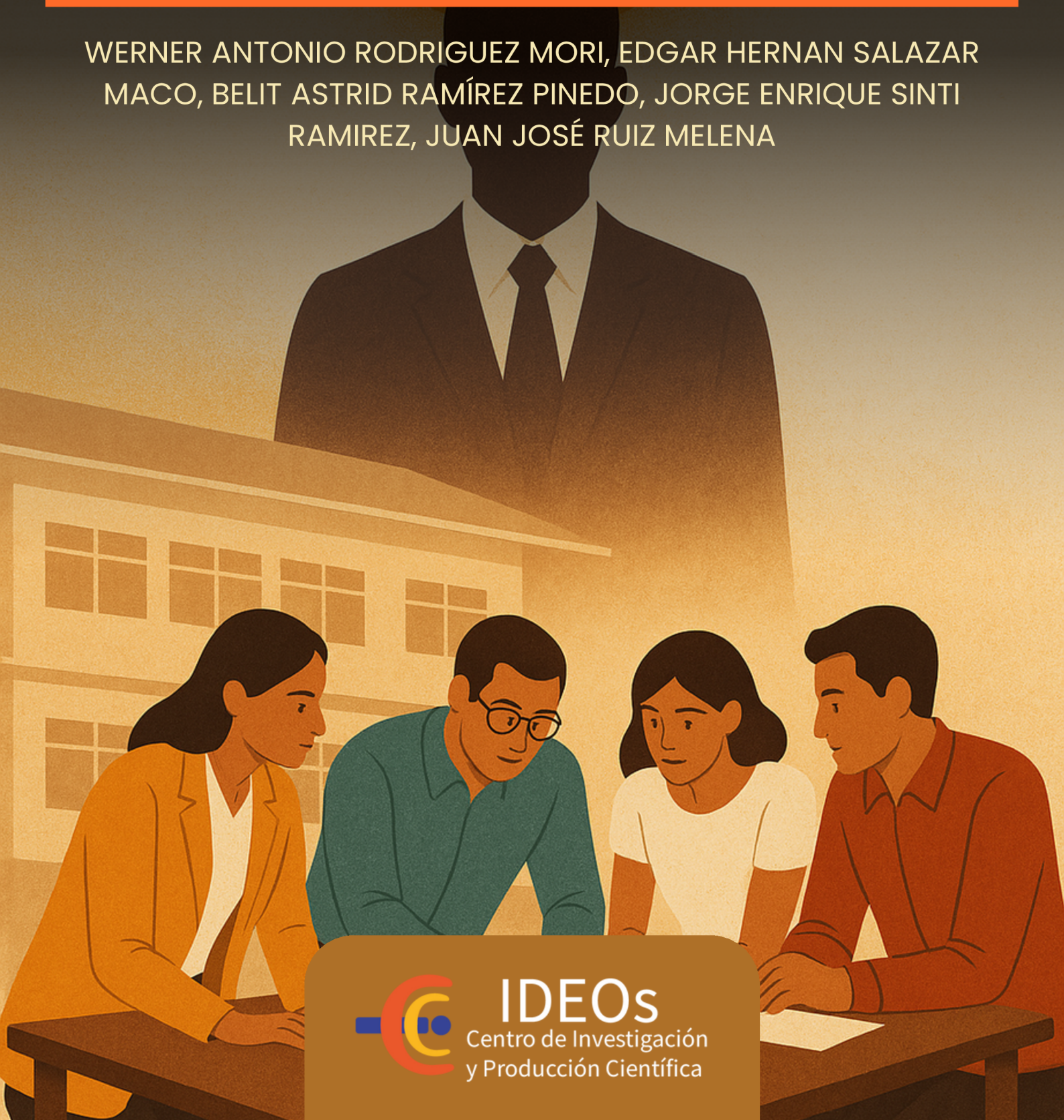


ÉTICA Y COLABORACIÓN DOCENTE

EL ROL DEL LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN
EQUIPO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO
PEDRO A. DEL ÁGUILA HIDALGO

WERNER ANTONIO RODRIGUEZ MORI, EDGAR HERNAN SALAZAR
MACO, BELIT ASTRID RAMÍREZ PINEDO, JORGE ENRIQUE SINTI
RAMIREZ, JUAN JOSÉ RUIZ MELENA



IDEOs

Centro de Investigación
y Producción Científica

Ética y Colaboración Docente

El Rol del Liderazgo en el Trabajo en
Equipo en el Instituto Tecnológico

Pedro A. del Águila Hidalgo

Editor



Ética y Colaboración Docente

**El Rol del Liderazgo en el Trabajo en Equipo en el Instituto
Tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo**

Werner Antonio Rodríguez Mori, Edgar Hernán Salazar Maco, Belit
Astrid Ramírez Pinedo, Jorge Enrique Sinti Ramírez, Juan José Ruiz
Melena

Editado por

CENTRO DE INVESTIGACIÓN & PRODUCCIÓN CIENTÍFICA
IDEOS E.I.R.L

Dirección: Calle Teruel 292, Miraflores, Lima, Perú.

RUC: 20606452153

Primera edición digital, Abril 2025

Libro electrónico disponible en www.tecnohumanismo.online

ISBN:

Registro de Depósito legal N°: 2025-03372



Werner Antonio Rodriguez Mori

 <https://orcid.org/0009-0006-1777-7758>

administrador.iqitos@gruposcp.com

Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú

Edgar Hernan Salazar Maco

 <https://orcid.org/0000-0001-9421-5608>

Edgar.salazar@usat.edu.pe

Universidad Santo Toribio de Mogrovejo - USAT, Lambayeque, Perú

Belit Astrid Ramírez Pinedo

 <https://orcid.org/0009-0006-6160-8601>

astrid.ramirez.pinedo@gmail.com

Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú

Jorge Enrique Sinti Ramirez

 <https://orcid.org/0009-0007-1222-2961>

jorgeenriquesinti@gmail.com

Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú

Juan José Ruiz Melena

 <https://orcid.org/0009-0007-1222-2961>

juan.ruiz@unapiquitos.edu.pe

Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Loreto, Perú

DEDICATORIA

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 Rodriguez Mori

Edgar Hernan Salazar Maco

Belit Astrid Ramírez Pinedo

Jorge Enrique Sinti Ramirez

Juan José Ruiz Melena

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.

Contenido

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESEÑA.....	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	11
Antecedentes.....	11
Internacional	11
Nacional.....	12
Fundamentos teóricos del estudio.....	13
El liderazgo en contextos educativos.....	13
Fundamentos del liderazgo ético	14
Dimensiones del liderazgo ético	14
Concepto y características del trabajo en equipo.....	15
Factores que afectan el trabajo en equipo en instituciones educativas.....	16
Relación entre liderazgo ético y trabajo en equipo.....	17
Modelos teóricos aplicables al estudio	17
Bases teóricas.....	18
Liderazgo	18
Dimensiones del Liderazgo Ético	19
Trabajo en Equipo.....	20
Definición de términos básicos.....	22
Bases legales y normativas en el ámbito educativo.....	24
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	29
Variables y definiciones operacionales	29
Formulación de la hipótesis.....	29
Hipótesis general	29
Hipótesis específicas.....	29
Tipo y diseño de la investigación	30
Población y muestra.....	31
Técnicas e instrumentos.....	32
Pruebas educativas.....	32

Guías de Observación	32
Procedimientos de recolección de datos	33
Técnicas de procedimientos y análisis de datos	33
Aspectos Éticos.....	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	35
Análisis descriptivo de los resultados por objetivos.....	35
Objetivo general.....	35
Objetivos específicos	40
Análisis inferencial	47
Hipótesis general	47
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	56
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

RESEÑA

Este libro presenta una rigurosa investigación centrada en la influencia del liderazgo ético en el fortalecimiento del trabajo en equipo entre los docentes del Instituto Tecnológico Pedro Antonio del Águila Hidalgo, en la ciudad de Iquitos, durante el año 2023. La obra parte de la premisa de que el liderazgo ejercido con principios éticos puede generar transformaciones significativas en las dinámicas colaborativas dentro de las instituciones educativas.

A través de un enfoque cuantitativo, con diseño cuasiexperimental y correlacional causal, se analiza una muestra de 60 docentes, divididos equitativamente en un grupo experimental y uno de control. Se aplicaron pruebas diagnósticas (pre test y post test) que permitieron identificar cambios sustanciales en las percepciones y prácticas del trabajo en equipo, atribuibles a la implementación de un modelo de liderazgo ético.

Los resultados muestran que, si bien no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos en la fase previa, el grupo experimental presentó mejoras notables en el desempeño colaborativo en el post test, alcanzando niveles superiores de eficiencia en comparación con el grupo de control. El análisis estadístico, respaldado por pruebas de varianza (F) y t de Student, permitió confirmar la hipótesis de que el liderazgo ético tiene una incidencia positiva y significativa en el desarrollo del trabajo en equipo entre docentes.

Esta investigación no solo aporta evidencia empírica al campo de la gestión educativa, sino que también propone una reflexión profunda sobre la ética como eje transformador en los entornos laborales del sector educativo. El lector encontrará en estas páginas un análisis detallado, datos precisos y propuestas relevantes que pueden inspirar nuevas prácticas de liderazgo en contextos similares.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la educación superior, las instituciones enfrentan desafíos crecientes que exigen una transformación profunda en la forma de dirigir y coordinar sus procesos internos. La complejidad de estos entornos demanda la presencia de líderes capaces de guiar no solo desde lo técnico, sino también desde lo ético, con una visión integradora que promueva un desarrollo organizacional sostenible. La necesidad de cultivar espacios donde se practiquen valores como la integridad, la responsabilidad y el respeto mutuo se vuelve imperativa para mejorar el clima laboral y potenciar el desempeño colectivo. Así lo afirman diversos estudios recientes (Gómez, 2022), que resaltan el papel fundamental de las prácticas éticas y las habilidades interpersonales en la consolidación de instituciones educativas de calidad.

Ante esta realidad, el liderazgo ético se posiciona como un enfoque clave para revitalizar el trabajo en equipo y fomentar una cultura organizacional basada en la confianza, la transparencia y la participación activa. Los líderes que adoptan una perspectiva ética no solo dirigen, sino que inspiran, promueven la inclusión y legitiman las decisiones a través de un diálogo abierto y horizontal. En este sentido, autores como García y Fernández (2022) sostienen que un liderazgo ético favorece entornos de colaboración sostenibles, en los que cada miembro se siente valorado y comprometido con los objetivos institucionales. Asimismo, Rodríguez (2022) subraya que este enfoque incide directamente en la mejora del clima laboral, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la equidad y la justicia organizacional.

Sin embargo, la realidad en muchas instituciones de educación tecnológica muestra un panorama en el que aún persisten deficiencias en la gestión ética. La falta de transparencia en los procesos de toma de decisiones, la escasa comunicación entre los actores organizacionales y la ausencia de principios éticos compartidos son síntomas de una crisis de liderazgo que afecta directamente la calidad del trabajo en equipo (Abolio & Garner, 2020; Martínez & López, 2022). Estas situaciones, además de generar conflictos internos, disminuyen la eficacia de los equipos y obstaculizan el logro de las metas institucionales.

Frente a ello, se hace urgente incorporar el liderazgo ético como una estrategia de gestión orientada a transformar la cultura institucional desde sus cimientos. No se trata únicamente de mejorar los procesos, sino de humanizar el ejercicio del liderazgo, alineándolo con principios morales que guíen la conducta y orienten las decisiones hacia el bien común. Este tipo de liderazgo, tal como señalan Gómez (2022) y Rodríguez (2022), promueve relaciones laborales más saludables, mejora el desempeño organizacional y fortalece el compromiso de los equipos de trabajo.

En este marco, el presente estudio se centra en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro A. del Águila Hidalgo de la ciudad de Iquitos, una institución con importantes iniciativas educativas y tecnológicas, pero que enfrenta retos relacionados con la falta de liderazgo ético y cohesión en el trabajo en equipo. Ante esta problemática, se plantea como pregunta central de investigación: **¿Cuál es la efectividad del Programa de Liderazgo Ético en la mejora del trabajo en equipo de los docentes del IST Pedro A. del Águila Hidalgo, Iquitos 2023?**

A partir de esta interrogante, se formularon cinco preguntas específicas que abordan distintas dimensiones del liderazgo ético: técnica, psicoafectiva, personal-formativa, comunicativa y de valores compartidos. Cada una de estas dimensiones busca evaluar su impacto en aspectos clave del trabajo en equipo, como la comunicación efectiva, la colaboración, la confianza, la asignación de roles y la gestión de conflictos.

El objetivo general del estudio es **evaluar la efectividad del Programa de Liderazgo Ético en la mejora del trabajo en equipo de los docentes del mencionado instituto**. Asimismo, se establecieron objetivos específicos alineados a las dimensiones señaladas, con la finalidad de ofrecer un diagnóstico integral y proponer estrategias de mejora sostenibles en el tiempo.

La relevancia de este estudio radica en su capacidad para visibilizar cómo el liderazgo ético puede convertirse en un motor de cambio dentro de las instituciones educativas. En un contexto donde la ética organizacional ha sido debilitada por escándalos de corrupción y decisiones desprovistas de valores, resulta prioritario reorientar la gestión educativa hacia principios de responsabilidad, sostenibilidad y confianza (Gómez & Martínez, 2021; Pérez & Rodríguez, 2022). Un liderazgo basado en

valores no solo previene conductas inadecuadas, sino que también fortalece la cohesión grupal, la motivación y el sentido de propósito compartido (Fernández & López, 2022; Ramírez & Vargas, 2022).

Además, la presente investigación cobra importancia porque pone en evidencia la necesidad de estudiar el comportamiento ético de quienes ocupan roles de liderazgo, reconociendo su impacto directo en el logro de metas institucionales (Brown et al., 2005; Sharma et al., 2019; Tanner et al., 2010). Este interés responde, también, a los problemas que han afectado la reputación de muchas instituciones de educación superior, tanto universitarias como no universitarias, debido a la falta de ética en la gestión.

Finalmente, el estudio es viable en términos metodológicos, financieros y logísticos. Se cuenta con los recursos necesarios, el tiempo disponible y el acceso adecuado a la población de estudio. Se respetarán las normas éticas y administrativas establecidas por el IST Pedro A. del Águila Hidalgo, así como los principios éticos de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Aunque se reconocen ciertas limitaciones relacionadas con el alcance de la muestra y los criterios de inclusión, los instrumentos serán validados por expertos y sometidos a prueba piloto para garantizar su fiabilidad. Así, se espera que los resultados obtenidos puedan servir como referencia para futuras investigaciones e iniciativas de mejora en el ámbito de la educación superior tecnológica.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

El presente capítulo tiene como finalidad establecer los fundamentos teóricos y empíricos que sustentan esta investigación sobre el liderazgo ético y su influencia en el trabajo en equipo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro A. del Águila Hidalgo. Se abordan los antecedentes más relevantes en los ámbitos internacional, nacional y regional, así como las bases teóricas que definen y explican los conceptos de liderazgo, liderazgo ético y trabajo en equipo. Asimismo, se desarrollan las dimensiones del liderazgo ético propuestas en esta investigación, se identifican los factores que afectan el trabajo colaborativo en instituciones educativas, y se revisan modelos teóricos pertinentes. El capítulo culmina con la definición de términos clave y una exposición de las bases legales aplicables.

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 Tkontakto 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 Tkontakto SAC en el año 2016.

Fundamentos teóricos del estudio

El liderazgo en contextos educativos

El liderazgo en contextos educativos constituye una dimensión clave para el desarrollo institucional, pues se refiere a la capacidad de un individuo —comúnmente un directivo, coordinador académico o docente líder— para influir positivamente en los demás miembros de la comunidad educativa, guiándolos hacia el cumplimiento de objetivos comunes, con énfasis en la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este tipo de liderazgo va más allá del ejercicio de la autoridad formal; implica la construcción de relaciones interpersonales sólidas, el fomento de la participación democrática, la gestión del cambio y la orientación ética de las acciones pedagógicas.

En la actualidad, las demandas del sistema educativo exigen líderes capaces de movilizar el talento colectivo, responder de manera proactiva a los desafíos y generar climas organizacionales positivos que propicien la innovación y el compromiso. Diversos estudios han demostrado que un liderazgo escolar efectivo influye significativamente en el rendimiento académico, el bienestar del personal docente y la cohesión institucional (Leithwood et al., 2004; Robinson, 2011). En este sentido, el liderazgo no solo se concibe como una función administrativa, sino como una práctica intencionada que articula la visión educativa, la planificación estratégica y la orientación ética del quehacer educativo.

Fundamentos del liderazgo ético

El liderazgo ético representa una forma de conducción institucional centrada en principios morales sólidos que orientan la toma de decisiones y las relaciones interpersonales. Esta perspectiva del liderazgo se fundamenta en teorías filosóficas como la ética deontológica (Kant), la ética del cuidado (Gilligan) y la ética de la virtud (Aristóteles), que colocan en el centro del accionar del líder aspectos como el deber moral, la responsabilidad hacia los otros y la integridad del carácter.

En el ámbito educativo, el liderazgo ético adquiere una especial relevancia, pues los líderes escolares tienen la responsabilidad de moldear no solo procesos administrativos, sino también valores, actitudes y comportamientos que se replican en la comunidad educativa. Un líder ético es aquel que actúa con coherencia entre lo que piensa, dice y hace; que promueve la justicia, la equidad y el respeto por la dignidad humana; y que genera confianza mediante la transparencia, la apertura al diálogo y la sensibilidad hacia las necesidades del colectivo. De acuerdo con Northouse (2018), el liderazgo ético se expresa en comportamientos visibles y sostenidos que reflejan valores morales interiorizados, y que contribuyen a la construcción de una cultura organizacional centrada en el respeto mutuo y el compromiso social.

Dimensiones del liderazgo ético

El liderazgo ético, como fenómeno complejo, se manifiesta a través de diversas dimensiones interrelacionadas, las cuales permiten comprender su alcance y efectividad en contextos institucionales:

- **Dimensión técnica:** Se refiere a las competencias profesionales, organizativas y de gestión que el líder debe poseer para tomar decisiones fundamentadas, planificar estratégicamente, resolver problemas y liderar procesos de mejora continua.
- **Dimensión psicoafectiva:** Implica la capacidad del líder para desarrollar relaciones empáticas, ejercer una escucha activa, reconocer las emociones propias y ajenas, y generar climas afectivos positivos que motiven la participación y el sentido de pertenencia.
- **Dimensión personal-formativa:** Hace referencia al desarrollo ético y profesional del líder como un proceso continuo. Incluye la autorreflexión, el aprendizaje permanente, la capacidad de autocrítica y el compromiso con el crecimiento personal y colectivo.
- **Dimensión comunicativa:** Comprende la habilidad para transmitir mensajes de manera clara, establecer canales de comunicación horizontales y verticales, promover el diálogo abierto y receptivo, y gestionar conflictos desde una perspectiva ética.
- **Dimensión de valores éticos compartidos:** Consiste en la promoción de una cultura institucional donde los principios como la justicia, la equidad, la solidaridad, la responsabilidad y la honestidad son compartidos y practicados por todos los miembros del equipo.

Estas dimensiones permiten visualizar al liderazgo ético no como un conjunto de normas externas, sino como una práctica encarnada en la vida cotidiana de la institución, que influye de manera directa en el trabajo en equipo y en el clima organizacional.

Concepto y características del trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una forma de interacción colaborativa que se caracteriza por la articulación de esfuerzos, competencias y voluntades individuales en función de metas comunes. En el ámbito educativo, el trabajo en equipo docente se traduce en la planificación conjunta, el intercambio de experiencias, la construcción colectiva del

conocimiento y la toma compartida de decisiones orientadas al desarrollo integral del estudiantado.

Entre sus características fundamentales destacan:

- **La comunicación efectiva**, como medio para construir consensos, compartir información relevante y prevenir malentendidos.
- **La coordinación**, entendida como la capacidad de articular acciones en el tiempo y el espacio.
- **La confianza mutua**, base para asumir compromisos y delegar responsabilidades.
- **El respeto por la diversidad**, que permite valorar los distintos estilos de pensamiento y experiencias profesionales.
- **El compromiso compartido**, que implica la responsabilidad colectiva sobre los resultados institucionales.

El trabajo en equipo constituye así una estrategia clave para mejorar la calidad educativa, fortalecer la cohesión institucional y responder de manera eficaz a las necesidades del contexto.

Factores que afectan el trabajo en equipo en instituciones educativas

El trabajo colaborativo en las instituciones educativas está condicionado por una serie de factores que pueden facilitar o entorpecer su desarrollo. Entre los principales se encuentran:

- **El estilo de liderazgo predominante**, que puede fomentar o inhibir la participación activa del equipo.
- **La claridad en los roles y funciones**, necesaria para evitar superposiciones, conflictos o ambigüedades.
- **El nivel de comunicación interna**, que afecta directamente la coordinación y la resolución de problemas.

- **El clima organizacional**, entendido como la percepción compartida de las relaciones y dinámicas institucionales.
- **La disposición individual de los miembros**, que se relaciona con actitudes, motivaciones y expectativas personales.
- **La existencia de mecanismos formales de colaboración**, como reuniones pedagógicas, comunidades profesionales de aprendizaje o equipos de trabajo con funciones definidas.

Reconocer estos factores resulta esencial para diseñar estrategias que potencien el trabajo en equipo y fortalezcan los vínculos profesionales entre los docentes.

Relación entre liderazgo ético y trabajo en equipo

Existe una relación directa y significativa entre el ejercicio de un liderazgo ético y la consolidación de equipos de trabajo efectivos en el ámbito educativo. Diversas investigaciones (Brown & Treviño, 2006; Yukl, 2013) han demostrado que los líderes que actúan con integridad, justicia y coherencia generan entornos de confianza que favorecen la colaboración, reducen los niveles de conflicto y estimulan la corresponsabilidad.

En efecto, cuando los docentes perciben que sus líderes promueven la equidad, escuchan activamente sus opiniones y toman decisiones fundamentadas en principios morales, se sienten valorados, motivados y más dispuestos a participar en procesos colectivos. De este modo, el liderazgo ético contribuye no solo a fortalecer las relaciones interpersonales, sino también a consolidar una cultura institucional basada en la cooperación, el aprendizaje mutuo y la mejora continua.

Modelos teóricos aplicables al estudio

Esta investigación se apoya en dos marcos teóricos principales que permiten comprender y analizar la interacción entre liderazgo ético y trabajo en equipo:

- **El modelo de liderazgo transformacional** de Bass y Avolio (1994), el cual destaca la importancia de la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la

estimulación intelectual y la consideración individualizada como pilares del liderazgo efectivo. Este enfoque considera al líder como un agente de cambio que moviliza al equipo hacia metas trascendentes, impulsando el desarrollo personal y profesional de sus miembros.

- **El modelo de liderazgo ético** propuesto por Brown y Treviño (2006), que concibe al líder como un modelo moral, orientado a la toma de decisiones justas y a la creación de un entorno organizacional basado en la integridad, la honestidad y el respeto. Este modelo enfatiza la importancia del comportamiento ético observable y del refuerzo positivo de conductas morales entre los miembros del equipo.

Ambos enfoques coinciden en la relevancia de los valores, la motivación intrínseca y el compromiso colectivo como elementos esenciales para el fortalecimiento del trabajo en equipo en instituciones educativas.

Bases teóricas

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.

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).

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.

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).

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.

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).

Bases legales y normativas en el ámbito educativo

El presente estudio se fundamenta en un conjunto de marcos legales, normativos y políticos que orientan el funcionamiento del sistema educativo peruano, y que, a su vez, establecen directrices sobre el comportamiento ético, la gestión institucional y la práctica docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológica. Estas disposiciones no solo definen los fines de la educación en el país, sino que también promueven la importancia del liderazgo pedagógico, la integridad institucional y la cultura colaborativa como pilares fundamentales para garantizar una educación de calidad.

En ese contexto, la investigación se enmarca en las siguientes normativas clave:

a) Ley General de Educación N.º 28044

La Ley General de Educación, promulgada el 28 de julio de 2003, es el principal instrumento normativo que regula todo el sistema educativo nacional, desde la educación básica hasta la educación superior, en sus distintas modalidades y niveles. Esta norma

establece una visión integral de la educación como derecho fundamental de la persona y como base del desarrollo humano, social y económico del país.

Entre sus disposiciones más relevantes para esta investigación destacan:

- **El artículo 8**, que define la finalidad de la educación como el desarrollo integral de la persona humana en una sociedad democrática, solidaria, justa y libre, en la cual el respeto por los derechos humanos, la equidad, la ética y la interculturalidad son principios rectores del proceso educativo.
- **El artículo 9**, que promueve la formación de ciudadanos críticos, responsables, éticos y comprometidos con su comunidad.
- **El artículo 15**, que establece como uno de los principios de la gestión educativa la **ética pública**, la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua, aspectos directamente vinculados con el concepto de liderazgo ético institucional.
- **El artículo 52**, que reconoce al docente como agente fundamental del proceso educativo, cuya labor exige no solo formación pedagógica, sino también **compromiso ético y profesional con la comunidad educativa**.

Esta ley otorga, además, un rol central a los directivos y docentes en el fortalecimiento de una cultura organizacional ética, participativa y orientada a resultados, lo cual sustenta plenamente la relación entre liderazgo ético y trabajo en equipo como objeto de estudio.

b) Proyecto Educativo Nacional al 2036: “El reto de la ciudadanía plena”

El Proyecto Educativo Nacional al 2036 (PEN 2036), aprobado mediante Decreto Supremo N.º 009-2020-MINEDU, constituye la política pública educativa de largo plazo del Perú. Es producto de un proceso amplio y participativo que busca transformar el sistema educativo nacional, asegurando su pertinencia, equidad, sostenibilidad y eficacia.

Este documento estratégico plantea una visión ambiciosa: lograr que todas las personas, sin excepción, ejerzan su derecho a una educación de calidad, que les permita desarrollar plenamente su potencial y ejercer su ciudadanía en una sociedad democrática.

Los lineamientos del PEN 2036 que fundamentan esta investigación incluyen:

- **El fortalecimiento de la profesión docente**, con énfasis en su carácter ético, reflexivo y colaborativo. Se plantea que los docentes deben ser líderes pedagógicos, promotores del diálogo y referentes morales dentro de sus instituciones.
- **El impulso a comunidades profesionales de aprendizaje**, basadas en el trabajo en equipo, la práctica reflexiva y la corresponsabilidad, como estrategia para mejorar el desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes.
- **La construcción de una institucionalidad ética**, donde la integridad, la participación y la transparencia sean prácticas sostenidas en la gestión educativa.
- **La transformación cultural de las instituciones educativas**, promoviendo valores ciudadanos, inclusión, respeto y participación democrática, lo cual solo es posible a través de un liderazgo coherente, moralmente responsable y técnicamente competente.

El PEN 2036 resalta el valor del **liderazgo ético como condición habilitante** para generar culturas organizacionales sanas y colaborativas, alineadas con los desafíos del siglo XXI y con la necesidad de formar ciudadanos autónomos, críticos y comprometidos con el bien común.

c) Ley N.º 30512 – Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública Docente en Educación Superior

Esta ley, promulgada en el año 2016, regula el funcionamiento de los Institutos de Educación Superior Tecnológica en el Perú. Establece las condiciones para el ejercicio profesional del docente en este nivel educativo, así como los mecanismos para su desarrollo profesional y evaluación.

Entre los artículos que respaldan el enfoque de esta investigación destacan:

- **El artículo 6**, que define los fines de la educación superior tecnológica, entre los cuales se encuentra la formación integral del estudiante mediante una enseñanza centrada en la calidad, la ética, la innovación y la responsabilidad social.
- **El artículo 32**, que establece que los docentes deben tener una conducta ética intachable, ser promotores del aprendizaje activo y del trabajo colaborativo, y actuar como referentes en su práctica profesional.
- **El artículo 38**, que promueve la **gestión democrática, participativa y basada en resultados**, en la cual el liderazgo del director debe ser ejercido desde la responsabilidad ética, el compromiso institucional y la promoción del trabajo conjunto.

Este marco normativo respalda claramente la necesidad de investigar cómo el liderazgo ético de los docentes y directivos influye en la consolidación de equipos de trabajo eficaces y comprometidos.

d) Reglamento Interno del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Pedro A. del Águila Hidalgo”

El Reglamento Interno de esta institución, como norma de carácter organizativo y disciplinario, establece los valores institucionales, las responsabilidades del personal docente y directivo, y las normas de convivencia que rigen la vida académica y administrativa del instituto.

Entre los principios rectores que se destacan en el reglamento se encuentran:

- **La ética institucional**, entendida como la guía de las relaciones entre los actores educativos y como base de las decisiones pedagógicas y administrativas.
- **El trabajo colaborativo**, promovido como parte del desarrollo profesional docente y como una estrategia para garantizar la coherencia pedagógica en la formación del estudiantado.

- **El liderazgo participativo**, en el que se espera que las autoridades promuevan la corresponsabilidad, el compromiso colectivo y el sentido de pertenencia a la comunidad educativa.

La normativa interna complementa el marco legal nacional, reforzando el rol del liderazgo ético y del trabajo en equipo como prácticas fundamentales en la cultura institucional.

e) Otros instrumentos normativos complementarios

Además de las normas ya mencionadas, existen documentos que fortalecen la base normativa de esta investigación, como:

- **El Código de Ética de la Función Pública (Ley N.º 27815)**, que establece los principios que deben regir la conducta de los servidores públicos, entre ellos la probidad, la lealtad, la veracidad, la eficiencia y la transparencia. Estos principios son aplicables a los directivos y docentes del sector educación.
- **La Ley Universitaria N.º 30220** (aunque más orientada a la educación universitaria), cuyo enfoque en la ética profesional, la autorregulación institucional y la responsabilidad social tiene paralelos en la educación tecnológica superior.
- **Los Lineamientos de Buen Desempeño Docente del MINEDU**, que señalan que los docentes deben actuar con integridad, tomar decisiones éticas, reflexionar sobre su práctica y trabajar de manera colegiada.

Las bases legales y normativas que enmarcan este estudio proporcionan un respaldo sólido para el análisis del liderazgo ético y el trabajo en equipo en contextos educativos. Estas normas no solo establecen directrices institucionales, sino que expresan una visión educativa donde la ética, la participación, la formación continua y la colaboración constituyen ejes articuladores del desarrollo profesional docente. En consecuencia, la presente investigación no solo responde a una necesidad académica, sino que se alinea con un mandato legal, político y ético que impulsa la mejora permanente del sistema educativo peruano.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Variables y definiciones operacionales

Variable Independiente: Liderazgo ético

Variable dependiente: Trabajo en equipo

Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

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

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 psicoemocional 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.

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.

O1: Pre prueba del grupo experimental.

O2: Post prueba del grupo experimental.

O3: Pre prueba del grupo control.

O4: Post prueba del grupo control.

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 Aguila

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

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.

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 Águila 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.

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.

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 III

RESULTADOS

Análisis descriptivo de los resultados por objetivos

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	27	
Muy Bueno Valido		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
Pre 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.

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 Frecuencia	%	G. Experimental 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.

	Coordinación y colaboración en el trabajo en equipo			
	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	<u>0,000</u>	<u>0,000</u>

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.

Confianza y apoyo mutuo del trabajo en equipo				
	G. Control		G. Experimental	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
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
<u>Prueba de normalidad</u>	<u>0,000</u>	<u>0,000</u>

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.

Coordinación y colaboración en el trabajo en equipo				
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.

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

varianzas

iguales.

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. bilateral)	(2- Diferencia de Medias	Error Típica Diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
										Inferior superior
Pre Test	Se han asumido varianzas iguales.	,032	,859	-8,670	58	,000	-4,933	,569	-6,072	-3,794
	No se			-8,670	57,422	,000	-4,933	,569	-6,072	-3,794

han
asumido
varianzas
iguales.

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.

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	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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		25		5	16,7	6	20,0
						100		

Total	30	$\frac{20,0}{100}$	30	$\frac{83,3}{100}$	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.

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	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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.

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.

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

	Experimental				Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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.

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.

	Experimental				Control			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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.

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 IV

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 respeto 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 V

PROPUESTA

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

6. 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.
7. 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.
8. 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.

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.

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^o 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/wpcontent/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
- 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. *ADminister*. 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).