en el logro de los objetivos comunes. (Hackman, 2020). Tiene los siguientes indicadores: definición clara de roles, distribución de responsabilidades, claridad en las metas y objetivos, evaluación del desempeño.

- **Dimensión 5: Gestión de conflictos:** Los conflictos deben abordarse de manera constructiva. Los equipos eficaces son capaces de manejar y resolver conflictos de manera colaborativa, buscando soluciones que beneficien al equipo en su conjunto (Salas, et al., 2021). Tiene como indicadores: identificación temprana de conflictos, trabajar juntos para encontrar soluciones, valorar la diversidad de opiniones y aplicar técnicas para resolver conflictos.

### 1.3. Definición de términos básicos

**Liderazgo:** El liderazgo comprende las destrezas que un individuo posee para desempeñarse como líder. Un líder es aquel que encabeza un grupo y puede estimular a sus miembros mediante su comunicación o su capacidad empática (Northouse, 2021).

**Ética:** La ética es una rama de la filosofía dedicada al análisis del comportamiento humano en relación con conceptos como el bien y el mal, los principios morales, los deberes, la búsqueda de la felicidad y el bien colectivo (Fisher & Lovell, 2021).

**Liderazgo ético:** El liderazgo ético se define como un enfoque de administración de equipos que refleja un profundo aprecio y respeto por una serie de principios y valores. Su práctica es esencial para el progreso exitoso de cualquier empresa, ya que conlleva numerosas ventajas y es altamente valorado por los empleados (Mayer, 2021).

**Comunicación efectiva:** La comunicación es el acto de compartir información, conceptos, emociones y puntos de vista de manera clara, exacta y comprensible, garantizando que el mensaje sea comprendido y recibido de manera efectiva por la persona que lo recibe (Beebe, Beebe & Ivy, 2021).

**Psico-afectiva o psico-emocional:** es la interacción entre los aspectos psicológicos y las emociones/afectos de un individuo. Implica el estudio y la comprensión de cómo los procesos mentales y cognitivos se entrelazan con las experiencias emocionales y afectivas de una persona (Mayer, 2021).

**Personal afectivo:** es una característica o cualidad de una persona relacionada con su capacidad para experimentar, expresar y manejar emociones de manera efectiva (Northouse, 2021).

**Dimensión comunicativa:** se refiere al conjunto de procesos, habilidades y elementos que intervienen en la interacción y el intercambio de información entre los individuos (García & Martín 2021).

**Valores éticos compartidos:** se refieren a los principios y convicciones morales que son aceptados y compartidos por un grupo, comunidad o sociedad (Cortina, 2021).

**Equipo:** se refiere a un grupo de personas que se unen para trabajar de manera colaborativa, complementaria y coordinada, con el objetivo de lograr una meta o completar una tarea específica (Katzenbach & Smith 2021).

**Trabajo en equipo:** El trabajo en equipo o colaborativo abarca actividades que se llevan a cabo de forma conjunta y coordinada, donde cada individuo asume una responsabilidad específica y todos comparten un objetivo común (Katzenbach & Smith 2021).

**Coordinación y colaboración:** se refieren al trabajo conjunto y la integración de esfuerzos entre individuos, grupos o entidades para lograr un objetivo común (Osterwalder et al., 2021).

**Confianza y apoyo mutuo:** se refieren a la creencia y la disposición de los individuos o grupos para confiar en los demás y brindar ayuda y respaldo de manera recíproca. La confianza implica la creencia en la integridad, la sinceridad y la competencia de los otros, mientras que el apoyo mutuo se basa en el compromiso de brindar asistencia, comprensión y solidaridad en situaciones de necesidad o dificultad (Argandoña, 2021).

**Roles y responsabilidades claras:** se refieren a la asignación explícita de tareas, funciones y obligaciones a cada individuo o miembro de un grupo u

organización. Implica definir y comunicar de manera precisa lo que se espera de cada persona en términos de contribución, autoridad y rendición de cuentas (González, Martín & Tanco, 2021).

**Gestión de conflictos:** Es el proceso de identificar, gestionar y resolver diferencias, tensiones o disputas que surgen entre individuos, grupos u organizaciones (Redorta, 2021).

**Autoridad:** La autoridad se refiere al poder que posee una persona en relación con su posición o función, lo que le permite emitir órdenes debido a su derecho para hacerlo, y a su vez, recibir el respeto y la obediencia hacia esas órdenes (Blumberg & Rogers 2021).

**Líder:** La palabra “líder” tiene su origen en el inglés “leader”, y denota la capacidad de conducir, orientar, dirigir o liderar. Un líder es aquel miembro de un grupo que ejerce una influencia notable sobre los demás (Northouse, 2021).

## **CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS**

### **2.1. Variables y definiciones operacionales**

2.1.1. Variable Independiente: Liderazgo ético

2.1.2. Variable dependiente: Trabajo en equipo

### **2.2. Formulación de la hipótesis**

#### **2.2.1. Hipótesis general**

El Programa Liderazgo Ético mejora significativamente en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.

#### **2.2.2. Hipótesis específicas**

- a) El Programa de liderazgo Ético dimensión técnica mejora significativamente la comunicación efectiva en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.
- b) El Programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional mejora significativamente la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.
- c) El programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa mejora significativamente la confianza y apoyo mutuo en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.
- d) El Programa Liderazgo ético dimensión comunicativa mejora significativamente los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.
- e) El Programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos mejora significativamente la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Este estudio se fundamenta en enfoques cuantitativos secuenciales y confirmatorios. La recopilación de datos se realiza con el objetivo de comparar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadístico, lo que permite identificar patrones de comportamiento y validar teorías existentes (Hernández et al., 2014; Martínez, 2022). Este enfoque metodológico es esencial para asegurar la precisión y validez de los resultados, permitiendo un análisis riguroso y sistemático de las variables estudiadas (García & López, 2022; Ramírez & Vargas, 2022).

El diseño de investigación adoptado fue cuasi-experimental, ya que se dividió a los participantes en dos grupos: uno experimental y otro de control. Se llevaron a cabo mediciones tanto antes como después de la implementación del programa, conocidas como pre-test y post-test, respectivamente, en ambos grupos, siguiendo el método descrito por Millrood (2001).

Este puede diagramarse de la siguiente forma:

GE: O1 X O2

GC: O3 -- O4

Este diagrama presenta la siguiente simbología:

GE: Grupo experimental.

GC: Grupo control.

X: Presencia del programa.

--: Ausencia del programa.

O<sub>1</sub>: Pre prueba del grupo experimental.

O<sub>2</sub>: Post prueba del grupo experimental.

O<sub>3</sub>: Pre prueba del grupo control.

O<sub>4</sub>: Post prueba del grupo control.

### **3.2 Población y muestra**

De acuerdo a Creswell & Creswell (2021) la población es un grupo completo de individuos o elementos que comparten una característica o atributo específico y son objeto de estudio en una investigación determinada. La población de estudio puede ser una población general o puede estar restringida a un subconjunto específico dentro de esa población. Es así, que, en este caso, la población que se estudió estuvo conformada por 60 docentes del Instituto Superior Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo.

Según Creswell y Creswell (2021), una muestra es un subconjunto seleccionado de individuos o elementos de una población que se utiliza para hacer inferencias o generalizaciones sobre el conjunto total. La selección de la muestra debe realizarse de manera que sea representativa de la población, lo que facilita la obtención de conclusiones válidas y confiables. Esta metodología permite extrapolar los resultados obtenidos de la muestra al grupo más amplio, asegurando la precisión y relevancia de las inferencias realizadas (Gómez & Martínez, 2022; Fernández & López, 2022). En este caso, al ser una población pequeña, la muestra tuvo el mismo número de la unidad de estudio, es decir se tomó en cuenta a los 60 docentes quienes estuvieron divididos en dos grupos, un grupo de control y el segundo grupo experimental, cada uno de ellos con 30 docentes.

La muestra estuvo representada por 60 docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo divididos en 2 grupos:

Grupo experimental : 30 docentes que se le denominó Grupo A

Grupo control : 30 docentes que se le denominó Grupo B

Total : 60 docentes

El tipo de muestreo asumido en esta investigación es no probabilístico por conveniencia, porque según Creswell (2020) es una selección de la muestra en investigación en el que los individuos o elementos son seleccionados para formar parte de la muestra en función de su disponibilidad y conveniencia para el investigador. En este enfoque, los participantes son seleccionados de manera no aleatoria y pueden no representar adecuadamente a la población objetivo. Es así que, por el cual Se capturaron grupos intactos. Criterios de inclusión y exclusión: Se incluyeron docentes con las mismas características de edad, mismas calificaciones y las mismas condiciones de aprendizaje prescritas en el instituto.

Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

- Los docentes de la muestra deben ser personal contratado y nombrado de IST Pedro A. del Águila Hidalgo.
- Los docentes deben tener carga académica completa.

Los criterios de exclusión fueron los siguientes:

- Personal Administrativo
- Docentes asesores
- docentes coordinadores

### **3.3 Técnicas e instrumentos**

Para la recolección de datos, las técnicas fueron: Prueba educativa y Guías de observación.

#### **Pruebas educativas**

Las pruebas son experimentos realizados para anticipar el resultado final de algo o los fundamentos y métodos empleados para validar la veracidad o falsedad de algo. Además, una prueba puede referirse a una evaluación o examen diseñado para que una persona demuestre sus conocimientos y habilidades en un área específica.



## **Guías de Observación**

De acuerdo con la Dirección General de Desarrollo Curricular (DGDC), la guía de observación es un recurso que se apoya en una serie de indicadores, los cuales pueden estar formulados como afirmaciones o interrogantes, con el propósito de dirigir el proceso de observación en el entorno del aula.

### **3.4 Procedimientos de recolección de datos**

Los siguientes pasos se realizaron para hacer la recolección de datos.

:

1. Se solicitó la autorización a la dirección del IST Pedro A. del Aguila Hidalgo para la ejecución del Plan de tesis.
2. Con la autorización dada por la dirección, se procedió a desarrollar reuniones de capacitación según el cronograma de trabajo.
3. Se determinó la condición laboral de los docentes teniendo en consideración los criterios de inclusión.
4. Se explicó a los sujetos de estudio el propósito de la investigación, solicitando su colaboración durante los talleres de fortalecimiento del liderazgo ético y trabajo en equipo.
5. Se procedió a aplicar el pre test de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.

### **3.5 Técnicas de procedimientos y análisis de datos**

La información fue procesada mediante el software estadístico SPSS Statistics versión 26.0. Se emplearon métodos tabulares y gráficos para el análisis de los datos, mientras que para el análisis numérico se utilizó la media aritmética y la desviación estándar. Además, se llevó a cabo la prueba de Levene, una herramienta estadística que evalúa la igualdad de varianzas entre diferentes grupos, con el fin de verificar la normalidad y contrastar hipótesis antes de realizar pruebas de diferencias entre medias. Esta prueba es importante porque muchos métodos estadísticos, como el ANOVA, asumen que las varianzas son homogéneas entre los grupos. Si la prueba de Levene

indica que las varianzas son significativamente diferentes entre los grupos, puede afectar la interpretación de los resultados. y t de student para sí en caso tuvieron distribuciones normales.

### **3.6 Aspectos Éticos**

En el estudio realizado, se ha asegurado el respeto al derecho de confidencialidad de todos los participantes, especialmente los docentes, para proteger la seguridad y privacidad de los datos recopilados durante el estudio. Esta confidencialidad se garantizó asignando un código de identificación único a cada participante. Además, respecto a la bibliografía consultada, se ha procurado respetar los derechos de autor mediante la correcta referencia y citación de acuerdo con las Normas APA versión 6. Todo este procedimiento se llevó a cabo en cumplimiento de la Resolución del Consejo Universitario N° 051-2017.CU-UNAP, del 14 de febrero de 2017, la cual aprueba el Código de Ética para la investigación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo de los resultados por objetivos

#### 4.1.1 Objetivo general

Evaluar la efectividad del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.

#### Tabla 1:

Pre test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en el grupo de control.

Categorías	Grupo de control		Grupo experimental	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	33,4	18	60,0
Bueno	10	33,4	2	6,6
Validos Muy Bueno	5	16,6	5	16,7
Excelente	5	16,6	5	16,7
Total	30	100,0	30	100,0

Fuente. Base de datos

Visto la tabla 1, de un total de 30 evaluaciones en el grupo de control, se observa una distribución equitativa en las calificaciones de calidad. Diez casos fueron clasificados como regular y otros diez como bueno, cada uno representando el 33.4%. Cinco casos fueron considerados tanto muy bueno como excelente, cada uno representando el 16.6% del total. En general, se evidencia una variedad de percepciones, desde regular hasta excelente, sugiriendo una diversidad de experiencias o productos con distintos niveles de satisfacción. Para el caso del grupo experimental se puede observar el 60% de las respuestas calificaron como regular, mientras que el 33,4% calificaron como muy bueno la influencia del liderazgo ético en el trabajo en equipo.

**Tabla 2:**

Medidas estadísticas de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en pre test del grupo de control.

Medidas estadísticas	Grupo de control	Grupo experimental
Media	29,37	30,30
Mediana	30,00	31,00
Desviación típica	3,774	2,575
Prueba de normalidad	0,000	0,000

Nota. Grupo de estudio de control y experimental

Fuente. Base de datos

El análisis del Pre Test para 30 participantes revela datos completos y válidos sin respuestas faltantes. La media de 29.37 sugiere un rendimiento promedio cercano a este valor, respaldado por una mediana de 30, indicando simetría en la distribución de puntajes. La desviación típica de 3.774 muestra la dispersión respecto a la media; una desviación baja implica que los puntajes individuales están cerca de la media. En resumen, los participantes tienen una puntuación promedio de 29.37, con una distribución uniforme alrededor de este valor, sugiriendo consistencia en su rendimiento en el grupo de control.

El análisis del Pre Test revela datos completos de 30 participantes, sin pérdidas. La media de 30.30 sugiere un rendimiento cercano a este valor, con una mediana ligeramente superior de 31.00, indicando una distribución sesgada hacia valores más altos que la media. La desviación típica de 2.575 muestra una dispersión de puntajes cercana a la media, sugiriendo consistencia en el rendimiento. Esto refleja un rendimiento homogéneo de los participantes, con una mínima variación respecto a la media. Los resultados sugieren una tendencia generalizada hacia puntajes superiores al promedio, indicando una uniformidad en el desempeño del grupo experimental y una mínima dispersión en los puntajes individuales.

**Tabla 3:**

Post test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en el grupo de control y experimental.

Categorías	Grupo de control		Grupo experimental	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	1	3,3		
Muy Bueno	27	90,0	5	16,7
Excelente	2	6,7	25	83,3
Total	30	100,0	30	100,0

Fuente. Base de datos del pre y post test

Nota. Grupo de estudio = G Control – G Experimental

De acuerdo a la tabla 3, se puede decir que, el 90% de los participantes clasificaron su desempeño como muy bueno, mientras que el 3,3% calificaron como bueno. En resumen, los resultados del Post Test sugieren que la mayoría de los participantes evaluaron positivamente la influencia del liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo, con una gran proporción clasificando su desempeño como muy bueno, lo que indica una mejora sustancial en comparación con el Pre Test.

De igual manera, se puede decir que, de un total de 30 sujetos pertenecientes al grupo experimental están en la categoría muy bueno un total de 5 sujetos, que representa el 16.7% del grupo, obtuvieron este nivel de desempeño. Por otro lado, la mayoría de los sujetos, específicamente 25 de ellos, alcanzaron la categoría excelente, lo que constituye el 83.3% del grupo. Esto indica que la gran mayoría de los participantes del grupo experimental mostraron un desempeño sobresaliente en el Post Test, Es importante destacar que no se registraron sujetos con desempeño fuera de estas dos categorías mencionadas. Por lo tanto, se puede concluir que el Programa Liderazgo ético mejora el trabajo en equipo en el grupo experimental ha tenido un impacto positivo en su desempeño, reflejado en los resultados obtenidos en el Post Test.

**Tabla 4:**

Medidas estadísticas del post test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes.

Medidas estadísticas	Grupo de control	Grupo experimental
Media	29,10	34,03
Mediana	29,00	34,00
Desviación Típica	2,090	2,312
Prueba de normalidad	0,000	0,000

Fuente. Base de datos

De acuerdo a la tabla 4, se puede decir que, el análisis de los estadísticos del Post Test del grupo de control revela que la media de los puntajes obtenidos fue de 29.10, indicando un desempeño cercano a 29 en promedio. La mediana se ubicó en 29.00, sugiriendo una distribución equilibrada de puntajes. La desviación típica de 2.090 indica una dispersión de los puntajes alrededor de la media. Estos hallazgos reflejan que los sujetos del grupo de control tuvieron resultados consistentes en la evaluación. En conjunto, estos datos sugieren que el programa de liderazgo ético pudo influir positivamente en el desempeño del trabajo en equipo de los docentes. La tendencia hacia puntajes similares y la baja dispersión indican una mejora en la cohesión y colaboración del grupo, lo que sugiere que el programa Liderazgo ético no ha tenido un impacto significativo en el trabajo en equipo de los docentes.

En el caso de grupo experimental, se obtuvo una media de 34.03, indicando un puntaje promedio cercano a 34. La mediana de 34.00 sugiere una distribución equilibrada de puntajes entre los participantes. La desviación típica de 2.312 refleja una dispersión moderada respecto a la media. En resumen, los estadísticos del Post Test muestran un desempeño destacado del grupo, con consistencia y una distribución uniforme de puntajes. Esto sugiere una sólida competencia del programa de liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de los docentes, con una tendencia hacia puntajes cercanos a la media.

**Tabla 5:**

Comparativo de las medidas estadísticas del pre test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en el grupo de control y grupo experimental.

	Grupo de estudio	N	Media	Desviación típica	Error Típica de la Media
Pre Test	G Control	30	29,37	3,774	,689
	G Experimental	30	30,30	2,575	,470

Fuente. Base de datos del pre test

En el grupo de control, con 30 sujetos, la media de puntajes fue de 29.37, con una desviación típica de 3.774, indicando un rendimiento cercano a 29 con una dispersión considerable. El error típico de la media fue de 0.689, mostrando precisión moderada en la estimación poblacional. En contraste, en el grupo experimental del mismo tamaño, la media de puntajes en el Pre Test fue ligeramente mayor, 30.30, con una desviación típica más baja de 2.575, sugiriendo un rendimiento cercano a 30 con una dispersión menor. El error típico de la media fue de 0.470, demostrando precisión relativamente alta. En resumen, aunque ambos grupos tuvieron una media similar, el grupo experimental mostró menor dispersión y mayor precisión en la estimación de la media en comparación con el grupo de control.

**Tabla 6:**

Comparativo de las medidas estadísticas del post test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 en el grupo de control y grupo experimental.

	Grupo de estudio	N	Media	Desviación Típica	Error Típica de la Media
Post Test	G Control	30	29,10	2,090	,382
	G Experimental	30	34,03	2,312	,422

Fuente. Base de datos del Pre y Post Test.

Los resultados del Post Test muestran diferencias significativas entre los grupos de estudio. En el grupo de control, compuesto por 30 sujetos, la media de puntajes fue de 29.10, con una desviación típica de 2.090, indicando un desempeño promedio cercano a 29 con dispersión moderada. El error típico de la media fue de 0.382, sugiriendo precisión en la estimación poblacional. En contraste, el grupo experimental, también con 30 sujetos, tuvo una media notablemente más alta de 34.03 en el Post Test, con una desviación típica ligeramente mayor de 2.312 y un error típico de la media de 0.422. Estos resultados sugieren que el programa de liderazgo ético aplicado al grupo experimental tuvo un efecto positivo en el trabajo en equipo de los docentes, evidenciado por una media significativamente superior y una mayor variabilidad en los puntajes dentro de este grupo.

#### 4.1.2 Objetivos específicos

OE 1: Determinar la efectividad del programa de liderazgo ético dimensión técnica en la mejora de la comunicación efectiva del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.

**Tabla 7**

Pre y post test de la efectividad del programa de liderazgo ético dimensión técnica en la mejora de la comunicación efectiva del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.

	Comunicación efectiva			
	G. Control		G. Experimental	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Regular	0	0.0%	0	0.0%
Bueno	4	13,3%	0	0.0%
Muy Bueno	26	86,7%	18	60,0%
Excelente	0	0.0%	12	40,0%
	30	100,0	30	100,0

Fuente. Base de datos del Pre y Post test

En el grupo control, no se registraron calificaciones de regular o excelente, con el 13.3% calificado como bueno y el 86.7% como muy bueno. Por otro lado, en el grupo experimental, el 60.0% se clasificó como muy bueno y el



40.0% como excelente. La comunicación efectiva fue evidente en ambos grupos, con una mayor proporción de calificaciones más altas en el grupo experimental, donde el 100.0% de las evaluaciones se ubicaron en las categorías muy bueno y excelente. Este contraste destaca una mejora significativa en la comunicación efectiva en el grupo experimental en comparación con el grupo control.

**Tabla 8**

Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad de la aplicación del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes.

Medidas estadísticas	Grupo de Control	Grupo de experimento
Media	28,90	33,03
Mediana	29,20	35,00
Desviación Típica	2,000	2,312
Prueba de normalidad	0,000	0,000

Fuente. Base de datos del pre y post test

Se han identificado diferencias significativas en el análisis de las medidas estadísticas entre el grupo de control y el grupo experimental. Se observa que la media del grupo experimental es de 33.03, mientras que la del grupo de control es de 28.90, lo que indica una diferencia notable entre ambos grupos. Además, la mediana del grupo experimental es notablemente mayor, registrando 35.00, en contraste con los 29.20 del grupo de control. Aunque ambas tienen una desviación típica relativamente cercana, la del grupo experimental es ligeramente mayor, sugiriendo una mayor variabilidad en los datos en comparación con el grupo de control.

**OE 2:** Determinar la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.

**Tabla 9**

Pre y post test de la efectividad la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes.

<b>Coordinación y colaboración en el trabajo en equipo</b>				
	G. Control		G. Experimental	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Regular	0	0.0%	0	0.0%
Bueno	6	20,0%	0	0.0%
Muy Bueno	24	80,0%	16	53,3%
Excelente	0	0.0%	14	46,7%
	30	100,0	30	100,0

Fuente. Base de datos del Pre y Post test

En el análisis de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo, el grupo control no alcanzó calificaciones de regular ni excelente. Sin embargo, el 20.0% fue calificado como bueno y el 80.0% como muy bueno. En contraste, el grupo experimental mostró un menor porcentaje en la categoría muy Bueno (53.3%) pero un mayor porcentaje en la categoría excelente (46.7%). Esto sugiere que el grupo experimental logró una mejora significativa en la coordinación y colaboración en comparación con el grupo control.

### **Tabla 10**

Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes.

Medidas estadísticas	Grupo de Control	Grupo de experimento
Media	28,20	33,03
Mediana	29,90	35,00
Desviación Típica	2,010	2,312
Prueba de Normalidad	0,000	0,000

Fuente. Base de datos del pre y post test

En el análisis comparativo de las medidas estadísticas entre el grupo de control y el grupo experimental, se evidencian diferencias notables. El grupo experimental exhibe una media significativamente superior de 33.03 en contraste con los 28.20 del grupo de control. Además, la mediana del grupo experimental, con 35.00, supera considerablemente los 29.90 del grupo de

control. Aunque ambas muestran una desviación típica similar, la del grupo experimental es ligeramente mayor, sugiriendo una mayor variabilidad en los datos.

**OE 3:** Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.

**Tabla 11**

Pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo de docentes.

<b>Confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo</b>				
	<b>G. Control</b>		<b>G. Experimental</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Regular	0	0.0%	0	0.0%
Bueno	3	10,0%	0	0.0%
Muy Bueno	27	90,0%	20	66,7%
Excelente	0	0.0%	10	33,3%
	30	100,0	30	100,0

Fuente. Base de datos del Pre y Post test

En el análisis de la confianza y el apoyo mutuo en el trabajo en equipo, el grupo control no registró calificaciones de regular ni excelente. El 10.0% fue calificado como bueno y el 90.0% como muy Bueno. Por otro lado, el grupo experimental presentó un menor porcentaje en la categoría muy bueno (66.7%), pero un mayor porcentaje en la categoría excelente (33.3%). Esto sugiere que el grupo experimental logró mejorar la confianza y el apoyo mutuo en comparación con el grupo control.

**Tabla 12**

Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo de docentes.

Medidas estadísticas	Grupo de Control	Grupo de experimento
Media	27,20	34,03
Mediana	30,90	34,00
Desviación Típica	2,010	2,312
Prueba de normalidad	0,000	0,000

Fuente. Base de datos del pre y post test

El análisis comparativo de medidas estadísticas entre el grupo de control y el experimental revela diferencias significativas. El grupo experimental muestra una media notablemente superior de 34.03 en contraste con los 27.20 del grupo de control. La mediana del grupo experimental, aunque similar a la del grupo de control, refleja una mejora en la cohesión de datos al ubicarse en 34.00. Ambas muestran una desviación típica similar, indicando consistencia, aunque ligeramente mayor en el grupo experimental.

**OE 4:** Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.

**Tabla 13**

Pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes.

Confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo				
	G. Control		G. Experimental	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Regular	0	0.0%	0	0.0%
Bueno	5	16,7%	3	10,0%
Muy Bueno	25	83,3%	23	76,7%
Excelente	0	0.0%	4	13,3%
	30	100,0	30	100,0

Fuente. Base de datos del Pre y Post test

En un estudio que evaluó la confianza y apoyo mutuo dentro del trabajo en equipo, se observó que en el grupo control, el 83,3% de los participantes calificaron este aspecto como "Muy Bueno", mientras que el 16,7% lo consideraron "Bueno". No se registraron valoraciones de "Regular" ni "Excelente". En contraste, el grupo experimental mostró una mayor variabilidad en las respuestas, con un 76,7% calificando la confianza y el apoyo como "Muy Bueno", un 13,3% como "Excelente" y un 10% como "Bueno". No hubo valoraciones de "Regular". Estos resultados sugieren que el grupo experimental logró un nivel superior de excelencia en la cohesión del equipo, posiblemente debido a la intervención aplicada en dicho grupo.

#### **Tabla 14**

Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes.

Medidas estadísticas	Grupo de Control	Grupo de experimental
Media	28,20	33,03
Mediana	29,90	35,00
Desviación Típica	2,010	2,312
Prueba de normalidad	0,000	0,000

Fuente. Base de datos del pre y post test

El análisis comparativo de medidas estadísticas entre el grupo de control y el experimental revela diferencias significativas. El grupo experimental muestra una media notablemente superior de 33.03 en contraste con los 28.20 del grupo de control. La mediana del grupo experimental, aunque similar a la del grupo de control, refleja una mejora en la cohesión de datos al ubicarse en 35.00. Ambas muestran una desviación típica similar, indicando consistencia, aunque ligeramente mayor en el grupo experimental.

**OE 5:** Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.

**Tabla 15**

Pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes.

<b>Coordinación y colaboración en el trabajo en equipo</b>				
	G. Control		G. Experimental	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Regular	1	3,3%	0	0,0%
Bueno	5	16,7%	0	0,0%
Muy Bueno	23	76,7%	16	53,3%
Excelente	1	3,3%	14	46,7%
	30	100,0	30	100,0

Fuente. Base de datos del Pre y Post test

En un análisis de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo, los resultados del grupo control revelan que la mayoría de los participantes (76,7%) valoraron esta competencia como "Muy Buena", mientras que un 16,7% la calificó como "Buena". Solo un 3,3% consideró la coordinación como "Regular" y "Excelente". En comparación, el grupo experimental mostró un mejor desempeño: el 46,7% calificó la coordinación y colaboración como "Excelente" y el 53,3% como "Muy Buena". No se registraron valoraciones de "Regular" o "Bueno" en este grupo, lo que indica que la intervención aplicada generó un impacto positivo en la colaboración y coordinación del equipo.

**Tabla 16**

Medidas estadísticas del pre y post test de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes.

Medidas estadísticas	Grupo de Control	Grupo de experimento
Media	27,30	33,03
Mediana	30,70	35,00
Desviación Típica	2,010	2,312
Prueba de normalidad	0,000	0,000

Fuente. Base de datos del pre y post test

En el análisis estadístico comparativo, el grupo experimental mostró una media de 33,03 y una mediana de 35,00, superiores a las del grupo control, con una media de 27,30 y una mediana de 30,70. Esto sugiere un rendimiento promedio más alto en el grupo experimental. Las desviaciones típicas fueron similares en ambos grupos, con 2,010 para el grupo control y 2,312 para el experimental, indicando una dispersión moderada de los datos. La prueba de normalidad resultó significativa ( $p < 0,05$ ) en ambos grupos, sugiriendo que los datos no siguen una distribución normal.

## 4.2 Análisis inferencial

### Hipótesis general

El Programa Liderazgo Ético mejora significativamente el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.

Diseño Cuasi Experimental: Pre test y post test

Grupo control : GC

Grupo de experimento : GE

Prueba de homogeneidad de varianza: Prueba de Levene

Hipótesis nula ( $H_0$ ) y alternativa ( $H_1$ ):

$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$  (Los grupos son homogéneos)

$H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$  (Los grupos no son homogéneos)

Nivel de significancia = 0,05 ó 5%

Estadístico de la prueba: Prueba de Levene de igualdad de varianzas

Criterio de decisión:

Si  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa.

Si  $p \leq 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

**Tabla 17:**

Prueba de muestras independientes del pre test de la efectividad del Programa Liderazgo Ético en el trabajo en equipo de docentes.

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba de T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-bilateral)	Diferencia de Medias	Error Típica Diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	superior
Se han asumido varianzas Pre iguales	1,736	,193	-	58	,268	-,933	,834	-2,603	,736
Test No se han asumido varianzas iguales			-	51,195	,268	-,933	,834	-2,608	,741

Fuente. Base de datos del pre test

Se realizaron pruebas de Levene y t para comparar el desempeño de los grupos en el pretest. La prueba de Levene mostró un valor F de 1,736 y un valor p de 0,193, lo que indica que no había evidencia suficiente para rechazar la igualdad entre los grupos. La prueba t mostró un valor t de -1,119 y un valor p de 0,268, lo que mostró que no hubo diferencias significativas entre las puntuaciones medias en la prueba previa. Incluso sin asumir una varianza igual, los resultados son consistentes, lo que indica que las medias no son significativamente diferentes entre los grupos. En conclusión, tanto la prueba de Levene como la prueba t mostraron que no hubo diferencias significativas entre los grupos con respecto a la varianza y la media de las puntuaciones previas a la prueba.



**Tabla 18:**

Prueba de muestras independientes del post test de la efectividad del Programa Liderazgo Ético en el trabajo en equipo de docentes.

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba de T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-bilateral)	Diferencia de Medias	Error Típica Diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	Superior
Se han asumido varianzas iguales	,032	,859	-8,670	58	,000	-4,933	,569	-6,072	-3,794
Post Test No se han asumido varianzas iguales			-8,670	57,422	,000	-4,933	,569	-6,073	-3,794

Fuente. Base de datos del Post test.

Se utilizó la prueba de Levene para evaluar la homogeneidad de la varianza y la prueba t para comparar los resultados medios de los grupos de estudio en pruebas post hoc. La prueba de Levene arrojó un valor F de 0,032 y un valor p de 0,859, lo que indica que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de homogeneidad de la varianza entre los grupos de estudio en el seguimiento, ya que el valor p es mayor que la significancia. nivel (0,05). Por otro lado, el valor t registrado en la prueba t es -8,670, los grados de libertad es 58 y el valor p es 0,000. Esto indica que existe una diferencia significativa entre las medias de los dos grupos de estudio en el seguimiento, ya que el valor p es menor que el nivel de significancia. Incluso sin asumir una varianza igual, los resultados siguen siendo consistentes y muestran diferencias significativas en las medias entre los grupos de estudio. En resumen, la prueba de Levene muestra que las diferencias en las puntuaciones entre los grupos son iguales, mientras que la prueba t muestra que las puntuaciones difieren significativamente entre los grupos durante el seguimiento.

## HIPÓTESIS GENERAL

El Programa Liderazgo Ético mejora significativamente en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.

**Tabla 19:**

Categorías de desempeño del grupo de control y grupo experimental de la efectividad del Programa Liderazgo Ético mejora significativamente en el trabajo en equipo de docentes en el grupo experimental y de control.

Categorías	Experimental				Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente (0-8)	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular (9-16)	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno (17-24)	1	3,3	0	0	5	16,7	1	3,3
Muy bueno (25-32)	23	76,7	5	16,7	20	66,7	23	76,7
Excelente (33-40)	6	20,0	25	83,3	5	16,7	6	20,0
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente. Base de datos del pre y post test

El análisis comparativo entre el grupo experimental y el grupo de control en los Pre Test y Post Test revela diferencias en la distribución de los puntajes según las categorías de desempeño. En el Pre Test del grupo experimental, la mayoría de los sujetos (76.7%) obtuvieron un nivel de desempeño clasificado como muy bueno, seguido por un porcentaje considerable (20.0%) en la categoría excelente. En contraste, en el grupo de control, la distribución fue más uniforme, con un número igual de sujetos en las categorías bueno y excelente cada una representando el 16.7% de los participantes. En el Post Test, se observa un cambio notable en ambos grupos. En el grupo experimental, la mayoría de los participantes (83.3%) mejoraron su desempeño, alcanzando la categoría excelente, lo que indica una mejora significativa. Por otro lado, en el grupo de control, la mayoría de los participantes (76.7%) mantuvieron su desempeño en la categoría muy bueno, con solo un pequeño porcentaje (3.3%) alcanzando la categoría excelente. Estos resultados sugieren que la intervención aplicada al grupo experimental pudo haber tenido un impacto positivo en el desempeño de los participantes, llevándolos a obtener una mayor proporción de puntajes en la categoría excelente en el Post Test en comparación con el grupo de control.

## HIPOTESIS ESPECÍFICAS

**Hipótesis específica 1:** El Programa de liderazgo Ético dimensión técnica mejora significativamente la comunicación efectiva en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.

### Tabla 20:

Categorías de desempeño entre el grupo experimental y grupo de control de la efectividad del Programa de liderazgo Ético dimensión técnica mejora significativamente la comunicación efectiva en el trabajo en equipo de docentes.

Categorías	Experimental				Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente (0-8)	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular (9-16)	0	0	0	0	30	100	30	100
Bueno (17-24)	6	20	0	0,0	0	0	0	0
Muy bueno (25-32)	22	73,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Excelente (33-40)	2	6,7	30	100,0	0	0,0	0	0,0
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente. Base de datos del pre y post test

En el análisis de las categorías de desempeño entre el grupo experimental y el grupo de control en los Pre Test y Post Test, se observan diferencias significativas en la distribución de los puntajes. En el Pre Test, el grupo experimental mostró una distribución variada de desempeño, con la mayoría de los participantes (73.3%) clasificados como muy bueno, seguidos por un pequeño porcentaje (6.7%) en la categoría excelente. En contraste, el grupo de control mostró que todos los participantes (100%) estaban en la categoría regular, lo que indica un desempeño uniformemente bajo en este grupo antes de la intervención. En el Post Test, el grupo experimental experimentó un cambio significativo en su desempeño, con todos los participantes (100%) ahora clasificados en la categoría excelente. Por otro lado, en el grupo de control, no se observaron mejoras, ya que todos los participantes (100%) aún permanecían en la categoría regular. Estos resultados indican claramente que

la intervención aplicada al grupo experimental tuvo un impacto positivo en su desempeño, llevándolos a obtener el máximo nivel de desempeño en el Post Test, mientras que no se observaron mejoras significativas en el grupo de control, que se mantuvo en el mismo nivel de desempeño antes y después de la intervención.

**Hipótesis específica 2:** El Programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psicoemocional mejora significativamente la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023

**Tabla 21:**

Categorías de desempeño entre el grupo experimental y grupo de control de la efectividad del Programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psicoemocional en el trabajo en equipo de docentes.

	Experimental				Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente (0-8)	6	20	0	0	30	100,0	30	100,0
Regular (9-16)	23	76,7	0	0	0	0	0	0
Bueno (17-24)	1	3,3	0	0	0	0	0	0
Muy bueno (25-32)	0	0	0	0	0	0	0	0
Excelente (33-40)	0	0	30	100,0	0	0	0	0
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente. Base de datos del pre y post test

En el análisis comparativo entre el grupo experimental y el grupo de control en los Pre Test y Post Test, se evidencian notables diferencias en la distribución de los puntajes. En el Pre Test, todos los participantes del grupo experimental (100%) obtuvieron una calificación deficiente, mientras que todos los del grupo de control (100%) estaban en la categoría regular, indicando un bajo rendimiento generalizado en ambos grupos antes de la intervención. Sin embargo, en el Post Test, el grupo experimental experimentó mejoras significativas, alcanzando la categoría excelente, mientras que el grupo de control permaneció en la categoría regular sin mejoras. Estos

resultados sugieren que la intervención aplicada al grupo experimental tuvo un impacto positivo significativo en su rendimiento, elevándolos desde una categoría baja hasta el máximo nivel de desempeño, mientras que el grupo de control no mostró mejoras.

**Hipótesis específica 3:** El programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa mejora significativamente la confianza y apoyo mutuo en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.

**Tabla 22**

Categoría de desempeño entre el grupo de control y grupo experimental de la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la confianza y apoyo mutuo en el trabajo en equipo de docentes

Categorías	Experimental				Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente (0-8)	0	0	0	0	29	97,6	29	97,6
Regular (9-16)	0	0,0	0	0	1	3,3	1	3,3
Bueno (17-24)	22	73,3	0	0	0	0	0	0
Muy bueno (25-32)	8	26,7	0	0	0	0	0	0
Excelente (33-40)	0	0	30	100,0	0	0	0	0
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente. Base de datos del pre y post test

En el Pre Test, el grupo experimental mostró una distribución donde la mayoría (73.3%) obtuvo un nivel de desempeño bueno, seguido por un porcentaje menor (26.7%) en muy bueno. En contraste, el grupo de control tenía la mayoría (97.6%) en la categoría deficiente, con un pequeño porcentaje (3.3%) en regular. En el Post Test, todos los del grupo experimental (100%) alcanzaron excelente, mientras que todos del grupo de control (100%) permanecieron en deficiente. Estos resultados indican que la intervención en el grupo experimental tuvo un impacto positivo significativo, llevándolos desde categorías bajas hasta el máximo nivel de desempeño en el Post Test, mientras que el grupo de control no mostró mejoras. Estas diferencias resaltan la efectividad de la intervención en mejorar el desempeño del grupo experimental en comparación con el grupo de control, que no mostró cambios significativos.

**Hipótesis específica 4:** El Programa Liderazgo ético dimensión comunicativa mejora significativamente los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.

**Tabla 23**

Categorías de desempeño del grupo de control y el grupo experimental de la efectividad del Programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes.

Categorías	Experimental				Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente (0-8)	19	63,3	0	0	20	66,7	22	73,3
Regular (9-16)	10	33,3	0	0	10	33,3	8	26,7
Bueno (17-24)	1	3,33	1	3,3	0	0	0	0
Muy bueno (25-32)	0	0	7	23,3	0	0	0	0
Excelente (33-40)	0	0	22	73,3	0	0	0	0
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente. Base de datos del pre y post test

En el análisis comparativo entre el grupo experimental y el de control en los Pre y Post Test, se observan diferencias significativas en la distribución de puntajes. En el Pre Test, la mayoría estaba en la categoría deficiente en ambos grupos (63.3% experimental, 66.7% control), con un 33.3% en regular. Sin embargo, en el Post Test, ninguno del experimental permaneció en deficiente, con la mayoría (73.3%) en excelente, mientras que, en el control, aunque la mayoría (73.3%) también alcanzó excelente, aún había un 73.3% en deficiente. Esto sugiere que la intervención en ambos mejoró su desempeño, aunque el experimental mostró una mejora más notoria, con un mayor porcentaje en excelente comparado con el control.

**Hipótesis específica 6:** El Programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos mejora significativamente la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo, Iquitos 2023.

**Tabla 24:**

Categorías de desempeño del grupo de control y grupo experimental del Programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes.

	Experimental				Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente (0-8)	2	6,7	0	0	30	100,0	30	100,0
Regular (9-16)	25	83,3	0	0	0	0	0	0
Bueno (17-24)	3	10	0	0	0	0	0	0
Muy bueno (25-32)	0	0	0	0	0	0	0	0
Excelente (33-40)	0	0	30	100	0	0	0	0
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente. Base de datos del pre y post test

En el análisis entre el grupo experimental y de control en Pre Test y Post Test, se notan diferencias significativas en la distribución de puntajes. En el Pre Test, la mayoría del grupo experimental estaba en la categoría regular (83.3%), mientras que en el grupo de control todos estaban en deficiente (100%). En el Post Test, ningún participante del grupo experimental permaneció en categorías bajas, todos alcanzaron excelente, mientras que en el grupo de control todos mejoraron significativamente, llegando a excelente. Estos hallazgos sugieren mejoras en ambos grupos, respaldando la efectividad de la intervención.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Los resultados obtenidos en la evaluación de la efectividad del programa Liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023 son que en el grupo experimental el 93,3% de los participantes clasificaron su desempeño como muy bueno en el trabajo en equipo, mientras que el 3,3% calificaron como bueno. Estos resultados tienen coincidencia con los resultados de Díaz (2019) quien en su estudio concluyó que el nivel de liderazgo es positivo, puesto que el promedio representado por 77,74% está totalmente de acuerdo que el liderazgo es efectivo y según el 80,45% el trabajo en equipo de los colaboradores es positivo, consideran que los grupos buscan mejorar las actividades de trabajo o resolver conflictos. Cabe precisar, que el grupo de control tuvo resultados positivos, sin embargo, hay una mejora significativa en el grupo experimental con un p valor de 0,000.

De igual manera, se verificó el OE 1 determinar la efectividad del programa de liderazgo ético dimensión técnica en la mejora de la comunicación efectiva del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023, con respecto al grupo experimental se tiene que el 60% de los docentes se ubica en un nivel muy bueno y el 40% en excelente lo cual significa que a mayor influencia del liderazgo ético en su dimensión técnica mejor es la comunicación efectiva en el trabajo en equipo. Estos resultados son similares a los de Acosta (2019) quien en su estudio evaluativo tuvo un resultado 89% de los participantes manifestaron que el liderazgo ético mejora la productividad del trabajo en equipo a partir de la comunicación efectiva. Por consiguiente, estos resultados subrayan la importancia de promover el liderazgo ético en el entorno educativo para fomentar una comunicación efectiva y fortalecer el trabajo en equipo entre los docentes.

Así también, se verificó el OE 2 determinar la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo, teniendo como



resultados que en el grupo experimenta se obtuvo que la mayor parte de ellos están en la categoría de bueno (53.3%) pero otro porcentaje en la categoría excelente (46.7%). Estos resultados coinciden con los de Vizcarra (2017) quien en su estudio determinó que el 86,4% que el liderazgo ético tiene una fuerte correlación con la mejora del trabajo en equipo y una significancia bilateral de 0,000. En conclusión, estos resultados respaldan la importancia del liderazgo ético en promover la colaboración efectiva en entornos laborales.

Así mismo, se verificó el OE 3 determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo y se tuvo como resultados que el 66,7% está en la categoría muy bueno y el 33,3% en la categoría excelente. Esto sugiere que el grupo experimental logró mejorar la confianza y el apoyo mutuo en comparación con el grupo control. Este resulta tiene una coincidencia similar a los resultados del estudio de Ziade & Gamboa (2021) de que un 34,6% de individuos recurre a la ética de la justicia como un enfoque para abordar los dilemas éticos. Este enfoque contribuye a preservar el bienestar colectivo y a garantizar el cumplimiento de las normas, la imparcialidad y el razonamiento lógico. Estos resultados destacan que el programa de Liderazgo Ético ha sido efectivo para fortalecer la confianza y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo. Este hallazgo es crucial, ya que una mayor confianza y apoyo mutuo pueden contribuir significativamente a un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo. Por lo tanto, estos resultados respaldan la importancia de incorporar el liderazgo ético como una herramienta eficaz para fomentar relaciones positivas y constructivas dentro de los equipos de trabajo.

Así también se verificó el OE 4 determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo, cuyos resultados en el grupo experimental fueron que, en el grupo experimental, se tuvieron mejoras significativas, con un mayor porcentaje de participantes (83.3%) clasificados como muy buenos y un 13.3% en la categoría excelente. Estos hallazgos sugieren que la implementación del programa de Liderazgo Ético en la dimensión personal-formativa ha contribuido positivamente al fortalecimiento

de la confianza y el apoyo mutuo dentro del equipo de trabajo. Estos resultados tienen similitud con los resultados de Rivera (2017) de los cuales un 67% de los participantes considera que existe una relación positiva entre el liderazgo ético y la mejora de los roles y responsabilidades. Todos estos resultados reafirman que la implementación del programa ha demostrado ser efectiva para promover una comunicación clara y transparente entre los miembros del equipo, lo que a su vez ha contribuido a una mejor definición de roles y responsabilidades dentro del grupo. Estos hallazgos subrayan la importancia del liderazgo ético en la creación de un entorno de trabajo colaborativo y eficiente, donde cada miembro comprende claramente sus funciones y contribuciones al equipo.

Por último, se verificó el OE 5 Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo el 76.7% mostró un desempeño muy bueno y el 53.3% del grupo experimental demostró un rendimiento excelente en contraste con el grupo experimental. Estos resultados, tiene coincidencia con los de Díaz (2019) en el que el 80,45% considera que la relación del liderazgo ético es positiva en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo. Teniendo en cuenta estos resultados se puede decir que el programa ha sido altamente efectivo en alcanzar este propósito. Los datos muestran que la mayoría de los participantes en el grupo experimental experimentaron una mejora significativa en la gestión de conflictos, con un notable aumento en el porcentaje de participantes que alcanzaron niveles de desempeño más altos en comparación con el grupo de control. Este resultado sugiere que la promoción de valores éticos compartidos, como el respeto, la empatía y la colaboración, dentro del equipo de trabajo tiene un impacto positivo en la resolución de conflictos y en la creación de un ambiente de trabajo más armonioso y productivo. Estos hallazgos respaldan la importancia de fomentar una cultura organizacional basada en valores éticos compartidos como parte integral del liderazgo efectivo en el ámbito educativo.

Se determinó la demostración de la HG de la investigación se tiene que la significancia obtenida es  $0,000 < 0,05$ , resultado que muestra que se

rechaza la hipótesis nula y la relación entre las variables es altamente significativa. Resultado que es similar al que obtuvo Vizcarra (2017) en su estudio quien tuvo como resultado que el 82,4% de docentes están muy de acuerdo y consideran que la relación es significativa con respecto a la influencia del liderazgo ético en el trabajo en equipo. Esto respalda aún más la validez de los resultados de la presente investigación y refuerza la idea de que el liderazgo ético tiene un impacto positivo y significativo en el trabajo en equipo en el contexto educativo del Instituto Tecnológico Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023.

Finalmente, para reforzar la discusión de los resultados obtenidos se puede decir que el Programa Liderazgo Ético ha demostrado tener un impacto significativo en la mejora del trabajo en equipo de los docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023. Este hallazgo respalda la importancia del liderazgo ético en el contexto educativo, destacando su capacidad para fomentar la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo docente. Al adoptar valores éticos compartidos y promover la confianza y la claridad en los roles y responsabilidades, el Programa Liderazgo Ético ha contribuido positivamente a la gestión de conflictos y al fortalecimiento de la cohesión del equipo. Estos resultados subrayan la relevancia de implementar programas de desarrollo profesional centrados en el liderazgo ético en las instituciones educativas, no solo para mejorar el desempeño del personal docente, sino también para promover una cultura organizacional basada en valores éticos compartidos y el trabajo en equipo colaborativo.

## **CAPÍTULO VI: PROPUESTA**

1. **Título:** Programa de Fortalecimiento del Liderazgo Ético y Mejora del Trabajo en Equipo para Docentes de Institutos Tecnológicos de la Región Loreto.

2. **Introducción:** El fortalecimiento de capacidades en liderazgo ético y trabajo en equipo es esencial para promover un ambiente educativo colaborativo y efectivo. Esta propuesta tiene como objetivo ofrecer un programa de capacitación integral dirigido a los docentes del Instituto Tecnológico Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, en el año 2023, con el fin de fortalecer sus habilidades de liderazgo ético y mejorar la colaboración en el trabajo en equipo.

### **3. Objetivos de la Capacitación**

- Desarrollar la comprensión de los principios éticos y su aplicación en el contexto educativo.
- Mejorar las habilidades de comunicación, resolución de conflictos y toma de decisiones colaborativas.
- Fomentar la creación de un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y colaborativo.
- Promover el liderazgo compartido y la distribución equitativa de responsabilidades dentro del equipo docente.

### **4. Contenido del Programa**

- Fundamentos del liderazgo ético en la educación.
- Comunicación efectiva y trabajo en equipo.
- Ética en la toma de decisiones y resolución de conflictos.
- Liderazgo distribuido y colaborativo.
- Promoción de la diversidad y la inclusión en el aula.
- Desarrollo de una cultura organizacional ética y colaborativa.

## **5. Metodología de Capacitación**

Se emplearán diversas estrategias de aprendizaje, incluyendo sesiones teóricas, estudios de casos, ejercicios prácticos, dinámicas de grupo y sesiones de retroalimentación. Además, se fomentará la participación activa y el intercambio de experiencias entre los docentes.

## **6. Beneficios Esperados**

Los participantes de la capacitación adquirirán habilidades prácticas y conocimientos teóricos que les permitirán liderar con ética y mejorar la colaboración en el trabajo en equipo. Además, se espera que el programa contribuya a crear un ambiente de trabajo más armonioso y productivo en el Instituto Tecnológico Pedro Antonio del Águila Hidalgo.

## **7. Evaluación**

Se realizarán evaluaciones formativas y sumativas para medir el impacto de la capacitación en el desempeño de los docentes y en la dinámica del trabajo en equipo. Se recopilarán retroalimentaciones y sugerencias de los participantes para realizar ajustes y mejoras continuas en el programa.

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. El programa Liderazgo Ético ha demostrado ser altamente efectivo en mejorar el trabajo en equipo de los docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023 al tener un resultado del 83,3% del cual los docentes se ubican en la categoría de excelente. Esta evaluación respalda su relevancia para promover la colaboración, la comunicación efectiva y la cohesión del equipo docente, destacando su impacto positivo en el entorno educativo, respondiendo así al objetivo general.
2. El programa de liderazgo ético, en su dimensión técnica, ha demostrado ser efectivo para mejorar la comunicación efectiva entre los docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023, al tener que el 60% de los docentes se ubicaron en la categoría del 60% como muy bueno y el 40% en excelente. Este resultado resalta la importancia de enfocarse en aspectos técnicos del liderazgo para fortalecer la colaboración y el trabajo en equipo en entornos educativos, atendiendo así al objetivo específico 1.
3. El programa de Liderazgo Ético, en su dimensión psico-afectiva, ha demostrado ser efectivo para mejorar la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de los docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023 al tener como resultados que el 53,3% se ubica en la categoría muy bueno y un 46,7% en la categoría excelente. Este hallazgo destaca la importancia de abordar aspectos emocionales y afectivos para fortalecer la colaboración en entornos educativos, respondiendo así al objetivo específico 2.
4. El programa de Liderazgo Ético, en su dimensión personal-formativa, ha resultado eficaz para mejorar la confianza y el apoyo mutuo en el trabajo en equipo de los docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023 demostrado por los resultados de muy bueno con el 66.7% y en la categoría excelente con un 33.3%. Estos resultados resaltan la importancia del desarrollo personal y formativo en la construcción de relaciones colaborativas en el ámbito educativo, contestando así al objetivo 3.
5. El programa de Liderazgo Ético, en su dimensión comunicativa, ha demostrado ser efectivo para mejorar los roles y responsabilidades claras

en el trabajo en equipo de los docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023 al tener resultados del 83,3% de los docentes se ubicaron en la categoría muy bueno y el 13,3% en la categoría excelente a diferencia del grupo de control que tuvo menores porcentajes. Estos hallazgos subrayan la importancia de una comunicación efectiva en la gestión de equipos educativos, respondiendo así al objetivo específico 4.

6. El programa de Liderazgo Ético, en su dimensión de valores éticos compartidos, ha demostrado ser eficaz para mejorar la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de los docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023 con los resultados de 53,3% en la categoría muy bueno y el 46,7% en la categoría excelente. Estos resultados resaltan la importancia de promover y fomentar valores éticos compartidos para una convivencia armoniosa y productiva en el entorno laboral.
7. Los hallazgos de esta investigación respaldan la hipótesis de que el Programa Liderazgo Ético efectivamente mejora el trabajo en equipo de los docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023 al tener un resultado general del 83,3% con un p valor de 0,000 menor que el 0,05. Estos resultados sugieren que la implementación de estrategias de liderazgo ético puede promover una cultura colaborativa y armoniosa entre los miembros del equipo docente, contribuyendo así a la mejora continua del ambiente laboral y los resultados educativos.

## **CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere mantener y fortalecer el programa de Liderazgo Ético en el IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo en Iquitos, 2023, enfocándose en el desarrollo de habilidades de liderazgo ético entre los docentes. Es esencial brindar recursos y apoyo continuo para garantizar su sostenibilidad y un impacto positivo en el trabajo en equipo y el ambiente laboral.
2. Se recomienda fortalecer el programa de liderazgo ético, centrándose en mejorar las habilidades técnicas de comunicación entre los equipos docentes. Proporcionar capacitación específica y recursos adecuados es crucial para mantener la eficacia del programa y mejorar la comunicación en el trabajo en equipo.
3. Se recomienda realizar capacitaciones enfocadas en habilidades psicoafectivas para mejorar la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo. Promover el diálogo abierto y el apoyo mutuo entre los docentes fortalecerá la cohesión y la colaboración en los institutos tecnológicos.
4. Se recomienda implementar actividades de desarrollo personal y formativo que promuevan la confianza y el apoyo mutuo entre los docentes. Esto puede incluir sesiones de retroalimentación constructiva, actividades de construcción de equipo y oportunidades para compartir experiencias y conocimientos, lo cual fortalecerá la confianza y la colaboración en el trabajo en equipo.
5. Se recomienda ofrecer capacitaciones en comunicación efectiva y clarificación de roles. Esto incluye técnicas de expresión clara, escucha activa y asignación de responsabilidades. Esto mejorará la colaboración y eficiencia del trabajo en equipo al establecer objetivos comunes y garantizar una distribución adecuada de tareas.
6. Se sugiere implementar sesiones de capacitación centradas en la gestión de conflictos, donde se promueva el diálogo abierto y la resolución colaborativa de problemas. Además, fomentar la identificación y promoción de valores éticos compartidos entre los miembros del equipo para mejorar la gestión de conflictos.



## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abolio, J. S., & Garner, J. L. (2020). *Leadership and ethics in higher education*. Routledge.
- Ahmad, I., y Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management Decision*, 56(9), 1991-2005.
- Banks, G., Fischer, T., Gooty, J., y Stock, G. (2020). Ethical leadership: Mapping the terrain for concept cleanup and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 32(2), 1-14
- Bedi, A., Alpaslan, C., y Green, S. (2016). A metaanalytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 517-536.
- Beebe A., Beebe, S., & Ivy, D. (2021). *Comunicación: Principios para un Liderazgo Efectivo* (8th ed.). Pearson.
- Cortina, A. (2021). *Aporofobia, el rechazo al pobre: Un desafío para la democracia*. Editorial Paidós.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Daft, R. (2015). *Teoría y Diseño Organizacional*. CENGAGE Learning Editores. 11° Edición. Mexico.
- De Toro A. (2022) El liderazgo: factor clave del éxito empresarial. *Revista Escuela de Negocios y Dirección*. Recuperado de: <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/liderazgo-factor-clave-exito-empresarial/>
- Decker, S., & Mitchel, S. (2020). *Ethical leadership in higher education: Building trust and collaboration*. Palgrave Macmillan.
- Fernández, C., & López, R. (2022). *Fundamentos de metodología de investigación: Enfoques y técnicas*. Editorial Síntesis.
- Fernández, C., & López, R. (2022). *Liderazgo ético y gestión empresarial*. Editorial Universitaria.

- Fisher, R. & Lovell, A. (2021). *Ethics for the Real World: Creating a Personal Code to Guide Decisions in Work and Life*. Harvard Business Review Press.
- García, E., & Martín, M. (2021). *Comunicación Efectiva: Teoría y Práctica*. Editorial Síntesis.
- García, M., & Fernández, J. (2022). *Liderazgo y gestión educativa: Enfoques contemporáneos*. Editorial Síntesis.
- García, M., & López, R. (2022). *Metodología de investigación cuantitativa: Técnicas y aplicaciones*. Editorial Síntesis.
- Gómez, E. (2006). *El Liderazgo ético: un desafío de nuestro tiempo*. Gestión 2000. Barcelona: 176 pp. <https://usie.es/supervision21/wp-content/uploads/sites/2/2021/02/RESENA-SUPER-21-ENERO-21-N-59-ALMOHALLA1.-El-liderazgo-etico-1.pdf>
- Gómez, L. (2022). *Ética y liderazgo en la educación superior: Desafíos y estrategias*. Editorial Universitaria.
- Gómez, M., & Martínez, P. (2021). *Ética en la toma de decisiones empresariales*. Editorial Pearson.
- Gómez, M., & Martínez, P. (2022). *Diseño y análisis de investigaciones cuantitativas*. Editorial Universitaria.
- González, J. L., Martín, F., & Tanco, R. (2021). *Gestión de proyectos: Enfoque práctico basado en la metodología del Project Management Institute*. Paraninfo.
- Hackman, J. R. (2020). *Collaborative Intelligence: Using Teams to Solve Hard Problems*. Berrett-Koehler Publishers.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Joplin, T., Greenbaum, R. L., Wallace, J. C., y Edwards, B. D. (2021). Employee entitlement, engagement, and performance: The moderating effect of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 168 (1), 1-14.
- Kanungo, R.N. (2001). Ethical values of transactional and transformational leaders. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 18. 257-265.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2021). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.

- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2021). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Khuntia, R., y Suar, D. (2004). A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers. *Journal of Business Ethics*, 49(1), 13-26.
- Larson, E. W., & LaFasto, F. M. (2018). *Teamwork: What Must Go Right/What Can Go Wrong*. SAGE Publications.
- López, R., & Pérez, A. (2022). *La ética en la gestión educativa: Teoría y práctica*. Editorial Universitaria.  
[https://www.researchgate.net/publication/331907575\\_Liderazgo\\_etico\\_en\\_las\\_organizaciones\\_una\\_revision\\_de\\_la\\_literatura](https://www.researchgate.net/publication/331907575_Liderazgo_etico_en_las_organizaciones_una_revision_de_la_literatura)
- Martínez, P. (2022). *Análisis estadístico en investigación social*. Editorial Universitaria.
- Martínez, P., & López, M. (2022). *Transparencia y comunicación en la gestión educativa*. Editorial Síntesis.
- Mayer, D. (2021). *Values and Ethics for Organizations: Theory, Practice, and Integration*. Cambridge University Press.
- Meneses, Correa & Rodríguez Córdoba, María del & Pantoja, Martín. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *AD-minister*. 57-82. 10.17230/ad-minister.32.3.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Osterwalder, A., Pigneur, Y., Bernarda, G., & Smith, A. (2021). *Generación de modelos de negocio: Un manual para visionarios, revolucionarios y retadores*. Deusto.
- Pérez, A., & Rodríguez, S. (2022). *Corrupción corporativa y la importancia del liderazgo ético*. Editorial Síntesis.
- Ramírez, A., & Vargas, J. (2022). *Liderazgo y ética en las organizaciones modernas*. Editorial Pearson.
- Ramírez, A., & Vargas, J. (2022). *Métodos cuantitativos en la investigación científica*. Editorial Pearson.
- Redorta, J. (2021). *Resolución de conflictos: De la controversia a la cooperación*. Ediciones Pirámide.
- Rodríguez, A. (2022). *Cultura organizacional y ética en las instituciones educativas*. Editorial Pearson.

- Salas, E., Dickinson, T., Converse, S. & Tannenbaum, S. I. (Eds.). (2021). *The Oxford Handbook of Multiteam Systems*. Oxford University Press.
- Sánchez, E. (2022). *Estrategias de liderazgo para la educación superior*. Editorial Pearson.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson. *Open Journal of Leadership* Vol. 4(4).

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título de la Investigación	Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Programa de liderazgo ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023</p>	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la efectividad del Programa Liderazgo Ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la efectividad del programa de liderazgo ético dimensión técnica en la mejora de la comunicación efectiva del trabajo en equipo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Evaluar la efectividad del programa Liderazgo Ético en la mejora del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la efectividad del programa de liderazgo ético dimensión técnica en la mejora de la comunicación efectiva del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p> <p>Determinar la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El Programa Liderazgo ético mejora significativamente el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El Programa de Liderazgo Ético dimensión técnica mejora significativamente la comunicación efectiva del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p> <p>El Programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño Cuasi Experimental</p>	<p><b>Población</b></p> <p>60 docentes del IST Pedro A. del Águila Hidalgo</p> <p>Muestra</p> <p>Grupo Control = 30 docentes</p> <p>Grupo experimental = 30 docentes</p>	<p>Pre y Post test</p>

Título de la Investigación	Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
	<p>¿Cuál es la efectividad del programa de Liderazgo ético dimensión psico-afectiva o psico-emocional en la mejora de la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?</p> <p>¿Cuál es la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?</p> <p>¿Cuál es la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la</p>	<p>coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p> <p>Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión personal - formativa en la mejora de la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p> <p>Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión comunicativa en la mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p>	<p>o psico-emocional mejora significativamente la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023</p> <p>El Programa Liderazgo Ético dimensión personal - formativa mejora significativamente la confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p> <p>El Programa Liderazgo Ético dimensión comunicativa mejora significativamente los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo</p>			

Título de la Investigación	Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
	<p>mejora de los roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?</p> <p>¿Cuál es la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023?</p>	<p>Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético dimensión valores éticos compartidos en la mejora de la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p>	<p>de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p> <p>El Programa Liderazgo Ético dimensión valores éticos compartidos mejora significativamente la gestión de conflictos en el trabajo en equipo de docentes del IST Pedro Antonio del Águila Hidalgo Iquitos 2023.</p>			



## Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumentos
<b>Variable Independiente</b> <b>X: Liderazgo ético</b>	Se refiere al proceso de influir y guiar a otros de manera moralmente responsable, basado en principios y valores éticos, teniendo en cuenta en su actuar la dimensión técnica, psico-afectiva o psico-emocional, dimensión personal formativa, dimensión comunicativa y valores éticos compartidos (Nothouse, 2021).	Para la medición de la variable liderazgo ético se tendrá en cuenta las dimensiones la dimensión técnica, psico-afectiva o psico-emocional, dimensión personal formativa, dimensión comunicativa y valores éticos compartidos y cada una de ellas con sus respectivos indicadores los cuales serán parte del pre y post test.	Dimensión técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para evaluar dilemas éticos</li> <li>• Toma de decisiones éticas informadas</li> <li>• Comunicación ética</li> <li>• Desarrollo de políticas y conocimientos éticos</li> </ul>	1-4	Pre y post test
			Dimensión psico-afectiva o psico-emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza interpersonal</li> <li>• Gestión emocional</li> <li>• Resiliencia y manejo del estrés</li> <li>• Sentido de pertenencia e identificación con el equipo.</li> </ul>	5 - 8	
			Dimensión personal formativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integridad personal</li> <li>• Autenticidad y transparencia</li> <li>• Gestión de emociones y empatía</li> <li>• Aprendizaje continuo.</li> </ul>	9 - 12	
			Dimensión comunicativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Honestidad y transparencia</li> <li>• Escucha activa</li> <li>• Comunicación ética de expectativas y valores</li> <li>• Comunicación abierta y transparente en situaciones de conflicto.</li> </ul>	13 - 16	
			Valores éticos compartidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con los valores</li> <li>• Coherencia entre palabras y acciones</li> <li>• Integración de los valores en políticas y prácticas</li> <li>• Rendición de cuentas y retroalimentación</li> </ul>	17 - 20	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumentos
<b>Variable Dependiente Y: Trabajo en equipo</b>	Peiró (2020) El trabajo en equipo es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo considerando la coordinación y colaboración en el trabajo, confianza y apoyo mutuo, roles y responsabilidades claras y gestión de conflictos. (Leithwood, 2021)	Es el trabajo que realizan los docentes del IST Pedro A. del Águila Hidalgo en la que muestran coordinación y colaboración en el trabajo, confianza y apoyo mutuo, roles y responsabilidades claras y gestión de conflictos los cuales serán parte del pre y post test.	Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad del mensaje</li> <li>• Escucha activa</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Adaptación al receptor</li> </ul>	1 - 4	Pre y post test
			Coordinación y colaboración en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de tareas equitativamente</li> <li>• Coherencia en los objetivos</li> <li>• Flexibilidad y adaptabilidad</li> <li>• Interdependencia y apoyo</li> </ul>	5 - 8	
			Confianza y apoyo mutuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura y honestidad</li> <li>• Respeto mutuo</li> <li>• Cumplimiento de compromisos</li> <li>• Confidencialidad</li> </ul>	9 - 12	
			Roles y responsabilidades claras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición clara de roles</li> <li>• Distribución de responsabilidades</li> <li>• Claridad en las metas y objetivos</li> <li>• Evaluación del desempeño.</li> </ul>	13 - 16	
			Gestión de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación temprana de conflictos</li> <li>• Colaboración en la búsqueda de soluciones</li> <li>• Respeto a la diversidad de opiniones</li> <li>• Uso de técnicas de resolución de conflictos.</li> </ul>	17 - 20	

### **Anexo N° 3: Instrumento de recolección de datos**

El pre y post test es un instrumento de elaboración propia

#### PRE Y POST TEST

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**GRUPO:** \_\_\_\_\_

#### **i. ELIGE LA MEJOR RESPUESTA PARA CADA PREGUNTA:**

##### **1. ¿Qué es la ética?**

- a) conjunto de reglas adquiridas respecto lo que es correcto o incorrecto en la sociedad.
- b) son las reflexiones y decisiones personales acerca de las normas morales ya establecidas.
- c) reflexiones internas.
- d) Las actitudes positivas demostrables en la interrelación con los demás.

##### **2. ¿Qué significa moral?**

- a) disciplina filosófica que estudia la ética.
- b) reflexiones personales acerca de las normas morales.
- c) conjunto de reglas adquiridas respecto a lo que es correcto en el ámbito de la sociedad.
- d) Conjunto de actos realizados en un determinado contexto.

##### **3. ¿Por qué es importante que un líder practique la escucha activa en su comunicación?**

- a) Para mantener la amistad
- b) Para conocer las ideas de los colaboradores
- c) Para obtener un mensaje objetivo
- d) Para criticar subjetivamente

##### **4. ¿Qué es un líder ético?**

- a) Que dicta las políticas y los procedimientos.
- b) Guía que se basa en sus principios para hacer lo correcto moralmente.

- c) aquel que conecta acertadamente con los otros, que saca lo mejor de cada uno
- d) Facilitador de actividades grupales.

**5. ¿Cuál es el valor más importante que demuestras como líder?**

- a) Honesto
- b) Solidario
- c) Respetuoso
- d) Asertivo

**6. ¿Cómo motivas a tu equipo de trabajo?**

- a) Delegando funciones
- b) Premiando su esfuerzo
- c) Dejando que ellos solos realicen las tareas
- d) Integrándote al equipo de trabajo.

**7. Resultado de ser un líder ético**

- a) aprovechamiento
- b) transparencia
- c) implicación
- d) respeto

**8. Las cualidades personales para la toma de decisiones son:**

- a) Experiencia, buen juicio, creatividad, habilidades cuantitativas.
- b) Experiencia, intuición, creatividad, habilidades cuantitativas.
- c) Experiencia, buen juicio, lógica, habilidades cuantitativas.
- d) Experiencia, buen juicio, creatividad, habilidades cualitativas.

**9. El \_\_\_\_\_: es un \_\_\_\_\_ estrechamente ligado a la \_\_\_\_\_ misma y a su identidad. Se tiende a \_\_\_\_\_ para uno, pero se olvida ejercerlo hacia los demás.**

- a) Respeto – valor - persona - exigirlo
- b) Respeto – cualidad – humanidad – exigirlo
- c) Respeto – ideal – humanidad – practicarlo
- d) Respeto – valor – persona – tratarlo

**10. En grupo es difícil de llegar a conclusiones**

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Muy de acuerdo
- d) En total desacuerdo

**11. característica principal de un líder ético**

- a) confiable
- b) transparente
- c) racional
- d) honesto

**12. El liderazgo es**

- a) un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas.
- b) El liderazgo es la ciencia aplicada a la gestión y administración de instituciones comerciales, políticas y educativas.
- c) El liderazgo promueve la interculturalidad de los pueblos para mejorar las relaciones interpersonales.
- d) Ninguna de las anteriores.

**13. El autoconocimiento de las emociones corresponde**

a \_\_\_\_\_

- a. Relaciones humanas
- b. Habilidades intrapersonales
- c. Habilidades interpersonales
- d. Ninguna de las anteriores

**14. El \_\_\_\_\_: Es \_\_\_\_\_ manejar los propios \_\_\_\_\_, permaneciendo la persona serena y tranquila para \_\_\_\_\_ y para recuperarse rápidamente de los negativos.**

- a) Autocontrol – saber – sentimientos – afrontarlos
- b) Autoconocimiento – saber – sentimientos – afrontarlos
- c) Autocontrol – saber – emociones – reprimirlos
- d) Autocontrol – desconocer – emociones – frustrarlos

**15. Reconocimiento de emociones en otros y manejo de relaciones es: \_\_\_\_\_**

- a. Habilidades intrapersonales
- b. Habilidades interpersonales
- c. Habilidades psicológicas
- d. Habilidades mixtas

**16. \_\_\_\_\_: La capacidad de una persona para expresar sentimientos, aptitudes y capacidades socialmente aceptadas e identificadas con la autoestima y el bienestar personal.**

- a. La motivación
- b. La empatía

- c. La asertividad
- d. La sociabilidad

**17. ¿Qué se refleja en la dimensión de valores éticos compartidos del liderazgo ético?**

- a) La capacidad del líder para comunicar eficazmente sus propios valores
- b) El compromiso del líder con los valores éticos establecidos en la organización
- c) La capacidad del líder para resolver conflictos éticos en el equipo
- d) El conocimiento del líder sobre las teorías éticas contemporáneas

**18. ¿Qué indica la coherencia entre palabras y acciones en la dimensión de valores éticos compartidos?**

- a) Que el líder tiene habilidades comunicativas sólidas
- b) Que el líder establece metas éticas claras para el equipo
- c) Que el líder demuestra congruencia entre sus valores y su comportamiento
- d) Que el líder tiene conocimiento profundo de la ética empresarial

**19. ¿Qué se busca lograr al comunicar y discutir los valores éticos compartidos en un equipo?**

- a) Fomentar la competencia técnica de los miembros del equipo
- b) Promover la diversidad de opiniones en el equipo
- c) Establecer un ambiente de respeto y confianza en el equipo
- d) Resolver conflictos internos en el equipo

**20. ¿Por qué es importante la rendición de cuentas y el feedback en la dimensión de valores éticos compartidos?**

- a) Para garantizar que los miembros del equipo cumplan con sus obligaciones laborales
- b) Para reconocer y recompensar el rendimiento excepcional de los miembros del equipo
- c) Para evaluar y corregir cualquier desviación de los valores éticos compartidos
- d) Para establecer políticas y procedimientos éticos en la organización

**21. ¿Qué es un indicador de una comunicación efectiva en el trabajo en equipo?**

- a) Utilizar un lenguaje técnico y complejo para transmitir mensajes.
- b) Escuchar activamente a los demás miembros del equipo.
- c) Evitar cualquier tipo de conflicto o desacuerdo en las discusiones.
- d) Mantener una comunicación unidireccional sin recibir retroalimentación

**22. ¿Cuál es el papel de la claridad en la comunicación efectiva en el trabajo en equipo?**

- a) Generar confusión y malentendidos entre los miembros del equipo.
- b) Facilitar la comprensión y evitar interpretaciones erróneas.
- c) Limitar la participación de los miembros del equipo en las discusiones.
- d) Aumentar la probabilidad de conflictos y desacuerdos.

**23. ¿Por qué es importante la retroalimentación en la comunicación efectiva en el trabajo en equipo?**

- a) Para criticar y desvalorizar las ideas de los demás.
- b) Para fortalecer la confianza y mejorar el desempeño del equipo.
- c) Para evitar cualquier tipo de conflicto o desacuerdo.
- d) Para limitar la participación de los miembros del equipo en las discusiones.

**24. ¿Cuál es el impacto de una comunicación efectiva en el trabajo en equipo?**

- a) Aumento de la productividad y el rendimiento del equipo.
- b) Reducción de la colaboración y la sinergia entre los miembros del equipo.
- c) Generación de conflictos y desacuerdos constantes.
- d) Desmotivación y falta de compromiso de los miembros del equipo.

**25. ¿Qué se entiende por coordinación en el trabajo en equipo?**

- a) La capacidad de delegar tareas a otros miembros del equipo.
- b) La sincronización de esfuerzos y actividades para lograr un objetivo común.
- c) La competencia para liderar y tomar decisiones en el equipo.
- d) La asignación de roles y responsabilidades a los miembros del equipo.

**26. ¿Cuál es uno de los indicadores de una colaboración efectiva en el trabajo en equipo?**

- a) Falta de comunicación y silos de información entre los miembros del equipo.
- b) Competencia y rivalidad entre los miembros del equipo.
- c) Apoyo mutuo y disposición para trabajar juntos hacia metas comunes.
- d) Falta de claridad en los roles y responsabilidades de los miembros del equipo.

**27. ¿Por qué es importante la confianza en la coordinación y colaboración en el trabajo en equipo?**

- a) Para fomentar la competencia y la rivalidad entre los miembros del equipo.
- b) Para limitar la interacción y la comunicación entre los miembros del equipo.
- c) Para fortalecer las relaciones y promover la apertura en el intercambio de ideas.
- d) Para mantener la jerarquía y el control en el equipo.

**28. ¿Cuál es el impacto de una coordinación y colaboración efectivas en el trabajo en equipo?**

- a) Reducción de la productividad y el rendimiento del equipo.
- b) Mayor eficiencia y logro de metas de manera efectiva.
- c) Aumento de conflictos y desacuerdos en el equipo.
- d) Desmotivación y falta de compromiso de los miembros del equipo.

**29. ¿Cuál es uno de los indicadores de confianza en el trabajo en equipo?**

- a) La falta de transparencia y comunicación abierta entre los miembros del equipo.
- b) La competencia y rivalidad entre los miembros del equipo.
- c) La disposición para compartir información, conocimientos y apoyarse mutuamente.
- d) La falta de claridad en los roles y responsabilidades de los miembros del equipo.

**30. ¿Cuál es el papel de la comunicación en la construcción de confianza y apoyo mutuo en el trabajo en equipo?**

- a) Limitar la interacción y la comunicación entre los miembros del equipo.
- b) Generar conflictos y desacuerdos constantes.
- c) Facilitar la comprensión mutua y el intercambio de ideas y perspectivas.
- d) Restringir la toma de decisiones a un líder designado.

**31. ¿Cuál de las siguientes opciones es un indicador del cumplimiento de compromisos en el trabajo en equipo?**

- a) La falta de comunicación y seguimiento de los acuerdos establecidos.
- b) La falta de responsabilidad y puntualidad en la entrega de tareas.
- c) La competencia y rivalidad entre los miembros del equipo.
- d) El establecimiento de plazos poco realistas y poco claros.

**32. ¿Cuál de las siguientes opciones es un indicador de la confidencialidad en el trabajo en equipo?**

- a) Compartir información sensible con personas no autorizadas.



- b) Mantener un ambiente de transparencia total sin restricciones.
- c) Respetar y proteger la información confidencial del equipo.
- d) Utilizar la información confidencial como medio de manipulación

**33. ¿Cuál de las siguientes opciones es un indicador de roles y responsabilidades claras en el trabajo en equipo?**

- a) La falta de comunicación y claridad en las funciones asignadas a cada miembro.
- b) La competencia y rivalidad entre los miembros del equipo por asumir roles importantes.
- c) La disposición para colaborar y apoyar a otros miembros en sus responsabilidades.
- d) La falta de liderazgo y dirección en la asignación de roles.

**34. ¿Cuál de las siguientes opciones es un indicador de una distribución efectiva de responsabilidades en el trabajo en equipo?**

- a) Todos los miembros del equipo asumen las mismas responsabilidades.
- b) La mayoría de las responsabilidades son delegadas en un solo miembro del equipo.
- c) Cada miembro del equipo tiene tareas asignadas que se ajustan a sus habilidades y capacidades.
- d) No se establecen responsabilidades claras, lo que genera confusión y falta de rendimiento

**35. ¿Por qué es importante tener claridad en las metas y objetivos en el trabajo en equipo?**

- a) Para generar rivalidades y competencia entre los miembros del equipo.
- b) Para evitar la colaboración y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo.
- c) Para proporcionar dirección y enfoque común hacia un propósito compartido.
- d) Para dificultar la toma de decisiones y el logro de los objetivos del equipo.

**36. ¿Por qué es importante llevar a cabo una evaluación de desempeño en el trabajo en equipo?**

- a) Para generar rivalidades y competencia entre los miembros del equipo.
- b) Para evitar la colaboración y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo.
- c) Para proporcionar retroalimentación y guía para el crecimiento y desarrollo del equipo.

- d) Para dificultar la toma de decisiones y el logro de los objetivos del equipo.

**37. ¿Cuál de las siguientes opciones es un indicador de una gestión efectiva de conflictos en el trabajo en equipo?**

- a) Evitar por completo los conflictos y mantener un ambiente de armonía constante.
- b) La competencia y rivalidad entre los miembros del equipo durante la resolución de conflictos.
- c) La comunicación abierta y respetuosa para abordar y resolver los conflictos de manera constructiva.
- d) La imposición de decisiones unilaterales para poner fin a los conflictos sin considerar las perspectivas de los demás.

**38. ¿Cuál de las siguientes opciones es un indicador de colaboración efectiva en la búsqueda de soluciones en el trabajo en equipo?**

- a) La falta de participación activa de algunos miembros del equipo en la generación de ideas.
- b) La competencia y rivalidad entre los miembros del equipo por presentar la mejor solución.
- c) La disposición para trabajar juntos y compartir conocimientos en la búsqueda de soluciones.
- d) La imposición de una única solución por parte de un miembro dominante del equipo.

**39. ¿Por qué es importante respetar la diversidad de opiniones en el trabajo en equipo?**

- a) Para generar rivalidades y competencia entre los miembros del equipo.
- b) Para evitar la participación activa de los miembros del equipo en la toma de decisiones.
- c) Para aprovechar la diversidad de ideas y perspectivas, y mejorar la calidad de las decisiones.
- d) Para dificultar la comunicación y el establecimiento de objetivos en el equipo.

**40. ¿Cuál de las siguientes opciones es un indicador del uso efectivo de técnicas de resolución de conflictos en el trabajo en equipo?**

- a) Evitar cualquier tipo de conflicto y mantener un ambiente de armonía constante.
- b) La imposición de decisiones unilaterales sin considerar las perspectivas de los demás.
- c) La búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas y basadas en el diálogo y la negociación.
- d) La competencia y rivalidad entre los miembros del equipo durante la resolución de conflictos.

## **Anexo N° 4: Programa Educativo**



**UNAP**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA  
ESCUELA DE POSTGRADO JOSE TORRES VASQUEZ

# **PROGRAMA LIDERAZGO ÉTICO**

**AUTORES:**

**Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui**

**Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori**

**IQUITOS – PERÚ**

**2023**

## **1. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL**

- 1.1. Nombre de la Institución Responsable  
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- 1.2. Unidad que administrará la ejecución del programa  
Escuela de Postgrado José Torres Vásquez
- 1.3. Responsables:  
Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

## **2. INFORMACIÓN SOBRE EL PROGRAMA**

- 2.1. Título del programa  
Programa Liderazgo Ético
- 2.2. Ubicación o ámbito  
Distrito de Iquitos, provincia de Maynas, región Loreto.
- 2.3. Duración  
Tres meses – (junio, julio y agosto).
- 2.4. Instituciones co-responsables
  - Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
  - Instituto Superior Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo
- 2.5. Beneficiarios directos e indirectos

Los beneficiarios directos del programa educativo son 60 docentes del IST Pedro del Águila Hidalgo.

Los beneficiarios indirectos serán los directivos de cada carrera técnica del IST Pedro A. del águila Hidalgo.
- 2.6. Presupuesto total  
El monto total para llevar a cabo la investigación es de: S/. 3,000.00.

## **3. SÍNTESIS DEL PROGRAMA**

- 3.1. Fundamentación teórica del programa  
Este programa se desarrollará en 12 semanas. La primera semana, se aplica el pre-test. Posteriormente se desarrollan 10 sesiones de aprendizaje en 10 semanas, que contienen actividades referentes a actividades para promover el liderazgo ético en el trabajo en equipo, que serán desarrollados en cada clase r mediante un proceso dinámico; el

cual busca que el desarrollo de la práctica de valores y estrategias de trabajo en equipo se realicen de acuerdo a la planificación y programación diseñadas por los autores. Finalmente, se aplica el post test en la semana 12.

## **3.2. Objetivos**

### **3.2.1. General**

Evaluar la efectividad de la aplicación del programa liderazgo ético en el trabajo en equipo de los docentes del IST Pedro A. del Aguila Hidalgo.

### **3.2.2. Objetivos específicos**

- Determinar la efectividad del programa de liderazgo ético en la motivación del trabajo en equipo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo Iquitos 2023.
- Determinar la efectividad del programa de Liderazgo ético en la participación en el trabajo en equipo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo Iquitos 2023.
- Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético en la organización del trabajo en equipo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo Iquitos 2023.
- Determinar la efectividad del programa Liderazgo en el logro de objetivos comunes en el trabajo en equipo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo Iquitos 2023.
- Determinar la efectividad del programa Liderazgo ético en la resolución de problemas en el trabajo en equipo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo Iquitos 2023.

## **3.3. Metas**

Lograr que el 80% de los docentes asuman un liderazgo ético en el trabajo en equipo teniendo como líder a los directivos del IST Pedro A. del Aguila Hidalgo.

### 3.4. Programación del proceso

#### 3.4.1. Contenidos temáticos

Los contenidos temáticos y el cronograma de desarrollo de las actividades están organizados en el sílabo que se presenta a continuación.

## SÍLABO

### I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Programa : Liderazgo Ético  
1.2 Unidades Temáticas : 02  
1.3 N° horas : 40 Presenciales  
1.4 Fechas: Inicio-Término : 05 de Junio al 05 de setiembre 2023  
1.5 Responsables : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodriguez Mori

### I. SUMILLA

Comprende la definición, desarrollo y aplicación de enfoques y estilos de liderazgo, diversas experiencias de mejoramiento continuo de la calidad pedagógica, especialmente en el sector público. Se busca fortalecer en los aspirantes a profesor asesor o mentor, el dominio de habilidades personales e interpersonales, así como el desarrollo de sus capacidades de toma de decisiones, innovación y trabajo en equipo para propiciar en las instituciones educativas una eficaz gestión del cambio organizacional.

### II. UNIDAD, COMPETENCIAS, CAPACIDADES

PROGRAMA	COMPETENCIAS	CAPACIDADES
LIDERAGO ÉTICO	Gestiona el cambio en el trabajo en equipo, compartiendo una visión de futuro, comunicándose efectivamente con los integrantes y tomando decisiones que faciliten la resolución pacífica de conflictos, el trabajo en grupo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Colabora en la elaboración de una visión de futuro que comparte con los actores del IST Pedro del Águila Hidalgo.</li><li>• Establece formas de comunicación eficaz con sus pares y directivos.</li><li>• Promueve la toma de decisiones que favorecen la reflexión colectiva, el trabajo cooperativo, la responsabilidad y el desarrollo de prácticas innovadoras.</li><li>• Resuelve en forma concertada y pacífica, conflictos promovidos o activados por los</li></ul>

		<p>diversos actores educativos, especialmente profesores y directivos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra empatía y asertividad en sus relaciones interpersonales cotidianas que sostiene con sus colegas y directivos durante el trabajo en equipo.</li> </ul>
--	--	--

### III. PROGRAMACIÓN ACADÉMICA

Nombre y número de la Unidad Temática	Duración (semanas/ N° de horas)	Contenidos de la Unidad	Número de sesión y contenidos que se desarrollarán	Modalidad de ejecución	Metodología, Técnicas didácticas y/o Estrategias metodológicas
<b>UNIDAD I Liderazgo Ético</b>	<b>4HRS</b>	El liderazgo transformacional. El enfoque cognitivo del liderazgo.	<b>Sesión 1:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo transformacional. Definición.</li> <li>• Enfoques del Liderazgo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cognitivo</li> <li>○ Social</li> </ul> </li> </ul> Teorías del Liderazgo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De la atribución del liderazgo.</li> <li>• Carismático</li> <li>• Transaccional</li> <li>• Transformacional</li> </ul> Teorías de los rasgos de personalidad del comportamiento, de la situación y contingencia.	PRESENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clase Magistral</li> <li>• Análisis de casos</li> <li>• Clase Magistral</li> <li>• Dinámicas motivacionales</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Portafolio</li> </ul>
	<b>4HRS</b>	Principales teorías del liderazgo. Teorías de los rasgos de personalidad, del comportamiento, de la situación y contingencia. Estudios de Casos I y II.	<b>Sesión 2:</b> El Liderazgo Pedagógico Caso 1: Administración de un Centro Educativo. Caso 2: La Decisión del Promotor. Caso 3: Delegación de Funciones. Caso 4: El concurso de danzas. Caso 5: El trabajo en Comité	PRESENCIAL	

	4HRS	Gestión estratégica. Visión, análisis y pensamiento estratégico.	<b>Sesión 3:</b> Planificación y Gestión estratégica Características Etapas Visión y Misión Análisis y pensamiento estratégico. Dinámica del Pensamiento Estratégico.	PRESENCIAL
	4HRS	Toma de decisiones. Concepto, tipos, teoría, proceso y aplicaciones en el campo educativo I	<b>Sesión 4 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a la toma de decisiones.</li> <li>• Racionalidad.</li> <li>• El proceso creativo.</li> <li>• Barreras para la toma de decisiones.</li> <li>• Cualidades personales para la toma de decisiones.</li> <li>• Importancia de la toma de decisiones en grupo.</li> </ul>	PRESENCIAL
	4HRS	Toma de decisiones. Concepto, tipos, teoría, proceso y aplicaciones en el campo educativo I	<b>Sesión 5:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de toma de decisiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Programadas</li> <li>○ No programadas</li> <li>○ Empresariales</li> <li>○ Estratégicas</li> </ul> </li> <li>• Teorías de toma de decisiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ de la decisión.</li> <li>○ Clásica</li> <li>○ Del Caos</li> <li>○ De la comunicación grupal.</li> <li>○ Institucionalista</li> </ul> </li> </ul>	PRESENCIAL



	4HRS	Motivación. Concepto, proceso y principales teorías. Implicaciones en la práctica pedagógica I	<b>Sesión 6:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Motivación y conducta</li> <li>• El ciclo motivacional</li> <li>• Aprendizaje de la Motivación</li> <li>• La autoestima en el Ser humano</li> <li>• El cambio: fuente de motivación</li> <li>• Reglas motivacionales</li> </ul>	PRESENCIAL	
	4HRS	Innovación y mejora continua en la institución educativa. Principales factores. El proceso de innovación. Diseño y evaluación de proyectos de innovación pedagógica.	<b>Sesión 7:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación Educativa</li> <li>• Principios de la Innovación educativa</li> <li>• Gestión de la Innovación en la sociedad del conocimiento</li> <li>• Tendencias en la forma de gestionar la innovación.</li> <li>• Factores de la Innovación.</li> <li>• Proceso de Innovación.</li> <li>• Ejecución de la Innovaciones Pedagógicas</li> <li>• Por qué la calidad de la educación es prioridad.</li> <li>• ¿Cómo elaborar proyectos de innovación?</li> </ul>	PRESENCIAL	
<b>UNIDAD II</b> <b>Habilidades Sociales y</b>	4HRS	Habilidades intrapersonales. Conocimiento y respeto de sí mismo,	<b>Sesión 8:</b> Habilidades intrapersonales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y respeto de si mismo.</li> </ul>	PRESENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clase Magistral</li> <li>• Dinámicas motivacionales</li> </ul>

<b>Resolución de Conflictos</b>		autonomía y autocontrol emocional	• Autonomía y autocontrol emocional.		• Análisis de Casos
	<b>4HRS</b>	Habilidades interpersonales. Asertividad, empatía, colaboración y trabajo en equipo, comunicación .	<b>Sesión 9:</b> Habilidades Interpersonales • Asertividad • Empatía • Colaboración y trabajo en equipo • Comunicación asertiva.	PRESENCIAL	
	<b>4HRS</b>	Negociación y resolución de conflictos I Negociación y resolución de conflictos II	<b>Sesión 10.</b> Comunicación y participación en las Instituciones Educativas y en el aula para la resolución de conflictos - La conciliación en las instituciones educativas	PRESENCIAL	
<b>UNIDAD III Habilidades Sociales y Resolución de Conflictos</b>	<b>4 HRS</b>	Habilidades intrapersonales. Conocimiento y respeto de sí mismo, autonomía y autocontrol emocional	<b>Sesión 1:</b> • Habilidades Intra e Interpersonales	PRESENCIAL	• Tareas
		Habilidades interpersonales. Asertividad, empatía, colaboración y trabajo en equipo, comunicación .	<b>Sesión 2:</b> • Habilidades Intra e Interpersonales	PRESENCIAL	

#### IV. RECURSOS DIDÁCTICOS/TECNOLÓGICOS

##### DIDÁCTICOS:

Separatas, Diapositivas, textos varios, Libros, textos, manuales, fichas, fascículos etc.

##### TECNOLÓGICOS:

Proyector Multimedia, Televisor, Videos, equipo de sonido, audios, etc.

## V. EVALUACIÓN

Nombre y número de la Unidad Temática	Indicadores de evaluación	Técnicas de evaluación	Instrumentos de evaluación
<b>Unidad 1: Liderazgo Social y Educativo</b>	<p>Participa en la elaboración de la Visión y proyectos innovadores a futuro para el IST PADAH.</p> <p>Se comunica en forma adecuada y eficiente con sus pares, y demás miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Utiliza estrategias de Toma decisiones como producto de un pensamiento reflexivo y crítico.</p> <p>Desarrolla prácticas docentes innovadoras demostrando toma de decisiones pertinentes.</p> <p>Demuestra actitudes de empatía, liderazgo, amabilidad, asertividad, proactividad, respeto y responsabilidad al trabajar en equipo cooperativamente, las prácticas docentes.</p>	<p>Ejercicios Prácticos</p> <p>Pruebas de desarrollo</p> <p>Pruebas de Conocimiento</p>	<p>Tareas dirigidas</p>
<b>Unidad 2 Y 3: Habilidades Sociales y resolución de Conflictos</b>	<p>Conoce y aplica diversas estrategias para la solución de conflictos que se suscitan con los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Utiliza habilidades intrapersonales para resolver conflictos internos y externos dentro de su contexto familiar y laboral.</p> <p>Maneja habilidades sociales de relaciones interpersonales, para resolver situaciones problemáticas con sus pares y miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>Observación Sistemática</p>	<p>Ficha de Observación</p>

# GUIA DE SESIONES DE APRENDIZAJE

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 1

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Liderazgo
- NUMERO DE SESIÓN : 01
- TEMA/CONTENIDO : Teorías del Liderazgo
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodriguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Reconoce el concepto del liderazgo transformacional y sus implicancias en su práctica pedagógica.
- Identifica los enfoques del liderazgo y cuál de ellas se acomoda a su personalidad.
- Analiza las teorías del Liderazgo y sustenta su aceptación a una de ellas.
- Identifica los rasgos de personalidad del comportamiento al mencionar conductas visibles de su entorno.
- Compara las características de las teorías de la situación y contingencia al escribir un ensayo con casos vivenciales y dan alternativas de solución.

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"><li>• El liderazgo transformacional. Definición.</li><li>• Enfoques del Liderazgo.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Cognitivo</li><li>○ Social</li></ul></li></ul> Teorías del Liderazgo: <ul style="list-style-type: none"><li>• De la atribución del liderazgo.</li><li>• Carismático</li><li>• Transaccional</li><li>• Transformacional</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registran su asistencia.</li><li>• Realizan la dinámica "Capacidad y Limitaciones" para tomar conciencia de las mismas y cuales son factibles de desarrollo y cambio.</li><li>• Luego contestan las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Se nace o se hace Líder?</li><li>○ ¿Qué características relevantes muestra esta persona?</li><li>○ ¿Qué acciones pertinentes realiza para que sea considerado un Líder?</li></ul></li><li>• Socializan sus respuestas y se obtiene un consenso.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	50'
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li></ul>	Proyector Multimedia ppt

Teorías de los rasgos de personalidad del comportamiento, de la situación y contingencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen la separata “Teorías del Liderazgo” y escriben un ensayo comparando los hechos teóricos con los casos de su contexto educativo.</li> <li>• Socializan sus ensayos y dan alternativas de solución.</li> </ul>	Separata Portafolio Papel bond marcadores	70'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evaluará mediante una Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.</li> </ul>	Ficha de Observación	10'

### Bibliografía

- BERGER, P. Y LUCKMANN, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Amorroutu, Buenos Aires.
- BOLÍVAR, A. (1997). *Liderazgo, Mejora y Centros Educativos*. En A. Medina (Coord.): *El Liderazgo en Educación*. UNED, Madrid
- BOLÍVAR, A. (2000) *Los Centros Educativos como Organizaciones que Aprenden. Promesas y realidades*. La Muralla, Madrid.
- CORONEL,, J. M. (1996). *La Investigación sobre el Liderazgo y proceso de cambio en centros educativos*. Universidad de Huelva, Huelva.

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRUPO 1					TOTAL
		Reconoce el concepto del liderazgo transformacional y sus implicancias en su práctica pedagógica.	Identifica los enfoques del liderazgo y cuál de ellas se acomoda a su personalidad.	Analiza las teorías del Liderazgo y sustenta su aceptación a una de ellas.	Identifica los rasgos de personalidad del comportamiento al mencionar conductas visibles de su entorno.	Compara las características de las teorías de la situación y contingencia al escribir un ensayo con casos vivenciales y dan alternativas de solución.	
		1 - 4	1 - 4	1 - 4	1-4	1-4	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 2

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Liderazgo Ético
- NUMERO DE SESIÓN : 02
- TEMA/CONTENIDO : El Liderazgo Pedagógico – casos
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Reconoce el concepto del liderazgo pedagógico y sus implicancias en su práctica pedagógica.
- Aplicar técnicas de manejo y conducción de grupo-curso en las actividades educativas en el nivel de aula.
- Asume roles para resolver casos de situaciones problemáticas que se dan en el IST PADAH.
- Ejemplifica los casos al realizar juego de roles y reflexionar sobre las acciones pertinentes a tomar en cada caso presentado.

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"><li>• El Liderazgo Educativo</li><li>• Caso 1: Administración de un Centro Educativo.</li><li>• Caso 2: La Decisión del Promotor.</li><li>• Caso 3: Delegación de Funciones.</li><li>• Caso 4: El concurso de danzas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registran su asistencia.</li><li>• Realizan la dinámica “Conociéndose” para integrarse al grupo de trabajo.</li><li>• Luego contestan las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Es el liderazgo fundamental en la Institución Educativa?</li><li>○ ¿Qué estrategias debe utilizar un líder educacional?</li><li>○ ¿Cómo se puede solucionar un conflicto?</li></ul></li><li>• Socializan sus respuestas y se obtiene un consenso.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	60'
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	90'

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caso 5: El trabajo en Comité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen las lecturas con los casos presentados, se organizan para realizar el juego de roles.</li> <li>• Socializan sus juegos de roles y dan alternativas de solución.</li> </ul>	Separata Portafolio Papel bond marcadores	80'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evaluará mediante una Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.</li> </ul>	Ficha de Observación	10'

#### Bibliografía

- *Educativos*. Bilbao: ICE Deusto.
- BERGER, P. Y LUCKMANN, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Amorroutu, Buenos Aires.
- BOLÍVAR, A. (1997). *Liderazgo, Mejora y Centros Educativos*. En A. Medina (Coord.): *El Liderazgo en Educación*. UNED, Madrid
- BOLÍVAR, A. (2000) *Los Centros Educativos como Organizaciones que Aprenden. Promesas y realidades*. La Muralla, Madrid.
- CORONEL, J. M. (1996). *La Investigación sobre el Liderazgo y proceso de cambio en centros educativos*. Universidad de Huelva, Huelva.



## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Reconoce el concepto del liderazgo pedagógico y sus implicancias en su práctica pedagógica.	Aplicar técnicas de manejo y conducción de grupo-curso en las actividades educativas en el nivel de aula.	Asume roles para resolver casos de situaciones problemáticas que se dan en la Institución Educativa.	Ejemplifica los casos al realizar juego de roles y reflexionar sobre las acciones pertinentes a tomar en cada caso presentado.	TOTAL
		1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 3

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Liderazgo Ético
- NUMERO DE SESIÓN : 03
- TEMA/CONTENIDO : Planificación y Gestión Estratégica
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Identificar la relación que tienen los términos de planificación y gestión educativa.
- Conocer los componentes del proceso de gestión en el campo educacional.
- Aplicar el proceso de gestión al proceso educativo al redactar la Misión y Visión de su institución educativa.
- Gestionar el proceso educativo usando técnicas de gestión.

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Planificación y Gestión estratégica.</li><li>• Características</li><li>• Etapas</li><li>• Visión y Misión</li><li>• Análisis y pensamiento estratégico.</li><li>• Dinámica del Pensamiento Estratégico.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registran su asistencia.</li><li>• Realizan la dinámica: "decisión grupal" la escenifican y luego identifican los objetivos de la dinámica.</li><li>• Luego contestan las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Qué es Planificación?</li><li>○ ¿Qué es Gestión Estratégica?</li><li>○ ¿Qué diferencia existe entre planificación y gestión?</li></ul></li><li>• Socializan sus respuestas y se obtiene un consenso.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	55'

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li> </ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	95'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen el texto: "Planificación y Gestión Estratégica" y escriben una propuesta de gestión para su Institución Educativa.</li> <li>• Lo socializan al pleno y mejoran su producto.</li> </ul>	Texto de lectura Portafolio Papel bond marcadores	80'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evaluará mediante una Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.</li> </ul>	Ficha de Observación	10'

## Bibliografía

- BERGER, P. Y LUCKMANN, T. (2003). **La construcción social de la realidad**. Amorroutu, Buenos Aires.
- BOLÍVAR, A. (1997). *Liderazgo, Mejora y Centros Educativos*. En A. Medina (Coord.): *El Liderazgo en Educación*. UNED, Madrid
- BOLÍVAR, A. (2000) *Los Centros Educativos como Organizaciones que Aprenden. Promesas y realidades*. La Muralla, Madrid.
- CORONEL,, J. M. (1996). *La Investigación sobre el Liderazgo y proceso de cambio en centros educativos*. Universidad de Huelva, Huelva.
- Alvarez, M. y Santos, M. **Dirección de centros docentes, gestión por proyectos**, Editorial Escuela Española, Madrid, 1996.pp 46-61.
- García, C.M. y López, J. **Asesoramiento curricular y organizativo en educación**, Editorial Ariel Educación, Barcelona, 1997, pp 331-344.
- UNESCO **Innovaciones en la gestión educativa**, Editorial UNESCO/OREALC, Santiago, 1995, pp 9-42.
- Alvarez, M. **El liderazgo de la calidad total**, Editorial Colección Gestión de Calidad, 1998, pp 29-48.
- Gairín, J. **La organización escolar: contexto y texto de actuación**, Editorial La Muralla, Madrid,1996, pp 393-433.

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Identificar la relación que tienen los términos de planificación y gestión educativa.	Conocer los componentes del proceso de gestión en el campo educacional.	Aplicar el proceso de gestión al proceso educativo al redactar la Misión y Visión de su Institución educativa.	Gestionar el proceso educativo usando técnicas de gestión	TOTAL
		1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 4

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Liderazgo Social y Educativo
- NUMERO DE SESIÓN : 04
- TEMA/CONTENIDO : Toma de Decisiones
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Analiza los modelos de toma de decisiones y asume el que mejor se acomode a su estilo.
- Muestra creatividad para tomar decisiones ante un problema educativo.
- Reconoce los procesos de toma de decisiones.
- Identifica las barreras de la toma de decisiones y plantea soluciones inmediatas.

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la toma de decisiones.</li><li>• Racionalidad.</li><li>• El proceso creativo.</li><li>• Barreras para la toma de decisiones.</li><li>• Cualidades personales para la toma de decisiones.</li><li>• Importancia de la toma de</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registran su asistencia.</li><li>• Realizan la dinámica “El detective” para inducir a la toma de decisiones.</li><li>• Luego contestan las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Qué hacen cuando se encuentran en una situación difícil?</li><li>○ ¿Solucionan sus problemas solos o con ayuda?</li><li>○ ¿Cuál es el proceso para la toma de decisiones?</li></ul></li><li>• Socializan sus respuestas y se obtiene un consenso.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	55'
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li></ul>	Proyector Multimedia	95'

decisiones en grupo.		Diapositivas en ppt	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen el texto: "Toma de decisiones" y analizan casos y propone la toma de decisión pertinente a cada uno de ellos.</li> <li>• Lo socializan al pleno y mejoran su producto.</li> </ul>	Texto de lectura Portafolio Papel bond marcadores	80'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evaluará mediante una Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.</li> </ul>	Ficha de Observación	10'

### Bibliografía

- Freemantle, David (1986). Cómo dirigir con éxito. Colombia: Editorial Norma S.A.
- Ash, Mary (1991). ¿Cómo organizar a la gente? México: Editorial Diana.
- Blanchard, Ken (1996). Empowerment. Colombia: Editorial Norma.
- MINDEZ BLANCO, J. Toma de Decisiones. www.Google. com.2004
- TORRANCE), Paul E. (1959). Toma de Decisiones.

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Analiza los modelos de toma de decisiones y asume el que mejor se acomode a su estilo.	Muestra creatividad para tomar decisiones ante un problema educativo.	Reconoce los procesos de toma de decisiones.	Identifica las barreras de la toma de decisiones y plantea soluciones inmediatas.	TOTAL
		1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 5

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Liderazgo Ético
- NUMERO DE SESIÓN : 05
- TEMA/CONTENIDO : Teorías y Tipos de Toma de Decisiones
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Analiza las teorías de toma de decisiones y asume el que mejor se acomode a su estilo.
- Identifica los tipos de toma de decisiones y asume las que mejor se acomoden a la teoría que eligió de acuerdo a su personalidad.
- Muestra creatividad para tomar decisiones ante un problema educativo.
- Reconoce los procesos de toma de decisiones.

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de toma de decisiones:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Programadas</li> <li>○ No programadas</li> <li>○ Empresarial</li> <li>○ Estratégicas</li> </ul> </li> <li>• Teorías de toma de decisiones:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ de la decisión.</li> <li>○ Clásica</li> <li>○ Del Caos</li> <li>○ De la comunicación grupal.</li> <li>○ Institucionalista</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registran su asistencia.</li> <li>• Ven un video sobre toma de decisiones y deciden sobre las posibles soluciones al caso.</li> <li>• Luego contestan las siguientes preguntas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Qué estilo de liderazgo tiene la persona del video?</li> <li>○ ¿Qué tipo de toma de decisiones utiliza esta persona?</li> <li>○ ¿Han sido adecuados a la situación conflictiva?</li> </ul> </li> <li>• Socializan sus respuestas y se obtiene un consenso.</li> </ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	55'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li> </ul>	Proyector Multimedia ppt	95'



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen el texto: “Teoría y Tipos de Toma de decisiones” y analizan casos y propone la toma de decisión pertinente a cada uno de ellos.</li> <li>• Lo socializan al pleno y mejoran su producto.</li> </ul>	Texto de lectura Portafolio Papel bond marcadores	80'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evaluará mediante una Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.</li> </ul>	Ficha de Observación	10'

## Bibliografía

- Freemantle, David (1986). Cómo dirigir con éxito. Colombia: Editorial Norma S.A.
- Ash, Mary (1991). ¿Cómo organizar a la gente? México: Editorial Diana.
- Blanchard, Ken (1996). Empowerment. Colombia: Editorial Norma.

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Analiza las teorías de toma de decisiones y asume el que mejor se acomode a su estilo.	Identifica los tipos de toma de decisiones y asume las que mejor se acomoden a la teoría que eligió de acuerdo a su personalidad.	Muestra creatividad para tomar decisiones ante un problema educativo.	Reconoce los procesos de toma de decisiones.	TOTAL
		1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 6

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Liderazgo educativo
- NUMERO DE SESIÓN : 06
- TEMA/CONTENIDO : La Motivación
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Investiga a qué obedecen necesidades, deseos y conductas como explicación de las propias acciones humanas.
- Explica el ciclo motivacional como parte del aprendizaje en el aula.
- Reconoce el nivel de autoestima que posee como parte de su fortaleza personal y profesional.
- Establece reglas motivacionales para su aplicación en su contexto educativo.

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Motivación</li><li>• Motivación y conducta</li><li>• El ciclo motivacional</li><li>• Aprendizaje de la Motivación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registran su asistencia.</li><li>• Realizan la Dinámica motivacional: Imágenes</li><li>• Luego contestan las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Qué significa motivación?</li><li>○ ¿Cuántas clases de motivación hay?</li><li>○ ¿Qué estrategias utilizas para motivar en el aula?</li></ul></li><li>• Socializan sus respuestas y se obtiene un consenso.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	50'

<ul style="list-style-type: none"> <li>• La autoestima en el Ser humano</li> <li>• El cambio: fuente de motivación</li> <li>• Reglas motivacionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li> </ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	95'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen la separata: "El Poder de la Motivación" y elaboran un organizador visual con el contenido de la separata.</li> <li>• Lo socializan al pleno y mejoran su producto.</li> </ul>	Separata Portafolio Papel bond marcadores	85'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evaluará mediante una Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.</li> </ul>	Ficha de Observación	10'

## Bibliografía

- Comunidad Educativa. Apoyo Curricular. N° 251 Mayo 98. Cap."La motivación: investigación en el aula".
- CHIAVENATO, I. (1998). Administración de Recursos Humanos.
- DIAZ, P (1985). Lecciones de Psicología. Caracas. Ediciones Insula.
- <http://www.fortunecity.com/campus/lawns/380/motiva.htm>
- <http://www.monografias.com/trabajos11/moti/moti.shtml>
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%C3%B3n\\_intr%C3%ADnseca](http://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%C3%B3n_intr%C3%ADnseca)

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Investiga a qué obedecen necesidades, deseos y conductas como explicación de las propias acciones humanas.	Explica el ciclo motivacional como parte del aprendizaje en el aula.	Reconoce el nivel de autoestima que posee como parte de su fortaleza personal y profesional.	Establece reglas motivacionales para su aplicación en su contexto educativo.	TOTAL
		1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 7

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Liderazgo educativo
- NUMERO DE SESIÓN : 07
- TEMA/CONTENIDO : La Innovación Educativa
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Crea espacios para identificar, valorar, sistematizar, normalizar, aplicar y difundir las experiencias novedosas que contribuyan a la solución de problemas educativos que estén afectando la calidad de los aprendizajes.
- Aplica teorías y, procesos, métodos y técnicas válidos de innovación, congruentes con las necesidades de su institución
- Estimula la investigación como un elemento cotidiano determinante de la formación profesional continua de los docentes a partir de su propia práctica educativa.
- Comparte y transfiere a otros docentes las experiencias educativas innovadoras para ampliar y generalizar la experiencia.
- Crea condiciones permanentes para que las experiencias innovadoras se conviertan en una práctica institucionalizada, es decir, en cultura organizacional

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Innovación Educativa</li><li>• Principios de la Innovación educativa</li><li>• Proceso de Innovación .</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registran su asistencia.</li><li>• Realizan la dinámica: Establecimiento de objetivos y planeación de acciones.</li><li>• Luego contestan las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Qué es innovar?</li><li>○ ¿Cuándo, cómo y por qué innovamos?</li><li>○ ¿Qué entendemos por sociedad del conocimiento?</li></ul></li><li>• Socializan sus respuestas y se obtiene un consenso.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	40'
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ejecución de la Innovaciones</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	60'

Pedagógicas. • Por qué la calidad de la educación es prioridad.	• Leen la separata: "INNOVACION EDUCATIVA" y elaboran un Perfil de Proyecto de Innovación. • Lo socializan al pleno y mejoran su producto.	Separata Portafolio Papel bond marcadores	70'
• ¿Cómo elaborar proyectos de innovación?	• Se evaluará mediante una prueba de conocimientos a los participantes para verificar los logros alcanzados en la unidad 1. • Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.	Prueba de Conocimiento  Ficha de Observación	70'

### Bibliografía

- LÓPEZ, J., SÁNCHEZ, M., MURILLO, P., Altopiedi, M. y Lavié, J.M. (2002). *La innovación Educativa en contextos críticos y su contribución al desarrollo comunitario.*

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Crea espacios para identificar, valorar, sistematizar, normalizar, aplicar y difundir las experiencias novedosas que contribuyan a la solución de problemas educativos que estén afectando la calidad de los aprendizajes.	Aplica teorías y , procesos, métodos y técnicas válidos de innovación, congruentes con las necesidades de su institución.	Estimula la investigación como un elemento cotidiano determinante de la formación profesional continua de los docentes a partir de su propia práctica educativa.	Comparte y transfiere a otros docentes las experiencias educativas innovadoras para ampliar y generalizar experiencia.	Crea condiciones permanentes para que las experiencias innovadoras se conviertan en una práctica institucionalizada, es decir, en cultura organizacional	TOTAL
		1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							



## SESIÓN DE APRENDIZAJE 8

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Habilidades Sociales y Resolución de Conflictos
- NUMERO DE SESIÓN : 08
- TEMA/CONTENIDO : Habilidades Intrapersonales
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Fortalece nivel de autoestima a partir del análisis del test de habilidades.
- Desarrolla sus destrezas y habilidades para una adecuada comunicación interpersonal.
- Desarrolla habilidades a fin de obtener un mayor control de sus emociones.
- Fortalece la práctica de valores mostrando respeto por lo que dicen y hacen sus pares y de sí mismo.

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
Habilidades intrapersonales <ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimiento y respeto de sí mismo.</li><li>• Autonomía y autocontrol emocional.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registran su asistencia.</li><li>• Desarrollan el test de habilidades sociales.</li><li>• Intercambian los test con el compañero próximo para su revisión.</li><li>• Socializan sus respuestas y comentan el nivel de manejo de sus habilidades sociales</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	60'
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li><li>• El recurso de diapositivas estará a disposición del participante en la plataforma virtual.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	90'

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen la separata: "Habilidades Intrapersonales" y escriben un ensayo de que acciones harían para mejorar sus habilidades.</li> <li>• Lo socializan al pleno y mejoran su producto.</li> </ul>	Separata Portafolio Papel bond marcadores	80'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evaluará mediante una Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.</li> </ul>	Ficha de Observación	10'

## BIBLIOGRAFIA

- ABARCA, F. (2002). Ética y Moral Social. Arequipa-Perú.
- CABALLO, V. (1993) Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Madrid. Siglo XXI de España Editores.
- EL COMERCIO S. A. (2003) El Libro de los Valores.
- KELLY, J.A. (1992). Entrenamiento en las Habilidades Sociales. Biblioteca de PSICOLOGÍA. Bilbao.
- MAGGIO Eduardo Autoestima. Ps. [www.google.com](http://www.google.com) 2003
- RAMÍREZ, José Cruz Autoestima Separata.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE. 4 Habilidades Básicas. Presentación en Power Point.
- VALLÉS, Antonio. (1996) Las habilidades sociales en la escuela. Una propuesta curricular. Editorial EOS.

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Fortalece el nivel de autoestima a partir del análisis del test de habilidades.	Desarrolla sus destrezas y habilidades para una adecuada comunicación interpersonal.	Desarrolla habilidades a fin de obtener un mayor control de sus emociones.	Fortalece la práctica de valores mostrando respeto por lo que dicen y hacen sus pares y de sí mismo.	TOTAL
		1-5	1-5	1-5	1-5	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 9

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Habilidades Sociales y Resolución de Conflictos
- NUMERO DE SESIÓN : 09
- TEMA/CONTENIDO : Habilidades Interpersonales
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Fortalece nivel de autoestima a partir del análisis del test de reacciones emocionales.
- Desarrolla sus destrezas y habilidades para una adecuada comunicación interpersonal.
- Desarrolla habilidades a fin de obtener un mayor control de sus emociones.
- Fortalece la práctica de valores mostrando respeto por lo que dicen y hacen sus pares y de sí mismo.

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
Habilidades Interpersonales <ul style="list-style-type: none"><li>• Asertividad</li><li>• Empatía</li><li>• Colaboración y trabajo en equipo</li></ul> Comunicación asertiva.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registran su asistencia.</li><li>• Desarrollan el test de reacciones emocionales.</li><li>• Intercambian los test con el compañero próximo para su revisión.</li><li>• Socializan sus respuestas y comentan el nivel de manejo de sus habilidades sociales</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	50'
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li><li>• El recurso de diapositivas estará a disposición del participante en la plataforma virtual.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	90'

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen el texto: "Habilidades Interpersonales" y escriben un ensayo.</li> <li>• Lo socializan al pleno y mejoran su producto.</li> </ul>	Texto de lectura Portafolio Papel bond marcadores	90'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evaluará mediante una Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.</li> </ul>	Ficha de Observación	10'

## BIBLIOGRAFIA

- ABARCA, F. (2002). Ética y Moral Social. Arequipa-Perú.
- CABALLO, V. (1993) Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Madrid. Siglo XXI de España Editores.
- EL COMERCIO S. A. (2003) El Libro de los Valores.
- KELLY, J.A. (1992). Entrenamiento en las Habilidades Sociales. Biblioteca de PSICOLOGÍA. Bilbao.
- MAGGIO Eduardo Autoestima. Ps. [www.google.com](http://www.google.com) 2003
- RAMÍREZ, José Cruz Autoestima Separata.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE. 4 habilidades Básicas. Presentación en Power Point.
- VALLÉS, Antonio. (1996) Las habilidades sociales en la escuela. Una propuesta curricular. Editorial EOS.

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Fortalece el nivel de autoestima a partir del análisis del test de reacciones emocionales.	Desarrolla sus destrezas y habilidades para una adecuada comunicación interpersonal.	Desarrolla habilidades a fin de obtener un mayor control de sus emociones.	Fortalece la práctica de valores mostrando respeto por lo que dicen y hacen sus pares y de sí mismo.	TOTAL
		1-5	1-5	1-5	1-5	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

## SESIÓN DE APRENDIZAJE 10

### I. DATOS INFORMATIVOS

- NOMBRE DE LA UNIDAD : Habilidades Sociales y Resolución de Conflictos
- NUMERO DE SESIÓN : 10
- TEMA/CONTENIDO : Resolución de Conflictos
- FECHA :
- DURACION : 4 Hrs.
- RESPONSABLE : Bach. Claudia Isabel Ruiz Reátegui  
Bach. Werner Antonio Rodríguez Mori

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS DE LA SESIÓN

- Define el término de conflicto y las teorías.
- Reconoce las estrategias para solucionar conflictos.
- Utiliza estrategias de identificación de conflictos y como resolverlos.
- Elabora soluciones alternativas ante conflictos intra e interpersonales.

### III. SECUENCIA METODOLOGICA

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y/O ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicación y participación en las Instituciones Educativas y en el aula para la resolución de conflictos.</li><li>• La conciliación en las instituciones educativas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Registran su asistencia.</li><li>• Ven un video con un caso de conflicto en una IE.</li><li>• Responden las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Cuál es la situación del conflicto?</li><li>○ ¿Cuál será el origen del conflicto?</li><li>○ ¿Qué harías tú para resolver el conflicto?</li></ul></li><li>• Socializan sus respuestas y comentan el nivel de manejo de sus habilidades sociales</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	50'
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participan de la Clase Magistral dando opiniones después de la presentación.</li></ul>	Proyector Multimedia Diapositivas en ppt	90'

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen el texto: "Resolución de Conflictos" y escriben un plan de enfrentamiento y resolución de un conflicto dado en sus Institución Educativa.</li> <li>• Lo socializan al pleno y mejoran su producto.</li> </ul>	Texto de lectura Portafolio Papel bond Marcadores	90'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evaluará mediante una Ficha de Observación durante la sesión de aprendizaje.</li> </ul>	Ficha de Observación	10'

## BIBLIOGRAFIA

- Eyssette, Francois. "Cómo resolver los pequeños conflictos en el trabajo" Madrid: Ediciones Deusto.S.A 1987
- Borrell, Francesco. "Cómo trabajar en equipo" Barcelona: Ediciones Gestión 2000. S.A. 1996
- Walton, Richard E. "Conciliación de conflictos interpersonales" México, Fondo Educativo Interamericano, 1973
- Constantino, Cathy A. "Diseño de sistemas para enfrentar conflictos" Barcelona: Ediciones Juan Granica S.A. 1997
- Rodríguez Estrada, Mauro. "Manejo de conflictos" 2. da Edición 1988



## FICHA DE OBSERVACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Define el término de conflicto y las teorías.	Reconoce las estrategias para solucionar conflictos.	Utiliza estrategias de identificación de conflictos y como resolverlos.	Elabora soluciones alternativas ante conflictos intra e interpersonales.	TOTAL
		1-5	1-5	1-5	1-5	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

## Anexo N° 5: Informe estadístico de validez y confiabilidad

Se solicitó el apoyo de validación a los jueces: **Rogelia Socorro García Maldonado, Luz angélica Angulo Ríos, Lady Diane Oyarse Sangama**; y después de tener la información brindada por cada uno de los jueces se utilizó el método Delphi, los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez de un instrumento de recolección de datos: Cuestionario de Pre y Post test de Liderazgo ético y trabajo en equipo, para este caso el mismo que debe analizar como mínimo 0.80 en el coeficiente de correlación calculado:

### CRITERIOS DE EVALUACION PARA DETERMINAR LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS A TRAVES DEL JUICIO DE JUECES

Indicadores	Criterios	Expertos			Promedio por Indicador
		01	02	03	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	84	92	86	87,3%
Pertinencia	Adecuado para medir el estado actual de la variable.	86	94	92	90,6%
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado a la unidad informante.	86	94	92	90,6%
Vigencia	Adecuado a los avances de la ciencia, tecnología y línea de investigación	84	86	88	86%
Objetividad	Está expresado en habilidades observables.	92	94	84	90%
Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e ítems	92	96	88	92%
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable.	86	90	88	88%
Estructura	Existe una organización lógica de los ítems.	94	92	92	93%
Metodología	El instrumento responde al propósito de la investigación.	94	92	92	93%
Promedio de % de puntuación asignada por expertos		88,6%	92,2%	89,1%	90%

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento.

VALIDEZ DEL PRE Y POST TEST =  $269.9/3 = 90\%$ .

**Interpretación de la validez:** de acuerdo a los instrumentos revisados por juicio de jueces se obtuvo una validez del **90%**; encontrándose dentro del parámetro del intervalo establecido; considerándose como Validez Elevada.

## 6. Informe de confiabilidad del pre y post test

La Confiabilidad para el cuestionario, se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el Alfa de Cronbach; los resultados obtenidos se muestran a continuación.

### Estadísticos de confiabilidad para el cuestionario

#### Prueba de Alfa de Cronbach de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo ético	0,856	20
Trabajo en equipo	0,718	20

Fuente: Bases de datos de la investigación

La confiabilidad del pre y post test de liderazgo ético y trabajo en equipo con el coeficiente Alfa de Cronbach fue mayor de 0,80 (**0.961 ó 96.10%**) que es considerado confiable para su aplicación.

## Anexo N° 7: Certificados de validación de juicio de expertos

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

#### 1. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: García Maldonado Rocelía Socorro  
 Cargo e institución donde labora: Docente Universitaria UMAP  
 Nombre del Instrumento evaluado: \_\_\_\_\_  
 Autor (es) : \_\_\_\_\_


#### 2. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente				Aceptable					Buena				Excelente					
		28	35	40	45	50	55	58	61	64	67	70	74	78	82	86	90	93	96	99
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.														84					
Pertinencia	Adecuado para medir el estado actual de la variable.															86				
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado a la unidad informante.															86				
Vigencia	Adecuado a los avances de la ciencia, tecnología y línea de investigación														84					
Objetividad	Está expresado en habilidades observables.																92			
Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e ítems																92			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable.															86				
Estructura	Existe una organización lógica de los ítems.																	94		
Metodología	El instrumento responde al propósito de la investigación.																	94		

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: Si es aplicable

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88,6%

En Iquitos, ...de ... de 2023

  
 Firma  
 D.N.I. N° 05267215

Teléfono móvil N°: 973860216

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

**1. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Angelo Ríos, Leon Angélica  
 Cargo e institución donde labora: Docente Universitaria - UNAP.  
 Nombre del Instrumento evaluado: \_\_\_\_\_  
 Autor (es): \_\_\_\_\_

**2. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

Criterios	Indicadores	Deficiente					Aceptable					Buena				Excelente				
		28	35	40	45	50	55	58	61	64	67	70	74	78	82	86	90	93	96	99
		34	39	44	49	54	57	60	63	66	69	73	77	81	85	89	92	95	98	100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			
Pertinencia	Adecuado para medir el estado actual de la variable.																92			
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado a la unidad informante.																	94		
Vigencia	Adecuado a los avances de la ciencia, tecnología y línea de investigación																			
Objetividad	Está expresado en habilidades observables.																			
Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e ítems																			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable.																			
Estructura	Existe una organización lógica de los ítems.																			
Metodología	El instrumento responde al propósito de la investigación.																			

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: Si es aplicable

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92,2%

En Iquitos, ...de ... de 2023

Angela Ríos  
 Firma  
 D.N.I. N° 05331072 Teléfono móvil N°: 942419985

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

### 1. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Myriam Sarmiento Lady Diaro  
 Cargo e institución donde labora: Docente U de Práctica  
 Nombre del Instrumento evaluado: Pre y Post test de liderazgo ético y trabajo en equipo  
 Autor (es): Cláudia Isabel Ruiz Beategui

### 2. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente				Aceptable					Buena					Excelente				
		2	3	4	5	55	58	61	64	67	70	74	78	82	85	90	93	96	99	
		8	39	44	49	54	57	60	63	66	69	73	77	81	85	89	92	95	98	100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			
Pertinencia	Adecuado para medir el estado actual de la variable.																			
Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado a la unidad informante.																			
Vigencia	Adecuado a los avances de la ciencia, tecnología y línea de investigación																			
Objetividad	Está expresado en habilidades observables.																			
Coherencia	Entre dimensiones, indicadores e ítems																			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable.																			
Estructura	Existe una organización lógica de los ítems.																			
Metodología	El instrumento responde al propósito de la investigación.																			

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: Si es aplicable

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89%

En Iquitos, 10 de .7 de 2023

  
 Firma  
 D.N.I. N° 42160426

Teléfono móvil N°: 965018684