



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

Br. Pedro Tarazona Valle

ASESOR:

Mg. Tapia Trujillo Roger Habraham

SECCIÓN

Psicología Educativa

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Innovaciones Pedagógicas

PERÚ – 2018

Jurado

Paima Paredes Rusvelth
Presidente

Inocente Bonilla Adni Jehu
Secretario

Tapia Trujillo Roger Habraham
Vocal

Dedicatoria

Con inmenso amor y gratitud a mi padre; Marcos, ejemplo de esfuerzo y perseverancia. A mi esposa Veneranda, a mis hijos: Diana Luz, Favio Denilson, Mark Jheyson y Paul; quienes son las razones de mi desarrollo profesional.

Pedro

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, porque hizo posible el desarrollo del Programa Asesoría para la Elaboración de Tesis de Maestría y Doctorado en esta ciudad de Pucallpa, lo cual ha permitido mejorar las capacidades científicas pedagógicas y administrativas del agente principal del proceso educativo como es el Maestro.

A la Sra. Sonia Grenwich, Coordinadora de la EPG de la UCV sede Pucallpa, por ofrecernos su apoyo incondicional, que hicieron que alcancemos una de nuestras metas más preciadas, la de ser magíster en Psicología Educativa.

Al Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo a quién va nuestro agradecimiento muy sincero por el asesoramiento, consejo y experiencia impartida en todas las fases de la investigación, que ampliaron nuestro conocimiento en las ciencias educativas.

Al Director Dr. Jorge Antonio Córdova Correa, docentes y estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza”, Pucallpa y a todas aquellas personas que de alguna manera nos dieron su apoyo en el desarrollo y culminación de la presente tesis.

Pedro Tarazona Valle.

Declaración jurada

Yo, Pedro Tarazona Valle, estudiante del Programa Asesoría para la Elaboración de Tesis de Maestría y Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 22424172, con la tesis titulada “Aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo 4 de Agosto del 2018



Pedro Tarazona Valle

DNI N° 22424172

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: "Aplicación del programa "Motivación para el éxito" para mejorar el aprendizaje en la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018", con la finalidad de Determinar la efectividad de la aplicación del programa "motivación para el éxito" para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Psicología Educativa; Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Pedro Tarazona Valle

Índice

Página del juradoii
Dedicatoria.....	.iii
Agradecimiento.....	.iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	.vi
Índice.....	.vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figurasx
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Trabajos previos.....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4 Formulación del problema.....	36
1.5 Justificación del estudio.....	36
1.6 Hipótesis.....	37
1.7 Objetivos.....	37
II. MÉTODO.....	39
2.1 Diseño de investigación.....	40
2.2 Variables, operacionalización.....	42
2.3 Población y muestra.....	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	45
2.5 Métodos de análisis de datos.....	50
2.6 Aspectos éticos.....	51
III. RESULTADOS	52

IV. DISCUSIÓN.....	62
V. CONCLUSIONES.....	65
VI. RECOMENDACIONES.....	67
VIII. REFERENCIAS.....	69
ANEXOS.....	73
– Matriz de consistencia	
– Instrumento	
– Valides de instrumento	
– Constancia emitida por la institución	
– Fotografías	
– Data	
– Módulos del programa motivación para el éxito	
– Desarrollo de las sesiones	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de las variables.....	42
Tabla 2	Distribución de los estudiantes de la población del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa.	44
Tabla 3	Distribución de los estudiantes de la muestra del V ciclo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa	45
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	47
Tabla 5	La escala de medición a utilizar en la variable aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	48
Tabla 6	Validez de expertos.....	49
Tabla 7	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	49
Tabla 8	Resultados del pre test del grupo experimental de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	53
Tabla 9	Resultados del pre test del grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	54
Tabla 10	Resultados del post test del grupo experimental de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	55
Tabla 11	Resultados del post test del grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	56
Tabla 12	Resultados comparativos del pre test y post test entre el grupo experimental y grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	57

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Resultados del pre test del grupo experimental de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	53
Figura 2 Resultados del pre test del grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	54
Figura 3 Resultados del post test del grupo experimental de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	55
Figura 4 Resultados del post test del grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	56
Figura 5 Resultados comparativos del pre test y post test entre el grupo experimental y grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.....	57

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018.

La investigación según su finalidad es de tipo aplicada, según su profundidad explicativo, según su objetivo evaluativa y diseño cuasi experimental con un grupo experimental y un grupo control (pre test y post test), en una muestra de 56 estudiantes a la que se le aplicó el programa “Motivación para el éxito” en cuatro meses. Para recoger los datos se utilizó el cuestionario. Los datos fueron procesados a través del programa SPSS 20.

Los resultados generales nos demuestran que con la aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018, ya que mejoro el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo de un 0% al 48% y según la “t_o” calculada, superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($5,147 > 1,083$) y un valor $P=0,00$.

Palabras clave:

Motivación para el éxito, liderazgo y trabajo en equipo.

Abstract

The present research work aims at determining the effectiveness of the application of the program motivation for success for the better the learning in the subject of study of leadership and I work at equipment in the Superior Technological of Public Education Institute Switzerland, Pucallpa, 2018.

Investigation belongs to guy according to its purpose applied, according to its depth explanatory, according to its objective evaluativa and I lay plans quasi experimental with an experimental group and a group control (pre test and after test), in a sample of 56 students to which was applied the program Motivation for the success in four months. In order to pick up data the questionnaire was used. Data were defendants through the program SPSS 20.

The general results prove to us that with the application of the program motivation for success is effective for the better the learning in the subject of study of leadership and I work at equipment in the Superior Technological of Public Education Institute Switzerland, Pucallpa, 2018, since I improve the learning of the subject of study of leadership and I work at equipment of a 0 % to the 48 % and according to the t " calculated superior at the value of the board in a level of 0,05 (5.147 1.083) and a p value 0.00.

Keywords:

Motivation for success, leadership and I work as a team.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Las relaciones humanas poseen un grado de complejidad históricamente desarrollado, y aún más si se analizan desde la perspectiva organizacional, donde todas las subjetividades son unificadas o asociadas mediante acuerdos, reglas o normatividades, permitiendo un entrelazado de relaciones sociales, culturales, políticas y económicas. (Bohórquez, 1994)

Durante las últimas dos décadas el tema de liderazgo ha tomado auge a nivel mundial, muchas son las investigaciones que relacionan la mejora del ambiente laboral y desarrollo de los colaboradores al estilo de liderazgo. (Alcaraz, 2006)

De manera general existe en el mundo actual una necesidad de formar líderes, en función de adecuarlos al cambio organizacional que se requiere (Castrillón, 2011), entendiendo que la educación en el ámbito del liderazgo es de vital importancia incluyendo los aspectos humanísticos que el líder necesita para relacionarse con otros (Centeno, 2012).

La manera más efectiva de identificar las habilidades y conocimientos que los integrantes poseen es por medio del trabajo en equipo, debido a que permite actuar en conjunto, así los colaboradores se conocen unos con otros y lograr de la mejor manera los objetivos; cuando se piensa en una organización en desarrollo constante, rápidamente se cree que hay un excelente equipo, sin embargo el trabajar de esta manera facilita muchos desafíos y por consecuente obstáculos que demandan atención. (Díaz, y León, 2013).

De manera que podemos reconocer tres factores que han acentuado la necesidad de desarrollar y reorganizar el trabajo en equipo en las “instituciones”, en un contexto donde los individuos no tienen otra opción que la de trabajar juntos, por una parte una concepción global de la persona y la

necesidad de asegurar un trabajo y por último la influencia de políticas que promueven este tipo de trabajo colaborativo (Hartzler y Henry, 1999).

Para poder desarrollar un trabajo en equipo tiene que existir un líder, que sea capaz de crear un grupo de personas unidas y comprometidas y es aquí donde la gran mayoría de organizaciones enfrentan un obstáculo, pues si no existe se reflejará en los resultados de los subordinados. (Garrido, Urgate, y Vodanovic, 2011)

Los líderes son facilitadores de la integración de un equipo, donde lo importante no es dar directrices de cómo hacer el trabajo, sino estimular al grupo para que los individuos se integren del modo más efectivo, normalmente tiene sueldos y beneficios superiores a los subordinados, no porque sean más habilidosos, como muchos creen, sino porque son los responsables de obtener el máximo rendimiento de las habilidades de su equipo. (Palomo, 2011).

En el presente trabajo de investigación se aplicará el programa “Motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza.

Mediante el programa “Motivación para el éxito” se formará estudiantes líderes y se desarrollará el trabajo en equipo.

1.2. Trabajos previos Internacionales

Aguilar (2016), en su tesis titulada "*Trabajo en equipo y clima organizacional*" de la Universidad Rafael Landívar, de Guatemala, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores del hotel Campo de Quetzaltenango, se utilizó el cuestionario con opción si y no y llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ Se determina que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, porque favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes.
- ✓ Los factores que afectan el trabajo en equipo son el ruido, espacio, temperatura, iluminación por ser parte del ambiente en el que se desenvuelven, lo que impide desempeñar su trabajo con comodidad.

González (2015), en su tesis titulada "Trabajo en equipo y satisfacción laboral" de la Universidad Rafael Landívar, de Guatemala, la muestra estuvo conformada por 25 trabajadores de operaciones de telemarketing de Transactel, se aplicó un instrumento con una escala de Likert y llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ Mediante la aplicación del instrumento a los miembros del staff en la cuenta Claro RD se estableció que sí existe relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral.
- ✓ A través del instrumento utilizado se evaluó la relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral, concluyendo que los miembros del staff indican que su buena relación entre compañeros se relaciona con la unión y suma de esfuerzos para lograr los objetivos laborales
- ✓ Se determinó que en el equipo del staff de Claro RD existe satisfacción laboral y trabajo en equipo, pero es necesario mejorar este último, y uno de los puntos débiles lo constituye la comunicación entre las diferentes unidades que conforman todo el equipo.

León (2013), en su tesis titulada "Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca" de la Universidad Nacional de Colombia, la muestra estuvo

conformada por 18 trabajadores vinculados al momento de la investigación, se aplicó el cuestionario con tres dimensiones, con preguntas cerradas y llegan a las siguiente conclusiones:

- ✓ Dentro la empresa Grupo Bancolombia se logró determinar según los análisis realizados, que existe un estilo de liderazgo Democrático, teniendo en cuenta que sus líderes muestran características transcendentales que determinan un manejo de dirección efectiva.
- ✓ Bancolombia se caracteriza por el manejo de una comunicación efectiva, factor que le ha permitido desenvolverse dentro de un entorno ampliamente competitivo y productivo, esto debido a la eficiencia de los equipos de trabajo con los que se compromete diariamente a desarrollar sus procesos organizacionales. El fenómeno de comunicación ha permitido en gran manera la integración, motivación y comprensión de todos los empleados para detectar, analizar y lograr con mayor eficiencia el cumplimiento de todas las actividades dirigidas.

Lucas (2012), en su tesis titulada “Trabajo en equipo: un estudio de caso en la unidad de cuidados intensivos general Universitarios Rafael Méndez de Lorca” de la Universidad de Murcia, de España, la muestra estuvo conformada enfermeros, médicos, auxiliares de enfermería y celadores que trabajan en forma habitual en la unidad de cuidados intensivos, los instrumentos utilizado fue las fichas de entrevistas y llegan a las siguiente conclusiones:

- ✓ Los trabajadores asumen sus diferentes roles y tienen intereses diversos lo que supone que haya expectativas e ideas dispares con respecto a cómo implementar el trabajo en equipo. Incluso dentro de la misma especialidad o departamento.
- ✓ Sin embargo también hemos podido constatar la valoración común de que trabajar en equipo es algo necesario que reporta ventajas tanto a los profesionales como a los usuarios. Sin embargo además

de los factores culturales y personales, los factores situacionales como la inestabilidad, la “pertenecía múltiple” y la necesaria flexibilidad de los equipos en los entornos sanitarios, y sobre todo en entornos complejos y dinámicos como la UCI, dificultan el trabajo en equipo real. En los que además adquiere gran importancia la formación y capacitación científico- técnica.

- ✓ Los líderes deberían aprovechar la preocupación y el interés expresados por los profesionales, y promover iniciativas para el intercambio y la colaboración. Para favorecer relaciones interdisciplinarias basadas en la confianza y el respeto mutuo, y en el conocimiento y reconocimiento de lo que puede aportar cada profesional, en este sentido cabe destacar la importancia de la formación no solo en habilidades técnicas individuales y grupales, sino también en habilidades sociales y de comunicación.

Garrido, Ugarte y Vodamovic (2011), en su tesis titulada “Análisis de trabajo de equipo y liderazgo en equipos multidisciplinario en servicio de salud público” de la Universidad de Chile, la muestra estuvo conformada Médicos, enfermeros y profesionales de apoyo, se aplicó la ficha de entrevistas grupales y llegan a las siguientes conclusiones:

- ✓ El personal de la Posta dejó en claro que ellos sienten que tienen una gran sobrecarga laboral y que sufren de altos niveles de estrés que atentan contra su salud mental, además de afectar el trabajo y las relaciones al interior de los equipos multidisciplinarios.
- ✓ Estos sentimientos denotan la intensidad de las emociones que, los mismos trabajadores y los usuarios, pueden experimentar día a día en el HUAP, lo que en definitiva desencadena en la activación de mecanismos de defensa para desarrollar su trabajo.

Nacionales

Alvarado (2016), en su tesis titulada “Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao”, Lima, la muestra estuvo conformada por 225 docentes, se utilizó el cuestionario de liderazgo estratégico y el cuestionario de trabajo en equipo y llega a la siguiente conclusión:

- ✓ Si existe una relación directa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao, Lima.

Esparza (2016), en su tesis titulada “El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocío S.A. Año 2016-Trujillo” de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, la muestra no probabilística formada por 28 colaboradores del área de contabilidad, se utilizó el cuestionario y llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ El efecto que tiene el estilo de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal del área de contabilidad de la empresa El Rocío S.A. tiene una relación escasa entre sí, el coeficiente de determinación $R^2=0.1751$, indica la baja relación entre las variables estudiadas que el desempeño laboral depende poco del estilo de liderazgo en área de contabilidad
- ✓ Se pudo identificar que el estilo de liderazgo del contador general del área de contabilidad posee un estilo de liderazgo de Equipo, debido a que se ubica en la malla del grid gerencial, la orientación equilibrada tanto por tarea como por las personas, el estilo de equipo se caracteriza por perseguir altos rendimientos de sus colaboradores y a la vez busca una mejor productividad y participación e interdependencia de los colaboradores

Díaz (2015), en su tesis titulada “El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva del personal de la policía nacional del Perú - 2015”, Lima, la muestra estuvo conformada por 85

sujetos, se aplicó el cuestionario de liderazgo gerencial y trabajo en equipo y llega a las siguiente conclusión:

- ✓ Que si existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la Dirección. Ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú, 2015, Lima. Porque el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,659$ y tiene una correlación positiva media o moderada, de acuerdo a los índices de correlación.

Alvarado y Matamorros (2015), en su tesis titulada “Habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela académico profesional de educación primaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú”, Huancayo, la muestra conformada por 128 estudiantes, se utilizó cuestionarios para cada variable y llega a las siguiente conclusión:

- ✓ Existe una relación positiva entre las habilidades sociales y el liderazgo Transfonnacional en los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Celis y Sánchez (2012), en su tesis titulada “El liderazgo distributivo en docentes de una Institución Educativa Particular” de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, la muestra conformada por 11 estudiantes mujeres y 3 estudiantes varones, se utilizó el cuestionario y llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ En la Institución Educativa Escolar Particular, materia de investigación, se pudo identificar a partir de la percepción de los docentes, que la sub variable confianza obtuvo mayor porcentaje en la escala de valoración, seguida de la motivación, el talento y el liderazgo múltiple.
- ✓ La tendencia en torno al liderazgo múltiple se ve reflejado cuando los docentes perciben en su realización, un trabajo coordinado y

colaborativo con los directivos y éstos a su vez promueven el trabajo en conjunto. Siendo importante destacar que el efecto multiplicador que perciben los docentes no se está dando en su totalidad.

- ✓ A través de los datos obtenidos en el perfil de participantes, como el tiempo que laboran en la institución, materia de estudio, y su experiencia laboral en otras instituciones, nos permite concluir que éstos son factores que favorecen el desarrollo de las características del Liderazgo Distribuido dentro de la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable aprendizaje de la signatura liderazgo y trabajo en equipo

Definición del aprendizaje de la signatura liderazgo y trabajo en equipo.

El Diccionario de la Real Academia Española (vigésima tercera edición p.126) define aprendizaje como 1. Acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa. 2. Adquirir el conocimiento de alguna cosa por medio del estudio o de la experiencia.

Franklin y Krieger, (2011) afirman “El liderazgo es la capacidad de influir en las actividades de una persona, grupo o equipo que forma parte de una empresa y está orientado a alcanzar objetivos y metas en cierta situación”

Según Katzenbach (2001), el trabajo en equipo puede considerarse *al* "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".

Teoría del aprendizaje de la asignatura liderazgo y trabajo en equipo.

Teoría de la etología

Como primera medida, a la Etología se le ha identificado muchas veces como una disciplina que recoge un conjunto de conocimientos extraídos de la observación naturalista del comportamiento animal. Además, se han utilizado los estudios etológicos para generalizar, con una base científica, el comportamiento animal no humano al comportamiento humano de una forma extraordinaria y eficaz en las organizaciones (Campan, 1990, p. 210).

De esta manera, el término etología tiene su origen en la palabra griega “ethos” que significa carácter, de esta forma, carácter puede hacer referencia a algo que es característico de animales y de personas.

La etología tiene una larga historia y por tanto ha pasado por distintas fases en su desarrollo como disciplina científica; ha nacido, se ha consolidado, ha crecido y diversificado y se ha fusionado con otras disciplinas con objetivos comunes; por consiguiente, en todo su largo desarrollo, sufrió reajustes debido a los avances científicos, como disciplina clásica (Bohórquez, 1994, p. 185).

Esto significa que como toda disciplina ha sufrido altibajos, para sobrepasar las fronteras delimitadas por décadas pasadas.

En esta medida, la Etología es un área de conocimiento relativamente nueva, fundada por Konrad Lorenz y Nicolás Tinbergen en los años 30. En 1973, junto a Karl Von Frish, recibieron el premio Nobel de Medicina por sus descubrimientos y teorías con respecto a la explicación del comportamiento animal. Consecuentemente, hoy día se habla de la

Etología clásica para referirnos a la etapa de crecimiento y consolidación (Sánchez, 2002, p.12).

Aunque para algunos teóricos, siempre es necesario recurrir a la historia de una disciplina para entender sus objetivos actuales.

Antes de pasar a mencionar la importancia de la Etología en la explicación del comportamiento humano, se tendrá en cuenta las bases teóricas y metodológicas que caracterizan a la Etología.

Un primer principio es la concepción de que, por ejemplo, en los órganos u otras estructuras corporales, el comportamiento es producto e instrumento del proceso de la evolución a través de la selección natural. Esto implica que el comportamiento tiene una función adaptiva y posee algún grado de determinación genética (Peláez y Sánchez, 2002, p.14). De esta manera, quiere decir que el comportamiento es producto de la evolución filogenética.

La Etología también propició grandes avances en el estudio del comportamiento a través de sus contribuciones metodológicas, por tanto, el énfasis en la observación y descripción detallada del comportamiento, en la situación más natural posible, fue fundamental para la comprensión del comportamiento de forma más holística (Bohórquez, 1994, p. 187).

Las diferentes tendencias y teorías, permiten evidenciar un proceso más arduo no solo en términos de investigación sino también de proposición científica, por ello se encuentran las teorías biológicas las cuales se inclinan hacia el aspecto de la naturaleza (viene de dentro del individuo), teniendo en cuenta las interacciones necesarias entre la persona y el entorno, vislumbrando también la conducta desde una perspectiva evolucionista. En la actualidad existen dos tipos de teorías biológicas: las de la maduración y las etológicas o de conductas (Peláez y Sánchez, 2002, p.9). Las dos teorías consideran que el desarrollo está dirigido

desde dentro del individuo, pero la de la maduración le pone el énfasis en la madurez del individuo y las etológicas en la forma en que la conducta basada en la biología potencia las posibilidades de supervivencia del ser humano (Sánchez, 2002, p. 20).

También se encuentra la teoría etológica la cual traduce los conceptos evolucionistas biológicos en términos de la conducta, a fin de estudiar el desarrollo humano, que se puede entender mejor preguntando que hace el bebé, niño y adulto para sobrevivir y crecer en un ambiente similar al que se desarrolló nuestra especie. John Bowlby examinó el vínculo que existía entre madre e hijo, llegando a la conclusión de que un bebé necesita los cuidados de alguien para sobrevivir, entonces desarrolla apegos para mantener cerca a los adultos (sonrisas, sus gracias y sus llantos) (Peláez y Sánchez, 2002, p.21).

Así mismo, en la teoría etológica se deben examinar las diferentes vertientes de liderazgo, como factor esencial de un proceso organizacional y aun mejor, si este puede ser suministrado en base a la ciencia etológica.

Dimensiones del aprendizaje de la signatura liderazgo y trabajo en equipo

Liderazgo

Hoy en día, el liderazgo se fundamenta en la participación, y se debe de presentar de una manera muy dinámica para poder actuar de manera eficiente ante los constantes cambios en las organizaciones. Se está advirtiendo actualmente una clara tendencia hacia un liderazgo más participativo y consultivo, relegándose poco a poco en el olvido a los enfoques dogmáticos y autoritarios de antaño (Ivancevich, 1997).

Sin duda existe una variedad de definiciones de liderazgo, dependiendo del contexto y del tipo de liderazgo que se investiga, pero se puede concretar que el liderazgo es un proceso de influencia (Blanchard, 2007) que ocurre entre los líderes y sus seguidores mediante el cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten (Daft, 2006).

El liderazgo es, al mismo tiempo, una propiedad individual y un proceso. En cuanto a la propiedad individual, el liderazgo es una combinación de atributos y capacidades personales, entre ellos la visión, la energía y el conocimiento. En cuanto proceso, el liderazgo es la capacidad del individuo de crear una visión compartida del futuro. La creación de una visión compartida exige que el líder fije unos objetivos, motive al personal y cree una cultura de apoyo mutuo y de producción en la organización (Ivancevich, 1997).

Trabajo en equipo

Katzenbach y Smith, (1996) consideran el equipo como la unidad básica de rendimiento de la mayor parte de las organizaciones y que el equipo verdaderamente comprometido (el que cumple los principios básicos que proponen) constituye la unidad más productiva de rendimiento que la dirección tiene a su disposición. Sus argumentaciones las avalan con numerosos estudios en el mundo empresarial.

Diferentes autores (Gil, 1994; Katzenbach, 2006), hacen referencia a la ambigüedad en el uso del término equipo, que llega a aplicarse casi a cualquier agrupación en la empresa, incluso a la empresa en su conjunto. Pensamos que efectivamente de forma intencional, se evoca a un imaginario colectivo que alude a la unidad y a la cohesión de las personas a las que va dirigido ese discurso, pero más en un sentido de uniformidad,

que de enriquecimiento con la diversidad de sus integrantes. Por lo que a nivel de aplicación, en la práctica del trabajo, está totalmente vacío de contenido.

Características del trabajo en equipo.

De las definiciones anteriores podemos extraer las características que deben tener el trabajo en equipo:

Los miembros del equipo tienen unos objetivos comunes, claros y compartidos, que conocen, con los que están comprometidos y que consideran importantes. Conocen sus límites y saben lo que se espera de ellos (Hartzler, 1999).

- Asumen su responsabilidad individual y la del equipo. Katzenbach y Smith (2000) destaca la importancia del compromiso y la confianza para delegar y aceptar responsabilidades de los demás, lo que supone la dificultad de superar los arraigados valores del individualismo, y en el que la cohesión grupal juega un papel destacado.
- Combinación adecuada de las habilidades necesarias para realizar las tareas. Según Katzenbach y Smith (2000) estas pertenecen a tres categorías: conocimiento técnico y funcional, habilidades para la resolución de problemas y la toma de decisiones, y habilidades interpersonales (comunicación eficaz y saber escuchar, crítica útil y conflictos constructivos, aceptación del riesgo, reconocer los intereses y logros de los demás).
- Hay relaciones de interdependencia entre sus miembros, lo que implica colaboración y coordinación en sus funciones y actividades.
- El liderazgo es compartido, participan en las decisiones que afectan al equipo, lo que les confiere un sentido de propiedad y de compromiso (mientras que en el grupo de trabajo es el líder el que decide la

asignación de las tareas y la integración de los productos de trabajo individuales).

- El trabajo en equipo es un proceso plural, la interacción provoca un estado trascendente que excede la contribución de cada miembro, es lo que se llama sinergia. El resultado total, el producto o servicio ha excedido la suma de las contribuciones individuales, éste es el significado de la excelencia en el trabajo en equipo (Blake, Mouton y Allen, 1993). La sinergia es considerada la característica que diferencia el trabajo en equipo del trabajo en grupo (Ros 2006, p. 73).
- Hartzler (1999), destaca la importancia de que cada miembro sepa cuál es su rol y que no haya confusión en cuanto a quien tiene que realizar cada tarea.
- Relaciones de confianza entre sus miembros como base de una comunicación abierta y honesta sobre sus ideas, opiniones, desacuerdos y sentimientos (Rodríguez Porrás, 2005, pp. 151-152).

El liderazgo y los trabajos en equipos.

El liderazgo en una organización trata de lograr que las personas que trabajan en la misma colaboren y se esfuercen en conseguir unos objetivos y resultados, siendo en este sentido el liderazgo un proceso de influencia social en el que interaccionan el líder, los seguidores y la situación (Alcover, 2004, p. 172).

Mientras algunos líderes surgen a través de su propia influencia y el apoyo o reconocimiento del personal alrededor de ellos (líderes informales), a otros se les asignan los papeles de liderazgo desde una posición formal.

En este sentido Weber (1984) diferencia entre poder y autoridad. Viendo el poder como la capacidad de obligar a los individuos a obedecer o de tomar decisiones que afecten la vida de otros sin tener en cuenta la resistencia de éstos. Weber distingue entre el mero ejercicio del poder y la relación de dominación: la probabilidad de que un mandato sea obedecido, destacando como el poder puede ejercerse por medio de la fuerza y la coerción. Este poder puede ser ejercido por estrategias de manipulación ocultando las intenciones reales para influir en las respuestas de individuos o grupos, o también por estrategias de persuasión, guiando a los individuos hacia la adopción de una idea, actitud, o la acción mediante significados racionales y simbólicos, intenta convencer mediante argumentos que se aceptan sólo después de ser evaluados independientemente e integrados como base del comportamiento propio. De manera que a diferencia del ejercicio de la fuerza, en la manipulación y la persuasión, la autoridad se vincula a la consideración de cierta legitimidad.

1.3.2 Variable programa “Motivación para el éxito”

Definición del programa “Motivación para el éxito”

El programa “Motivación para el éxito” es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el aprendizaje de los estudiantes en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto aprendizaje significativo.

Teoría relacionada al programa “Motivación para el éxito”

La teoría de los dos factores de Herzberg.

Mientras que Maslow intenta demostrar que la motivación de las personas se establece de forma jerárquica a través de la satisfacción de las necesidades, los estudios realizados por Herzberg, reconocidos ampliamente como la Teoría de los Dos Factores, encontraron que la presencia de una condición puede hacer sentir bien a las personas, pero que la ausencia de esa misma condición no las hace sentir mal, es decir, su ausencia les causa indiferencia mas no así su presencia, por lo que Herzberg dedujo que los motivadores producen satisfacción, pero que su ausencia no se traduce necesariamente en insatisfacción (Ivancevich, 1997).

Después de haber llevado a cabo sus estudios mediante entrevistas a muchos trabajadores, Herzberg descubrió que las características del trabajo asociadas a la insatisfacción eran bastante diferentes de las que estaban relacionadas con la satisfacción, de tal forma que concluyó que hay dos tipos de factores que afectan a la motivación y a la satisfacción del trabajador, y los denominó factores de higiene y factores motivadores, y que existe un punto neutral en donde los trabajadores no están satisfechos ni insatisfechos (Daft, 2006). Según Herzberg, lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción (Robbins, 2004), así se tiene que lo que decepciona a la gente es la falta de factores de higiene como salarios adecuados, seguridad laboral y las condiciones laborales, pero cuando estos factores de higiene son los adecuados, no llevan al trabajador a sentirse satisfechos, simplemente lo llevan a un estado neutral donde no siente tampoco insatisfacción (Zelinski, 2003); en cambio los factores motivadores si influyen en la satisfacción laboral ya que satisfacen las necesidades de orden superior e incluyen los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y la oportunidad para crecer (Daft, 2006).

Los factores motivadores y de higiene se diferencian por el hecho de que los motivadores son intrínsecos, mientras que los de higiene son extrínsecos (Ivancevich, 1997).

Teoría de la motivación basada en el logro de McClelland

Una tercera teoría de contenido sobre motivación es la desarrollada por McClelland, quien creía que la clave para comprender las necesidades particulares de una persona se encuentra en el nivel inconsciente de su mente (Ivancevich, 1997), y difícilmente el individuo puede explicar que es lo que pasa por su mente porque tal vez, de una manera consciente, ni la persona misma lo sabe. McClelland intenta explicar la motivación a partir de las necesidades de las personas, y su teoría propone que un individuo adquiere cierto tipo de necesidades a lo largo de su vida (Daft, 2006), refiriendo a que algunas necesidades son innatas del ser humano, y algunas otras las aprende con las experiencias de la vida.

McClelland identificó tres necesidades primarias: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder.

La necesidad de logro es el deseo de conseguir algo difícil, alcanzar un nivel importante de éxito, dominar tareas complejas y superar a otros (Daft, 2006). Las personas con alta necesidad de logro tienden a auto promocionarse y a orientarse por objetivos y son muy proclives a tomar iniciativas (Ivancevich, 1997).

La necesidad de afiliación es el deseo de entablar relaciones personales estrechas, evitar el conflicto, establecer amistades afectuosas (Daft, 2006), trabajar con otros, así como aprender los hechos de la vida a través de las experiencias ajenas (Ivancevich, 1997).

La necesidad de poder es el deseo de ejercer influencia y control sobre otras personas. Esta necesidad puede ser un determinante principal de la

conducta. Las personas con fuerte necesidad de poder suelen mostrar un nivel de rendimiento superior al de los que sienten una baja necesidad de poder (Ivancevich, 1997).

Dimensiones del programa “Motivación para el éxito”

Planificación

Consiste en definición y establecimiento de objetivos, así como también la forma de alcanzarlo, la cual se plasma en los planes donde se identifican los recursos necesarios, las tareas a ejecutar, las acciones a emprender, además del tiempo requerido para cada una de ellas.

En ese sentido el siguiente autor señala: la planeación es la función administrativa que consiste en definir las bases, las metas, donde se fijan las estrategias para alcanzarlas, se tratan planes para integrar, coordinar las actividades. Sin planear los gerentes no sabrían cómo organizar, dirigir o controlar. Consta de dos elementos importantes metas y planes (Robbins 2004).

Fundamentos

Dar oportunidades de crecimiento como estudiante líder a todos los alumnos que forma parte del instituto de Educación Superior tecnológico Público “Suiza” Pucallpa para que ejerza un papel de líder. Brindar apoyo y oportunidades, a todo aquel estudiante que desee superarse. Dar reconocimiento a todo estudiante que muestre un alto desempeño rendimiento académico. (Robbins 2004).

Recursos

El Programa de “Motivación para el éxito” está diseñado en tres etapas que comprenden: Estrategias Motivacionales, Ejecución de las Estrategias Motivacionales y Evaluación y control, cada etapa está conformada con su respectivo seguimiento. En cada uno de las etapas ha sido necesario la intervención del investigador y de los alumnos. Asimismo de recursos materiales: papelotes, equipo multimedia, usv, plumones, papeles.

Metodología

En esta etapa se desarrollan dos estrategias Formación e Incentivos y, las cuales influyen positivamente en la motivación de los estudiantes hacia su carrera con el fin de lograr un cambio de actitud que permita el logro de los objetivos en su estudio profesional. (Robbins 2004)

La Estrategia de Formación se desarrolla por medio de talleres que serán impartidas de la siguiente manera: seminarios y cursos libres de carácter formativo a los cuales los estudiantes pueden tener acceso al programa “Motivación para el éxito”

Evaluación

En esta etapa se diseñarán las herramientas de evaluación que permitan verificar el cumplimiento de los objetivos de las estrategias del programa “Motivación para el éxito”, así como también el análisis de resultados de la implementación del Programa “Motivación para el éxito”.

Estructura del programa “Motivación para el éxito”

El programa “Motivación para el éxito” se ha programado en sesiones dirigidas a los alumnos para la mejora continua, la actualización en cuanto a estrategias de liderazgo y trabajo en equipo, desde el enfoque de liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo. Para ello, se ha utilizado el método experiencial, incluyendo distinciones teóricas

sobre el liderazgo y trabajo en equipo y actividades prácticas que faciliten la aplicación de los conocimientos para promover los cambios necesarios en los ámbitos de acción de los participantes.

Introducción

El programa “Motivación para el éxito” busca fortalecer las capacidades del personal del estudiante y de esta manera desarrollar un grupo de competencias plenamente identificadas mediante el programa “Motivación para el éxito” que son esenciales para prepararse a enfrentar las exigencias actuales y futuras.

Considerando la visión del instituto es necesario implementar un programa permanente de liderazgo y trabajo en equipo en los estudiantes, ya que estamos seguros que el papel del líder es fundamental en la consecución de los objetivos institucionales.

Este programa está diseñado contemplando las necesidades planteadas por los estudiantes, en el cual se determinó la necesidad de trabajar en liderazgo y trabajo en equipo.

Para un mejor desarrollo del mismo, se ha considerado definir tres fases del mismo en las que podemos encontrar, en primera instancia, un modelo de aprendizaje y reforzamiento de las competencias de liderazgo mediante la participación activa los estudiantes, es así que podemos encontrar el planteamiento de un programa formativo en dos componentes esenciales y un programa complementario del grupo de competencias adicionales requeridas para un aprendizaje efectivo.

Objetivo

Desarrollar las competencias de liderazgo y trabajo en equipo para los estudiantes, a través de programas complementarios de desarrollo de competencias “Motivación para el éxito”.

Alcance

Este programa se aplicará a los alumnos, es decir todos aquellos que lleven la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Procesos

La fase I: Programa formativo.- El fundamento del programa radica en la importancia del desarrollo de dos grandes grupos de competencias: el saber ser y el saber hacer; con la aclaración de que la tercera competencia saber conocer se desarrollan durante las sesiones de clases ordinarias; en el programa propuesto se plantean módulos de aprendizaje en aula, los mismos son tomados en cuenta del diseño curricular respectivo de acuerdo a las competencias a desarrollar.

Una vez establecidas las competencias se determinó los cursos y talleres necesarios para el desarrollo del proceso formativo de los estudiantes en este caso de la especialidad de Enfermería Técnica ciclo V, los mismos que contienen: objetivo general, metodología, duración y evaluación.

La fase II: Programa de Retroalimentación.- Una vez definido y establecido la primera fase iniciamos con la segunda fase buscando información que puede ser definida desde la apreciación de quienes interactúan en las diferentes situaciones tanto en el entorno laboral, educativo, social, familiar y otras realidades; por lo que se diseñó una herramienta que permita conocer la apreciación de los mismos, bajo una modalidad de evaluación de las competencias de liderazgo y trabajo en equipo.

En esta fase se desarrolla el programa de “Motivación para el Éxito” utilizando la técnica de retroalimentación teniendo en cuenta los indicadores de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo sobre esta base se alineó y diseñó la nueva propuesta, la misma que consta de una lista de palabras reforzadores y motivadores: Muy bien, que bien hiciste, son los mejores, abrazos para cada uno de ustedes, inculcando en cada sesión que el esfuerzo, la perseverancia conlleva al éxito; en todo momento reflejando cordialidad, armonía, calidez durante el desarrollo del programa en el aula y fuera de aula. Asimismo se definió con claridad competencias que queremos alcanzar; una autoevaluación para poder definir desde la apreciación del líder en desarrollo de sus competencias considerando que el trabajo de equipo no sólo depende del grado desarrollo de las competencias de las personas sino de algunas situaciones que se pueden presentar en el ambiente de estudio.

La fase III: El complemento del programa radica en definir otras actividades individuales de desarrollo, que pueden estar definidas por jornadas de entrenamiento individual y colectivo, bajo modelos establecidos por diferentes técnicas de reforzamiento, como podemos mencionar: Coaching, Mentaría y actividades grupales fuera del entorno habitual de estudio.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018?
2. ¿Cuál es la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación pedagógica.

La investigación presenta importancia pedagógica por que se propuso aplicar el programa “Motivación para el éxito” que desarrolló el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa en el que se utilizó estrategias de liderazgo, trabajos didácticos y técnicas pedagógicas en su aplicación y ejecución.

Justificación práctica

El trabajo presenta justificación práctica, porque se aplicó y desarrolló, talleres, seminarios, video foros, debates con dichas estrategias y técnicas se ayudo a su aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Hi. La aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018.

Ho. La aplicación del programa “motivación para el éxito” no es efectivo para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018.

Hipótesis específicos

1. La aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018
2. La aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018.

Objetivos específicos

- Evaluar la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018
- Establecer la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación se ha enmarcado dentro de los diseños cuasi-experimentales. En este estudio se manipuló intencionalmente una variable independiente (Programa motivación para el éxito), para analizar las consecuencias que la manipulación tiene sobre las variables dependientes (aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo) dentro de una situación de control para el investigador.

Su diseño es el siguiente:

GE	O₁	X	O₃
GC	O₂	-----	O₄

Dónde:

GE = Grupo experimental

GC = Grupo control

O_{1,2} = Pre-test

X = Variable Independiente (Programa “Motivación para el éxito)

O_{3,4} = Post- test.

Tipo de estudio**Según la Finalidad: Aplicada**

Por qué se empleó el tipo de investigación aplicada. Como lo señala Sánchez (1987) “la investigación aplicada se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación y las consecuencias prácticas que de ella se deriven” (p.12).

La investigación es aplicada, ya que se empleó los conocimientos relacionados al programa “Motivación para el éxito” para obtener resultados en el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo, con lo cual se le dio un uso práctico a dichos conocimientos.

Según la profundidad: explicativo.

Según Sánchez, (1987) la metodología de la investigación es de tipo explicativo. “La investigación explicativa se caracteriza por estar orientada a buscar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, es decir, se buscó conocer el problema para actuar, construir o modificarlo”.

Según el objetivo: Evaluativa.

Son aquellas “que tienen por objeto apreciar y enjuiciar el diseño, ejecución, efectos, utilidad y el grado en que alcanzan los objetivos pretendidos” determinados programas de acción

Metodología

Método teórico – Inductivo – deductivo

Los métodos del conocimiento teórico permiten revelar las causas y relaciones de fenómenos de la realidad, racionalmente, saliendo del marco de las características sensoriales de los objetos.

Inductivo: Es el método de obtención de conocimiento que conduce de lo particular a lo general: de los hechos a la causa y al descubrimiento de leyes.

Deductivo: Es el razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular y permite extender los conocimientos que se tiene sobre determinados fenómenos a otro cualquiera que pertenezca a esta misma clase.

2.2 Variables, operacionalización

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Programa "Motivación para el éxito"	El programa "Motivación para el éxito" es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el aprendizaje de los estudiantes en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto aprendizaje significativo.	Es la aplicación de la planificación, fundamentos, recursos, mitología y evaluación para fomentar el liderazgo y el trabajo en equipo.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Acciones • Tiempo • Condiciones 	Ordinal
			Fundamentos	<ul style="list-style-type: none"> • Psicológico • Pedagógico 	
			Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales 	
			Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas • Estrategias 	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-evaluación • Co-evaluación • Hetero-evaluación 	

Aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo	<p>El Diccionario de la Real Academia Española (vigésima segunda edición p.126) define aprendizaje como 1. Acción o efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa. 2. Adquirir el conocimiento de alguna cosa por medio del estudio o de la experiencia.</p> <p>Franklin y Krieger (2011) afirman “El liderazgo es la capacidad de influir en las actividades de una persona, grupo o equipo que forma parte de una empresa y está orientado a alcanzar objetivos y metas en cierta situación”</p> <p>Según Katzenbach (2001), el trabajo en equipo puede considerarse <i>al</i> "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".</p>	<p>El aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo es obtenido a través del cuestionario en los que se evaluó el grado de liderazgo y actitud para el trabajo en equipo.</p>	Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica las cualidades del líder 2. Establece las diferencias entre jefe y líder. 3. Conoce los estilos de liderazgo. 4. Aplica la motivación 5. Conoce las técnicas de motivación. 6. Identifica las características del emprendedor 7. Identifica la perseverancia 	Ordinal
			Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 8. Identifica las funciones del trabajo en equipo. 9. Evidencia las características de la responsabilidad en el trabajo en equipo. 10. Conoce la asertividad y la eficiencia. 11. Analiza y soluciona los diversos tipos de problemas que se presentan. 12. Identifica las técnicas para la solución de conflictos. 13. Aplica la toma de decisiones. 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Nuestra población son los estudiantes del V ciclo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa; la cual está constituido por 293 estudiantes de ambos sexos matriculados y distribuidos en 11 especialidades.

Tabla N° 2

Distribución de los estudiantes de la población del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa

Especialidades	Nº de estudiantes	Porcentaje
Enfermería técnica	30	10,2%
Producción agropecuaria	26	8,9%
Administración de Empresas	30	10,2%
Contabilidad	30	10,2%
Construcción civil	30	10,2%
Computación e informática	40	13,7%
Electricidad industrial	29	9,9%
Forestal	23	7,8%
Guía Oficial de Turismo	13	4,4%
Mecánica Automotriz	17	5,8%
Secretariado Ejecutivo	25	8,5%
TOTAL	293	100%

Fuente; Nóminas de matrícula Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa

2.3.2 Muestra

La muestra de nuestra investigación estuvo representada por un total de 56 estudiantes; conformados por estudiantes del ciclo V de la especialidad de enfermería técnica y 26 estudiantes del ciclo V de la especialidad de producción agropecuaria del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa.

La muestra se detalla en el siguiente cuadro

Tabla N° 3

Distribución de los estudiantes de la muestra del V ciclo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa

Especialidad	Nº de estudiantes	Porcentaje
Enfermería técnica grupo experimental	30	10,2%
Producción Agropecuaria Grupo control	26	8,9%
TOTAL	56	19,1%

2.3.3. Muestreo

Ha sido considerada por conveniencia o llamada también muestreo no probabilístico o también llamada muestra dirigida, ya que supone un procedimiento de selección informal.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas:

Encuesta: Técnica de recolección de información dirigida a una muestra de individuos representativa de la población; consistió en la

formulación de una serie de preguntas que deben ser respondidas sobre la base de un cuestionario. Para efectos de nuestra investigación, esta técnica recogió información relevante al aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.

2.4.2 Instrumentos

Cuestionario:

Cada ítem contiene una combinación única de los aspectos al aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo. Las respuestas se miden solicitando el desarrollo de cada ítem en un formato con un total de 30 ítems.

Descripción del instrumento

Cuestionario del aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo: instrumento aplicado por el investigador para recoger los datos sobre la variable aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo. El instrumento consta de un listado de 30 ítems, de tipo cerrado, respecto a las dimensiones:

- I. Liderazgo con 15 ítems y
- II. trabajo en equipo con 15 ítems.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario de aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo

NOMBRE	Cuestionario del aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo
Autor	Pedro Tarazona Valle
Año de edición	2018
Validación	Instituto de Educación Superior Tecnológico “Antonio Raimondi”
Administración	Individual- Colectivo
Tiempo de duración	60 a 90 Minutos
Objetivo	Medir el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo
Campo de aplicación	Estudiantes del V ciclo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza”, Pucallpa
Tipo de ítems	Cerrado
Numero de ítems	30
Áreas del cuestionario	I: Liderazgo II: Trabajo en equipo
Índice de valoración	Correcta e incorrectas
Proceso de resultados	Sistemático, antes y después de la aplicación de la propuesta; Programa de “motivación para el éxito”.
Fecha de aplicación	De abril a julio de 2018

Calificación: Las respuestas se califican de acuerdo a los indicadores planteados, colocando 2 puntos a la valoración correcta y 1 punto a la valoración incorrecta.

Tabla 05

La escala de medición a utilizar en la variable aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo

ESCALA DE VALORACIÓN	EQUIVALENCIA	Rangos
2	Correcta	En inicio = 15 - 21
1	incorrecta	En proceso= 22- 24
		Logrado = 25 - 27
		Destacado = 28 - 30

2.4.3 Validez y confiabilidad

Validez y confiabilidad:

En el presente trabajo de investigación, el instrumento seleccionado ha sido sometido a la evaluación y consulta de expertos sobre su viabilidad y consistencia interna del mismo, antes de su aplicación.

Validez

Con la finalidad de comprobar la seguridad externa en relación lógica al instrumento aplicado en la presente investigación se validó empleando la técnica de la validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces).

Tabla 6

Validez de expertos

Experto	juicio
Dr. Adni Jehu Inocente Bonilla	Aplicable
Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo	Aplicable
Mg. Armando Vásquez Castro	Aplicable

Fuente: Matriz de validación de instrumentos.

Confiabilidad

▪ Cálculo del índice de consistencia interna: Alfa de Cronbach

El cálculo del índice o coeficiente de confiabilidad interna, se determina para conocer si el instrumento a aplicar, presenta una confiabilidad adecuada o no entre los ítems que la componen y en las respuestas que de ella se obtengan.

Para tomar la decisión adecuada, se interpreta el valor del coeficiente de confiabilidad del siguiente cuadro:

Tabla 7

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
De 0 a 0,01	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

▪ Cálculo de Alfa de Cronbach :

El valor de α se determina utilizando la fórmula del Alfa de Cronbach:

Técnica empleada para el cálculo de la confiabilidad de un instrumento, aplicable sólo en investigaciones en las que las respuestas a cada ítem son dicotómicas o binarias, es decir, puedan codificarse como, 2 y 1.

La fórmula del Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \left(\frac{30}{29} \right) \cdot \left(1 - \frac{0,986}{51,8378} \right)$$

$$\alpha = 0.986$$

Alfa de Cronbach	Items
0,986	30

Fuente: Salida del SPSS V25

Conclusión:

El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,986. Por ende el instrumento tiene un grado de **ALTA CONFIABILIDAD**, para la investigación por el resultado que arrojo.

2.5 Métodos de análisis de datos

La metodología en el análisis de datos será a través de la herramienta estadística descriptiva e inferencial.

La estadística inferencial, nos proporciona valores de los estadísticos: de la t de student, que permiten contrastar la validez de la hipótesis alterna.

La presente información se realizará mediante los programas informáticos Excel y SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22

2.6 Aspectos éticos

El presente estudio se realizó por el suscrito respetando los derechos de autor correspondiente, mencionando las citas respectivas. La aplicación del cuestionario se realizó en forma anónima por los servidores a fin de obtener un resultado confiable.

III.RESULTADOS

3.1 Presentación de los resultados.

Tabla 8.

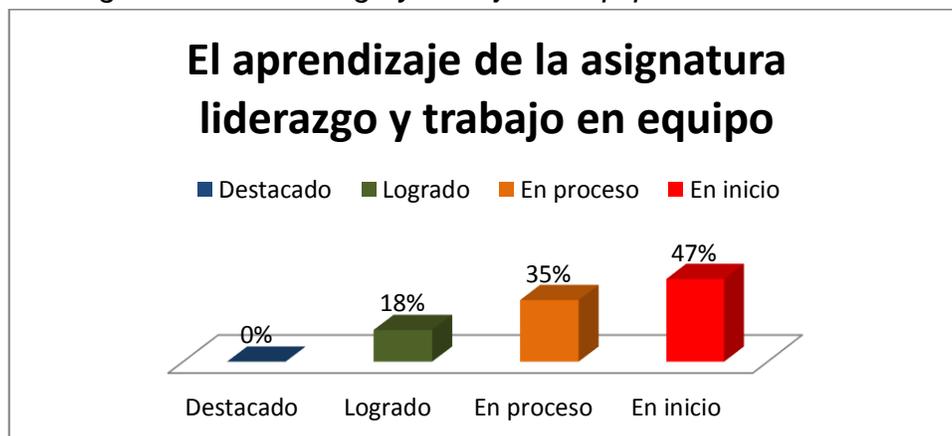
Resultados del pre test del grupo experimental de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

INDICADORES	ESCALAS							
	Destacado		Logrado		En proceso		En inicio	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo	0	0	5	17	10	33	15	50
Trabajo en equipo	0	0	6	20	11	37	13	43
PROMEDIO	0		18		35		47	

Fuente: Cuestionario aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Figura 1.

Resultados del pre test del grupo experimental de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.



Fuente: Cuestionario aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Interpretación:

Se observa como un gran grupo de los estudiantes se encontraban en un grado de aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en inicio con un 47%, un 35% en proceso, un 18% en un aprendizaje logrado y un 0% en un aprendizaje destacado.

Estos resultados reflejaron la necesidad de aplicar el programa “Motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 9.

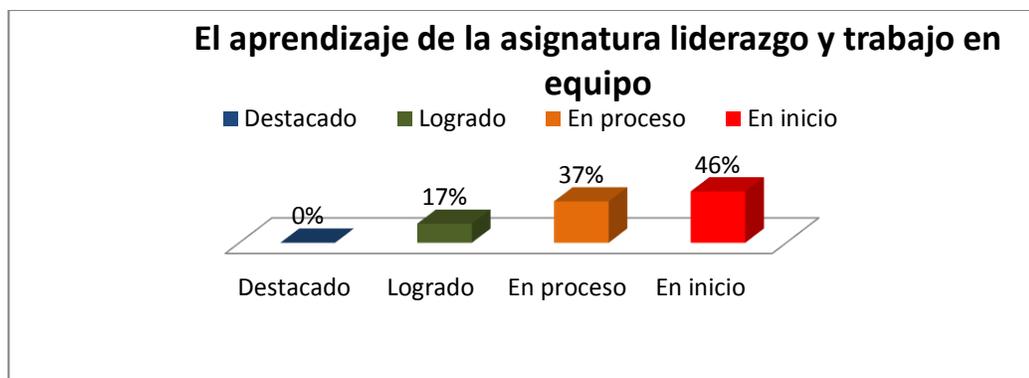
Resultados del pre test del grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo

INDICADORES	ESCALAS							
	Destacado		Logrado		En proceso		En inicio	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo	0	0	4	15	9	35	13	50
Trabajo en equipo	0	0	5	19	10	38	11	42
PROMEDIO	0		17		37		46	

Fuente: Cuestionario aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Figura 2.

Resultados del pre test del grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.



Fuente: Cuestionario aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Interpretación:

Se observa como un gran grupo de los estudiantes se encontraban en un grado de aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en inicio con un 46%, un 37% en proceso, un 17% en un aprendizaje logrado y un 0% en un aprendizaje destacado.

Estos resultados nos muestran que en el Pre Test tanto el grupo experimental como el grupo control tienen similares porcentajes en el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 10.

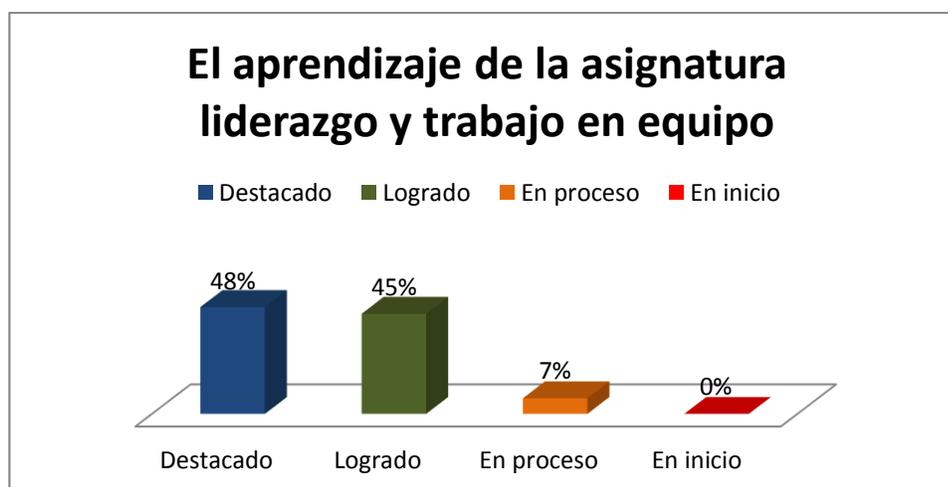
Resultados del post test del grupo experimental de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

INDICADORES	ESCALAS							
	Destacado		Logrado		En proceso		En inicio	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo	14	47	15	50	1	3	0	0
Trabajo en equipo	15	50	12	40	3	10	0	0
PROMEDIO	48		45		7		0	

Fuente: Cuestionario aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Figura 3.

Resultados del post test del grupo experimental de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.



Fuente: Cuestionario aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Interpretación:

Se observa que el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en inicio de los estudiantes en un 0%, un 7% en proceso, un 45% en un aprendizaje logrado y un grueso de 48% en un aprendizaje destacado.

Esto demuestra en los alumnos que se aplicó el programa “Motivación para el éxito” Mejoro su aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 11.

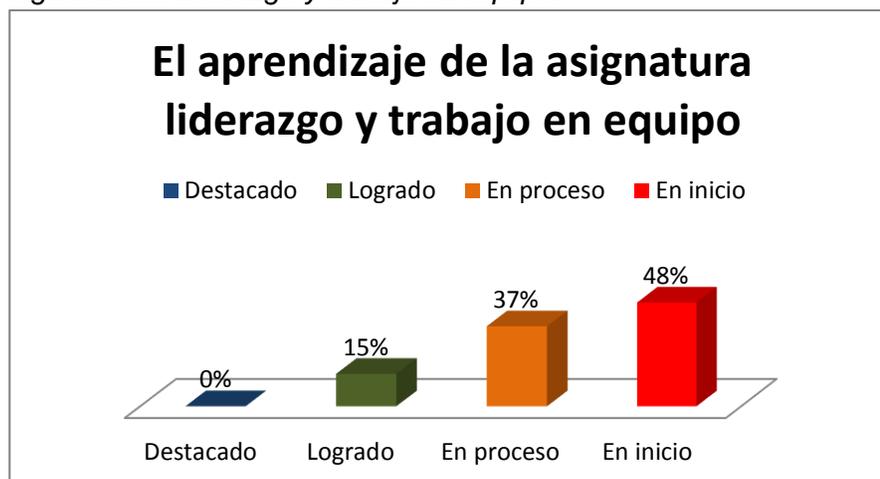
Resultados del post test del grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

INDICADORES	ESCALAS							
	Destacado		Logrado		En proceso		En inicio	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo	0	0	4	15	10	38	12	46
Trabajo en equipo	0	0	4	15	9	35	13	50
PROMEDIO	0		15		37		48	

Fuente: Cuestionario aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Figura 4.

Resultados del post test del grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.



Fuente: Cuestionario aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Interpretación:

Se observa como un gran grupo de los estudiantes se encontraban en un grado de aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en inicio con un 48%, un 37% en proceso, un 15% en un aprendizaje logrado y un 0% en un aprendizaje destacado.

Observamos en el post-test, que en el grupo control no se aplicó el programa “Motivación para el éxito” no mejoró significativamente el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 12.

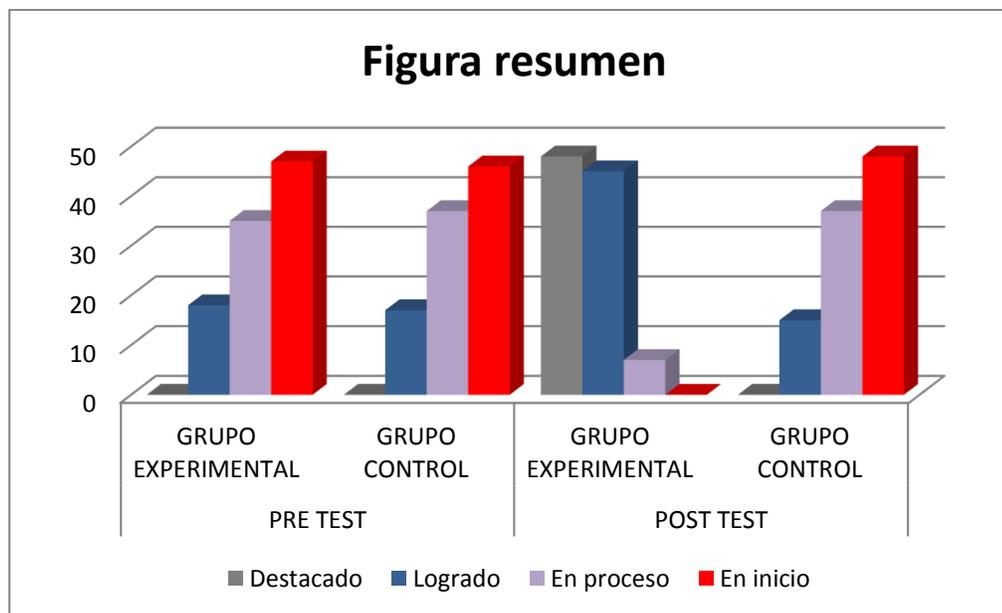
Resultados comparativos del pre test y post test entre el grupo experimental y grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

	PRE TEST		POST TEST	
	GRUPO	GRUPO	GRUPO	GRUPO
	EXPERIMENTAL	CONTROL	EXPERIMENTAL	CONTROL
Destacado	0	0	48	0
Logrado	18	17	45	15
En proceso	35	37	7	37
En inicio	47	46	0	48

Fuente: Cuestionario de aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Figura 5.

Resultados comparativos del pre test y post test entre el grupo experimental y grupo control de la variable aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.



Fuente: Cuestionario de aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo.

Interpretación:

Durante el pre-test, el grupo experimental y el grupo control, mostraban resultados homogéneos en el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo, ya que ambos grupos presentan similares porcentajes, el 47% (GE) y 46% (GC) su aprendizaje está en inicio, el 35% (GE) y 37% (GC) su aprendizaje está en proceso, el 18% (GE) y 17% (GC) presenta un aprendizaje logrado y un 0% (GE) y 0% (GC) presentan un aprendizaje destacado.

Durante el post-test el grupo experimental y el grupo control muestran resultados diferenciados, el 0% (GE) y 48% (GC) su aprendizaje está en inicio, el 7% (GE) y 37% (GC) su aprendizaje está en proceso, el 45% (GE) y 15% (GC) presenta un aprendizaje logrado y un 48% (GE) y 0% (GC) presentan un aprendizaje destacado.

Comparando los resultados del grupo experimental durante el pre-test y post-test, observamos claramente una diferencia significativa en la mejora del aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo, ya que en el pre test presentan un aprendizaje destacado en un 0% y en el post test mejoro significativamente en un 48%. Esta mejora fue producto de la aplicación del programa “Motivación para el éxito”, mejoro el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo de los estudiantes.

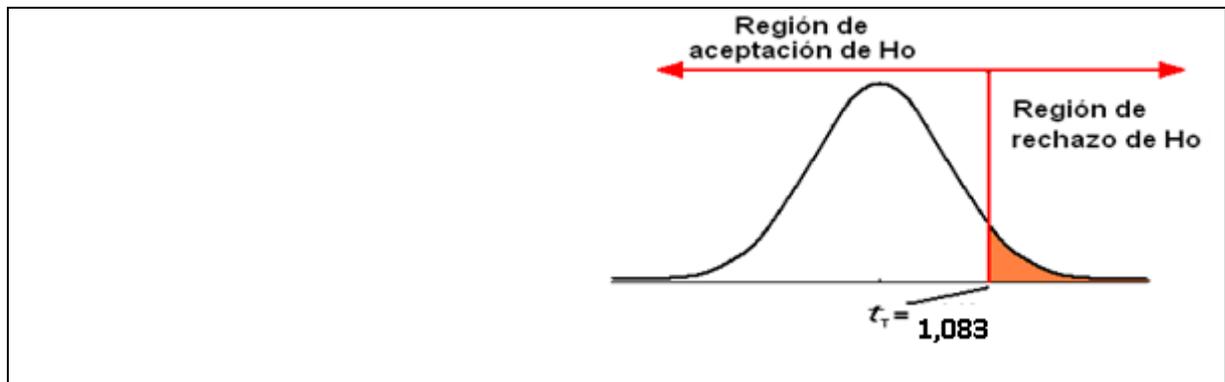
Comparando los resultados del grupo control, observamos que no existió un incremento en el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo de los estudiantes, ya que en el pre test presentan un aprendizaje destacado en un 0 % y en el post test se mantuvo en un 0%. De este modo se comprueba el grupo control al no haber participado del programa “Motivación para el éxito”, no mejoraron el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.

La contrastación de estos resultados nos lleva a confirmar la hipótesis de trabajo la aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el

aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto Superior Tecnológico Público “Suiza”, Pucallpa, 2018

3.2. Prueba de la hipótesis

Nº	CUADRO DE SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA	
1	Planteamiento de hipótesis	<p>H₀ = La aplicación del programa “motivación para el éxito” no es efectivo para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto Superior Tecnológico Público “Suiza”, Pucallpa, 2018</p> <p>H₁ = La aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto Superior Tecnológico Público “Suiza”, Pucallpa, 2018</p>
2	Nivel de significancia	Nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0.05$
3	Prueba Estadística	T de Student o distribución de Student (t) para dos muestras independientes.
4	Valores calculados	<p>$t = 5,147$</p> $t = \frac{\bar{x} - 0}{\sqrt{\frac{\sigma^2}{n - 1}}}$ <p>P-valor = 0.000</p>
5	Grados de libertad y tstudent teórico	Para 56 grados de libertad, un $\alpha = 0.05$ t = 1,083.(t de tabla, t teórico)
6	Toma de decisión	Como el t calculado 5,147 es mayor que el t teórico o crítico 1,083, y el P-valor es menor que 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se concluye que durante el año 2018, el aprendizaje de la signatura de liderazgo y trabajo en equipo se incrementó de un 0% a un 48%, en los estudiantes en los que se aplicó el programa “Motivación para el éxito”. En ese contexto, relacionándolo con los antecedentes de la investigación realizada por Alvarado (2016), en su tesis titulada “Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao”, Lima en el que concluyó, si existe una relación directa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao, Lima. De igual modo Díaz (2015), en su tesis titulada “El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva del personal de la policía nacional del Perú - 2015” en el que concluyó que si existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la Dirección. Ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú, 2015. Porque el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,659$ y tiene una correlación positiva media o moderada, de acuerdo a los índices de correlación.

Franklin y Krieger (2011) en su libro de *Comportamiento organizacional: Enfoque para América latina* afirman que el liderazgo es la capacidad de influir en las actividades de una persona, grupo o equipo que forma parte de una empresa y está orientado a alcanzar objetivos y metas en cierta situación” y Katzenbach (2001) en su libro de *Trabajo en equipo* Menciona que el trabajo en equipo puede considerarse al "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".

Para finalizar se confirma la hipótesis de la investigación que la aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el

aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018, y así aportamos una nueva estrategia que es el programa “Motivación para el éxito” que mejora y desarrolla el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa.

V. CONCLUSIONES

Primera

Se concluye que la aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto Superior de Educación Tecnológico Público “Suiza”, Pucallpa, 2018, ya que mejoro el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo de un 0% al 48% y según la “ t_o ” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($5,147 > 1,083$) y un valor $P=0,00$

Segunda

Se concluye que la aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza”, Pucallpa, 2018, ya que mejoro su liderazgo de un 0% al 47%.

Tercera

Se concluye que la aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza”, Pucallpa, 2018, ya que mejoro su trabajo en equipo de un 0% al 50%.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Aplicar el programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza”.

Segunda

Desarrollar talleres de motivación para mejorar el liderazgo en los estudiantes de los institutos de Educación superior públicos y privados.

Tercera

Asistir a cursos de motivación para mejorar el trabajo en equipo en los estudiantes de los institutos de educación superior públicos y privados.

VII.REFERENCIAS

- Aguilar (2016) *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Alcaraz, R. (2006). *El emprendedor de éxito*. México: McGraw-Hill.
- Alvarado (2016) *Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Alvarado y Matamorros (2015) *Habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela académico profesional de educación primaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Alcover de la Hera, M., Martínez, D., Rodríguez, F y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Aravaca (Madrid): McGraw-Hill - Interamericana de España, D.I.
- Blake, R.R., Mouton, J.S. y Allen, R.L. (1993). *El trabajo en equipo: qué es y cómo se hace*. Bilbao: Deusto D.L.
- Blanchard, K.; Sánchez, E. (2007). *Liderazgo al más alto nivel: como crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Grupo Editorial Norma
- Bohórquez, A. (1994). *Filogenia del comportamiento*. Bogotá: Universidad INNCA.
- Campan, R. (1990). *El animal y su universo: estudio dinámico del comportamiento etológico*. México: Fondo de la Cultura Económica.
- Castrillón, D. (2011). *Del líder al humano en la organización*. Pensamiento y gestión, 31, 34-55
- Celis y Sánchez (2012) *El liderazgo distributivo en docentes de una Institución Educativa Particular*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Centeno, M. (2012). *Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional*. Bogotá. Universidad EAN.
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Ed. Thomson
- Díaz (2015) *El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva del personal de la policía nacional del Perú – 2015*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Díaz, E. y León, M. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. España: Paraninfo
- Esparza (2016) *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocío S.A. Año 2016-Trujillo*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Franklin, E. Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*. (1a ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Garrido, M. Urgate, M. y Vodanovic, V. (2011) *Análisis de trabajo en equipo y liderazgo en equipos multidisciplinarios en servicios de salud pública*. Universidad de Chile.
- Gil Rodríguez, F. (1994). *Grupos en las organizaciones*. Madrid: Eudema.
- González (2015) *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. Universidad Rafael Landívar.
- Hartzler, M. y Henry, J. E. (1999) *Teoría y aplicaciones del trabajo en equipo: cómo preparar equipos de trabajo eficaces*. Oxford: Oxford University Press.
- Ivancevich, J.; Lorenzi, P.; Skinner, S. (1997). *Gestión: calidad y competitividad*. McGraw-Hill/ Interamericana de España
- Katzenbach, J.R. y Smith, D.K. (1996). *La sabiduría de los equipos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Katzenbach (2001), *Trabajo en equipo* Barcelona: Granica.
- Katzenbach, J.R. y Smith, D.K. (2000). *La disciplina de los equipos*. En Katzenbach, J.R. (Ed.). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades* (pp. 81-102). Barcelona: Granica.
- León (2013) *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Lucas (2012) *Trabajo en equipo: un estudio de caso en la unidad de cuidados intensivos general Universitarios Rafael Méndez de Lorca*. España: Universidad de Murcia.

- Palomo, M. (2011). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (7ª ed.). Madrid: ESIC.
- Peláez, G. y Sánchez, S. (2002). *Introducción a la etología. Un estudio comparado del comportamiento animal*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado el 06/06/2018. <http://dle.rae.es/?id=3lacRHm>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación
- Rodríguez Porras, J.M. (2005). *El factor humano en la empresa*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Ros Guasch, J.A. (2006). *Análisis de roles en trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 20/03/2009 de http://www.tdr.cesca.es/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0307107154817//jarg1de1.pdf
- Sánchez, J. (2002). *Psicología de los grupos*. Madrid: Mc Graw Hill/ Interamericana.
- Sánchez, E. y Rodríguez, A. (2009). *40 años de la teoría de liderazgo situacional: una revisión*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42, 29-39.
- Sánchez, C. y Reyes, C. (1987). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú.
- Weber, M. (1984). *Economía y sociedad* (2ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Zelinski, E. (2003). *El placer de no trabajar*. Gestión 2000.

ANEXOS

ANEXO: 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	Marco Teórico	HIPOTESIS	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>General: ¿Cuál es la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018?</p> <p>ESPECIFICOS: 1. ¿Cuál es la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018? 2. ¿Cuál es la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018?.</p>	<p>General: Determinar la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018.</p> <p>Específicos: 1. Evaluar la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018. 2. Establecer la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018.</p>	<p>Programa “Motivación para el éxito: -El programa “Motivación para el éxito” es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el aprendizaje de los estudiantes en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto aprendizaje significativo</p> <p>Aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo El Diccionario de la Real Academia Española (vigésima segunda edición p.126) define aprendizaje como 1. Acción o efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa. 2. Adquirir el conocimiento de alguna cosa por medio del estudio o de la experiencia. Franklin y Krieger (2011) afirman “El liderazgo es la capacidad de influir en las actividades de una persona, grupo o equipo que forma parte de una empresa y está orientado a alcanzar objetivos y metas en cierta situación” Según Katzenbach (2001), el trabajo en equipo puede considerarse a/ "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".</p>	<p>General: Hi. La aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018. Ho. La aplicación del programa “motivación para el éxito” no es efectivo para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018. Hipótesis específicos: 3.La aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018. 4.La aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 201</p>	<p>Variable 1: Programa ” Motivación para el éxito”</p> <p>Dimensiones: - Planificación. - Fundamentos - Objetivos - Recursos. - Metodología. - Evaluación.</p> <p>Variable 2 Aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>Dimensiones: -Liderazgo. -Trabajo en Equipo</p>	<p>Tipo de estudio: -Según la Finalidad: Aplicada -Según la Profundidad: Explicativo -Según el Objetivo: Evaluativo.</p> <p>Diseño Cuasi Experimental</p> <p>GE O₁ x O₃ GC O₂.....O₄</p> <p>Método Teórico: Inductivo - Deductivo.</p>

ANEXO: 2
Instrumento



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO
Y TRABAJO EN EQUIPO**

Apreciado estudiante: Este cuestionario contiene preguntas relacionadas con temas relacionados al liderazgo y trabajo en equipo. Es importante leer atentamente, y que contestes analizando y reflexionando cada pregunta, ya que los resultados serán empleados para la investigación titulada: **“APLICACIÓN DEL PROGRAMA “MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “SUIZA”, PUCALLPA, 2018”**.

Dimensión liderazgo

1. ¿Qué entiende por líder?
 - a) El que dirige una reunión.
 - b) El que toma las decisiones.
 - c) El que coordina con los compañeros de trabajo.
 - d) El dueño de la empresa.
2. ¿Cuáles son las cualidades de un líder?
 - a) Asertividad
 - b) Responsabilidad
 - c) Solvencia moral
 - d) Todas son correctas
3. ¿Cuáles son las cualidades de un jefe?
 - a) Autoritario
 - b) Sancionador.
 - c) Toma de decisiones unilaterales
 - d) Todas son respuestas.

4. Según su opinión en una o institución es necesario la participación activa de:
 - a) Un jefe.
 - b) Un líder.
 - c) Ninguno de los anteriores
5. ¿Cuáles son los estilos del liderazgo más conocidos en nuestro medio?
 - a) Líder autoritario.
 - b) Líder permisivo.
 - c) Líder democrático.
 - d) Pasivo
6. ¿Qué tipo de líder recomienda usted en su entorno laboral?
 - a) Líder autoritario.
 - b) Líder permisivo.
 - c) Líder democrático.
 - d) Pasivo
7. ¿Qué entiende usted por motivación?
 - a) Estar contento en el estudio o trabajo.
 - b) Tener entusiasmo y ganas en el estudio
 - a) No tener ninguna preocupación.
 - b) Ninguna de las anteriores.
8. Usted motiva a sus colegas en el trabajo que realizan:
 - a) Nunca.
 - b) A veces.
 - c) Siempre.
9. Identificar una teoría de la motivación:
 - a) La teoría de Abraham Maslow.
 - b) La teoría de Julio C. Tello.
 - c) La teoría de Horacio Zevallos.
 - d) La teoría de Issac Newton.
10. Identificar técnicas motivacionales:
 - a) Dinámicas de sensibilización
 - b) Como mejorar la autoestima y hábitos de estudio
 - c) Alimentarse de mucha carne
 - d) Ningunas son respuestas.
11. ¿Qué significa el emprendimiento?

- a) Estar trabajando y estudiando.
 - b) Actitud de cambio, trabajo y poder.
 - c) Mantener siempre la misma actitud.
 - d) Ser conformista
12. El emprendedor es:
- a) Es muy trabajador
 - b) Responsable en el trabajo.
 - c) Responsable en el estudio.
 - d) Es proactivo en el trabajo y estudio.
13. ¿Cuáles son las características del emprendedor?
- a) Poner mucho tiempo en su trabajo.
 - b) Tener iniciativa, ser innovador y buscar oportunidades.
 - c) Sacar muy buena nota.
 - d) No hay respuesta.
14. ¿Qué entiende usted por perseverancia?
- a) Dejar la tarea para mañana
 - b) Coordinar con el jefe de grupo.
 - c) Culminar el trabajo de hoy.
 - d) Ser puntual.
15. ¿La perseverancia debe ser constante?
- a) Nunca.
 - b) A veces.
 - c) Siempre.

Dimensión trabajo en equipo

16. ¿Qué entiende por equipo de trabajo?
- a) Un grupo de personas.
 - b) Un grupo donde integran hombres y mujeres.
 - c) Donde integran diferentes profesionales
 - d) Es un grupo de jugadores.
17. Identificar las funciones de un equipo de trabajo:
- a) Comunicación adecuada.
 - b) Maximizar la productividad.
 - c) Búsqueda de objetivos comunes.
 - d) Todas son respuestas.

18. La responsabilidad es:
- a) Es una cualidad de las personas progresistas.
 - b) Es un valor que se debe practicar en el trabajo y estudio.
 - c) Es característica del emprendedor
 - d) Todas son respuestas.
19. ¿Cuáles son las características de las personas responsables?
- a) Llega temprano todo los días.
 - b) Cumple eficientemente con el trabajo
 - c) Realiza trabajos de calidad.
 - d) Todas son respuestas.
20. ¿Cómo actúan las personas asertivas?
- a) Respetan las personas.
 - b) Tienen en cuenta a las personas.
 - c) Manifiestan opiniones y críticas con respeto a los demás.
 - d) Defienden las opiniones vertidas.
21. ¿Qué entiende usted por eficiencia?
- a) Ser cumplido con el trabajo o estudio
 - b) Realizar el trabajo con calidad.
 - c) Eso no interesa en el trabajo.
 - d) No hay respuesta.
22. ¿Qué entiende por eficacia?
- a) Ser un buen trabajador.
 - b) Utilizar adecuadamente los materiales, dinero y tiempo
 - c) Ser puntual en el trabajo.
 - d) Todas son respuestas.
23. ¿Cuáles son los problemas más frecuentes en los trabajos grupales?
- a) Conflicto entre los estudiantes
 - b) Falta de interés
 - c) Falta de motivación
 - d) Falta de liderazgo.
24. Conflicto entre estudiantes en la realización de un trabajo grupal:
- a) Competencia entre los estudiantes.
 - b) Conflictos entre los estudiantes.
 - c) Poca capacidad de trabajar en equipos.

- d) Ideas contradictorias de los estudiantes
25. Identifica usted un problema:
- a) Escuchan música mientras trabajan.
 - b) Juegan cartas en horarios en las horas de trabajo.
 - c) Demasiadas bromas entre los estudiantes
 - d) Todas son respuestas.
26. ¿Cómo resuelve los problemas que se presentan entre los estudiantes?
- a) Emite un informe al profesor.
 - b) Realizan quejas ante el director de escuela.
 - c) Negocia el problema entre los estudiantes
 - d) Deja por desapercibido.
27. ¿Cuáles son las técnicas alternativas en la solución de problemas?
- a) Asertividad.
 - b) Negociación y reconciliación.
 - c) Llamadas de atención.
 - d) Retirarlo del grupo de trabajo o expulsarlo de la signatura.
28. ¿Un estudiante del I.E.S.T.P. "Suiza" Pucallpa puede ser líder en su trabajo o estudio?
- a) Nunca.
 - b) A veces.
 - c) Siempre.
29. ¿Qué entiende usted por toma de decisiones?
- a) Planteamiento de alternativas
 - b) Adecuada toma de decisión
 - c) Búsqueda de la mejor alternativa para solución de problemas.
 - d) Todas son respuestas.
30. ¿En su contexto de estudiante; es recomendable en los trabajos asignados de forma:
- a) Individual.
 - b) Grupal.
 - c) Ninguna de las anteriores

ANEXO: 3
Valides de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DEL PROGRAMA “MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “SUIZA”, PUCALLPA, 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PROGRAMA “MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “SUIZA”, PUCALLPA, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				A	B	C	D	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aprendizaje de la de la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo	Liderazgo	1. Identifica las cualidades del líder.	1,2					/		/		/		/		
		2. Establece las diferencias entre el líder y jefe.	3, 4					/		/		/		/		
		3. Conoce los estilos de liderazgo.	5,6					/		/		/		/		
		4. Aplica la motivación	7,8,9					/		/		/		/		
		5. Conoce las técnicas de motivación.	10					/		/		/		/		

Trabajo en Equipo	6. Identifica las características del emprendedor	11,12,13					/		/		/		/		
	7. Identifica la perseverancia.	14,15					/		/		/		/		
	8. Identifica las funciones del trabajo en equipo.	16,17					/		/		/		/		
	9. Evidencia las características de la responsabilidad en el trabajo en equipo.	18,19					/		/		/		/		
	10. Conoce la asertividad y la eficiencia.	20,21,22					/		/		/		/		
	11. Analiza y soluciona los diversos tipos de problemas que se presentan.	23,24,25					/		/		/		/		
	12. Identifica las técnicas para la solución de conflictos.	26,27					/		/		/		/		
	13. Aplica la toma de decisiones.	28,29,30					/		/		/		/		



 Dr. Inocente Bonilla Adni Jehu

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para medir el Programa "motivación para el éxito" para mejorar el aprendizaje en la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018.
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Cuestionario Aplicación del Programa "motivación para el éxito" para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Inocente Bonilla Adni Jehu.
- **CARGO:** Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
		



 Dr. Inocente Bonilla Adni Jehu

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DEL PROGRAMA “MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “SUIZA”, PUCALLPA, 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PROGRAMA “MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “SUIZA”, PUCALLPA, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				A	B	C	D	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aprendizaje de la de la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo	Liderazgo	1. Identifica las cualidades del líder.	1,2					/		/		/		/		
		2. Establece las diferencias entre el líder y jefe.	3, 4					/		/		/		/		
		3. Conoce los estilos de liderazgo.	5,6					/		/		/		/		
		4. Aplica la motivación	7,8, 9					/		/		/		/		
		5. Conoce las técnicas de motivación.	10					/		/		/		/		

Trabajo en Equipo	6. Identifica las características de emprendedor	11,12,13				✓		✓		✓		✓	
	7. Identifica la perseverancia	14,15				✓		✓		✓		✓	
	8. Identifica las funciones del trabajo en equipo.	16,17				✓		✓		✓		✓	
	9. Evidencia las características de la responsabilidad en el trabajo en equipo.	18,19				✓		✓		✓		✓	
	10. Conoce la asertividad y la eficiencia.	20,21,22				✓		✓		✓		✓	
	11. Analiza y soluciona los diversos tipos de problemas que se presentan.	23,24,25				✓		✓		✓		✓	
	12. Identifica las técnicas para la solución de conflictos.	26,27				✓		✓		✓		✓	
	13. Aplica la toma de decisiones	28,29,30				✓		✓		✓		✓	


 Mg. Roger Habrahám Tapia Trujillo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para medir el Programa "motivación para el éxito" para mejorar el aprendizaje en la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018.
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Cuestionario Aplicación del Programa "motivación para el éxito" para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo.
- **CARGO:** Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
X		



 Mg. Roger Habraham Tapia Trujillo

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DEL PROGRAMA “MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “SUIZA”, PUCALLPA, 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PROGRAMA “MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO” PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “SUIZA”, PUCALLPA, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				A	B	C	D	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aprendizaje de la de la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo	Liderazgo	1. Identifica las cualidades del líder.	1,2					/		/		/		/		
		2. Establece las diferencias entre el líder y jefe.	3, 4					/		/		/		/		
		3. Conoce los estilos de liderazgo.	5,6					/		/		/		/		
		4. Aplica la motivación	7,8, 9					/		/		/		/		
		5. Conoce las técnicas de motivación.	10					/		/		/		/		

Trabajo en Equipo	6. Identifica las características del emprendedor	11,12,13				/		/		✓		/	
	7. Identifica la perseverancia.	14,15				/		/		✓		/	
	8. Identifica las funciones del trabajo en equipo.	16,17				/		/		✓		/	
	9. Evidencia las características de la responsabilidad en el trabajo en equipo.	18,19				/		/		✓		/	
	10. Conoce la asertividad y la eficiencia.	20,21,22				/		/		✓		/	
	11. Analiza y soluciona los diversos tipos de problemas que se presentan.	23,24,25				/		/		✓		/	
	12. Identifica las técnicas para la solución de conflictos.	26,27				/		/		✓		/	
	13. Aplica la toma de decisiones.	28,29,30				/		/		✓		/	



 Mg. Vásquez Castro Armando

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para medir el Programa "motivación para el éxito" para mejorar el aprendizaje en la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018.
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Cuestionario Aplicación del Programa "motivación para el éxito" para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018.
- **DIRIGIDO A:** Los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza", Pucallpa, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Vásquez Castro Armando
- **CARGO:** Docente Estable del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Suiza" Pucallpa.
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
X		



 Mg. Vásquez Castro Armando

ANEXO: 4**Constancia emitida por la institución**

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
 "SUIZA"- PUCALLPA
 REVALIDADO R.D. N° 0778-2066-ED, DEL 25-10-2006.
 C.F.B. Km. 5.800 –TELEF. (061) 571665-APARTADO 311-PUCALLPA
WWW.iestpsuiza.edu.pe



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "SUIZA" DE PUCALLPA, QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, el Lic. Pedro Tarazona Valle, docente de esta casa superior de estudios ha realizado una investigación con los alumnos de la especialidad de Enfermería Técnica V Ciclo y Producción Agropecuaria V Ciclo desde Abril a Julio del 2018, denominado **"APLICACIÓN DEL PROGRAMA "MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO" PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "SUIZA", PUCALLPA, 2018"**

La presente se expide a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Atentamente.

Pucallpa 9 de Agosto del 2018.



Dr. Jorge Antonio Córdova Correa
 Director General I.E.S.T.P.
 "SUIZA"

ANEXO: 5
Fotografías

Alumnos de la especialidad de Enfermería Técnica Ciclo V
Durante la aplicación del pre test



Alumnos de la especialidad de Producción Agropecuaria Ciclo V
Durante la aplicación del pre test.



Alumnos de la especialidad de Enfermería Técnica Ciclo V
Durante la aplicación del post test



Alumnos de la especialidad Producción Agropecuaria Ciclo V
Durante el post test.



Realizando taller sobre trabajo en equipo con los estudiantes de la especialidad de Enfermería Técnica Ciclo V



Sesión de retroalimentación sobre liderazgo y trabajo en equipo con los alumnos de enfermería Técnica Ciclo V



ANEXO: 6**Data**

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE EN LA ASIGNATURA DE LIDERAZGO
Y TRABAJO EN EQUIPO**

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Ítem 01	2,25	1,070	20
Ítem 02	2,25	1,020	20
Ítem 03	2,25	1,020	20
Ítem 04	2,10	0,788	20
Ítem 05	2,25	0,910	20
Ítem 06	2,35	1,089	20
Ítem 07	2,40	0,940	20
Ítem 08	2,40	0,754	20
Ítem 09	2,20	1,056	20
Ítem 10	2,15	0,933	20
Ítem 11	2,20	1,005	20
Ítem 12	2,40	0,883	20
Ítem 13	2,40	0,940	20
Ítem 14	2,50	1,051	20
Ítem 15	2,15	0,813	20
Ítem 16	2,40	0,995	20
Ítem 17	2,25	0,967	20
Ítem 18	2,30	1,174	20
Ítem 19	2,35	1,040	20
Ítem 20	2,40	0,940	20
Ítem 21	2,45	0,945	20
Ítem 22	2,45	0,887	20
Ítem 23	2,10	1,021	20
Ítem 24	2,45	1,050	20
Ítem 25	2,45	0,999	20
Ítem 26	2,15	0,933	20
Ítem 27	2,50	1,000	20
Ítem 28	2,30	0,733	20
Ítem 29	2,35	0,933	20
Ítem 30	1,90	0,912	20

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,986	0,986	30

TABLAS DE CORRELACIONES Y COVARIANZAS

Matriz de correlaciones inter-elementos

	Item_01	Item_02	Item_03	Item_04	Item_05	Item_06	Item_07	Item_08	Item_09	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30
Item_01	1,000	,905	,905	,655	,635	,779	,732	,718	,792	,751	,734	,669	,785	,595	,741	,742	,751	,775	,627	,732	,768	,818	,843	,832	,776	,646	,762	,705	,751	,890
Item_02	905	1,000	1,000	,688	,496	,817	,823	,753	,880	,678	,719	,760	,878	,614	,778	,778	,841	,725	,707	,823	,697	,800	,885	,922	,814	,733	,800	,669	,788	,877
Item_03	905	1,000	1,000	,688	,496	,817	,823	,753	,880	,678	,719	,760	,878	,614	,778	,778	,841	,725	,707	,823	,697	,800	,885	,922	,814	,733	,800	,669	,788	,877
Item_04	,655	,688	,688	1,000	,770	,754	,724	,638	,670	,766	,837	,621	,795	,699	,797	,819	,795	,535	,533	,795	,785	,685	,772	,770	,675	,694	,801	,675	,665	,601
Item_05	,635	,496	,496	,770	1,000	,597	,430	,460	,438	,697	,805	,393	,553	,632	,668	,581	,583	,468	,347	,615	,597	,570	,595	,592	,622	,511	,665	,671	,449	,539
Item_06	,779	,817	,817	,754	,597	1,000	,678	,654	,668	,774	,798	,668	,730	,712	,829	,787	,762	,613	,629	,832	,606	,645	,866	,867	,670	,619	,797	,653	,701	,832
Item_07	,732	,823	,823	,724	,430	,678	1,000	,876	,763	,708	,746	,685	,821	,586	,675	,664	,695	,648	,657	,702	,853	,719	,833	,768	,639	,648	,616	,428	,852	,663
Item_08	,718	,753	,753	,638	,460	,654	,876	1,000	,687	,583	,722	,617	,653	,398	,670	,618	,650	,571	,550	,579	,769	,740	,766	,691	,587	,434	,558	,438	,688	,674
Item_09	,792	,880	,880	,670	,438	,668	,763	,687	1,000	,609	,654	,644	,816	,474	,576	,671	,773	,798	,652	,710	,696	,854	,761	,721	,708	,822	,648	,530	,673	,841
Item_10	,751	,678	,678	,766	,697	,774	,708	,583	,609	1,000	,752	,434	,648	,724	,663	,612	,598	,629	,540	,708	,755	,677	,757	,733	,545	,637	,592	,623	,782	,637
Item_11	,734	,719	,719	,837	,805	,798	,746	,722	,654	,752	1,000	,617	,746	,747	,863	,705	,758	,749	,634	,746	,732	,661	,851	,758	,797	,696	,733	,629	,707	,712
Item_12	,669	,760	,760	,621	,393	,668	,685	,617	,644	,434	,617	1,000	,685	,454	,646	,827	,864	,538	,814	,612	,593	,565	,771	,761	,740	,562	,775	,619	,716	,641
Item_13	,785	,878	,878	,795	,553	,730	,821	,653	,816	,648	,746	,685	1,000	,692	,744	,777	,811	,696	,549	,762	,735	,719	,833	,874	,751	,828	,840	,581	,732	,724
Item_14	,585	,614	,614	,699	,632	,712	,586	,398	,474	,724	,747	,454	,692	1,000	,770	,654	,596	,597	,602	,745	,557	,423	,638	,739	,677	,724	,701	,547	,671	,604
Item_15	,741	,778	,778	,797	,658	,829	,675	,670	,576	,663	,863	,646	,744	,770	1,000	,833	,754	,612	,620	,813	,662	,632	,806	,842	,820	,593	,809	,716	,690	,731
Item_16	,742	,778	,778	,819	,581	,787	,664	,618	,671	,612	,705	,827	,777	,654	,833	1,000	,821	,568	,722	,889	,695	,680	,736	,826	,763	,669	,847	,693	,692	,743
Item_17	,751	,841	,841	,795	,583	,762	,695	,650	,773	,598	,758	,864	,811	,596	,754	,821	1,000	,672	,746	,811	,620	,660	,880	,869	,859	,715	,898	,780	,715	,687
Item_18	,775	,725	,725	,536	,468	,613	,648	,571	,798	,629	,749	,538	,696	,597	,612	,568	,672	1,000	,685	,553	,631	,672	,720	,610	,732	,821	,583	,502	,716	,767
Item_19	,627	,707	,707	,533	,347	,629	,657	,550	,652	,540	,634	,814	,549	,602	,620	,722	,746	,685	1,000	,764	,528	,562	,709	,668	,753	,648	,582	,477	,735	,649
Item_20	,732	,823	,823	,795	,615	,832	,702	,579	,710	,708	,746	,812	,762	,745	,813	,889	,811	,553	,764	1,000	,676	,656	,779	,874	,807	,708	,784	,733	,732	,786
Item_21	,768	,697	,697	,785	,597	,806	,853	,769	,696	,755	,732	,593	,735	,557	,662	,695	,620	,631	,528	,676	1,000	,751	,715	,634	,611	,636	,585	,479	,827	,666
Item_22	,818	,800	,800	,685	,570	,645	,719	,740	,854	,677	,661	,565	,719	,423	,632	,680	,660	,672	,562	,656	,751	1,000	,761	,675	,591	,613	,623	,510	,626	,774
Item_23	,843	,885	,885	,772	,595	,866	,833	,766	,761	,757	,851	,771	,833	,638	,806	,736	,890	,720	,709	,779	,715	,761	1,000	,889	,780	,846	,825	,661	,790	,746
Item_24	,832	,922	,922	,770	,592	,867	,768	,691	,721	,733	,758	,761	,874	,739	,842	,826	,869	,810	,668	,874	,634	,675	,889	1,000	,801	,679	,877	,773	,744	,764
Item_25	,776	,814	,814	,675	,622	,670	,639	,587	,708	,545	,797	,740	,751	,677	,820	,763	,859	,732	,753	,807	,611	,591	,780	,801	1,000	,714	,764	,741	,669	,746
Item_26	,646	,733	,733	,694	,511	,619	,648	,434	,822	,637	,696	,562	,828	,724	,593	,669	,715	,821	,648	,708	,636	,613	,646	,679	,714	1,000	,649	,469	,722	,699
Item_27	,762	,800	,800	,801	,665	,797	,616	,558	,648	,592	,733	,775	,840	,701	,809	,847	,898	,583	,582	,784	,585	,623	,825	,877	,764	,649	1,000	,790	,649	,693
Item_28	,705	,669	,669	,675	,671	,653	,428	,438	,530	,623	,629	,619	,581	,547	,716	,693	,780	,502	,477	,733	,479	,510	,661	,773	,741	,469	,790	1,000	,531	,599
Item_29	,751	,788	,788	,665	,449	,701	,852	,688	,673	,782	,707	,716	,732	,671	,690	,692	,715	,716	,735	,732	,827	,626	,790	,744	,669	,722	,649	,531	1,000	,662
Item_30	,890	,877	,877	,601	,539	,832	,663	,674	,841	,637	,712	,641	,724	,604	,731	,743	,687	,767	,649	,786	,666	,774	,746	,746	,699	,693	,599	,662	1,000	

Matriz de covarianzas inter-elementos

	Item_01	Item_02	Item_03	Item_04	Item_05	Item_06	Item_07	Item_08	Item_09	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30
Item_01	1,145	,987	,987	,553	,618	,908	,737	,579	,895	,750	,789	,632	,789	,658	,645	,789	,776	,974	,697	,737	,776	,776	,921	,934	,829	,645	,816	,553	,750	,868
Item_02	,987	1,039	1,039	,553	,461	,908	,789	,579	,947	,645	,737	,684	,842	,658	,645	,789	,829	,868	,750	,789	,671	,724	,921	,987	,829	,697	,816	,500	,750	,816
Item_03	,987	1,039	1,039	,553	,461	,908	,789	,579	,947	,645	,737	,684	,842	,658	,645	,789	,829	,868	,750	,789	,671	,724	,921	,987	,829	,697	,816	,500	,750	,816
Item_04	,553	,553	,553	,621	,553	,647	,537	,379	,558	,563	,663	,432	,589	,579	,511	,642	,605	,495	,437	,589	,584	,479	,621	,637	,532	,511	,632	,389	,489	,432
Item_05	,618	,461	,461	,553	,829	,592	,368	,316	,421	,592	,737	,316	,474	,605	,487	,526	,513	,500	,329	,526	,513	,461	,553	,566	,566	,434	,605	,447	,382	,447
Item_06	,908	,908	,908	,647	,592	1,187	,695	,537	,768	,787	,874	,642	,747	,816	,734	,853	,803	,784	,713	,853	,624	,624	,963	,992	,729	,629	,868	,521	,713	,826
Item_07	,737	,789	,789	,537	,368	,695	,884	,621	,758	,621	,705	,568	,726	,579	,516	,621	,632	,716	,642	,621	,758	,600	,800	,758	,600	,568	,579	,295	,747	,568
Item_08	,579	,579	,579	,379	,316	,537	,621	,568	,547	,411	,547	,411	,463	,316	,411	,463	,474	,505	,432	,411	,547	,495	,589	,547	,442	,305	,421	,242	,484	,463
Item_09	,895	,947	,947	,558	,421	,768	,758	,547	1,116	,600	,695	,600	,811	,526	,495	,705	,789	,989	,716	,705	,695	,800	,821	,800	,747	,811	,684	,411	,663	,811
Item_10	,750	,645	,645	,563	,592	,787	,621	,411	,600	,871	,705	,358	,568	,711	,503	,568	,539	,689	,524	,621	,666	,561	,721	,718	,508	,555	,553	,426	,682	,542
Item_11	,789	,737	,737	,663	,737	,874	,705	,547	,695	,705	1,011	,547	,705	,789	,705	,705	,737	,884	,663	,705	,695	,589	,874	,800	,800	,653	,737	,463	,663	,653
Item_12	,632	,684	,684	,432	,316	,642	,568	,411	,600	,358	,547	,779	,568	,421	,463	,726	,737	,558	,747	,674	,495	,442	,695	,705	,653	,463	,684	,400	,589	,516
Item_13	,789	,842	,842	,589	,474	,747	,726	,463	,811	,568	,705	,568	,884	,684	,568	,726	,737	,768	,537	,674	,653	,600	,800	,863	,705	,726	,789	,400	,642	,621
Item_14	,658	,658	,658	,579	,605	,816	,579	,316	,526	,711	,789	,421	,684	1,105	,658	,684	,605	,737	,658	,737	,553	,395	,684	,816	,711	,711	,737	,421	,658	,579
Item_15	,645	,645	,645	,511	,487	,734	,516	,411	,495	,503	,705	,463	,568	,658	,661	,674	,592	,584	,524	,621	,508	,455	,668	,718	,666	,450	,658	,426	,524	,542
Item_16	,789	,789	,789	,642	,526	,853	,621	,463	,705	,568	,705	,726	,726	,684	,674	,989	,789	,663	,747	,832	,653	,600	,747	,863	,758	,621	,842	,505	,642	,674
Item_17	,776	,829	,829	,605	,513	,803	,632	,474	,789	,539	,737	,737	,737	,605	,592	,789	,934	,763	,750	,737	,566	,566	,868	,882	,829	,645	,868	,553	,645	,605
Item_18	,974	,868	,868	,495	,500	,784	,716	,505	,989	,689	,884	,558	,768	,737	,584	,663	,763	1,379	,837	,611	,700	,700	,863	,753	,858	,900	,684	,432	,784	,821
Item_19	,697	,750	,750	,437	,329	,713	,642	,432	,716	,524	,663	,747	,537	,658	,524	,747	,750	,837	1,082	,747	,518	,518	,753	,729	,782	,629	,605	,363	,713	,616
Item_20	,737	,789	,789	,589	,526	,853	,621	,411	,705	,621	,705	,674	,674	,737	,621	,832	,737	,611	,747	,884	,600	,547	,747	,863	,758	,621	,737	,505	,642	,674
Item_21	,776	,671	,671	,584	,513	,624	,758	,547	,695	,666	,695	,495	,653	,553	,508	,653	,566	,700	,518	,600	,892	,629	,689	,629	,576	,561	,553	,332	,729	,574
Item_22	,776	,724	,724	,479	,461	,624	,600	,495	,800	,561	,589	,442	,600	,395	,455	,600	,566	,700	,518	,547	,629	,787	,689	,629	,524	,508	,553	,332	,518	,626
Item_23	,921	,921	,921	,621	,553	,963	,800	,589	,821	,721	,874	,695	,800	,684	,668	,747	,868	,863	,753	,747	,689	,689	1,042	,953	,795	,616	,842	,495	,753	,695
Item_24	,934	,987	,987	,637	,566	,992	,758	,547	,800	,718	,800	,705	,863	,816	,718	,863	,862	,753	,729	,863	,629	,629	,953	1,103	,839	,666	,921	,595	,729	,732
Item_25	,829	,829	,829	,532	,566	,729	,600	,442	,747	,508	,800	,653	,705	,711	,666	,758	,829	,858	,782	,758	,576	,524	,795	,839	,997	,666	,763	,542	,624	,679
Item_26	,645	,697	,697	,511	,434	,629	,568	,305	,811	,555	,653	,463	,726	,711	,450	,621	,645	,900	,629	,621	,561	,508	,616	,666	,666	,871	,605	,321	,629	,595
Item_27	,816	,816	,816	,632	,605	,868	,579	,421	,684	,553	,737	,684	,789	,737	,658	,842	,868	,684	,605	,737	,553	,553	,842	,921	,763	,605	1,000	,579	,605	,632
Item_28	,553	,500	,500	,389	,447	,521	,295	,242	,411	,426	,463	,400	,400	,421	,426	,505	,553	,432	,363	,505	,332	,332	,495	,595	,542	,321	,579	,537	,363	,400
Item_29	,750	,750	,750	,489	,382	,713	,747	,484	,663	,682	,663	,589	,642	,658	,524	,642	,645	,784	,713	,642	,729	,518	,753	,729	,624	,629	,605	,363	,871	,563
Item_30	,868	,816	,816	,432	,447	,826	,568	,463	,811	,542	,653	,516	,621	,579	,542	,674	,605	,821	,616	,674	,574	,626	,695	,732	,679	,595	,632	,400	,563	,832

BASE DE DATOS

	Item_01	Item_02	Item_03	Item_04	Item_05	Item_06	Item_07	Item_08	Item_09	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30		
1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1		
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	
3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1		
4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3		
5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	
6	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
7	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
8	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
9	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	
10	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	
11	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	
12	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
13	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1		
14	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
15	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	
17	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
18	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3		
20	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	

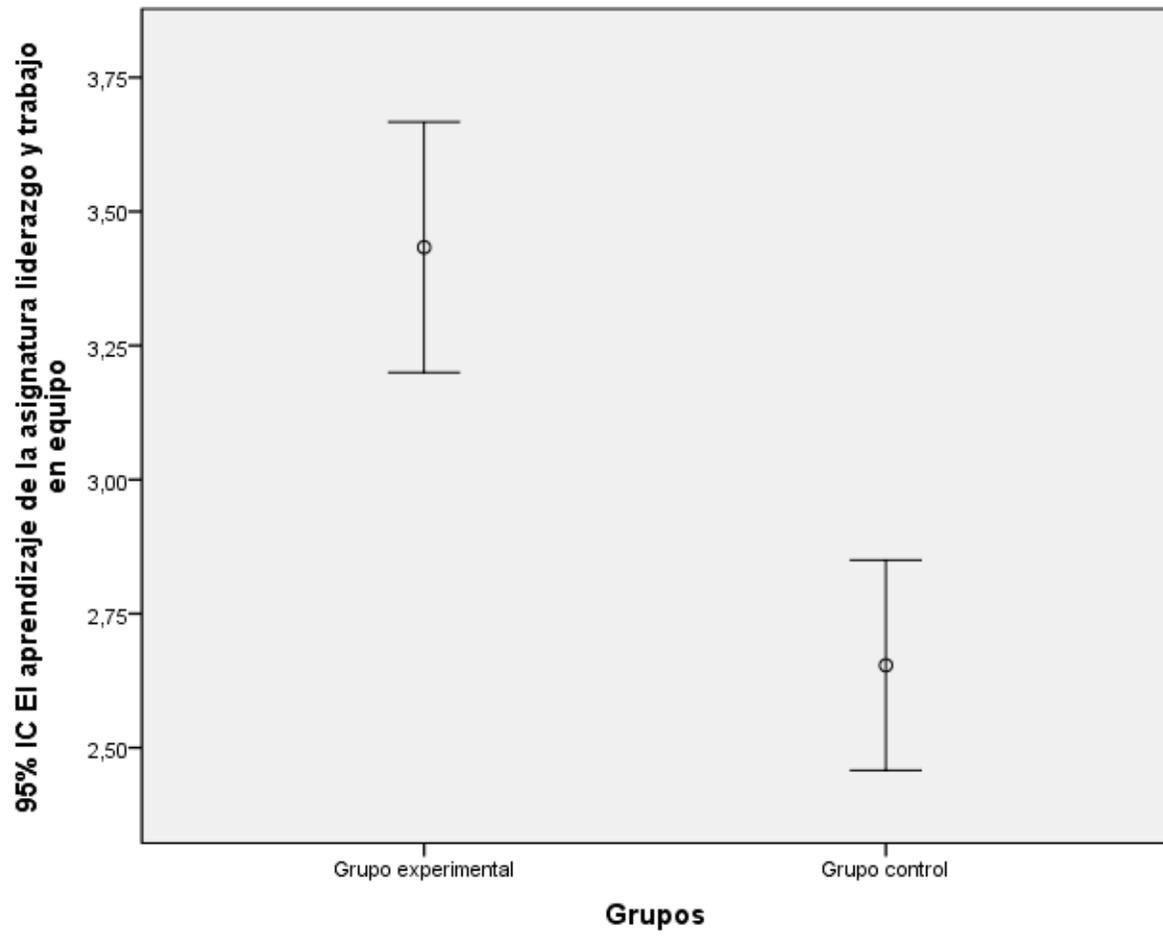
Prueba T Student

Estadísticos de grupo

	Grupos	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
El aprendizaje de la asignatura liderazgo y trabajo en equipo	Grupo experimental	30	3,43	,626	,114
	Grupo control	26	2,65	,485	,095

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bil)	Dif. de medias	Error típ. de la dif.	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
El aprendizaje de la asignatura liderazgo y trabajo en equipo	Se han asumido varianzas iguales	4,268	,044	5,147	54	,000	,779	,151	,476	1,083
	No se han asumido varianzas iguales			5,241	53,382	,000	,779	,149	,481	1,078



Anexo 7

Módulos del programa motivación para el éxito

Módulos	Talleres	Materiales	Responsable	Duración
I Liderazgo	Diferencia entre líder, jefe y liderazgo	Papelotes , plumones, separatas	Investigador	90 Minutos
	Tipos y estilos de liderazgo	Papelotes , plumones, separatas	Investigador	90 Minutos
	Liderazgos recomendables para las organizaciones	Videos	Investigador	90 Minutos
	Motivación	Videos	Investigador	90 Minutos
	Perseverancia	Papelotes , plumones, separatas	Investigador	90 Minutos
II Trabajo en equipo	Conceptualización de trabajo en equipo	Papelotes , plumones, separatas	Investigador	90 Minutos
	Importancia del trabajo en equipo	Papelotes , plumones, separatas	Investigador	90 Minutos
	Características del trabajo en equipo	Papelotes , plumones, separatas	Investigador	90 Minutos
	Asertividad en el trabajo en equipo	videos	Investigador	90 Minutos

	Resolución de conflictos en los trabajos en equipos	Videos	Investigador	90 Minutos
--	---	--------	--------------	------------

ANEXO: 8**DESARROLLO DE LAS SESIONES****SESIÓN N° 01**

- INDICADOR : Identifica las cualidades del líder en forma efectiva
- DURACIÓN : 90 minutos.
- FECHA : 10 de Abril 2018.

ETAPAS	ESTRATEGIAS	RECURSOS
INICIO	<p>El experimentador se presenta con cordialidad ante los alumnos demostrando respeto, inculcando esfuerzo y demostrando entusiasmo durante el desarrollo de la sesión. Luego pone en conocimiento la realización del presente trabajo de investigación; manifestando que el éxito en esta asignatura depende mucho del esfuerzo que pondrá cada alumno en el desarrollo de cada uno de los temas, conjuntamente con las buenas relaciones entre los alumnos y el docente.</p> <p>-El experimentador Organiza a los alumnos en grupos a través de dinámicas grupales.</p>	Diálogo

DESARROLLO	<p>El experimentador realiza una retroalimentación sobre el significado del líder, importancia y las cualidades del líder y tipos de liderazgo.</p> <p>Seguidamente el experimentador procede interrogando</p> <p>¿Qué significa ser un líder?</p> <p>¿Cómo deben ser los líderes?</p> <p>¿Qué debemos hacer para ser un buen líder?</p> <p>¿Es importante la presencia del líder en una empresa?</p> <p>Cada uno de los grupos desarrollan textualmente las interrogantes.</p> <p>-Seguidamente socializan el resultado frente a los grupos.</p> <p>-Los alumnos participan activamente con interrogaciones y respuestas.</p>	<p>-Diálogo. -Debate.</p>
CIERRE	<p>Se planteará interrogantes:</p> <p>¿Conoce usted alguna empresa de éxito sin liderazgo?</p> <p>Las respuestas emitidas frente a las interrogantes se reciben con respeto y agradecimiento.</p> <p>El experimentador felicita a los representantes de cada grupo y a los presentes por el esfuerzo de prepararse cada día y por las ideas claras y precisas; de continuar con el mismo entusiasmo tenemos la gran posibilidad de concluir satisfactoriamente los estudios y una gran oportunidad de trabajo como muchos alumnos exitosos. Los alumnos se comprometen continuar investigando todos los temas a tratar.</p>	<p>-Cuaderno de apuntes -Diálogo.</p>

