



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo Ético y Habilidades Sociales Post Covid-19 en docentes de
Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Solis Silva, Aydee (orcid.org/0000-0001-7164-6405)

ASESOR:

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

CO-ASESOR:

Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-7831-4056)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi único hijo Lhy Axel y, en especial a mi esposo, por ser la fuerza que impulsaron esta meta.

AGRADECIMIENTO

A la Casa Superior de Estudios Universidad César Vallejo, por formar profesionales dedicados a la investigación científica y hacedores del su intelecto que contribuyen hoy en nuestra sociedad.

Así mismo, quiero agradecer de manera especial al Dr. Rommel LIZANDRO CRISPÍN por su paciencia, cooperación y tolerancia en el presente quehacer científico. Sin su apoyo incondicional, nada hubiera podido ser posible.

A todos ellos, estoy eternamente agradecido.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	li
Agradecimiento	lii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y operacionalización	26
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	32
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	32
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	53
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	67

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable liderazgo ético	29
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable trabajo colaborativo	30
Tabla 3	Técnicas e instrumentos de estudio	
Tabla 4	Estadísticos generales de Liderazgo Ético	
Tabla 5	Frecuencias generales de Liderazgo Ético	
Tabla 6	Resultados generales de la variable: Liderazgo Ético	34
Tabla 7	Resultados de la dimensión 1: Técnica	35
Tabla 8	Resultados de la dimensión 2: Psicoaféctiva	36
Tabla 9	Resultados de la dimensión 3: Ética	37
Tabla 10	Estadísticos generales de Habilidades Sociales	
Tabla 11	Frecuencias generales de Habilidades Sociales	
Tabla 12	Resultados generales de la variable: Habilidades Sociales	39
Tabla 13	Resultados de la dimensión 1: Primeras Habilidades Sociales	40
Tabla 14	Resultados de la dimensión 2: Habilidades Sociales Avanzadas	42
Tabla 15	Resultados de la dimensión 3: Habilidades relacionadas con los Sentimientos	43
Tabla 16	Resultados de la dimensión 4: Habilidades alternativas a la agresión	44
Tabla 17	Resultados de la dimensión 5: Habilidades para hacer frente al estrés	46
Tabla 18	Resultados de la dimensión 6: Habilidades de planificación	47
Tabla 19	Contrastación de hipótesis general	49
Tabla 20	Contrastación de hipótesis específica 1	50
Tabla 21	Contrastación de hipótesis específica 2	51
Tabla 22	Contrastación de hipótesis específica 3	52

Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1	Frecuencias generales de Liderazgo Ético	
Figura 2	Resultados de la variable Liderazgo Ético por niveles	34
Figura 3	Resultado de la dimensión 1: Técnica	35
Figura 4	Resultados de la dimensión 2: Psicoaféctiva	36
Figura 5	Resultados de la dimensión 3: Ética	38
Figura 6	Frecuencias generales de Habilidades Sociales	
Figura 7	Resultados de la variable Habilidades Sociales por niveles	39
Figura 8	Resultados de la dimensión 1: Primeras Habilidades sociales	41
Figura 9	Resultados de la dimensión 2: Habilidades Sociales Avanzadas	42
Figura 10	Resultados de la dimensión 3: Habilidades relacionadas con los Sentimientos	43
Figura 11	Resultados de la dimensión 4: Habilidades alternativas a la Agresión	45
Figura 12	Resultados de la dimensión 5: Habilidades para hacer frente al estrés	46
Figura 13	Resultados de la dimensión 6: Habilidades de planificación	48

Resumen

La presente investigación de tesis partió de la problemática: ¿Cuál es la relación existente entre el Liderazgo ético y las Habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. Cuyo objetivo principal fue: Establecer la relación existente entre el Liderazgo ético y las Habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. La hipótesis general que se contrastó fue: Existe relación estadísticamente positiva entre el Liderazgo ético y las Habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. La investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño descriptivo – correlacional donde la población estuvo conformada por 150 docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma. A sí mismo, los datos fueron analizados y procesados a través de la estadística correlacional, usando el software SPSS en su versión 26.

Palabras clave: Habilidades sociales. Liderazgo ético. Post COVID-19

ABSTRACT

The present thesis investigation started from the problem: What is the relationship between Ethical Leadership and Post Covid-10 Social Skills in teachers of Educational Institutions of the Province of Tarma, 2022. Whose main objective was: Establish the existing relationship between Ethical Leadership and Post Covid-10 Social Skills in teachers of Educational Institutions in the Province of Tarma, 2022. The general hypothesis that was contrasted was: There is a statistically positive relationship between Ethical Leadership and Post Covid-10 Social Skills in teachers of Educational Institutions of the Province of Tarma, 2022. The research was of an applied type, correlational level, descriptive - correlational design where the population was made up of 150 teachers of Educational Institutions of the Province of Tarma. Likewise, the data was analyzed and processed through correlational statistics, using the SPSS software in its version 26.

Keywords: Ethical leadership. Soft skills. Post COVID-19.

I. INTRODUCCIÓN

Es evidente que la globalización ha reimaginado los procesos educativos, lo que hace necesario que la cultura de las universidades se adapte a los perpetuos cambios producidos por la dinámica social de cada nación. Todo esto puede ocurrir cuando el liderazgo ético se implanta en las rutinas diarias de las aulas de primaria y secundaria. Hay que fomentar un punto de vista ético en el aula en medio de los procesos económicos, sociales, medioambientales y financieros de la globalización.

Al respecto, Castillo et al. (2021), plantean que, “en el marco de una sociedad hiperdinámica en el siglo XXI, el liderazgo ético del instructor o profesor universitario emerge como un punto crucial en la formación de los futuros profesionales.” (p. 26). Debido a estos cambios, la pedagogía y la de la enseñanza académica han tenido que adaptarse a nuevas formas de enseñar y aprender sobre habilidades sociales y convivencia.

Estos cambios dentro del liderazgo y dentro de la convivencia social a través de las habilidades sociales, según Pérez (2016), “se desplazan como resultado de nuevas ideas en la educación o de cambios en la conexión emocional entre los estudiantes y sus familias en medio de una crisis educativa” (p. 14). Ya que, la preparación del profesorado es un primer paso esencial para que la sociedad sea más ética y aceptante.

Pero al darles un plan de estudios que haga hincapié en la formación de un liderazgo ético y tenga en cuenta el conjunto particular de habilidades sociales de cada estudiante, las reformas educativas en las instituciones educativas de Perú esperan preparar mejor a los estudiantes para el futuro. Al sentar bases sólidas para las instituciones sociales a nivel político, educativo, cultural y económico, la ética es un componente del crecimiento humano que tiene la capacidad de cambiar el curso de la historia.

En relación a lo anterior, Paz et al. (2018), mencionan que juntos los ideales éticos y el liderazgo ético “marcan la pauta del trabajo cooperativo en las escuelas y otras instituciones educativas. Las preferencias sociales y las preocupaciones morales de los educadores deben informar el desarrollo de un entorno interdisciplinario que fomente la responsabilidad y la conciencia social” (p. 10). Así

pues, está claro que el fundamento ético del liderazgo es crucial para comprender la interacción entre el individuo, sus juicios y las verdades morales que conforman su convivencia social.

De esta manera la concepción de la vida, la capacidad de servicio y el desarrollo de las organizaciones académicas se ven mejorando a través de un entorno de bienestar y de progreso ético. Un rol de liderazgo ético es fundamental para el cambio académico ya que el mismo se corresponde con los propósitos y objetivos axiológico de la comunidad universitaria o preuniversitaria. Las destrezas, competencias y conocimientos sociales son inherentes al desempeño docente y una participación estratégica de los estudiantes en torno a la estabilidad y el desarrollo de la misma universidad.

En ese sentido, Soto (2020), señala que, la gerencia educativa “depende del ejercicio de un liderazgo educativo y todo el liderazgo educativo depende en gran medida de un marco ético” (p. 36). El liderazgo ético busca comprender un comportamiento, normalizarlo y optimizarlo a través de una adecuada gestión educativa, con la finalidad de determinar valores Morales y una conciencia social cuestionada en base a la ética para el éxito organizacional de la educación.

Se ha podido observar que, los pedagogos del área de estudio, no tienen un liderazgo totalmente ético debido a problemas de formación profesional y antecedentes culturales. Hay una falta de equilibrio mental entre el personal docente, como demuestran los conflictos, los actos de violencia y otros factores. El énfasis en las habilidades sociales en el aula está fuera de lugar y es ineficaz.

Al respecto Huambachano y Huairé (2018), sostienen que “el cumplimiento de las responsabilidades como miembro de una comunidad es un medio primordial a través del cual los seres humanos adquieren y perfeccionan las habilidades sociales. Los agentes pedagógicos transmiten sus propios pensamientos, emociones y perspectivas a través de estas habilidades” (p. 37). Dado que esto facilita el crecimiento de la competencia interpersonal, puede ser una herramienta útil para fomentar las amistades y ampliar la educación.

Por ende, es necesario resaltar que, dentro de los colegios, la mayoría de esfuerzos están centrados en desarrollar conductas prosociales, a través de programas de mejoramiento y de la práctica pedagógica de docentes con

habilidades sociales y experiencias contextuales de aprendizaje colaborativo. Así las Instituciones Educativas, es concebida como la institución en el que se centra el avance de las sociedades.

El liderazgo ético para Fernández (2014), son “criterios por los que los educadores juzgan lo que es excelente y lo que es deficiente. El liderazgo, en este sentido, se manifiesta en un conjunto de valores y prácticas que se utilizan en respuesta a un conjunto de circunstancias concretas” (p.50). Mientras que, las habilidades sociales, son según Ccuno (2020), son “un patrón propio y único de reacciones vocales y no verbales que transmiten el estado de ánimo y los gustos de cada uno. Todo ello sin mostrar ningún signo de preocupación ni provocar más presión” (p. 20).

Sobre estas temáticas abordadas en el presente estudio científico, se han realizado diversas investigaciones, como las de Cruz (2017) *Relación entre el Liderazgo Ético y el Work Engagement*, Paz et al. (2018) *Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas*, entre otras de vital importancia en el plano internacional, nacional y regional.

Por lo que, se observa que existen investigaciones sobre el tema, sin embargo, aún no se ha investigado sobre el tema en el área de estudio seleccionado. En ese sentido, el problema planteado fue: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022? Mientras problemas específicos se tiene: A. ¿Qué relación existe entre la dimensión técnica y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022? B. ¿Qué relación existe entre la dimensión psicoaféctiva y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022? C. ¿Qué relación existe entre la dimensión ética y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022?

Por otro lado como objetivos generales se propone: Establecer la relación entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. Mientras que como objetivos específicos se tiene: A. Determinar la relación que existe entre la

dimensión técnica del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. B. Determinar la relación que existe entre la dimensión psicoaféctiva del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. C. Determinar la relación que existe entre la dimensión ética del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.

Como fundamento social, sugiere que los resultados de este estudio pueden contribuir a mejorar la dinámica social al fomentar el comportamiento ético entre los educadores y facilitar el desarrollo de las capacidades psicosociales y comunicativas de los alumnos en los contextos de la escuela, la familia y la comunidad. Es importante para la sociedad, ya que ayudó a fomentar una población más ética y sociable, lo que a su vez mejoró el nivel de vida de quienes se beneficiaron del estudio y el desarrollo.

La presente investigación científica es oportuna y significativa desde una perspectiva cultural, ya que ayudó a definir la conexión entre el liderazgo ético y la competencia interpersonal. El resultado fue que los instructores de educación básica serán más tolerantes y respetuosos con los orígenes y las perspectivas de los estudiantes.

Dado que el estudio pudo proponer, implementar y crear nuevos métodos, estrategias, procedimientos y mecanismos para la indagación, el trabajo también es significativo desde una perspectiva metodológica. Estos podrán ser utilizados en diversos estudios de gestión y administración educativa.

El presente estudio tiene mérito e importancia, ya que aporta una comprensión novedosa a las disciplinas del liderazgo y, más concretamente, a la administración educativa. Además, puede aportar y hacer avanzar una pedagogía social al incluir más formación en habilidades sociales para educadores y alumnos. Así, los profesores tuvieron la oportunidad de desarrollar habilidades interpersonales en el ámbito del liderazgo moral y ético, lo que en última instancia beneficiaría a sus alumnos y a la comunidad educativa en general.

De esta manera, se propusieron las hipótesis siguientes. La hipótesis general fue: Existe relación positiva entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia

de Tarma, 2022. Mientras que las hipótesis específicas fueron: A. Entre la dimensión técnica del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva. B. Entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva. C. Entre la dimensión ética del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional tenemos a Miras y Longas (2017), investigó en España: Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. Se concluyó que utilizando una pronta permeabilización del enfoque pedagógico, manejando eficazmente las interrelaciones entre los actores involucrados y desplegando un importante potencial de bondad hacia el entorno al que se orienta, hemos arribado a nuestra definición de liderazgo ético. Debido a su ubicación en entornos académicos y a su énfasis en mejorar la formación de los estudiantes, forja conexiones con personas que se considera que desempeñan un papel importante en los procesos educativos.

Tapia y Cubo (2017), realizó el siguiente estudio: Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. En consecuencia, cree que tanto los alumnos como los profesores se beneficiarían de perfeccionar y utilizar las habilidades sociales existentes en el aula. Los rasgos de compasión, unión y apertura al diálogo fueron los mejor valorados por la mayoría de los encuestados. Los contextos relacionales y culturales dotan a estas habilidades de significado y utilidad en un contexto determinado.

Correa et al. (2018), ejecutaron el siguiente artículo: Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura”, realizaron dicha investigación desde Colombia. En la que concluyeron que, gran parte de la literatura sobre el liderazgo ético examina la dinámica líder seguidor y los resultados de dicha dinámica. El nivel de análisis contextual es el que menos se ha explorado, mientras que los niveles individual y organizativo se han investigado en menor medida.

Por otro lado, Ramos y López (2019), realizaron el siguiente artículo científico titulado: Formación ética del profesional y ética profesional del docente. Llegaron a la conclusión de que es algo a lo que hay que dar prioridad y trabajar, ya que refleja mal la capacidad de un profesional para abordar y resolver con éxito los retos más importantes de la sociedad. En efecto, la enseñanza superior tiene el deber de velar por la formación ética de sus estudiantes, y no se trata de una labor poco prioritaria u "opcional". Formar a todas las personas, en particular a los profesionales, en normas éticas óptimas es cada vez más necesario y crucial cuando se trata de mejorar la sociedad y apoyar el desarrollo sostenible, pues ya no basta con tener capacidad monetaria y tecnología punta.

Así mismo, Jordi et al. (2019), desarrollaron una investigación titulada: Liderazgo ético de comunidades educativas en contextos de incertidumbre, estudio realizado en la Universidad de Barcelona, España. Concluyó que, a lo largo de la herencia occidental, especialmente en relación con las naciones latinoamericanas, ha crecido una base axiológica de la ética en el liderazgo educativo. Hay un trípode de inteligencia en el liderazgo educativo, con la primera pata alcanzada por la gestión educativa, la segunda alcanzada por el liderazgo ético y la tercera alcanzada por la complejidad educativa, que sirven para facilitar el desarrollo de los cambios sociales y culturales basados en las virtudes éticas.

Miller (2019), realizó el siguiente estudio: La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral. El autor concluyó que, no cabe duda de que los informes que surjan de las reuniones después de las autoevaluaciones o de la socialización de las prácticas reflexivas que darán lugar al surgimiento de nuevas preguntas, acciones e investigaciones sobre los problemas pedagógicos, lo que a su vez permitirá acumular evidencias, contribuciones hacia las evidencias, contribuciones hacia la mejora de la propia I.E. a partir de investigaciones serias y novedosas, para investigar, para visualizar los resultados de un esfuerzo en expansión, dotado de las facultades de autonomía, juicio y responsabilidad personal. Ya que, la investigación de formas alternativas de certificación es necesaria para la expansión del aprendizaje permanente, de modo que incluya el reconocimiento de todas las habilidades y conocimientos adquiridos.

Jaramillo y Guzmán (2019), realizó el siguiente estudio: Las habilidades sociales en los ambientes escolares. El estudio indicó que el énfasis en la comunicación expresiva y el juego en la educación preescolar fomentan las habilidades sociales simbólicas y el trabajo en equipo, mientras que el énfasis en la comunicación oral en la escuela primaria fomenta la autonomía y la competencia social verbal.

Ramos y López (2019), realizaron el siguiente estudio titulado: Formación ética del profesional y ética profesional del docente. Los autores concluyeron que, el mundo tal y como lo conocemos ahora exige atención y esfuerzo en esta área como parte de la integralidad y calidad de un profesional que esté preparado y sea capaz de abordar de frente los problemas más acuciantes de la sociedad. La preparación ética de los trabajadores no es una labor o responsabilidad terciaria u

optativa de la enseñanza superior, que puede ser atendida o no, y no se limita a las ocupaciones o profesiones de los estudios sociológicos y humanísticos, ni siquiera a los profesores de dichas materias.

Zeledón y Aguilar (2020), realizaron el siguiente estudio: *Ética y docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos*. En este estudio se pudo concluir que, el énfasis de los educadores en la moral y en los valores y métodos que deben definir al profesional de la empresa es fundamental en sus planes de estudio. Las conclusiones confirman la importancia de potenciar la actuación ética de los estudiantes en su labor profesional. También se destaca que los profesionales con fuertes principios éticos tienen más probabilidades de mejorar sus habilidades blandas (trabajo en equipo, comunicación y liderazgo) y sus conexiones tanto con clientes como con colegas.

Sabir (2021), desarrollo el siguiente artículo científico: *Estudio sobre las percepciones de liderazgo ético y su impacto en el compromiso de los docentes en Pakistán*. Llegó a la conclusión de que el ELQ es una herramienta fiable para estudiar cómo ven los profesores de Pakistán las acciones éticas de los administradores escolares, y que estas acciones tienen un impacto beneficioso en el grado de dedicación mostrado por su personal. Además, se comprobó que a diferencia de la edad y el género, cuanto mayor sea la permanencia en el cargo de los empleados, más ético percibirá el comportamiento del líder. Por lo tanto, se puede concluir que los líderes con habilidades de comportamiento ético tienden a inspirar a sus seguidores, ya que los líderes son observados de cerca tanto por sus rasgos positivos como negativos y son modelados por los positivos como la honestidad y la transparencia. Las organizaciones pueden sobrevivir en el dinámico mundo de los negocios cuando sus propios líderes asumen la responsabilidad de ser éticos en sus prácticas para influir en sus seguidores.

A nivel nacional, se tiene a Cárdenas (2017), quien realizó la siguiente tesis: *Habilidades sociales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica*. La mitad de los profesores de primaria encuestados en el distrito público de Colcabamba-Huancavelica tiene un nivel medio de habilidades sociales, mientras que el 40% tiene un nivel bueno y el 10% tiene un nivel malo. Las cifras del cuadro N° 9 corroboran esta conclusión.

Saldaña y, Reátegui (2017), desarrollaron la siguientes Tesis: El rol de las habilidades sociales en la aplicación de un método para desarrollar el aprendizaje cooperativo: el aprendizaje basado en proyectos. La misma se desarrolló en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Concluyó que: Los estudiantes tuvieron la oportunidad de aprender unos de otros mientras trabajaban juntos para completar proyectos basados en la investigación y aplicar lo que habían aprendido. Pudieron poner en práctica sus talentos interpersonales y lograr más como grupo.

Vega (2018), realizó la siguiente tesis: Gestión de habilidades sociales y emocionales de los docentes para mejorar los aprendizajes en los estudiantes de la Institución Educativa Pública Rafael Gastelúa, la misma fue desarrollada en la Universidad San Ignacio de Loyola. En el que el autor llegó a los resultados finales, que esta técnica intenta construir un sentimiento de curiosidad en los eventos de la comunidad de aprendizaje, que es donde se desarrolla un ambiente sano e inspirador por, lo que llevó al autor a llegar a la siguiente conclusión. Un líder educativo fuerte necesita trabajar por la reforma y utilizar el plan de acción para lograr la dedicación y la complicidad personalmente responsable de todos los agentes educativos. Esto se debe a que es esencial utilizar las propias habilidades socioemocionales para el entorno de aprendizaje y enseñanza e impulsar el rendimiento de los alumnos fomentando sus competencias psicológicas y sociales. Además, teniendo en cuenta que un líder de aprendizaje con éxito debe trabajar para implicar a los alumnos y mejorar los resultados educativos fomentando las competencias interpersonales y emocionales de los estudiantes.

Montoro (2018), investigó la siguiente tesis titulada: Las habilidades sociales en los desempeños docentes de la Facultad de Arquitectura- Uni. Según las conclusiones de ese estudio, las habilidades interpersonales de los educadores son extremadamente importantes en el entorno de la enseñanza superior. Esto se debe al hecho de que los educadores son ellos mismos miembros voluntarios en este entorno, y los estudiantes refuerzan la importancia de las interacciones sociales y emocionales en el contexto de la universidad, incluso cuando los individuos aprenden y aplican otras habilidades.

Luna (2018), realizó el siguiente estudio: Habilidades sociales y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del distrito de Chica, San Martín, 2018. Según la investigación que llegó a esta conclusión, el grado de competencia

social de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018 se asocia fuerte y directamente ($Rho=0,753$) con el desempeño laboral de dichos instructores en sus respectivas instituciones. Se puso a prueba la teoría antes mencionada y los hallazgos demuestran una relación significativa.

Cruz (2019), realizó el siguiente estudio: Habilidades sociales y Gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo del Distrito de Sapallanga – Huancayo, en la Universidad Nacional de Huancavelica. En la cual el autor llega a la conclusión que los docentes de la Institución Educativa "Chinchaysuyo" de la Municipalidad de Sapallanga - Huancayo - 2013 muestran una correlación positiva y sustancial entre sus habilidades sociales y su programa -. A esta conclusión llegó la autora.

Más adelante, Salazar (2020), desarrolló un estudio científico titulado: Modelo de capacitación en habilidades sociales para mejorar el clima institucional del personal directivo y docente de la I.E. San Vicente Ferrer - Los Olivos. Investigación realizada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. En la cual se pudo concluir que las habilidades interpersonales son significativas en el contexto de América Latina, particularmente en lo que se refiere al clima de la institución, ya que los factores sociales como los hábitos sociales y cotidianos deben ser los elementos primordiales en el cumplimiento de las metas de una institución. Cualquier institución educativa que no posea una cultura, una identidad institucional y un conjunto de habilidades sociales está condenada a sufrir de desorganización académica; por lo tanto, es esencial cultivar e inteligencias para la creación de conjuntos de habilidades interpersonales. El uso de instrumentos de investigación fue crucial para recabar datos sobre las habilidades sociales y el desarrollo del entorno institucional en el personal directivo y docente, como se deduce de las conclusiones del estudio.

Bejarano (2020), investigó: Las habilidades sociales y las competencias directivas de los institutos de la Región Lima Provincias 2019. Según los resultados de esta investigación, se demostró que las relaciones de comunicación de los docentes y la competencia de gestión de los instructores de los institutos de educación superior ubicados en las provincias de Lima tienen una fuerte correlación entre sí. Según la prueba de correlación de Spearman, el valor de Rho es.769, y el valor de p es.05.

Zeledón y Aguilar (2020), realizaron el siguiente estudio: Ética y docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos. Como resultado, concluyen, el estudio pretende allanar el camino y provocar el lanzamiento de nuevos procesos de investigación que indaguen en la conexión entre los programas académicos y sus repercusiones éticas en el desarrollo de expertos en Administración de Empresas y otros campos. Dado que la pandemia de COVID 19 ha introducido nuevos retos en las instituciones académicas y en la sociedad en general, es más vital que nunca repensar, innovar y desarrollar nuevos enfoques para la enseñanza de la ética. Porque estos son tiempos de enorme incertidumbre y de cambios vertiginosos, y exigen una acción audaz y con visión de futuro por nuestra parte para abordar los retos y oportunidades a los que nos enfrentamos.

Finalmente Chupayo (2021), realizaron el siguiente estudio: Habilidades sociales y bienestar psicológico de los docentes de EBR. Los investigadores llegaron a la conclusión de que los instructores de la Institución Educativa Palmas Reales de Los Decisions could be made tenían una conexión favorable y estadísticamente significativa entre sus habilidades sociales o psicológicas de los compañeros (Rho de Spearman - 0,782, igualado al grado de significación p 0,05). En consecuencia, nos vemos obligados a estar de acuerdo con la hipótesis concurrente, manteniendo nuestra oposición a la hipótesis nula.

Sobre la variable Liderazgo ético, a continuación se verán distintos puntos de vista: Ramos (2019), como “cuando se aplica a la consecución de los objetivos corporativos, un conjunto de prácticas de gestión de alta calidad tiene el potencial de producir incrementos de costes en los procedimientos, bienes, servicios y recursos humanos de la organización” (p.123).

Según fundamenta Gómez (2018), afirma que, “la definición de liderazgo ético es la promoción de una conducta normativamente adecuada entre los seguidores a través de la comunicación bidireccional, el refuerzo y la toma de decisiones, así como el ejemplo de dicha conducta a través de actos personales e interacciones interpersonales” (p. 120).

Ramos (2019), describe “un líder que respeta las normas éticas es alguien moralmente recto, capaz de resistir la tentación y que sirve de ejemplo a sus seguidores” (p.18). Los líderes éticos son accionistas de la empresa que dan

prioridad al éxito a largo plazo de la empresa antes que a su propio beneficio personal.

Por su parte, Kanungo (2017), refiere que es “utilizar tu propio sentido común y tus capacidades fundamentales de gestión de una manera coherente con tus propios valores.” (p.12). Con el objetivo de crear una cultura ética dentro de la empresa e influir en el comportamiento de empleados, clientes y otras partes interesadas para mejorar ellos mismos, sus comunidades y el mundo en general.

Unda (2015), identifica las directrices dimensionales concéntricas para el liderazgo ético como poseedoras de muchas magnitudes en su definición del constructo de comportamiento de liderazgo. Paralelamente, el modelo se basa en la inteligencia emocional y la madurez psicológica del presidente, que repercuten en el rendimiento y el bienestar general del grupo.

La promoción de las habilidades y los valores personales de sus subordinados es una prioridad clave para los líderes morales. Para simplificar su estilo de gestión, es necesario un proceso de toma de decisiones compartido que englobe específicamente principios y virtudes como la prudencia y la equidad. Los líderes éticos deben dar prioridad a los principios morales, la igualdad y la justicia en la toma de decisiones, considerar cómo afectarán las acciones de la organización y el mundo exterior, y explicar claramente a los trabajadores cómo sus tareas y la supervisión en el trabajo contribuyen a los objetivos de la organización.

Sobre las dimensiones de la variable Liderazgo ético, se desarrollan en función de la propuesta de Gómez (2018). Dimensión Técnica: Según Gómez (2018), es “el componente técnico se considera como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas técnicas y de gestión que el o la líder posee y exhibe en el desempeño de sus funciones” (p. 43). Es la piedra angular de todo liderazgo, ya que la compostura de los profesionales se basa en su percepción de la autoridad y la fluidez técnica del líder intelectual.

Dado que es imposible lograr un rendimiento a largo plazo sin ética, el componente ético ayuda a las empresas a encontrar el equilibrio adecuado entre ambos. Gómez (2018) sostiene que “los líderes son responsables de establecer y mantener el tenor moral de una organización, así como de fomentar el crecimiento

moral de sus seguidores mediante la aplicación de políticas y prácticas éticamente sólidas” (p.26).

El término "ética", que tiene sus raíces en el italiano *ethicus* y en el griego *êthicos*, se refiere a la rama de la filosofía que examina los derechos y responsabilidades de los seres humanos. Desde las creencias propias de cada persona, pasando por el código ético de su sector, hasta las ideas compartidas por la comunidad en su conjunto, como la justicia, la igualdad y la autonomía.

Carbonell (2021), sostiene que “hay que ser un líder preuniversitario de éxito tanto a nivel moral como técnico, por lo que es crucial conocer a fondo los componentes de un liderazgo eficaz” (p. 90). La moral que se construye dentro de cada ser humano. Debido al carácter deliberado y autónomo de la actividad humana, sus efectos prácticos son ineludibles, pero esta escala de acción puede o no considerarse un modo explícito.

¿Cuáles son las razones que confieren importancia a la ética en el liderazgo, habida cuenta de que éste se asocia desde hace mucho tiempo a hechos significativos, comportamientos correctos y criticables? Estos elementos podrían resumirse de la siguiente manera: para alcanzar sus objetivos, los líderes educativos preuniversitarios de hoy deben ganarse primero el respeto y la confianza de sus seguidores.

Dada la importancia de la ética en el liderazgo, los directivos deben cultivar relaciones positivas con su personal para inspirar lealtad y trabajo duro en pos de los objetivos de la organización. Para que los trabajadores se comprometan plenamente con la misión y los principios de la empresa, deben ser tratados con dignidad.

Cuando un líder demuestra un comportamiento ético, es más probable que sus seguidores sigan su ejemplo, lo que aumenta la probabilidad de éxito a largo plazo del líder.

Cuando el liderazgo se gestiona de forma ética, las personas aportan su confianza y permiten a los líderes tomar buenas decisiones. Lo que Carbonell (2021) denomina "poder de referencia" (p. 16) describe la influencia de un líder moralmente íntegro. La gente sigue a los líderes en los que confía porque quiere

hacerlo. La autoridad de los directivos y el respeto de sus subordinados son las fuentes de su influencia.

Sobre la variable específica de Habilidades Sociales, Bandura (2017), menciona que “la observación permite que las personas aprendan sin aplicar ningún comportamiento” (p. 18). Considerando que, la gente se fija en cosas como la vida vegetal y animal, las cascadas, las fases de la luna y las estrellas. Sin embargo, la idea de que los individuos captan las normas y prácticas sociales a través de la observación de los demás es crucial para el estudio del comportamiento social.

También demostró que ver y escuchar a los demás es más útil para aprender que hacer las cosas por uno mismo. Las personas se proporcionan a sí mismas un amplio abanico de posibles respuestas observando a los demás, algunas de las cuales pueden ser punitivas o no tener ningún refuerzo que seguir. El aprendizaje por observación se basa en la imitación, que a su vez conduce a la creación de modelos mentales y a la construcción de un almacenamiento de memoria a largo plazo. Esto se ha relacionado con el sistema cognitivo del cerebro.

Hay condiciones en las que un individuo es más propenso a aprender de un modelo. Para empezar, es fundamental tener en cuenta las características del modelo. Las personas altas, capaces, influyentes y de renombre suelen considerarse arquetipos debido a estas características. En segundo lugar, los rasgos del investigador influye en la sociedad; en consecuencia, las personas con poco estatus o autoridad, los jóvenes y los principiantes tienen más probabilidades de imitar este comportamiento que los ancianos y los expertos. En tercer lugar, el observador puede verse afectado por los resultados del comportamiento modelado.

La aceptación de la conducta aumenta a medida que aumenta el valor que el observador le asigna. Además, si un observador cree que un modelo está siendo duramente castigado, su aprendizaje se acelerará. Un testigo que ve cómo alguien recibe una fuerte corriente eléctrica al pinchar un cable, por ejemplo, dispone de información crucial.

El estudio de las habilidades sociales se remonta a los años treinta. Varios autores de la época, la mayoría de ellos del área de la psicología social, estudiaron distintos componentes de lo que hoy denominamos conducta social de los estudiantes.

Hasta ahora, nos hemos limitado a estudiar la aportación de García (2015) al tema de la educación en habilidades sociales. Más que una acción más o menos contundente, la asertividad en este contexto podría entenderse como una expresión externa de compasión, amor y no ansiedad.

Posteriormente Cárdenas (2017), afirmó que, “utilización del entrenamiento asertivo en el campo del tratamiento conductual” (p. 15). Desde entonces, en la década de los setenta, se han llevado a cabo numerosas investigaciones sobre la forma más eficaz de enseñar confianza y habilidades sociales.

Las métricas de estos sistemas se han aplicado al ámbito de las interacciones hombre-máquina, donde se ha empleado el concepto de eficiencia por su vinculación con aspectos humanos como la percepción, la toma de decisiones y la motivación. Administración de datos. La ampliación de la noción de competencia a los sistemas entre humanos ha dado lugar a muchas investigaciones sobre las habilidades sociales, como la importancia de las señales no verbales.

La cultura europea da más valor a hacer amigos y a ser atractivo para los demás, y abogan por el aprendizaje de acciones no verbales como parte del entrenamiento en habilidades sociales para mejorar en estos ámbitos. El novato siente una clara curiosidad por su entorno social y cultural.

Para Cárdenas (2017), las habilidades sociales son “la capacidad de intercambiar libre y abiertamente los propios derechos, deseos, alegrías y deberes con los demás sin infringir los derechos de las partes implicadas” (p. 72). Por su parte, Bandura (1963) reforzó la idea cuando afirmó que, “las habilidades sociales de una persona son un conjunto de comportamientos que pueden perfeccionarse y ponerse de manifiesto durante las interacciones sociales” (p. 188).

Las Dimensiones de Habilidades Sociales, son: Primeras habilidades sociales, las mismas que son esenciales las utiliza todo el mundo, independientemente del contexto. Son necesarias para establecer conexiones con los demás, iniciar y dirigir conversaciones, mostrar un interés genuino, expresar agradecimiento y aprecio, hacer presentaciones y ofrecer recomendaciones, y elogiar a los demás.

Por otro lado, tenemos las llamadas "Habilidades sociales avanzadas", que nos permiten entablar conversaciones más profundas con los demás en diversos

contextos. Dado que uno puede influir en los demás mediante el uso de habilidades como suplicar, disculparse, dar y recibir instrucciones, compartir y persuadir.

Además, se encuentran las Habilidades relacionadas con los sentimientos, las mismas que son las que se perfeccionan a través de la conciencia y la sensibilidad hacia las experiencias emocionales de los demás. Por tanto, debemos ser emocionalmente inteligentes, seguros a la hora de expresar nuestros sentimientos, sensibles a los sentimientos de los demás, capaces de controlar nuestra propia ira, sin miedo a las dificultades y autosuficientes.

Pedir permiso, compartir, ayudar a los demás, negociar, iniciar el autocontrol, defender los propios derechos, responder con humor, evitar las dificultades y no discutir son parte de las "Habilidades alternativas a la agresión". Las mismas que pueden utilizarse para evitar o desactivar situaciones potencialmente violentas con otras personas.

Por otro lado, se ubican las Habilidades de afrontamiento del estrés. Que serán valiosas en estos tiempos difíciles. Algunos ejemplos son: quejarse, responder a las quejas, ser justo después de un partido, humillar, excluir, defender a un compañero, hacer críticas constructivas, aceptar la derrota con fracaso, enviar señales contradictorias, acusar a los demás y prepararse para una conversación dura. Lidar con las presiones de los compañeros.

Por último, se encuentran las Habilidades de Planificación, las mismas que son esenciales para desenvolverse en las relaciones sociales. Ejemplos de estas habilidades son la capacidad de tomar la iniciativa, identificar la causa de los problemas, priorizar tareas, evaluar los recursos disponibles, considerar alternativas, establecer un plan de acción y ceñirse a él.

III. METODOLOGÍA

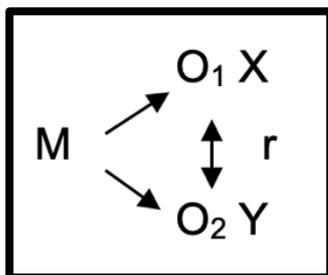
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básica. Una investigación básica según Carrasco (2019), “se conoce como investigación dogmática, pura o teórica. Se distingue porque se desarrolla dentro de un marco teórico y se ciñe a él” (p. 35). Además, el objetivo es aumentar el conocimiento científico, pero no se compara con ninguna aplicación práctica.

3.1.2. Diseño de Investigación

La investigación usó el diseño correlacional. El mismo que, según Orosco y Pomasunco (2014), “busca recolectar datos, con el objetivo de detallar, describir y examinar las relaciones que existen entre dimensiones y entre las mismas variables” (p.83).



Dónde:

- M : Docentes
- X : Liderazgo Ético
- Y : Habilidades Sociales
- O₁ : Evaluación de Liderazgo Ético
- O₂ : Evaluación de Habilidades Sociales
- r : Relación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable X: Liderazgo ético

Definición conceptual

Ramos (2019), sostiene como “cuando se aplica a la consecución de los objetivos corporativos, un conjunto de buenas prácticas de gestión tiene el potencial de crear valor en forma de operaciones, resultados y recursos mejorados” (p.123).

Definición operacional

La presente variable estuvo compuesta por 03 dimensiones: Técnica, psico afectiva, ética. Para ello, se establece como escala de valoración: (1)Nunca, (2)Casi nunca,. (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

- **Indicadores**

- ✓ Demuestra competencia
- ✓ Muestra comunicación
- ✓ Resuelve los conflictos organizacionales
- ✓ Demuestra una correcta toma de decisiones
- ✓ Desarrolla un trabajo en equipo
- ✓ Demuestra un autoconocimiento pleno
- ✓ Afirma la empatía
- ✓ Muestra adaptabilidad ante diversas situaciones
- ✓ Reconoce procesos.
- ✓ Muestra confianza
- ✓ Impulsa la coherencia ética
- ✓ Enfatiza en la justicia
- ✓ Determina un compromiso de servir
- ✓ Muestra responsabilidad ética

- **Escala de medición**

Ordinal

3.2.2. Variable Y: Habilidades sociales

Definición conceptual

Bandura (2017), quien sostiene que “la observación permite que las personas aprendan sin aplicar ningún comportamiento” (p. 18). Considerando que, la gente se fija en cosas como la vida vegetal y animal, las cascadas, las fases de la luna y las estrellas.

Definición operacional

Esta variable tenía seis subescalas que medían: habilidades sociales básicas, habilidades sociales sofisticadas, inteligencia emocional, alternativas a la agresividad, gestión del estrés y elaboración de planes. Para ello se elaboró la siguiente escala: Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3), Frecuentemente (4) y Siempre (5).

Indicadores

1. Sabe escuchar muy bien.
2. Abre y mantiene abierta una línea de comunicación.
3. Expresa su gratitud en el momento oportuno.
4. Interactúa cómodamente con los demás.
5. Utiliza bien el sistema de solicitud de asistencia.
6. Elige participar sin restricciones.
7. Es fiable tanto a la hora de dar como de recibir instrucciones.
8. Ha desarrollado un fuerte hábito de disculparse cuando se equivoca.
9. Tiene capacidad para convencer a la gente.
10. Intenta averiguar cómo se siente uno.
11. Le dice a la gente cómo le ha hecho sentir.
12. Aprehensión de las emociones de los demás y capacidad para apelar a ellas.
13. Respeto por el bienestar de los demás.
14. Consciente del momento adecuado para pedir permiso.
15. Presta ayuda a los demás cuando es necesario.
16. Lleva a cabo una negociación enérgica.
17. Es capaz de mantener bajo control sus emociones.

18. Defiende sus propias libertades y recibe apoyo al hacerlo.
19. Previene conflictos con otras personas.
20. Es capaz de responder a una queja de forma justa y objetiva.
21. Se compadece después de un partido.
22. Intenta disminuir el impacto de la vergüenza.
23. Piensa en el futuro y toma nota de lo que ocurre.
24. Adopta un curso de acción sensato.
25. Evalúa las propias habilidades.
26. Recopila eficazmente los datos pertinentes. Justicia Servicio dedicado

Escala de medición

Ordinal

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable liderazgo ético.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo ético	Ramos (2019), sostiene como "un grupo de excelentes prácticas de administración, aplicadas a la consecución de fines empresariales, tiene capacidad para generar costo agregado en procesos, productos, servicios y en el capital humano" (p.123).	La presente variable estará compuesta por 03 dimensiones: Técnica, psico afectiva, ética. Para ello, se establece como escala de valoración: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.	Técnica	Demuestra competencia	Ordinal: 1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: Algunas veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre
				Muestra comunicación	
				Resuelve los conflictos organizacionales	
				Demuestra una correcta toma de decisiones	
			Psico afectiva	Desarrolla un trabajo en equipo	
				Demuestra un autoconocimiento pleno	
				Afirma la empatía	
				Muestra adaptabilidad ante diversas situaciones	
			Ética	Reconoce procesos.	
				Muestra confianza	
				Impulsa la coherencia ética	
				Enfatiza en la justicia	
				Determina un compromiso de servir	
	Muestra responsabilidad ética				

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Habilidades Sociales.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Habilidades Sociales	Bandura (2017), quien sostiene que "la observación permite que las personas aprendan sin aplicar ningún comportamiento" (p. 18). Considerando que, la gente se fija en cosas como la vida vegetal y animal, las cascadas, las fases de la luna y las estrellas	La presente variable estará compuesta por 06 dimensiones: Primeras habilidades sociales, Habilidades sociales avanzadas, Habilidades relacionadas con los sentimientos, Habilidades alternativas a la agresión, Habilidades para hacer frente al estrés, Habilidades de planificación. Para ello, se establece como escala de valoración: (1)Nunca, (2) A veces, (3) Siempre.	Primeras habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> a) Sabe escuchar atentamente. b) Da inicio y mantiene un diálogo. c) Da las gracias oportunamente. d) Se relaciona fácilmente con las demás personas. 	Ordinal: Nunca (1) Rara vez (2) Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)
			Habilidades sociales avanzadas	<ul style="list-style-type: none"> a) Pide ayuda oportunamente b) Decide participar libremente. c) Da y sigue instrucciones acertadamente. d) Acostumbra disculparse asertivamente. e) Logra persuadir a los demás. 	
			Habilidades relacionadas con los sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> a) Intenta conocer los propios sentimientos. b) Expresa sus sentimientos a los demás. c) Comprende y persuade los sentimientos ajenos. d) Interés y preocupación de los demás. 	
			Habilidades alternativas a la agresión	<ul style="list-style-type: none"> a) Sabe pedir permiso oportunamente. b) Ayuda a los demás oportunamente. c) Logra negociar asertivamente. d) Logra controlar sus emociones. e) Defiende sus propios derechos con sustento. 	

			Habilidades para hacer frente al estrés	<ul style="list-style-type: none"> a) Evita los problemas con los demás. b) Sabe responder a una queja imparcialmente. c) Expresa entusiasmo después de un deporte. d) Trata de mitigar la vergüenza. 	
			Habilidades de planificación	<ul style="list-style-type: none"> a) Considera posibilidades y reconoce acontecimientos. b) Toma una decisión acertada. c) Determina sus propias habilidades. d) Recoge información selecta. Justicia Compromiso de servir 	

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

154 docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, según el último registro institucional de 2021. Considerando que, para Hernández et al. (2010), "dentro de una investigación científica, la población se refiere al grupo de personas o cosas que se examinan; a menudo se representa numéricamente" (p. 36).

3.3.2. Muestra

Se conformó por los 154 docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma. La muestra según Carrasco (2019), la recogida de datos requiere una muestra, que es un subconjunto de toda la población de interés, y esa muestra debe estar identificada o prefijada con precisión, además de ser una representación fiel de la población.

3.3.2. Muestreo

Se seleccionó un censo como marco de muestreo, ya que representa una verdadera sección transversal del conjunto. Tamayo (2004) afirma "el formado por un muestreo censal, en el que las unidades investigadoras del público son tratadas como una muestra, debido a la exigencia de investigar al grupo de estudio completo" (p. 109).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplearon los siguientes métodos y equipos: Las dos variables de la investigación se recogieron mediante un formato de encuesta. Instrumentalmente, se empleó el Cuestionario de Liderazgo Ético. El Cuestionario de Habilidades Sociales de L. K. y Goldstein.

3.5. Procedimientos

Tras obtener la autorización necesaria de la Ugel de Tarma, se administró los cuestionarios de la encuesta y, por último, los datos recogidos se contabilizaron y se sometieron al tratamiento estadístico necesario.

3.6. Método de análisis de datos

Los siguientes datos de la presente investigación se generaron utilizando una estadística descriptiva de correlación:

- La media aritmética se calcula para examinar todas las medias y ayuda a conformar los demás parámetros estadísticos empleados en esta investigación.
- La dispersión de todas las puntuaciones analíticas se calculará mediante la desviación típica.
- El coeficiente de correlación se utilizará para calcular la relación estadística.

3.7. Aspectos éticos

Siguiendo los lineamientos establecidos en el Reglamento de Investigación de la Universidad del Cesar Vallejo. Las siguientes cuestiones forman parte del mismo conjunto de consideraciones éticas:

- Esta investigación utilizó instrumentos científicos previamente existentes para investigar la relación entre el comportamiento efectivo y las habilidades de comunicación Post Covid-19 entre los educadores de la provincia de Tarma en el año 2022.
- La investigación realizada fue para construir un proceso de cambio que beneficie a los participantes de la población de estudio, en este caso las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.
- En el recuento de la información recopilada para el estudio académico, se tuvo debidamente en cuenta la independencia y discreción del investigador. Dado que los datos confidenciales no se hicieron públicos, el objetivo general del estudio era promover las contribuciones filosóficas relacionadas con las variables investigadas mediante una teoría y una metodología rigurosas.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Variable: Liderazgo ético

Tabla 6

Resultados variable: Liderazgo Ético

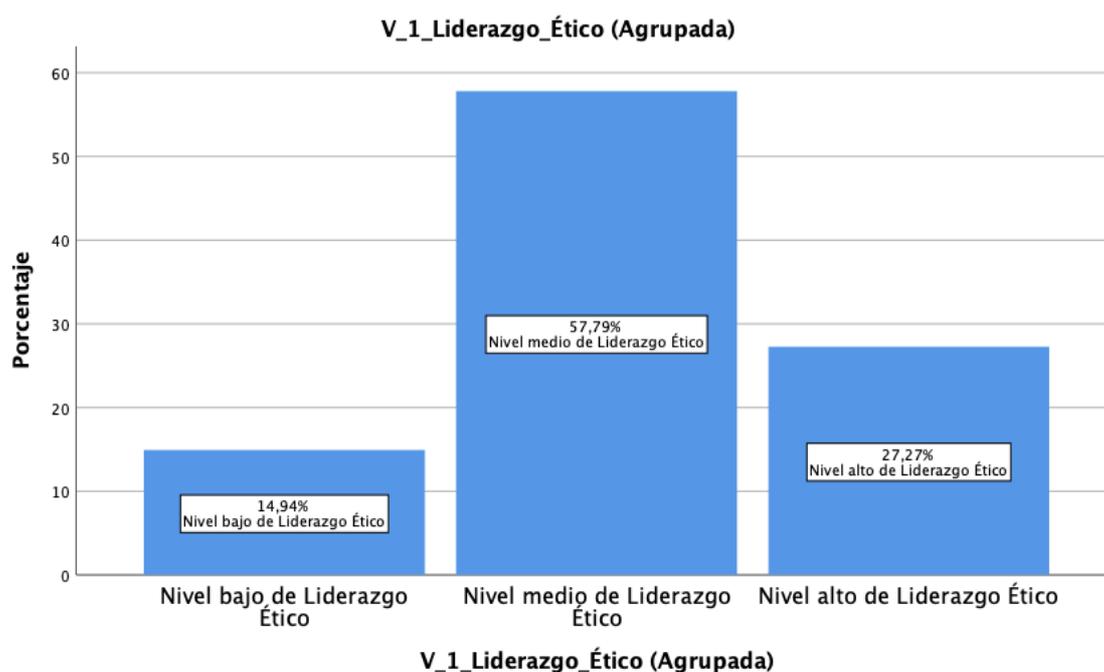
V_1_Lid_Ético (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Nivel bajo de Liderazgo Ético	23	14,9	14,9	14,9
	Nivel medio de Liderazgo Ético	89	57,8	57,8	72,7
	Nivel alto de Liderazgo Ético	42	27,3	27,3	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 2

Resultados de la variable Liderazgo Ético por niveles



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

La Tabla 6 y la Figura 2 muestran que 42 de los 154 profesores de las instituciones educativas de Tarma 2022 tienen niveles excepcionales de Liderazgo Ético. Pero 89 de los 154 educadores de las instituciones educativas de Tarma 2022, es decir, el 57,8%, tienen un nivel medio de Liderazgo Ético. Así, es crucial señalar que 23 instructores, o el 14,9% del total, demuestran una falta de Liderazgo Ético.

Tabla 7

Resultados de la dimensión 1: Técnica

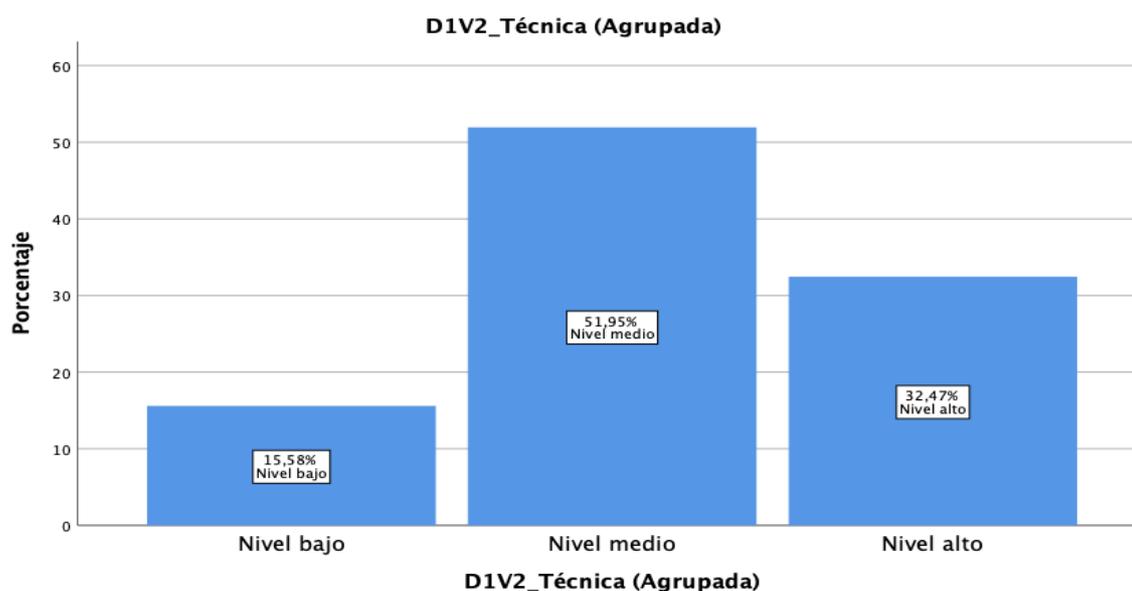
D1V2_Técnica (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
V	Nivel bajo	24	15,6	15,6	15,6
	Nivel medio	80	51,9	51,9	67,5
	Nivel alto	50	32,5	32,5	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 3

Dimensión 1: Técnica.



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

La Tabla 7 y la Figura 3 muestran que 50 de un total de 125 educadores de la provincia de Tarma en 2022 tienen un fuerte dominio de la Técnica en Liderazgo Ético. Por otro lado, 80 de 154 educadores de las instituciones educativas de Tarma en 2022 tienen un grado medio de Técnica dentro del Liderazgo Ético. Por lo tanto, es esencial señalar que 24 instructores, es decir, el 15,6%, tienen un grado deficiente de Técnica en Liderazgo Ético.

Tabla 8

Resultados de la dimensión 2: Psicoafectiva

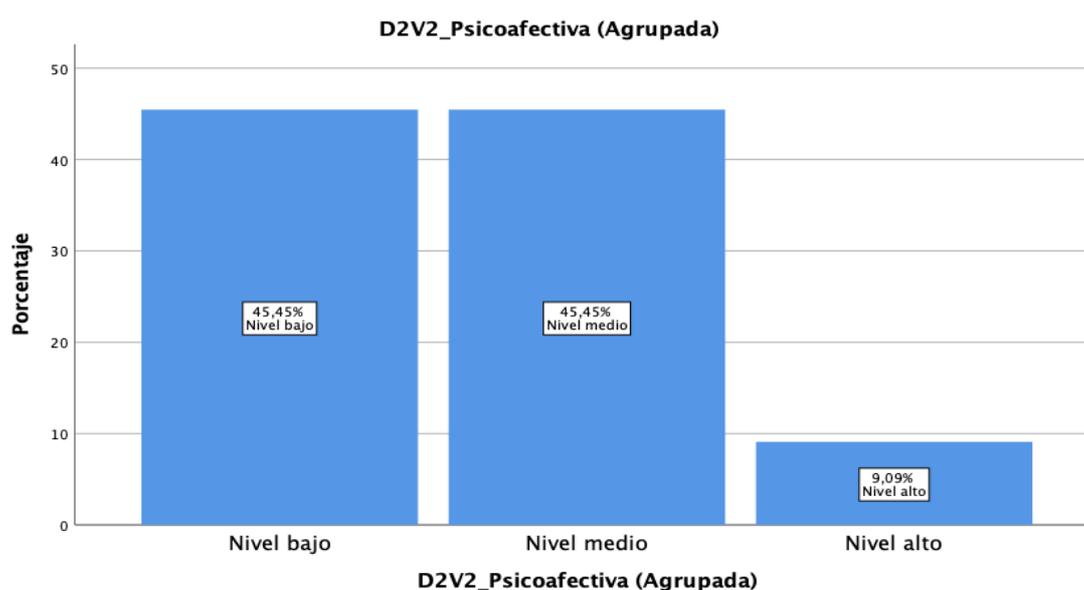
D2V2_Psicoafectiva (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Nivel bajo	70	45,5	45,5	45,5
	Nivel medio	70	45,5	45,5	90,9
	Nivel alto	14	9,1	9,1	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 4

Dimensión 2: Psicoafectiva.



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

La tabla 8 y la figura 4 muestran que, en las instituciones educativas de la provincia de Tarma en 2022, el 9% de los docentes tiene un nivel alto en el componente psicoafectivo del liderazgo ético, con un total de 14 docentes de este tipo. Por el contrario, el 45%, es decir, 70 de 154, de los educadores que trabajan en las escuelas de la provincia de Tarma en 2022, tienen un grado medio de desarrollo en el componente psicoafectivo del Liderazgo Ético. Por eso es crucial destacar que casi la mitad de los educadores (45,5% para ser exactos) tienen carencias en el componente psicoafectivo del liderazgo ético.

Tabla 9

Dimensión 3: Ética.

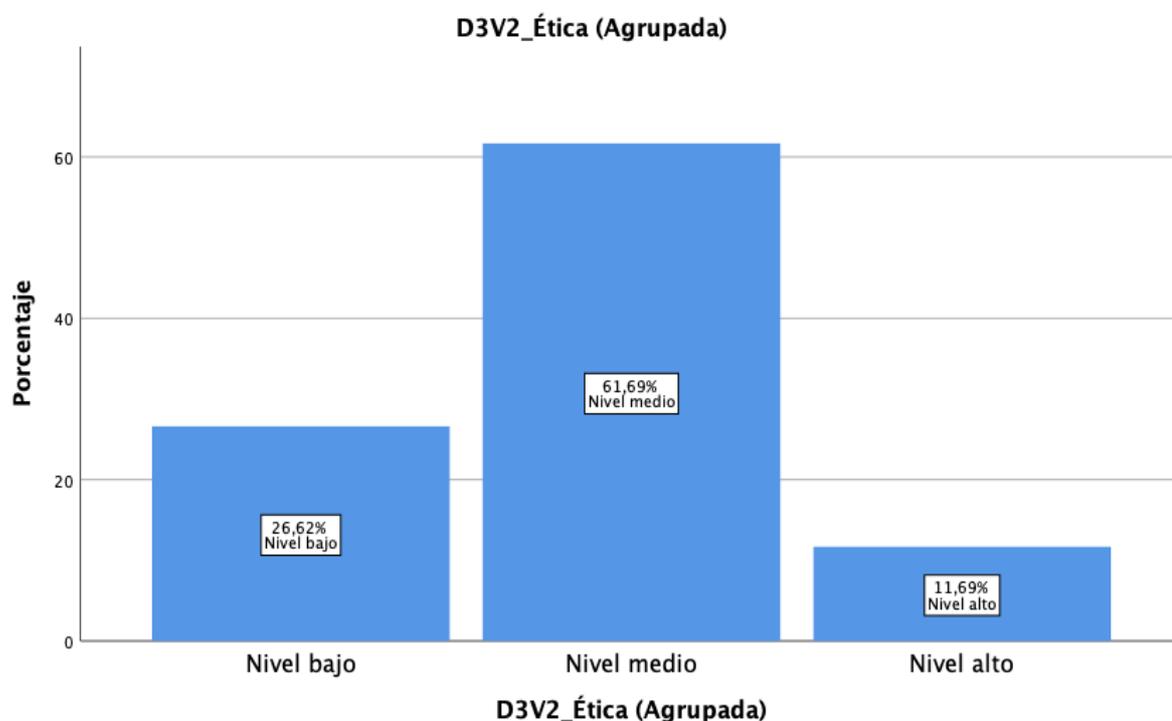
D3V2_Ética (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Nivel bajo	41	26,6	26,6	26,6
	Nivel medio	95	61,7	61,7	88,3
	Nivel alto	18	11,7	11,7	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 5

Dimensión 3: Ética.



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

La Tabla 9 y la Figura 5 muestran que sólo 18 instructores (11,7%) tienen un nivel alto en el componente ético del Liderazgo Ético en las instituciones educativas de la Provincia de Tarma, 2022, mientras que el 61,7% restante de docentes tiene un nivel medio. En consecuencia, es de vital importancia señalar que el 26.6% de los educadores, es decir alrededor de 41 instructores, tienen un nivel bajo en el componente ético del Liderazgo Ético.

Variable: Habilidades sociales

Tabla 12

Resultados generales de la variable: Habilidades Sociales

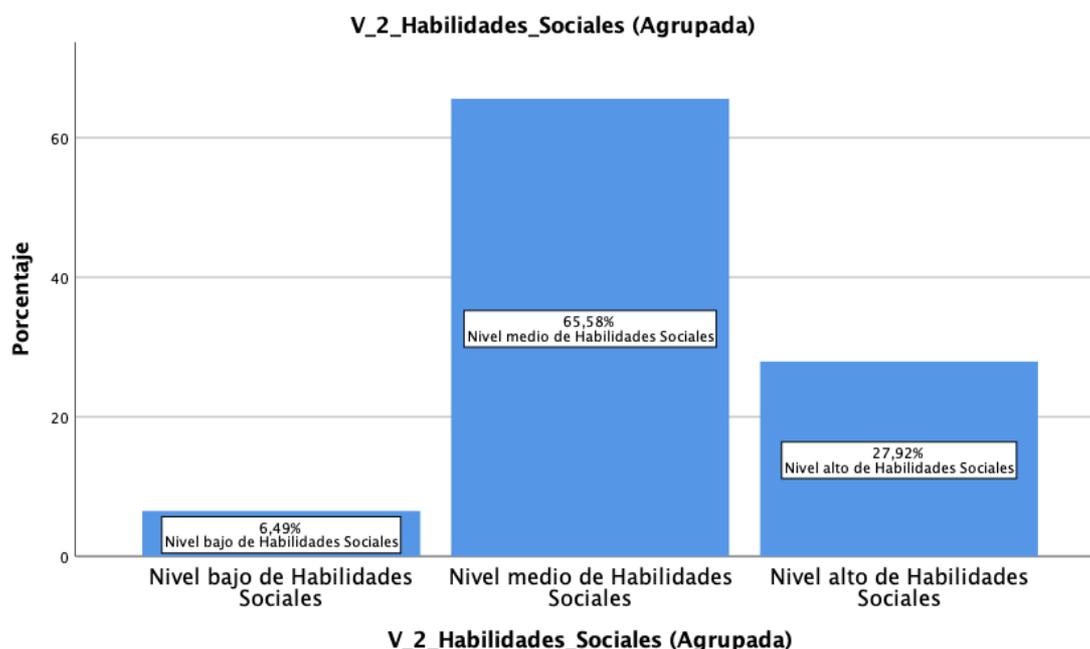
V_2_Habilidades_Sociales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Nivel bajo de Habilidades Sociales	10	6,5	6,5	6,5
	Nivel medio de Habilidades Sociales	101	65,6	65,6	72,1
	Nivel alto de Habilidades Sociales	43	27,9	27,9	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 7

Barras de la variable Habilidades Sociales



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

La Tabla 12 y la Figura 7 muestran que de los 154 educadores que trabajan en las instituciones educativas de Tarma en 2022, el 27,9% (o 43 educadores) tienen un nivel de habilidades sociales superior a la media. 101 de los 154 educadores de los 154 centros educativos de la provincia de Tarma en 2022 tienen un nivel medio de habilidades sociales, es decir, el 65,6%. Debido a esto, es vital tener en cuenta que el 6,5% de los educadores, o 10 instructores, tienen un nivel medio de habilidades sociales.

Tabla 13

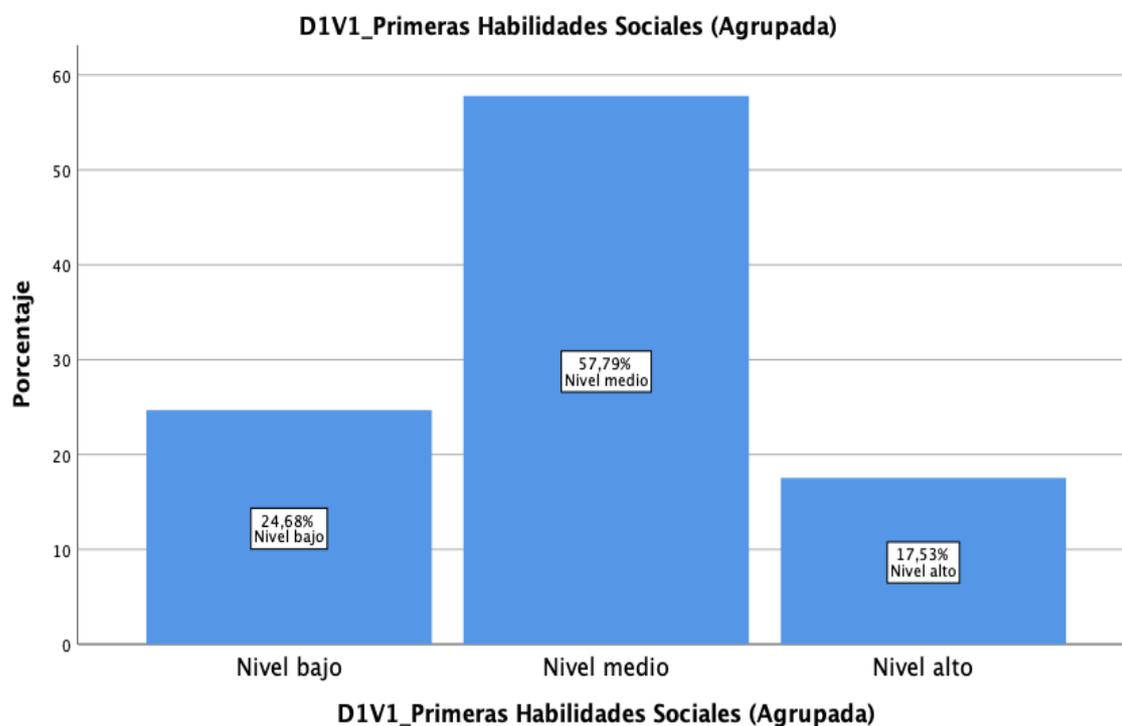
Resultados de la dimensión 1: Primeras Habilidades Sociales

D1V1_Primeras Habilidades Sociales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Nivel bajo	38	24,7	24,7	24,7
	Nivel medio	89	57,8	57,8	82,5
	Nivel alto	27	17,5	17,5	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 8
Dimensión 1: Primeras Habilidades Sociales.



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

El cuadro 13 y el gráfico 8 muestran que 27 de los instructores que trabajan en las escuelas de la provincia de Tarma en el año 2022 tienen un dominio superior a la media de las Primeras Habilidades Sociales. Sin embargo, 89 de los 154 instructores de las instituciones educativas de la provincia de Tarma en 2022 tienen un nivel medio dentro de las Primeras Habilidades Sociales, lo que representa el 57,8%. En consecuencia, hay que destacar el hecho de que 38 profesores -o el 24,7%- tienen un nivel deficiente de Primeras Habilidades Sociales.

Tabla 14

Resultados de la dimensión 2: Habilidades Sociales Avanzadas

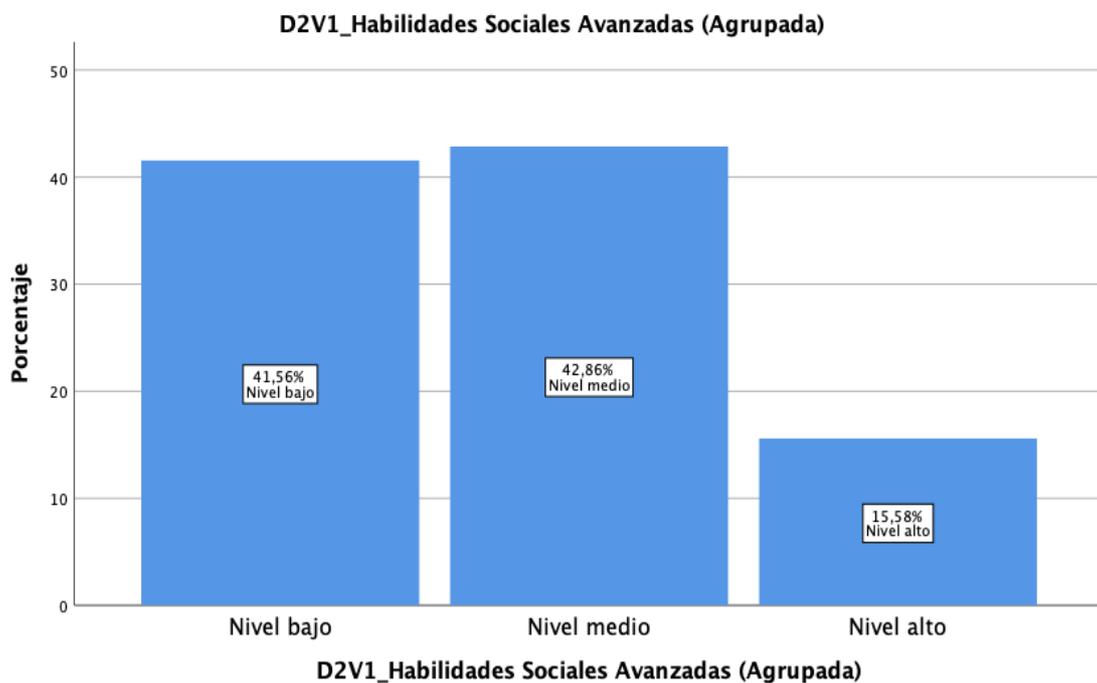
D2V1_Habilidades Sociales Avanzadas (Agrupada)

V		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel bajo	64	41,6	41,6	41,6
	Nivel medio	66	42,9	42,9	84,4
	Nivel alto	24	15,6	15,6	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 9

Dimensión 2: Habilidades Sociales Avanzadas.



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

La Tabla 14 y la Figura 9 muestran que en la provincia de Tarma, en 2022, un total de 24 instructores, o el 15,6%, exhiben Habilidades Sociales Avanzadas en el aula. Sin embargo, 66 de 154 educadores de las instituciones educativas de Tarma en 2022 (o 42,9%) tienen una cantidad moderada de Habilidades Sociales Avanzadas. Por lo tanto, es crucial señalar que 64 educadores -o el 41,6% del personal docente- tienen un dominio limitado de las Habilidades Sociales Avanzadas.

Tabla 15

Dimensión 3: Habilidades relacionadas con los Sentimientos

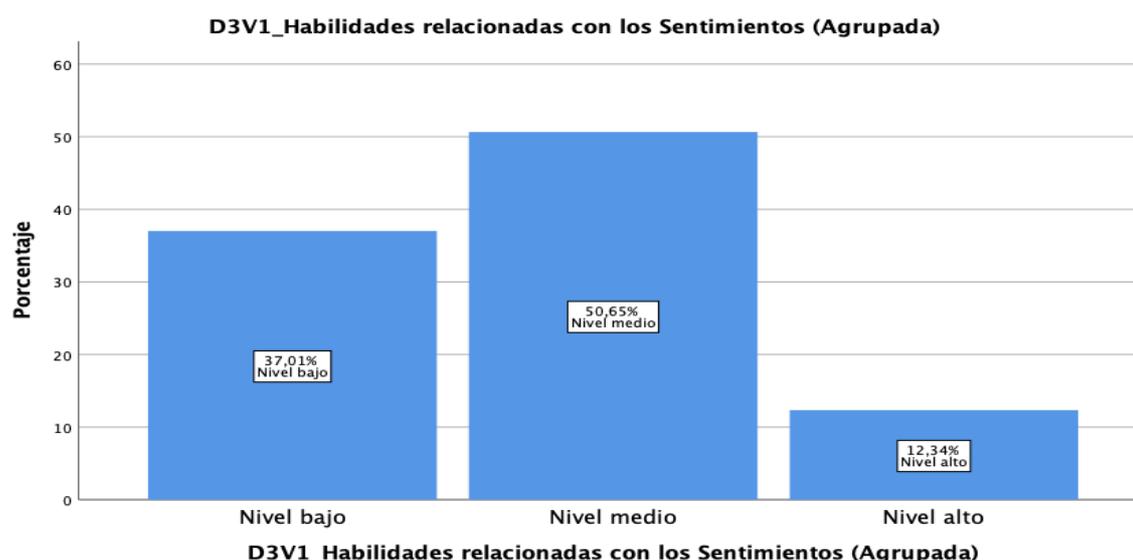
D3V1_Habilidades relacionadas con los Sentimientos (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Nivel bajo	57	37,0	37,0	37,0
	Nivel medio	78	50,6	50,6	87,7
	Nivel alto	19	12,3	12,3	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 10

Dimensión 3: Habilidades con los Sentimientos.



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

La Tab. 15 y Fig. 10 muestran que entre los 19 profesores que trabajaban en las instituciones educativas de la provincia de Tarma en 2022, el 12,34% tenía un nivel de inteligencia emocional superior a la media. Por el contrario, el 50,65 % de los profesores de Tarma de 2022 tienen al menos un nivel medio de inteligencia emocional (Habilidades relacionadas con las emociones). Esto equivale a 78 de 154 profesores. Por lo tanto, es esencial señalar que el 37,01 % de los educadores, es decir, 57 profesores, tienen niveles inadecuados de inteligencia emocional.

Tabla 16

Dimensión 4: Habilidades alternativas a la agresión

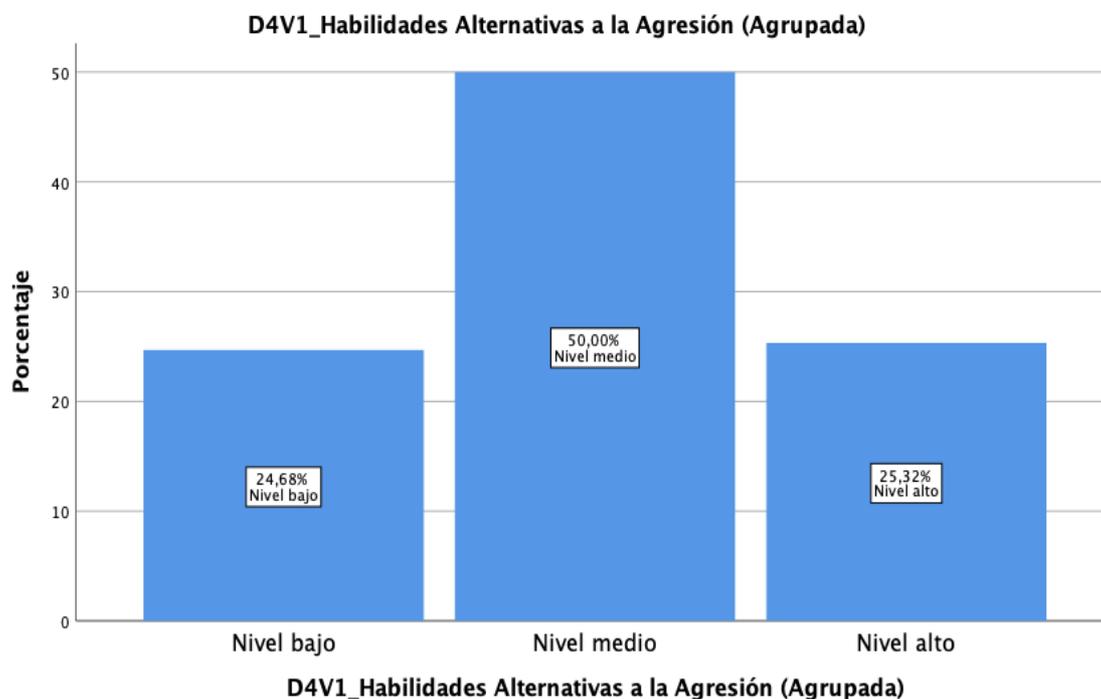
D4V1_Habilidades Alternativas a la Agresión (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Nivel bajo	38	24,7	24,7	24,7
	Nivel medio	77	50,0	50,0	74,7
	Nivel alto	39	25,3	25,3	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 11

Dimensión 4: Habilidades alternativas a la Agresión



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

El cuadro 16 y el gráfico 11 muestran que 39 (o 25,3 %) de un total de 154 educadores de las instituciones educativas de toda la provincia de Tarma en 2022 tienen un alto grado de aptitudes alternativas a la violencia. Por el contrario, 77 (o 50 %) de los 154 educadores de las instituciones educativas de Tarma en 2022 tienen un grado moderado de habilidades alternativas a la hostilidad. Es vital destacar el hecho de que el 24,7%, es decir, 38 instructores, carecen de alternativas adecuadas a la agresividad.

Tabla 17

Dimensión 5: Habilidades para hacer frente al estrés

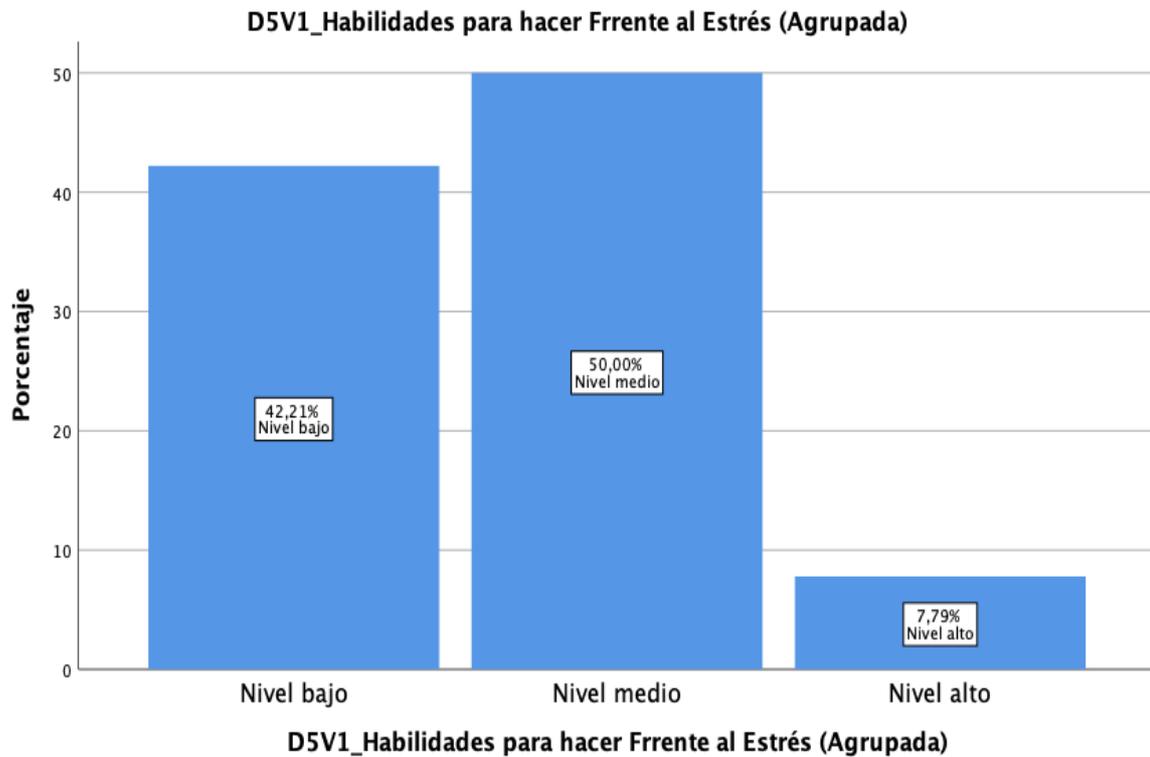
D5V1_Habilidades para hacer Frente al Estrés (Agrupada)

V		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel bajo	65	42,2	42,2	42,2
	Nivel medio	77	50,0	50,0	92,2
	Nivel alto	12	7,8	7,8	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 12

Dimensión 5: Habilidades para hacer frente al estrés.



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

La Tabla 17 y la Figura 12 muestran que 12 educadores de la provincia de Tarma en el año 2022 tienen un grado de capacidad de afrontamiento del estrés superior a la media. Sin embargo, la mitad de los 154 educadores de la provincia de Tarma en 2022 afirman tener al menos cierta capacidad para manejar el estrés. Por eso es crucial destacar el hecho de que el 42,2% de los educadores, es decir, alrededor de 65 instructores, tienen mecanismos de afrontamiento inadecuados para lidiar con el estrés.

Tabla 18

Resultados de la dimensión 6: Habilidades de planificación

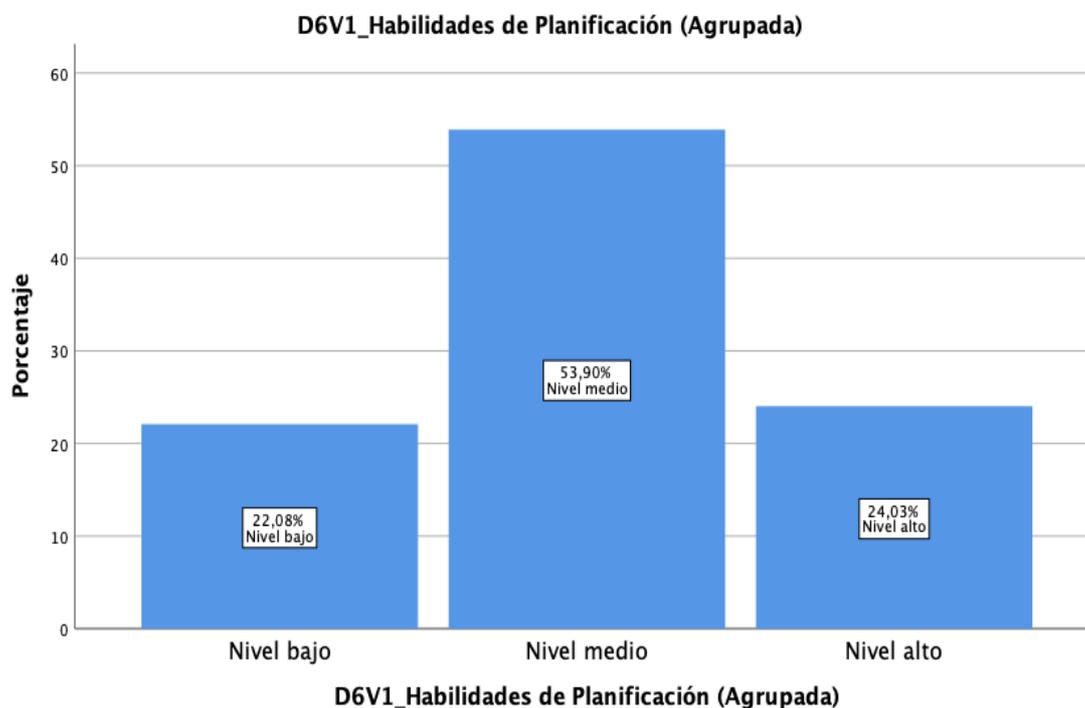
D6V1_Habilidades de Planificación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Nivel bajo	34	22,1	22,1	22,1
	Nivel medio	83	53,9	53,9	76,0
	Nivel alto	37	24,0	24,0	100,0
	Total	154	100,0	100,0	

Nota: Construcción auténtica.

Figura 13

Dimensión 6: Habilidades de planificación



Nota: Construcción auténtica.

Interpretación

El cuadro 18 y el gráfico 13 muestran que en la provincia de Tarma, en 2022, un total de 37 docentes (es decir, el 24%) tienen una gran capacidad de planificación en el aula. De los 154 educadores de las instituciones educativas de Tarma en 2022, 83 (o 53,9%) tienen un grado medio de habilidades de planificación. Por lo tanto, 34 educadores tienen el 22,1% habilidades de planificación deficientes.

4.2 Estadística inferencial

Contrastación de hipótesis

Contrastación de Hipótesis General

Ho: No existe relación positiva entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.

Ha: Existe relación positiva entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.

El nivel específico de significancia fue de 5%, lo que quiere decir 0,05. Además, según este valor de probabilidad, se acepta o rechaza la hipótesis sea alterna o nula. El estadístico de prueba es la (r de Pearson). A continuación, se presenta la correlación estadística:

Tabla 19

Contrastación de hipótesis general.

		Correlaciones	
		V_1_Liderazgo_Ético	V_2_Habilidades_Sociales
V_1_Liderazgo_Ético	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	154	154
V_2_Habilidades_Sociales	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	154	154

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Construcción auténtica.

Se denota una correlación positiva de (0,547). La Sig. (significación bilateral) del SPSS versión 26 es de 0,000 por debajo de 0,05, como puede verse. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho) con un nivel de confianza del 95% (Ha). Es decir: los docentes de las instituciones educativas de la Provincia de Tarma, 2022, muestran una correlación positiva entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19.

Contrastación de Hipótesis Específica 1

Ho: Entre la dimensión técnica del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, no existe una relación positiva.

Ha: Entre la dimensión técnica del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva.

El nivel específico de significancia fue de 5%, lo que quiere decir 0,05. Además, según este valor de probabilidad, se acepta o rechaza la hipótesis sea alterna o nula. El estadístico de prueba es la (r de Pearson). A continuación, se presenta la correlación estadística:

Tabla 20

Contrastación de hipótesis específica 1.

		Correlaciones	
		Dimensión_1_ Técnica_Lider azgo Ético	V2_Habilid ades_Soci ales.
Dimensión_1_Técnica _Liderazgo Ético	Correlación de Pearson	1	,441**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	154	154
V2_Habilidades_Socia les.	Correlación de Pearson	,441**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	154	154

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Construcción auténtica.

Se trata de relación positiva de (0,441). La Sig. (significación bilateral) del SPSS versión 26 es de 0,000 por debajo de 0,05, como puede comprobarse. Por esta razón, tenemos suficiente confianza en la hipótesis alternativa (Ha) para declarar falsa la hipótesis nula (Ho). Es decir que los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tarma, 2022, que poseen habilidades sociales Post Covid-19, tienen un vínculo favorable con el componente técnico del liderazgo ético.

Contrastación de Hipótesis Específica 2

Ho: Entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, NO existe una relación positiva.

Ha: Entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva.

El nivel específico de significancia fue de 5%, lo que quiere decir 0,05. Además, según este valor de probabilidad, se acepta o rechaza la hipótesis sea alterna o nula. El estadístico de prueba es la (r de Pearson). A continuación, se presenta la correlación estadística:

Tabla 21

Contrastación de hipótesis específica 2.

		Dimensión_2_ Psicoafectiva_Liderazgo Ético	V2_Habilidades_Sociales.
Dimensión_2_ Psicoafectiva_Liderazgo Ético	Correlación de Pearson	1	,521**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	154	154
V2_Habilidades_Sociales.	Correlación de Pearson	,521**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	154	154

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Construcción auténtica.

Existe una positiva relación de (0,521). Se ha observado que la Sig. (significación bilateral) mostrada por el SPSS versión 26 es 0,000 inferior a 0,05. Como consecuencia de ello, se opta por aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula (Ho) con un nivel de confianza del 95%. (Ha). Es decir: Existe una asociación favorable entre el componente psicoafectivo del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en los educadores que laboran en las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.

Contrastación de Hipótesis Específica 3

Ho: Entre la dimensión ética del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, no existe una relación positiva.

Ha: Entre la dimensión ética del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva.

El nivel específico de significancia fue de 5%, lo que quiere decir 0,05. Además, según este valor de probabilidad, se acepta o rechaza la hipótesis sea alterna o nula. El estadístico de prueba es la (r de Pearson). A continuación, se presenta la correlación estadística:

Tabla 22

Contrastación de hipótesis específica 3.

		Correlaciones	
		Dimensión_3_Ética_Liderazgo o Ético	V2_Habilidades_Sociales.
Dimensión_3_Ética_Liderazgo Ético	Correlación de Pearson	1	,384**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	154	154
	Correlación de Pearson	,384**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
V2_Habilidades_Sociales.	N	154	154

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Construcción auténtica.

Existe una relación positiva moderada de (0,384). Se ha observado que la Sig. (significación bilateral) mostrada por el SPSS versión 26 es 0,000 inferior a 0,05. Como consecuencia de ello, se opta por aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula (Ho) con un nivel de confianza del 95%. (Ha). Es decir: Existe una asociación favorable entre el componente ético del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 entre los educadores que laboran en las instituciones educativas ubicadas dentro de la Provincia de Tarma, 2022.

V. DISCUSIÓN

Se realizó un estudio de investigación con el objetivo de determinar si existe o no una relación entre el Liderazgo Ético y las Habilidades Sociales Post Covid-19 en los educadores que trabajan en las Instituciones Educativas ubicadas dentro de la Provincia de Tarma, 2022. La comunidad académica y científica se complacerá en saber que esta investigación llegó a una serie de conclusiones que son significativas y oportunas. A continuación, se analiza la investigación desde una perspectiva teórica, metodológica y práctica.

En cuanto a los niveles de Liderazgo Ético, se observa en la Tabla 6 y Figura 2 que de los 154 docentes que laboran en las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, año 2022, el 27,3%, es decir un total de 42 docentes, tienen un nivel alto de Liderazgo Ético, el 57,8% de los 154 educadores que laboran en las instituciones educativas ubicadas dentro de la provincia de Tarma en el año 2022, tienen un grado medio de Liderazgo Ético, lo que representa 89 de dichos educadores. En consecuencia, es esencial llamar la atención sobre el hecho de que el 14,9% de los docentes, es decir, 23 instructores, tienen un grado deficiente de liderazgo ético.

Los hallazgos aquí presentados tienen una relación directa con la investigación realizada por Miras y Longas (2017), quienes indagaron sobre lo siguiente: Liderazgo Pedagógico y Liderazgo Ético: Perspectivas Complementarias del Nuevo Liderazgo Escolar. Se determinó que a lo que nos referimos cuando hablamos de liderazgo ético es mostrar una importante capacidad de empatía hacia el entorno al que se dirige, ser capaz de gestionar las interdependencias entre los actores implicados, y ser capaz de utilizar conscientemente una conducción proactiva del modelo de enseñanza-aprendizaje. Debido a que se ubica dentro de las instituciones educativas y se enfoca en mejorar la formación de los estudiantes, construye relaciones con todos los individuos que son vistos como un componente esencial del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Resultados que se vinculan con el estudio de Correa et al. (2018), quienes publicaron: "Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura". En la que concluyeron que, gran parte de la literatura sobre el liderazgo ético examina la dinámica líder seguidor y los resultados de dicha dinámica. El nivel de análisis

contextual es el que menos se ha explorado, mientras que los niveles individual y organizativo se han investigado en menor medida.

Sobre las **dimensiones de la variable Liderazgo Ético**, se puede observar que, dentro de la **dimensión 1: Técnica**, la Tabla 7 y la Figura 3 muestran que un total de 50 docentes de las instituciones educativas ubicadas dentro de la Provincia de Tarma, 2022, han alcanzado un alto nivel de Técnica en Liderazgo Ético. Esto representa el 32,5% del total de docentes. Por otro lado, 80 de los 154 docentes que laboran en las Instituciones Educativas ubicadas dentro de la Provincia de Tarma, 2022, tienen un nivel medio de Técnica dentro del Liderazgo Ético. Esta cifra representa el 51.9% del total. En consecuencia, es fundamental resaltar que el 15.6% de los educadores, es decir 24 instructores, tienen un grado de Técnica deficiente en Liderazgo Ético. Esta cifra representa el total de profesores que entran en esta categoría.

Por otro lado, dentro de la **dimensión 2: Psicoafectiva**, la Tabla 8 y la Figura 4 demuestran que hay un total de 14 docentes en las instituciones educativas de la Provincia de Tarma, 2022 que tienen un nivel alto en el componente Psicoafectivo del Liderazgo Ético. Esto representa el 9,1% de los docentes de dichas instituciones educativas. Por otro lado, 70 de los 154 docentes que laboran en las instituciones educativas ubicadas en la Provincia de Tarma, 2022, tienen un nivel medio de competencia en el componente Psicoafectivo del Liderazgo Ético, lo que representa el 45.5% del total. En consecuencia, es fundamental destacar que el 45,5% de los docentes, es decir 70 docentes, tienen un nivel bajo en el componente Psicoafectivo del Liderazgo Ético. Esta es una estadística importante a destacar.

Mientras que, sobre la **dimensión 3: Ética**, la Tabla 9 y la Figura 5 muestran que el 11.7% (o 18) de los profesores que trabajan en instituciones educativas ubicadas en la Provincia de Tarma, 2022 tienen un nivel alto dentro de la dimensión ética del Liderazgo Ético. El 61.7% (o 95) docentes tienen un nivel medio dentro de la dimensión ética del Liderazgo Ético. En consecuencia, es esencial llamar la atención sobre el hecho de que el 26,6% de los profesores, es decir, sólo 41 instructores, tienen un nivel bajo dentro del componente ético del Liderazgo Ético. Se trata de una estadística extremadamente preocupante.

Estos hallazgos se relacionan con el estudio de Jordi et al. (2019), quienes desarrollaron una investigación titulada: *Liderazgo ético de comunidades educativas en contextos de incertidumbre*, estudio realizado en la Universidad de Barcelona, España”. Concluyó que, a lo largo de la herencia occidental, especialmente en relación con las naciones latinoamericanas, ha crecido una base axiológica de la ética en el liderazgo educativo. Hay un trípode de inteligencia en el liderazgo educativo, con la primera pata alcanzada por la gestión educativa, la segunda alcanzada por el liderazgo ético y la tercera alcanzada por la complejidad educativa, que sirven para facilitar el desarrollo de los cambios sociales y culturales basados en las virtudes éticas.

Mientras que los **niveles específicos de la variable Habilidades Sociales**, se muestra la Tabla 12 y la Figura 7, los cuales demuestran que un total de 43 educadores de un total de 154 que trabajan en instituciones educativas dentro de la Provincia de Tarma, 2022, tienen un alto nivel de habilidades sociales. Esto representa el 27,9% del total de educadores. Por otro lado, el 65,6% (o 101) de los profesores que trabajan en las 154 instituciones educativas situadas dentro de la Provincia de Tarma en 2022 tienen un nivel medio de habilidades sociales, un grado medio de competencia social. En consecuencia, es esencial llamar la atención sobre el hecho de que el 6,5% de los docentes, lo que equivale a 10 profesores, tienen un nivel deficiente de habilidades sociales.

Estos resultados demuestran la relevancia del estudio de Tapia y Cubo (2017), sobre: *Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos*. Llegó a la conclusión de que considera esencial que alumnos e instructores mantengan relaciones positivas entre sí en el aula cultivando y haciendo uso de sus habilidades sociales. La mayoría de los participantes coincidieron en que la empatía, la solidaridad y la comunicación eran los rasgos más significativos entre los muchos que los interesados consideran más importantes. Estas habilidades se imprimen en un espacio relacional y cultural que les da sentido y propósito dentro de un entorno concreto.

Por el contrario, la Tabla 13 y la Figura 8 revelan que entre los 27 educadores que trabajaban en las instituciones educativas de la provincia de Tarma en el año 2022, el 17,5% tenía un nivel alto en la primera dimensión de la variable

habilidades sociales: Primeras Habilidades Sociales. Sin embargo, 89 de los 154 educadores de las Instituciones Educativas de la provincia de Tarma en el año 2022 tienen un nivel medio dentro de las Primeras Habilidades Sociales, lo que constituye el 57,8%. En consecuencia, hay que resaltar el hecho de que 38 profesores -o el 24,7% del personal docente- tienen un nivel deficiente de Primeras Habilidades Sociales.

Por otro lado, la Tabla 14 y la Figura 9 muestran que el 15,6%, es decir 24 instructores, tienen un alto grado de Habilidades Sociales Avanzadas en la dimensión 2: Habilidades Sociales Avanzadas entre las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. Sin embargo, 66 de 154 educadores de las instituciones educativas de Tarma en 2022 (o 42,9%) tienen un grado moderado de Habilidades Sociales Avanzadas. Por lo tanto, es crucial señalar que 64 educadores -o el 41,6% de la fuerza docente- tienen una competencia limitada en Habilidades Sociales Avanzadas.

Además, la Tabla 15 y la Figura 10 revelan que el 12,3%, es decir, 19 educadores, tienen un nivel alto de Habilidades relacionadas con los Sentimientos al estrés en la dimensión 3: Conocimiento de las Emociones. Sin embargo, 78 de los 154 educadores de las instituciones educativas de Tarma en 2022 (o el 50,6%) tienen habilidades en el rango medio conectadas con el estrés. En consecuencia, 57 educadores -el 37,0 %- muestran una falta de competencia en las Habilidades relacionadas con los Sentimientos de estrés.

Estos resultados validan la propuesta de Jaramillo y Guzmán (2019), quienes afirmaron que, en la educación infantil, las habilidades sociales no verbales y el trabajo en grupo se enfatizan a través de un enfoque en los lenguajes expresivos y el juego. Mientras que en la escuela primaria, donde se hace más hincapié en la comunicación verbal, los alumnos desarrollan un sentido de la independencia y mejoran sus habilidades sociales.

No obstante, la tabla 16 y la figura 11 muestran que el 25,3%, es decir, un total de 39 educadores, de las instituciones educativas de toda la provincia de Tarma en 2022 tienen un alto grado de habilidades alternativas a la violencia en la dimensión 4: Habilidades alternativas a la agresión. Por el contrario, 77 (o 50 %) de los 154 educadores de las instituciones educativas de Tarma en 2022 tienen un grado moderado de habilidades alternativas a la hostilidad. Así, es esencial

destacar el hecho de que el 24,7%, es decir, 38 instructores, tienen un nivel deficiente de habilidades alternativas a la agresividad.

La Tabla 17 y la Figura 12 muestran que 12 (o 7,8%) educadores de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma en 2022 obtuvieron un puntaje alto en el componente que mide su capacidad para afrontar el estrés. Sin embargo, la mitad (o 50 %) de los 154 educadores de la provincia de Tarma en 2022 declaran tener al menos cierta capacidad para manejar el estrés. En consecuencia, 65 educadores -o el 42,2% del total- tienen estrategias de afrontamiento inadecuadas para lidiar con el estrés en el lugar de trabajo.

Finalmente, la Tabla 18 y la Figura 13 muestran que en la dimensión 6: Habilidades de Planificación, un total de 37 educadores (o 24%) tienen un nivel alto de Habilidades de Planificación en las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. De los 154 educadores de las instituciones educativas de Tarma en 2022, 83 (o 53.9%) tienen un grado medio de habilidades de planificación. Por lo tanto, 34 educadores representan el 22,1% del cuerpo docente tienen un nivel deficiente de habilidades de planificación.

Resultados que refuerzan las conclusiones del estudio realizado por Saldaña y Reátegui (2017), investigaron: “El rol de las habilidades sociales en la aplicación de un método para desarrollar el aprendizaje cooperativo: el aprendizaje basado en proyectos”. La Pontificia Universidad Católica del Per sirvió de sede. Mientras colaboraban en la finalización de proyectos basados en la investigación y ponían en práctica lo que habían aprendido, los estudiantes tuvieron la oportunidad de aprender unos de otros. Pudieron poner en práctica sus habilidades interpersonales y trabajar juntos para lograr más.

Además, coinciden los hallazgos con lo realizado por Vega (2018), realizó la siguiente tesis: “Gestión de habilidades sociales y emocionales de los docentes para mejorar los aprendizajes en los estudiantes de la Institución Educativa Pública Rafael Gastelua”. La autora concluye que el objetivo de este método es crear una atmósfera de entusiasmo y anticipación para las reuniones de la comunidad de aprendizaje, lo que a su vez crea un entorno positivo y motivador para el aprendizaje. Un buen líder educativo debe trabajar por la reforma económica y a través del plan de intervención pretende conseguir el nivel de compromiso y la complicidad dispuesta a asumir responsabilidades de todos los agentes educativos

con el fin de mejorar el rendimiento académico y las competencias interpersonales y emocionales de los alumnos mediante el uso de las habilidades sociales - comunicativas propias del líder.

Los docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, muestran una correlación positiva entre el liderazgo ético y las habilidades sociales en la prueba Post Covid-19. De acuerdo a una correlación positiva Pearson $r=0,547$ con una Sig. (significación bilateral) de $0,0000,05$. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95%, se decidió rechazar la hipótesis nula (H_0) y adoptar la hipótesis alternativa (H_a).

Hallazgos que corroboran los de un estudio de Luna (2018), quien analizó la relación entre la competencia interpersonal de los docentes y el rendimiento académico de sus alumnos en el sistema escolar Chica, San Martín. Se demostró que la competencia social de los docentes se relaciona directa ($Rho=0,753$) y significativamente ($p=0,000$) con su desempeño laboral en las Instituciones Educativas del distrito de Uchiza, San Martín, 2018. Los resultados de las pruebas realizadas a la hipótesis antes mencionada aportan evidencia sustancial de correlación.

Ahora bien, dentro de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia que existe una correlación positiva entre la dimensión técnica del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en los educadores de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma en el año 2022. De acuerdo a la correlación r de Pearson positiva de (0.441) , con una Sig. (significación bilateral) de 0.000 menor a 0.05 . Por lo tanto, se determinó que la H_0 era falsa y se aceptó la hipótesis H_a con un grado de confianza del 95% (H_a).

Del mismo modo, los resultados de la prueba de la Hipótesis 2 revelan una correlación favorable entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y las habilidades sociales de esos rasgos. Profesores de las escuelas de la provincia de Tarma tras la implantación de Covid-19, 2022. Según una correlación positiva Pearson $r = 0,521$, con una Sig. (significación bilateral) de $0,000 0,05$. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa (H_a) y se rechazó la hipótesis nula (H_0) con un nivel de confianza del 95%.

Por último, pero no por ello menos importante, la prueba de la tercera hipótesis revela una correlación positiva entre el componente ético del liderazgo

ético y las habilidades sociales. Profesores de las escuelas de la provincia de Tarma tras la aplicación de Covid-19, 2022. Como indica la correlación r de Pearson positiva de (0,384) y la Sig. (significación bilateral) de 0,000 inferior a 0,05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa (H_a) y se rechazó la hipótesis nula (H_0) con un nivel de confianza del 95%.

Bejarano (2020) realizó una investigación para su tesis titulada "Habilidades sociales y competencias directivas de los colegios secundarios de la Región Lima Provincias en el año 2019", que se relaciona con estos resultados. Se descubrió que las habilidades interpersonales de los docentes y su capacidad de gestión tienen una fuerte correlación en este estudio de las universidades y colegios de Lima.

En general, los resultados del estudio sugieren que todos los educadores del país podrían beneficiarse de un impulso a sus índices de Liderazgo Ético y un fortalecimiento de sus mecanismos de Habilidades Sociales, como lo demuestra la correlación entre el Liderazgo Ético Post-Covid-19 y las Habilidades Sociales en las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma en 2022.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Existe relación positiva entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. Según la correlación de r Pearson positiva de (0,547), con una Sig. (significancia bilateral) de 0.000 menor a 0.05 a un nivel de confianza de 95%.

Segundo:

Entre la dimensión técnica del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva. Según la correlación de r Pearson positiva de (0,441), con una Sig. (significancia bilateral) de 0.000 menor a 0.05 a un nivel de confianza de 95%.

Tercero:

Entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva. Según la correlación de r Pearson positiva de (0,521), con una Sig. (significancia bilateral) de 0.000 menor a 0.05 a un nivel de confianza de 95%.

Cuarto:

Entre la dimensión ética del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva. Según la correlación de r Pearson positiva de (0,384), con una Sig. (significancia bilateral) de 0.000 menor a 0.05 a un nivel de confianza de 95%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A la comunidad educativa, fomentar la investigación integral del vínculo con el Liderazgo Ético y las Habilidades Sociales Post Covid-19 en los educadores que laboran en las Instituciones Educativas ubicadas dentro de la Provincia de Tarma, 2022. Además, el desarrollo de investigaciones en diversos ámbitos para mejorar los mecanismos que permitan producir formas de ampliar y maximizar los índices de liderazgo ético, y lo más importante, la formación de respuestas precisas en beneficio de las habilidades sociales de los docentes.

Segunda:

Se propone que las administraciones académicas de las escuelas públicas y privadas de todo el país construyan o desarrollen programas para organizar programas que mejoren el comportamiento ético y social y emocional post-Covid-19 en los educadores de la zona y de todo el país.

Tercera:

A las entidades públicas, pero en cambio organizaciones, para capacitar a los docentes en el desarrollo de medios para fortalecer las Habilidades Sociales, como estímulo afectivo y cognitivo para el backtesting y herramientas de análisis de hechos sociales, económicos, culturales y educativos a nivel regional, nacional e internacional.

Cuarta:

A los administradores del Ministerio de Educación, sugerir y poner en acción políticas investigativas y críticas en el contexto del actual sistema educativo. El objetivo es generar temas y conocimientos que permitan a los profesores formarse en los campos de la gestión ética y las habilidades interpersonales post-Covid-19.

REFERENCIAS

- Arrogante, Ó. (2017). *Estrategias de Habilidades Socialeslaboral en Enfermería*. Revista Metas de Enfermería. N°10 volumen 19. Recuperado en <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81011/estrategias-de-afrontamiento-al-estres-laboral-en-enfermeria/>
- Becerra, B., Tongombol, E., Montañez, Y. (2022). Estilos de Habilidades Sociale sdurante la pandemia por Covid-19 en estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Privado Bernabé Cobo - Cusco, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1409>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (2da ed.). Lima: San Marcos.
- García A. (2018). *Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Lima.
- Goldstein, A., Sprafkin, Q., Gershaw, O. y Klein, E. (2016). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia*. Editorial Roca.
- Huamán, A. (2018). Habilidades sociales en estudiantes de quinto año de nivel secundaria de una institución educativa de Chiclayo 2015. Recuperado de <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/107/1/ana%20huaman%20UMB.pdf>.
- Katz, L. y MC Clelland, D. (2019). *La influencia del factor social en el desarrollo de las habilidades de interacción social en escolares de niveles básicos de California*. (Tesis de Doctorado). Universidad de California.
- López, N. (2018). *Las habilidades sociales y comunicativas de los estudiantes*. (Tesis de Maestría). Universidad de Navarra.
- Monjas, I. (2016). *Programa de enseñanza de habilidades sociales para adolescentes y niñas en edad escolar*. CEPE
- Navarro, R. (2020). *Habilidades sociales, determinan el éxito académico*. (Tesis de Doctorado). Universidad Red Científica.

- Zavala, M. (2017). *Habilidades sociales de los enfermeros docentes del Departamento Académico de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Alberti y Emmons (2017). *Está en su perfecto derecho*. España-Madrid: Thomson
- Arias F. (2016). *El Proyecto de investigación*. 6ta Ed. Caracas: Episteme.
- Aylwin (2016). *Desempeño y Habilidades Sociales*. España: Thomson.
- Banco Mundial [BM]. (2019). *Los maestros en América Latina*. Estados Unidos.
- Bandura, A. (2015). *Modelación de habilidades sociales*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Bandura, A. (2016). *Modelación de habilidades sociales*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Bretel (2018). *Evaluación del docente*. México: Mc Graw Hill.
- Briones G. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Colombia: Arfo.
- Brueil, C. (2015). *La escuela multicultural*: Barcelona: Paidós
- Buendía (2018). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. España: Mc Graw Hill.
- Caballo, V. (2015). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Mc Graw Hill
- Caballo, V. (2015). *Manual de evaluación y entrenamiento de habilidades sociales*. (7a Ed). España: Siglo XXI.
- Cattan, A.(2017). *Estudio comparativo de autoestima y habilidades sociales en pacientes adictos de una comunidad terapéutica*. Argentina.
- Carrasco (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima Perú: San Marcos.
- Cid, Méndez y Sandoval (2018). *Investigación: Fundamento y metodología*. México. Pearson
- Chiavenato, I. (2016). *Introducción a la teoría general de la administración*. (4a. Ed). Colombia: Mc Graw Hill.
- Escorra, L.M. (2018). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. Revista de Psicología, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fernández, M. (2015). *Desarrollo de la competencia social en el alumnado infantil como prevención del desarrollo de conductas de riesgo*. [Tesis de Maestría, UNE]. Repositorio Institucional

<http://argijokin.blogcindario.com/2010/03/11204-marionetas-que-ensenan-a-convivir-a-los-ninos.html>.

- Fernández, T. (2015). *Diseño y desarrollo del trabajo de investigación*. Trujillo: UCV.
- Feist y Feist (2016). *Teorías de la personalidad*. España: Mc Graw Hill.
- García A. (2015). Estudio sobre: *habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios*, Lima – Perú,
- García, C. (2015). *Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. [Tesis de Maestría, UNE]. Repositorio Institucional <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/686/68601108.pdf>.
- Goldstein, Sprafkin, Gershaw y Klein (2016). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia*. España: Martínez Roca.
- Hernández, Fernández y Baptista (2017). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández (2017). *Clima Institucional*. México: Mc Graw Hill
- Herrera, A. (2018). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. Santa Fé de Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Hidalgo, M. (2019). *Moderna gestión pedagógica*. Perú: Amex.
- Katz, L. y MC Clelland, D. (2015). *La influencia del factor social en el desarrollo de las habilidades de interacción social en escolares de niveles básicos de California*. [Tesis Doctoral, UNHA]. Repositorio Institucional <http://sobresalientesmx.blogspot.com/>.
- Kerlinger, F. y Lee. (2018). *Investigación del comportamiento*. (3ra Ed). México: Mc Graw Hill.
- Lazarus (2018). *Técnica de terapia asertivo*. Colombia: Pearson
- Lazarus (2019). *Técnica de terapia asertivo*. Colombia: Pearson
- López, N. (2018). *Las habilidades sociales y comunicativas de los estudiantes de Pamplona*. [Tesis de Maestría, UNE]. Repositorio Institucional <http://www.unav.es/noticias/040806-04.html>.
- Meza, J. (2017) *programa de competencia social "Ser persona y relacionarse" con alumnado de Educación Secundaria Obligatoria*. [Tesis Doctoral, UNBA]. Repositorio Institucional http://www.edu.gva.es/eva/docs/programas_exp/verdadero_reto.pdf.

- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). *Marco del buen desempeño*. Perú: DG MED.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Perú-Lima.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). *Desempeño docente*. Chile.
- Monjas, I. (2016). *Programa de enseñanza de habilidades sociales para niños y niñas en edad escolar*. Madrid: CEPE
- Navarro, R. (2016). *Habilidades sociales ¿determinan el éxito académico?*. [Tesis Doctoral, Universidad Red Científica]. Repositorio Institucional <http://www.redcientifica.com/doc/doc200306230601.html>.
- Pades, A. (2017). *Habilidades sociales en enfermería: Propuesta de un programa de intervención*. [Tesis de maestría, Universidad de les Illes Balears]. Repositorio Institucional <http://www.tesisenxarxa.net/TESIS UIB/AVAILABLE/TDX-0209105-145134//tapj1de1.pdf>.
- Paula, A. (2016). *Concepto de habilidades sociales*. México: Mc Graw Hill.
- Pérez, I. (2018). *Habilidades sociales: educar hacia la autoeducación*. España: Horsori.
- Pino, G. (2017). *Manual de la Investigación científica*. Perú: Pinosa
- Phillips y Zigler. (2017). *Competencia social en adultos institucionalizado*. México: Mc Graw Hill.
- Poggi, F. (2016). *Las instituciones educativas, Cara y ceca*. Buenos aires: Troquel.
- Reynaldo A. (2017). *El comercio suplemento dominical*. Artículo entorno a la felicidad.
- Salter (2015). *Terapia de los reflejos condicionados*. México: Pearson.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (2a ed). Perú: Mantaro.
- Sierra B.(2018). *Tesis doctoral y trabajo de investigación científica*. Madrid.
- Sierra, R. (2018). *Técnicas de investigación social*. México: Paraninfo.
- Trower, Bryant y Argyle. (2016). *Enfoque psicosocial en el terreno laboral y organizacional*.
- Vallés, A. y Vallés, C. (2018). *Habilidades sociales*. España: Marfil.
- Wilson (2016). *Manual de organización e instituciones educativas*. España

Wolpe (2016). *Psicoterapia por inhibición recíproca*. España: Marfil.

Zárate, (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de El Tambo*.

Zavala, M. (2017). *Habilidades sociales de los enfermeros docentes del Departamento Académico de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (Tesis Magistral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo Ético y Habilidades Sociales Post Covid-19 en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022. Autor: Solís Silva Aydeé						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>A. ¿Qué relación existe entre la dimensión técnica y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022?</p> <p>B. ¿Qué relación existe entre la dimensión psicoafectiva y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022?</p> <p>C. ¿Qué relación existe entre la dimensión ética y las habilidades sociales</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar la relación que existe entre la dimensión técnica del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.</p> <p>B. Determinar la relación que existe entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.</p> <p>C. Determinar la relación que existe entre la dimensión ética del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación positiva entre el liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>A. Entre la dimensión técnica del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva.</p> <p>B. Entre la dimensión psicoafectiva del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva.</p> <p>C. Entre la dimensión ética del liderazgo ético y las habilidades sociales Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la</p>	Variable 1: Liderazgo ético			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Técnica	Demuestra competencia Muestra comunicación Resuelve los conflictos organizacionales Demuestra una correcta toma de decisiones Desarrolla un trabajo en equipo	1 al 7	Escala Ordinal 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. Algunas veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre
			Psicoafectiva	Demuestra un autoconocimiento pleno Afirma la empatía Muestra adaptabilidad ante diversas situaciones Reconoce procesos. Muestra confianza	8 al 14	
			Ética	Impulsa la coherencia ética Enfatiza en la justicia Determina un compromiso de servir Muestra responsabilidad ética	15 al 20	
			Variable 2: Habilidades sociales			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Primeras habilidades sociales	a) Sabe escuchar atentamente. b) Da inicio y mantiene un diálogo. c) Da las gracias oportunamente. d) Se relaciona fácilmente con las demás personas.	1 al 5	Escala Ordinal 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. Algunas veces. 4. Casi siempre.
			Habilidades sociales avanzadas	a) Pide ayuda oportunamente b) Decide participar libremente. c) Da y sigue instrucciones acertadamente. d) Acostumbra disculparse asertivamente. e) Logra persuadir a los demás.	6 al 10	
			Habilidades relacionadas con los sentimientos	a) Intenta conocer los propios sentimientos. b) Expresa sus sentimientos a los demás. c) Comprende y persuade los sentimientos ajenos. d) Interés y preocupación de los demás.	11 al 15	

Post Covid-19 en docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022?		Provincia de Tarma, 2022, existe una relación positiva.	Habilidades alternativas a la agresión	a) Sabe pedir permiso oportunamente. b) Ayuda a los demás oportunamente. c) Logra negociar asertivamente. d) Logra controlar sus emociones. e) Defiende sus propios derechos con sustento.	16 al 20	5. Siempre
			Habilidades para hacer frente al estrés	a) Evita los problemas con los demás. b) Sabe responder a una queja imparcialmente. c) Expresa entusiasmo después de un deporte. d) Trata de mitigar la vergüenza.	21 al 25	
			Habilidades de planificación	a) Considera posibilidades y reconoce acontecimientos. b) Toma una decisión acertada. c) Determina sus propias habilidades. d) Recoge información selecta. Justicia Compromiso de servir	26 al 30	
Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
<p>Tipo de estudio según su Método: Método Deductivo</p> <p>Tipo de estudio según Enfoque: Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio según su Finalidad: Investigación Básica</p> <p>Tipo de estudio según su Nivel: Investigación Descriptiva</p>	<p>Población: 154 docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma</p> <p>Tamaño de muestra: Estuvo conformada por la misma cantidad de docentes de la población, es decir estará conformada por 154 docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma.</p> <p>Técnica de muestreo: censal</p>	<p>Variable 1: Liderazgo ético</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Habilidades Sociales</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar el uso, generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas. Contenido referido: Población, Muestra</p> <p>INFERENCIAL: Parte de la estadística que comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una parte de esta. Su objetivo es obtener conclusiones útiles para hacer deducciones sobre una totalidad, basándose en la información numérica de la muestra. Se ocupa de estudiar lo que ocurrirá, lo que sucederá con Eventos futuros. Estimar utilizando datos de la Muestra para llegar a conclusiones acerca de la Población y tomar decisiones.</p> <p>Se utilizó la prueba estadística de r Pearson</p>			

Anexo 02: Operacionalización de variables

MÁTRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: LIDERAZGO ÉTICO

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo ético	Ramos (2019), sostiene como “un grupo de excelentes prácticas de administración, aplicadas a la consecución de fines empresariales, tiene capacidad para generar costo agregado en procesos, productos, servicios y en el capital humano” (p.123).	La presente variable estará compuesta por 03 dimensiones: Técnica, psicoafectiva, ética. Para ello, se establece como escala de valoración: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.	Técnica	Demuestra competencia	Ordinal: 1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: Algunas veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre
				Muestra comunicación	
				Resuelve los conflictos organizacionales	
				Demuestra una correcta toma de decisiones	
			Psicoafectiva	Desarrolla un trabajo en equipo	
				Demuestra un autoconocimiento pleno	
				Afirma la empatía	
				Muestra adaptabilidad ante diversas situaciones	
			Ética	Reconoce procesos.	
				Muestra confianza	
				Impulsa la coherencia ética	
				Enfatiza en la justicia	
				Determina un compromiso de servir	
Muestra responsabilidad ética					

Anexo 03: Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: HABILIDADES SOCIALES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Habilidades Sociales	Bandura (2017), quien sostiene que “la observación permite que las personas aprendan sin aplicar ningún comportamiento” (p. 18). Considerando que, la gente se fija en cosas como la vida vegetal y animal, las cascadas, las fases de la luna y las estrellas	La presente variable estará compuesta por 06 dimensiones: Primeras habilidades sociales, Habilidades sociales avanzadas, Habilidades relacionadas con los sentimientos, Habilidades alternativas a la agresión, Habilidades para hacer frente al estrés, Habilidades de planificación. Para ello, se establece como escala de valoración: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Nunca.	Primeras habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> a) Sabe escuchar atentamente. b) Da inicio y mantiene un diálogo. c) Da las gracias oportunamente. d) Se relaciona fácilmente con las demás personas. 	Ordinal: 1: Nunca. 2: A veces. 3: Siempre
			Habilidades sociales avanzadas	<ul style="list-style-type: none"> a) Pide ayuda oportunamente b) Decide participar libremente. c) Da y sigue instrucciones acertadamente. d) Acostumbra disculparse asertivamente. e) Logra persuadir a los demás. 	
			Habilidades relacionadas con los sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> a) Intenta conocer los propios sentimientos. b) Expresa sus sentimientos a los demás. c) Comprende y persuade los sentimientos ajenos. d) Interés y preocupación de los demás. 	

			Habilidades alternativas a la agresión	<ul style="list-style-type: none"> a) Sabe pedir permiso oportunamente. b) Ayuda a los demás oportunamente. c) Logra negociar asertivamente. d) Logra controlar sus emociones. e) Defiende sus propios derechos con sustento.
			Habilidades para hacer frente al estrés	<ul style="list-style-type: none"> a) Evita los problemas con los demás. b) Sabe responder a una queja imparcialmente. c) Expresa entusiasmo después de un deporte. d) Trata de mitigar la vergüenza.
			Habilidades de planificación	<ul style="list-style-type: none"> a) Considera posibilidades y reconoce acontecimientos. b) Toma una decisión acertada. c) Determina sus propias habilidades. d) Recoge información selecta. Justicia Compromiso de servir

Anexo 04: Instrumento de medición

Variable a medir: Liderazgo ético

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIÓN 1: TÉCNICA	1	2	3	4	5
01	¿Para Ud., el director posee un alto nivel de conocimiento para asumir responsabilidades de su puesto de trabajo?					
02	¿Con que frecuencia el director hace uso de sus influencias basadas en la utilización de la fuerza (coacción, chantaje, etc.)?					
03	¿En su centro de labores, frente una situación crítica o bajo desempeño en los docentes, el director mantiene una actitud positiva?					
04	¿Para Ud, el director establece una comunicación fluida, permitiendo que los docentes expongan sus inquietudes y sugerencias?					
05	¿Al existir conflictos dentro de la institución educativa, el director resuelve oportunamente los problemas desde una comprensión de todas las partes implicadas?					
06	¿Cree Ud. Que el director toma decisiones apropiadas anticipándose a las consecuencias que conlleva dicha acción?					

07	¿Frecuentemente el director inmediato incentiva la participación de todos los miembros de la organización en equipos de trabajo con el fin agilizar tareas y cohesionar al grupo?					
Nº	DIMENSIÓN 2: PSICO AFECTIVA	1	2	3	4	5
08	¿Para Ud., el director conoce sus emociones, cómo afectan a su rendimiento y sabe cómo controlarlas siempre que sea necesario?					
09	¿Admite el director la crítica constructiva cuando ha errado en su labor gerencial?					
10	¿Frecuentemente el director trata a cada uno de los docentes, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses personales y profesionales?					
11	¿Cree Ud. que las buenas relaciones afectivas entre el director y los docentes a su cargo, estimula un compromiso laboral más allá de sus responsabilidades?					
12	¿Cuándo se presentan problemas situacionales, las medidas y acciones del director, permite que Ud. realice su trabajo de manera eficaz sin llegar a recargar sus tareas?					
13	¿Recibe Ud., del director, algún reconocimiento de felicitación (resolución, carta, etc.) o alguna actividad representativa, cuando destaca en actividades de la institución?					
14	¿Siente Ud. confianza y seguridad cuando el director comunica sus convicciones?					
Nº	DIMENSIÓN 3: ÉTICA					
15	¿Para Ud. El director predica con el ejemplo a través de su conducta y profesionalismo, dentro de la institución educativa?					
16	¿Cree Ud. que el director se orienta a la mejora continua de sus virtudes y cohesionar el de sus trabajadores?					
17	¿El director actúa con prudencia cuando se ha violado estándares éticos y morales?					

18	¿Cuándo existe la invitación a una conferencia o capacitación su jefe inmediato, permite que todos los docentes a su cargo asistan por igual y en las mismas condiciones?					
19	¿Para Ud. El director muestra una clara orientación a servir a los demás?					
20	¿Con frecuencia el director persuade la necesidad de conservar un ambiente agradable responsable y sostenible en la institución?					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 05: Instrumento de medición

Variable a medir: Habilidades sociales

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES					
1.	Presto atención a quien me habla durante mis labores remotas y hago un esfuerzo para comprenderlo.					
2.	Me gusta iniciar y mantener una conversación digital con colegas y estudiantes pese al distanciamiento social.					
3.	Determino la información que necesito y se la pido al colega adecuado.					
4.	Agradezco los favores que colegas y administrativos me brindan para desarrollar mis clases remotas a causa del Covid-19.					
5.	Me relaciono fácilmente en cualquier circunstancia, más aún en situaciones de emergencia sanitaria.					
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS	1	2	3	4	5
6.	Pido que me ayuden en línea cuando tengo alguna dificultad de conexión.					

7.	Integro equipos de trabajo remoto para participar en actividades específicas en las plataformas digitales.					
8.	Doy y sigo instrucciones en red, para realizar una actividad de manera acertada y así cuidarme del Covid-19.					
9.	Pido disculpas a los demás cuando cometo un error involuntario al impartir mis clases online.					
10.	Convenzo a los demás que mis ideas son mejores y de mayor utilidad, siempre en cuando estén vinculadas con la verdad y la pertinencia ante la crisis sanitaria actual.					
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	1	2	3	4	5
11.	Soy consciente de las emociones que experimento, sobre todo dentro de la pandemia.					
12.	Doy a conocer a los demás lo que siento, doy recomendaciones y ayudo a mis colegas y estudiantes a cuidarse del Covid-19.					
13.	Intento comprender lo que sienten los demás cuando se contagian con el Covid-19.					
14.	Intento persuadir el enfado de otras personas a causa del estrés producido por el aislamiento social.					
15.	Permito que los demás sepan que me intereso o me preocupo por ellos, sobre todo por los peligros biológicos en docentes y estudiantes.					
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN	1	2	3	4	5
16.	Pido permiso a la persona indicada cuando se presentan situaciones de urgencia para no interferir con las normas de bioseguridad.					
17.	Ayudo a quien necesita de mi respaldo para afrontar el Covid-19.					
18.	Llego a establecer acuerdos que satisfagan a ambas partes.					

19.	Controlo mi carácter de modo que no se me escapen las cosas de la mano, para así evitar riesgos emocionales a causa del Covid-19.					
20.	Defiendo mis derechos dando a conocer a los demás cual es mi postura en torno a la crisis sanitaria global.					
DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS		1	2	3	4	5
21.	Les digo a los colegas cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intento encontrar una solución.					
22.	Intento llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien, sobre todo si el origen es el Covid-19.					
23.	Expreso palabras con entusiasmo al equipo de docentes con el cual me identifico.					
24.	Hago algo que me ayude a sentir menos vulnerabilidad frente al Covid-19.					
25.	Me percató cuando los colegas me dejan de lado en alguna actividad y, luego, hago algo para sentirme mejor.					
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
26.	Considero varias posibilidades y elijo la que me hará sentir mejor para salvaguardar la salud de mi familia.					
27.	Reconozco, si la causa de los contagios por Covid-19, son consecuencia de alguna situación bajo mi control.					
28.	Tomo decisiones realistas sobre lo que soy capaz de realizar ante las constantes muertes por Covid-19.					
29.	Soy realista cuando aclaro el cómo me desenvuelvo emocionalmente frente a la crisis sanitaria.					
30.	Decido qué necesito saber sobre el Covid-19 y como conseguir la información para continuar con mi labor pedagógica.					

Anexo 07: Validación por juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Liderazgo ético.

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
	DIMENSIÓN 1: TÉCNICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		X		X		X		
01	¿Para Ud., el director posee un alto nivel de conocimiento para asumir responsabilidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
02	¿Con que frecuencia el director hace uso de sus influencias basadas en la utilización de la fuerza (coacción, chantaje, etc.)?	X		X		X		
03	¿En su centro de labores, frente a una situación crítica o bajo desempeño en los docentes, el director mantiene una actitud positiva?	X		X		X		
04	¿Para Ud, el director establece una comunicación fluida, permitiendo que los docentes expongan sus inquietudes y sugerencias?	X		X		X		
05	¿Al existir conflictos dentro de la institución educativa, el director resuelve oportunamente los problemas desde una comprensión de todas las partes implicadas?	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: PSICO AFECTIVA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
06	¿Cree Ud. Que el director toma decisiones apropiadas anticipándose a las consecuencias que conlleva dicha acción?	X		X		X		

07	¿Frecuentemente el director inmediato incentiva la participación de todos los miembros de la organización en equipos de trabajo con el fin agilizar tareas y cohesionar al grupo?	X		X		X		
08	¿Para Ud., el director conoce sus emociones, cómo afectan a su rendimiento y sabe cómo controlarlas siempre que sea necesario?	X		X		X		
09	¿Admite el director la crítica constructiva cuando ha errado en su labor gerencial?	X		X		X		
10	¿Frecuentemente el director trata a cada uno de los docentes, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses personales y profesionales?	X		X		X		
11	¿Cree Ud. que las buenas relaciones afectivas entre el director y los docentes a su cargo, estimula un compromiso laboral más allá de sus responsabilidades?	X		X		X		
12	¿Cuándo se presentan problemas situacionales, las medidas y acciones del director, permite que Ud. realice su trabajo de manera eficaz sin llegar a recargar sus tareas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ÉTICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
13	¿Recibe Ud., del director, algún reconocimiento de felicitación (resolución, carta, etc.) o alguna actividad representativa, cuando	X		X		X		

	destaca en actividades de la institución?							
14	¿Siente Ud. confianza y seguridad cuando el director comunica sus convicciones?	X		X		X		
15	¿Para Ud. El director predica con el ejemplo a través de su conducta y profesionalismo, dentro de la institución educativa?	X		X		X		
16	¿Cree Ud. que el director se orienta a la mejora continua de sus virtudes y cohesionar el de sus trabajadores?	X		X		X		
17	¿El director actúa con prudencia cuando se ha violado estándares éticos y morales?	X		X		X		
18	¿Cuándo existe la invitación a una conferencia o capacitación su jefe inmediato, permite que todos los docentes a su cargo asistan por igual y en las mismas condiciones?	X		X		X		
19	¿Para Ud. El director muestra una clara orientación a servir a los demás?	X		X		X		
20	¿Con frecuencia el director persuade la necesidad de conservar un ambiente agradable responsable y sostenible en la institución?	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL

DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: Dr. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 14 de noviembre del 2022.



Mg. Rommel Lizandro Crispín
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

Variable a medir: Habilidades sociales

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES							
	Prestas atención a quien me habla durante mis labores remotas y hago un esfuerzo para comprenderlo.	X		X		X		
2	Te gusta iniciar y mantener una conversación digital con colegas y estudiantes pese al distanciamiento social.	X		X		X		
3	Determinas la información que necesitas y se la pides al colega adecuado.	X		X		X		
4	Agradeces los favores que colegas y administrativos te brindan para desarrollar las clases remotas a causa del Covid-19.	X		X		X		
5	Te relacionas fácilmente en cualquier circunstancia, más aún en situaciones de emergencia sanitaria.	X		X		X		
6	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	Pides que te ayuden en línea cuando tienes alguna dificultad de conexión.	X		X		X		

7	Integras equipos de trabajo remoto para participar en actividades específicas en las plataformas digitales.	X		X		X		
8	Das y sigues instrucciones en red, para realizar una actividad de manera acertada y así cuidarte del Covid-19.	X		X		X		
9	Pides disculpas a los demás cuando cometes un error involuntario al impartir las clases online.	X		X		X		
10	Convences a los demás que tus ideas son mejores y de mayor utilidad, siempre en cuando estén vinculadas con la verdad y la pertinencia ante la crisis sanitaria actual.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	Eres consciente de las emociones que experimentas, sobre todo dentro de la pandemia.	X		X		X		
12	Das a conocer a los demás lo que sientes, das recomendaciones y ayudas a tus colegas y estudiantes a cuidarse del Covid-19.	X		X		X		
13	Intentas comprender lo que sientes los demás cuando se contagian con el Covid-19.	X		X		X		
14	Intentas persuadir el enfado de otras personas a causa del estrés producido por el aislamiento social.	X		X		X		
15	Permites que los demás sepan que te interesas o te preocupas	X		X		X		

	por ellos, sobre todo por los peligros biológicos en docentes y estudiantes.							
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN							
16	Pides permiso a la persona indicada cuando se presentan situaciones de urgencia para no interferir con las normas de bioseguridad.	X		X		X		
17	Ayudas a quien necesita de mi respaldo para afrontar el Covid-19.	X		X		X		
18	Llegas a establecer acuerdos que satisfagan a ambas partes.	X		X		X		
19	Controlas tu carácter de modo que no se te escapen las cosas de la mano, para así evitar riesgos emocionales a causa del Covid-19.	X		X		X		
20	Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cual es mi postura en torno a la crisis sanitaria global.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS							
21	Les dices a los colegas cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intento encontrar una solución.	X		X		X		
22	Intentas llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien, sobre todo si el origen es el Covid-19.	X		X		X		
23	Expresas palabras con entusiasmo al equipo de	X		X		X		

	docentes con el cual te identificas.							
24	Haces algo que te ayude a sentir menos vulnerabilidad frente al Covid-19.	X		X		X		
25	Te percatas cuando los colegas te dejan de lado en alguna actividad y, luego, hago algo para sentirte mejor.	X		X		X		
26	DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN							
	Consideras varias posibilidades y eliges la que me hará sentir mejor para salvaguardar la salud de mi familia.	X		X		X		
27	Reconoces si la causa de los contagios por Covid-19, son consecuencia de alguna situación bajo tu control.	X		X		X		
28	Tomas decisiones realistas sobre lo que eres capaz de realizar ante las constantes muertes por Covid-19.	X		X		X		
29	Eres realista cuando aclaras el cómo te desenvuelves emocionalmente frente a la crisis sanitaria.	X		X		X		
30	Decides qué necesitas saber sobre el Covid-19 y como conseguir la información para continuar con tu labor pedagógica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL

DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: Dr. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

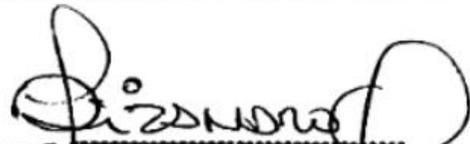
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 14 de noviembre del 2022.



Mg. Rommel Lizandro Crispín
DOCENTE DE LA ESCUELA
DE POS GRADO



UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Liderazgo ético.

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
	DIMENSIÓN 1: TÉCNICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		X		X		X		
01	¿Para Ud., el director posee un alto nivel de conocimiento para asumir responsabilidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
02	¿Con que frecuencia el director hace uso de sus influencias basadas en la utilización de la fuerza (coacción, chantaje, etc.)?	X		X		X		
03	¿En su centro de labores, frente a una situación crítica o bajo desempeño en los docentes, el director mantiene una actitud positiva?	X		X		X		
04	¿Para Ud, el director establece una comunicación fluida, permitiendo que los docentes expongan sus inquietudes y sugerencias?	X		X		X		
05	¿Al existir conflictos dentro de la institución educativa, el director resuelve oportunamente los problemas desde una comprensión de todas las partes implicadas?	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: PSICO AFECTIVA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
06	¿Cree Ud. Que el director toma decisiones apropiadas anticipándose a las	X		X		X		

	consecuencias que conlleva dicha acción?							
07	¿Frecuentemente el director inmediato incentiva la participación de todos los miembros de la organización en equipos de trabajo con el fin agilizar tareas y cohesionar al grupo?	X		X		X		
08	¿Para Ud., el director conoce sus emociones, cómo afectan a su rendimiento y sabe cómo controlarlas siempre que sea necesario?	X		X		X		
09	¿Admite el director la crítica constructiva cuando ha errado en su labor gerencial?	X		X		X		
10	¿Frecuentemente el director trata a cada uno de los docentes, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses personales y profesionales?	X		X		X		
11	¿Cree Ud. que las buenas relaciones afectivas entre el director y los docentes a su cargo, estimula un compromiso laboral más allá de sus responsabilidades?	X		X		X		
12	¿Cuándo se presentan problemas situacionales, las medidas y acciones del director, permite que Ud. realice su trabajo de manera eficaz sin llegar a recargar sus tareas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ÉTICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias

13	¿Recibe Ud., del director, algún reconocimiento de felicitación (resolución, carta, etc.) o alguna actividad representativa, cuando destaca en actividades de la institución?	X		X		X		
14	¿Siente Ud. confianza y seguridad cuando el director comunica sus convicciones?	X		X		X		
15	¿Para Ud. El director predica con el ejemplo a través de su conducta y profesionalismo, dentro de la institución educativa?	X		X		X		
16	¿Cree Ud. que el director se orienta a la mejora continua de sus virtudes y cohesionar el de sus trabajadores?	X		X		X		
17	¿El director actúa con prudencia cuando se ha violado estándares éticos y morales?	X		X		X		
18	¿Cuándo existe la invitación a una conferencia o capacitación su jefe inmediato, permite que todos los docentes a su cargo asistan por igual y en las mismas condiciones?	X		X		X		
19	¿Para Ud. El director muestra una clara orientación a servir a los demás?	X		X		X		
20	¿Con frecuencia el director persuade la necesidad de conservar un ambiente agradable responsable y sostenible en la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL, JOHNNY FÉLIX

DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: METODÓLOGO

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 14 de noviembre del 2022.



Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Variable a medir: HABILIDADES SOCIALES

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES							
	Prestas atención a quien me habla durante mis labores remotas y hago un esfuerzo para comprenderlo.	x		x		x		
2	Te gusta iniciar y mantener una conversación digital con colegas y estudiantes pese al distanciamiento social.	x		x		x		
3	Determinas la información que necesitas y se la pides al colega adecuado.	x		x		x		
4	Agradeces los favores que colegas y administrativos te brindan para desarrollar las clases remotas a causa del Covid-19.	x		x		x		
5	Te relacionas fácilmente en cualquier circunstancia, más aún en situaciones de emergencia sanitaria.	x		x		x		
6	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS							Sugerencias
	Pides que te ayuden en línea cuando tienes alguna dificultad de conexión.	x		x		x		
7	Integras equipos de trabajo remoto para participar en actividades específicas en las plataformas digitales.	x		x		x		

8	Das y sigues instrucciones en red, para realizar una actividad de manera acertada y así cuidarte del Covid-19.	x		x		x		
9	Pides disculpas a los demás cuando cometes un error involuntario al impartir las clases online.	x		x		x		
10	Convences a los demás que tus ideas son mejores y de mayor utilidad, siempre en cuando estén vinculadas con la verdad y la pertinencia ante la crisis sanitaria actual.	x		x		x		
11	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	Eres consciente de las emociones que experimentas, sobre todo dentro de la pandemia.	x		x		x		
12	Das a conocer a los demás lo que sientes, das recomendaciones y ayudas a tus colegas y estudiantes a cuidarse del Covid-19.	x		x		x		
13	Intentas comprender lo que sientes los demás cuando se contagian con el Covid-19.	x		x		x		
14	Intentas persuadir el enfado de otras personas a causa del estrés producido por el aislamiento social.	x		x		x		
15	Permites que los demás sepan que te interesas o te preocupas por ellos, sobre todo por los	x		x		x		

	peligros biológicos en docentes y estudiantes.							
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
16	Pides permiso a la persona indicada cuando se presentan situaciones de urgencia para no interferir con las normas de bioseguridad.	x		x		x		
17	Ayudas a quien necesita de mi respaldo para afrontar el Covid-19.	x		x		x		
18	Llegas a establecer acuerdos que satisfagan a ambas partes.	x		x		x		
19	Controlas tu carácter de modo que no se te escapen las cosas de la mano, para así evitar riesgos emocionales a causa del Covid-19.	x		x		x		
20	Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cual es mi postura en torno a la crisis sanitaria global.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
21	Les dices a los colegas cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intento encontrar una solución.	x		x		x		
22	Intentas llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien, sobre todo si el origen es el Covid-19.	x		x		x		

23	Expresas palabras con entusiasmo al equipo de docentes con el cual te identificas.	x		x		x		
24	Haces algo que te ayude a sentir menos vulnerabilidad frente al Covid-19.	x		x		x		
25	Te percatas cuando los colegas te dejan de lado en alguna actividad y, luego, hago algo para sentirte mejor.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
26	Consideras varias posibilidades y eliges la que me hará sentir mejor para salvaguardar la salud de mi familia.	x		x		x		
27	Reconoces si la causa de los contagios por Covid-19, son consecuencia de alguna situación bajo tu control.	x		x		x		
28	Tomas decisiones realistas sobre lo que eres capaz de realizar ante las constantes muertes por Covid-19.	x		x		x		
29	Eres realista cuando aclaras el cómo te desenvuelves emocionalmente frente a la crisis sanitaria.	x		x		x		
30	Decides qué necesitas saber sobre el Covid-19 y como conseguir la información para continuar con tu labor pedagógica.	x		x		x		

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL, JOHNNY FÉLIX

DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: METODÓLOGO

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 14 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Liderazgo ético.

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
	DIMENSIÓN 1: TÉCNICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		X		X		X		
01	¿Para Ud., el director posee un alto nivel de conocimiento para asumir responsabilidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		
02	¿Con que frecuencia el director hace uso de sus influencias basadas en la utilización de la fuerza (coacción, chantaje, etc.)?	X		X		X		
03	¿En su centro de labores, frente a una situación crítica o bajo desempeño en los docentes, el director mantiene una actitud positiva?	X		X		X		
04	¿Para Ud, el director establece una comunicación fluida, permitiendo que los docentes expongan sus inquietudes y sugerencias?	X		X		X		
05	¿Al existir conflictos dentro de la institución educativa, el director resuelve oportunamente los problemas desde una comprensión de todas las partes implicadas?	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: PSICO AFECTIVA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
06	¿Cree Ud. Que el director toma decisiones apropiadas anticipándose a las	X		X		X		

	consecuencias que conlleva dicha acción?							
07	¿Frecuentemente el director inmediato incentiva la participación de todos los miembros de la organización en equipos de trabajo con el fin agilizar tareas y cohesionar al grupo?	X		X		X		
08	¿Para Ud., el director conoce sus emociones, cómo afectan a su rendimiento y sabe cómo controlarlas siempre que sea necesario?	X		X		X		
09	¿Admite el director la crítica constructiva cuando ha errado en su labor gerencial?	X		X		X		
10	¿Frecuentemente el director trata a cada uno de los docentes, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses personales y profesionales?	X		X		X		
11	¿Cree Ud. que las buenas relaciones afectivas entre el director y los docentes a su cargo, estimula un compromiso laboral más allá de sus responsabilidades?	X		X		X		
12	¿Cuándo se presentan problemas situacionales, las medidas y acciones del director, permite que Ud. realice su trabajo de manera eficaz sin llegar a recargar sus tareas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ÉTICA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias

13	¿Recibe Ud., del director, algún reconocimiento de felicitación (resolución, carta, etc.) o alguna actividad representativa, cuando destaca en actividades de la institución?	X		X		X		
14	¿Siente Ud. confianza y seguridad cuando el director comunica sus convicciones?	X		X		X		
15	¿Para Ud. El director predica con el ejemplo a través de su conducta y profesionalismo, dentro de la institución educativa?	X		X		X		
16	¿Cree Ud. que el director se orienta a la mejora continua de sus virtudes y cohesionar el de sus trabajadores?	X		X		X		
17	¿El director actúa con prudencia cuando se ha violado estándares éticos y morales?	X		X		X		
18	¿Cuándo existe la invitación a una conferencia o capacitación su jefe inmediato, permite que todos los docentes a su cargo asistan por igual y en las mismas condiciones?	X		X		X		
19	¿Para Ud. El director muestra una clara orientación a servir a los demás?	X		X		X		
20	¿Con frecuencia el director persuade la necesidad de conservar un ambiente agradable responsable y sostenible en la institución?	X		X		X		

Observaciones: Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina

DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

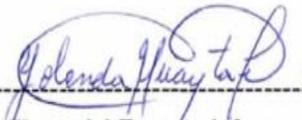
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 21 de octubre del 2022.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Variable a medir: HABILIDADES SOCIALES

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSIÓN 1: PRIMERAS HABILIDADES SOCIALES							
	Prestas atención a quien me habla durante mis labores remotas y hago un esfuerzo para comprenderlo.	X		X		X		
2	Te gusta iniciar y mantener una conversación digital con colegas y estudiantes pese al distanciamiento social.	X		X		X		
3	Determinas la información que necesitas y se la pides al colega adecuado.	X		X		X		
4	Agradeces los favores que colegas y administrativos te brindan para desarrollar las clases remotas a causa del Covid-19.	X		X		X		
5	Te relacionas fácilmente en cualquier circunstancia, más aún en situaciones de emergencia sanitaria.	X		X		X		
6	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	Pides que te ayuden en línea cuando tienes alguna dificultad de conexión.	X		X		X		
7	Integras equipos de trabajo remoto para participar en actividades específicas en las plataformas digitales.	X		X		X		

8	Das y sigues instrucciones en red, para realizar una actividad de manera acertada y así cuidarte del Covid-19.	X		X		X		
9	Pides disculpas a los demás cuando cometes un error involuntario al impartir las clases online.	X		X		X		
10	Convences a los demás que tus ideas son mejores y de mayor utilidad, siempre en cuando estén vinculadas con la verdad y la pertinencia ante la crisis sanitaria actual.	X		X		X		
11	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
	Eres consciente de las emociones que experimentas, sobre todo dentro de la pandemia.	X		X		X		
12	Das a conocer a los demás lo que sientes, das recomendaciones y ayudas a tus colegas y estudiantes a cuidarse del Covid-19.	X		X		X		
13	Intentas comprender lo que sientes los demás cuando se contagian con el Covid-19.	X		X		X		
14	Intentas persuadir el enfado de otras personas a causa del estrés producido por el aislamiento social.	X		X		X		
15	Permites que los demás sepan que te interesas o te preocupas por ellos, sobre todo por los	X		X		X		

	peligros biológicos en docentes y estudiantes.							
16	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN							
	Pides permiso a la persona indicada cuando se presentan situaciones de urgencia para no interferir con las normas de bioseguridad.	X		X		X		
17	Ayudas a quien necesita de mi respaldo para afrontar el Covid-19.	X		X		X		
18	Llegas a establecer acuerdos que satisfagan a ambas partes.	X		X		X		
19	Controlas tu carácter de modo que no se te escapen las cosas de la mano, para así evitar riesgos emocionales a causa del Covid-19.	X		X		X		
20	Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cual es mi postura en torno a la crisis sanitaria global.	X		X		X		
21	DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS							
	Les dices a los colegas cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intento encontrar una solución.	X		X		X		
22	Intentas llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien, sobre todo si el origen es el Covid-19.	X		X		X		

Observaciones: Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina

DNI:09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Ético y Habilidades Sociales Post Covid-19 en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022.", cuyo autor es SOLIS SILVA AYDEE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL DNI: 09554022 ORCID: 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 16- 01-2023 18:24:38

Código documento Trilce: TRI - 0510574