

# UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

**MAGÍSTER EN LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO EDUCATIVO**

**TEMA:**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LOS  
PROFESIONALES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ETELVINA CARBO  
PLAZA

**Autor:**

Bexi Ivón de los Ángeles Cedeño Espinoza  
Adriana Aracely Hernández Arriaga

**Tutor:**

Msc. Bella Troya Santillán

*Milagro, 2026*

## **Derechos de autor**

**Sr. Dr.**

**Fabrizio Guevara Viejó**

Rector de la Universidad Estatal de Milagro Presente.

Nosotras: Bexi Ivón de los Ángeles Cedeño Espinoza y Adriana Aracely Hernández Arriaga en calidad de autoras de los derechos morales y patrimoniales del presente trabajo investigativo declaramos mediante este documento de manera libre y voluntaria cedemos el derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de nuestro Grado, de Magister en Educación, como aporte a la Línea de Investigación Educación, Cultura, Tecnología e innovación para la sociedad de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, viernes 05 de diciembre de 2025

Bexi Ivon de los Ángeles Cedeño Espinoza  
**C.I. 0914952205**

Hernández Arriaga Adriana Aracely  
**C.I. 0916586811**

## **Aprobación del director del trabajo de titulación**

Yo, **MSc. Bella Troya Santillán** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborados por Bexi Ivón de los Ángeles Cedeño Espinoza y Adriana Aracely Hernández Arriaga cuyo tema es **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LOS PROFESIONALES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ETELVINA CARBO PLAZA**. Que aporta a la Línea de Investigación Educación, Cultura, Tecnología e innovación para la sociedad, previo a la obtención del Grado Magister en Educación, mención Tecnología e Innovación Educativa. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, viernes 05 de diciembre de 2025

**MSc. Bella Troya Santillán**

Nro. Cédula. 12041405668

# Aprobación del tribunal calificador



## FACULTAD DE POSGRADO ACTA DE SUSTENTACIÓN MAESTRIA EN LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO EDUCATIVO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los treinta días del mes de mayo del dos mil veintiseis, siendo las 10:30 horas, de forma VIRTUAL comparece en la maestría, LCDA. CEDEÑO ESPINOZA BEXI IVON DE LOS ANGELES, a defender el Trabajo de Titulación denominado " INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO DOCENTE DE LOS PROFESIONALES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ETELVINA CARBO PLAZA", ante el Tribunal de Calificación integrado por: LOOR AVILA BEATRIZ ANNABELL, Presidente(a), Msc. MOREIRA CHOEZ JENNIFFER SOBEIDA en calidad de Vocal; y, Msc. MONTERO REYES YILENA que actúa como Secretaria/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación, examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACIÓN	48.67
DEFENSA ORAL	32.33
PROMEDIO	81.00
EQUIVALENTE	BUENO

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:30 horas.



LOOR AVILA BEATRIZ ANNABELL  
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Msc. MOREIRA CHOEZ JENNIFFER SOBEIDA  
VOCAL



Msc. MONTERO REYES YILENA  
SECRETARIA/OA DEL TRIBUNAL



LCDA. CEDEÑO ESPINOZA BEXI IVON DE LOS ANGELES  
MAGISTER

## FACULTAD DE POSGRADO

### ACTA DE SUSTENTACIÓN

#### MAESTRIA EN LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO EDUCATIVO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los treinta días del mes de marzo del dos mil veintiseis, siendo las 10:30 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC. HERNANDEZ ARRIAGA ADRIANA ARACELY, a defender el Trabajo de Titulación denominado " INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO DOCENTE DE LOS PROFESIONALES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ETELVINA CARBO PLAZA", ante el Tribunal de Calificación Integrado por: LOOR AVILA BEATRIZ ANNABELL, Presidente(a), Msc. MOREIRA CHOEZ JENNIFFER SOBEIDA en calidad de Vocal; y, Msc MONTERO REYES YILENA que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACIÓN	48.67
DEFENSA ORAL	32.67
PROMEDIO	81.33
EQUIVALENTE	BUENO

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:30 horas.



LOOR AVILA BEATRIZ ANNABELL  
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Msc. MOREIRA CHOEZ JENNIFFER SOBEIDA  
VOCAL



Msc MONTERO REYES YILENA  
SECRETARÍA DEL TRIBUNAL



LIC. HERNANDEZ ARRIAGA ADRIANA ARACELY  
MAGÍSTER

## **DEDICATORIAS DE:**

Dedico este trabajo investigativo, en primer lugar, a Dios, por iluminar mi camino, darme fortaleza en cada paso y sostenerme en los momentos de mayor desafío. A mi esposo y a mis hijas, quienes con su amor constante y apoyo incondicional han sido mi motor y mi inspiración para alcanzar esta meta. A mis tutores, por su paciencia, orientación y sabiduría, que me guiaron con firmeza y dedicación hacia la culminación de este logro académico. Finalmente, a todos aquellos que confiaron en mí y me alentaron a seguir adelante, porque este triunfo también es reflejo de su fe y acompañamiento.

**Bexi Cedeño Espinoza**

A Dios, por concederme entendimiento y claridad en cada etapa de este proceso. A mi familia, por su paciencia, apoyo inquebrantable y compañía en los momentos de mayor esfuerzo. A mis hijos, quienes con su amor y ejemplo diario me han recordado el valor de la perseverancia, la entrega y la esperanza, siendo ellos mi mayor motivación para alcanzar este objetivo. Asimismo, a mis maestros y compañeros, cuya guía y estímulo fueron fundamentales para fortalecer mi compromiso y alcanzar esta meta académica.

**Adriana Hernández Arriaga**

## **AGRADECIMIENTOS:**

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por concederme salud, fortaleza y sabiduría para culminar con éxito esta investigación, iluminando mi camino en cada etapa del proceso. A mi esposo y a mis hijas, quienes, con su apoyo constante, comprensión y amor incondicional han sido el motor que me impulsó a perseverar y alcanzar esta meta tan significativa. De manera especial, expreso mi más profundo agradecimiento a mis distinguidos tutores, por su paciencia, profesionalismo y dedicación, compartiendo generosamente sus conocimientos y experiencias, y guiándome con firmeza hacia la culminación de este logro académico. Finalmente, reconozco a todas las personas que, de una u otra manera, me brindaron palabras de aliento y confianza, pues cada gesto de apoyo se convirtió en inspiración para continuar y no rendirme.

**Bexi Cedeño Espinoza**

Con profundo aprecio, deseo expresar mi más sincera gratitud a quienes han sido pilares fundamentales en la realización de esta investigación. A mi familia, por su apoyo incondicional, paciencia y aliento constante en cada etapa de este proceso, brindándome la fortaleza necesaria para continuar. A mis hijos, quienes con su amor y comprensión durante las largas jornadas de estudio se convirtieron en mi mayor fuente de motivación e inspiración. A mi tutora, por su invaluable orientación, paciencia inquebrantable y sabios consejos, que fueron esenciales para el desarrollo y la calidad de este trabajo académico. Finalmente, a todas las personas que, de una u otra manera, me ofrecieron palabras de aliento y confianza, pues cada gesto de apoyo fue un impulso decisivo para alcanzar esta meta.

**Adriana Hernández Arriaga**

## Resumen

Este trabajo de carácter investigativo tiene como finalidad prioritaria analizar e interpretar la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento ético de los profesionales de la Escuela de Educación General Básica Etelvina Carbo Plaza, ubicada en el cantón Daule, durante el período lectivo 2025–2026.

El estudio busca además orientar de manera eficaz a través de estrategias dinámicas innovadoras a los profesionales de la educación, es decir, fortalecer la ética profesional y el compromiso institucional ante situaciones de desmotivación, o falta de corresponsabilidad y conflictos en la convivencia laboral. Dentro del contexto real de la institución educativa se puede observar que en un 94.1% de los docentes consideran que no hay un liderazgo eficiente que permita desempeñar sus labores en un ambiente armónico y de calidad, mientras que un 82.2% estiman que si existe un profesionalismo, capacidades y experiencias docentes para cumplir sus funciones, pero que rara vez actúan apegados a los principios éticos.

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con diseño no experimental y alcance descriptivo y correlacional. Se aplicó un cuestionario estructurado a una muestra de 17 profesionales de la institución, dividido en dos secciones: una orientada a identificar prácticas de liderazgo transformacional y otra centrada en los principios éticos que rigen el ejercicio profesional. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y adaptados al contexto institucional.

En definitiva los resultados obtenidos evidencian que para lograr una aplicación de liderazgo transformacional debe basarse en la confianza, compromiso mutuo entre docentes y directivos creando de esta manera un ambiente laboral propicio, lo que se verá reflejado en las prácticas dentro y fuera del aula de clases. Se concluye que este estilo de liderazgo fortalece la ética profesional, mejora el clima laboral y promueve una gestión escolar más colaborativa, reflexiva y orientada al desarrollo institucional.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, liderazgo transformacional, comportamiento ético, clima laboral

## Abstract

This study analyzes the influence of transformational leadership on the ethical behavior of professionals at the Etelvina Carbo Plaza School of Basic Education, located in Daule, during the 2025–2026 academic year. The identified problem relates to the need to strengthen professional ethics and institutional commitment in response to situations of demotivation, lack of shared responsibility, and workplace conflicts. In this context, the following research questions were posed: How is transformational leadership applied in the institution? What are the manifestations of ethical behavior among professionals? And how does transformational leadership influence such behavior?

The study was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental design and descriptive and correlational. A structured questionnaire was applied to a sample of 17 professionals, divided into two sections: one focused on transformational leadership practices and the other on ethical principles in professional conduct. The instruments were validated through expert judgment and adapted to the institutional context.

The results show that the application of transformational leadership is associated with higher levels of commitment, trust, and sense of belonging among professionals, reflected in more consistent ethical practices. It is concluded that this leadership style strengthens professional ethics, improves the work climate, and promotes a more collaborative, reflective, and institutionally driven school management.

**Keywords:** Organizational Culture, transformational leadership, ethical behavior, work climate.

## Lista de Figuras

Figura 1: Antigüedad del Personal Docente en la Escuela .....	35
Figura 2: Nivel de Satisfacción General con el Clima Laboral .....	36
Figura 3: Modelado Ético Directivo (Influencia Idealizada).....	37
Figura 4: Liderazgo y Sentido de Propósito (Motivación Inspiradora) .....	39
Figura 5: Promoción del Pensamiento Crítico (Estimulación Intelectual).....	40
Figura 6: Acompañamiento y Apoyo Individualizado .....	41
Figura 7: Integridad y Principios Éticos en la Decisión .....	43
Figura 8: Nivel de Cumplimiento Ético Individual.....	44
Figura 9: Coherencia Ética Observada.....	45
Figura 10: Garantía de Justicia y Equidad Institucional .....	47
Figura 11: Ambiente Institucional y Práctica Ética.....	49
Figura 12: Manejo Ético e Imparcial de Conflictos .....	51

## Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables .....	9
Tabla 2 .Población y muestra de la investigación.....	27
Tabla 3. Síntesis de técnicas e instrumentos .....	29
Tabla 4. Ítems del cuestionario (12 Ítems).....	31
Tabla 5. Resultados de la Pregunta 1: Antigüedad del Personal Docente .....	35
Tabla 6. Resultados de la Pregunta 2: Nivel de Satisfacción General con el Clima Laboral .....	37
Tabla 7. Resultados de la Pregunta 3: Influencia Idealizada(Modelo Ético) .....	38
Tabla 8. Resultados de la Pregunta 4: Motivación Inspiradora (Sentido de Pósito) .....	39
Tabla 9. Resultados de la Pregunta 5: Estimulación Intelectual).....	40
Tabla 10. Resultados de la Pregunta 6: Consideración Individualizada .....	42
Tabla 11. Resultados de la Pregunta 7: Integridad de la Dirección .....	43
Tabla 12. Resultados de la Pregunta 8: Cumplimiento Ético Individual .....	44
Tabla 13. Resultados de la Pregunta 9: Coherencia Ética .....	45
Tabla 14. Resultados de la Pregunta 10: Justicia y Equidad .....	46
Tabla 15. Relación entre Liderazgo y ambiente.....	48
Tabla16: Orientación en Situaciones de Conflicto.....	50

## Índice

Derechos de autor .....	ii
Aprobación del director del Trabajo de Titulación.....	iii
DEDICATORIAS DE.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
Lista de Figuras .....	ix
Lista de Tablas .....	x
<b>Índice.....</b>	<b>xi</b>
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación.....	4
<b>1.1 Planteamiento del Problema .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Delimitación del Problema .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Formulación del Problema.....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Preguntas de Investigación.....</b>	<b>7</b>
<b>1.5 Determinación del Problema.....</b>	<b>7</b>
<b>1.6 Objetivo General .....</b>	<b>8</b>
<b>1.7 Objetivos Específicos .....</b>	<b>8</b>
<b>1.8 Hipótesis General.....</b>	<b>8</b>
<b>1.9 Hipótesis Particulares.....</b>	<b>8</b>
<b>1.10 Declaración de Variables.....</b>	<b>8</b>
<b>1.11 Operacionalización de las Variables.....</b>	<b>9</b>
<b>1.12 Justificación.....</b>	<b>12</b>
<b>1.13 Alcance y Limitaciones .....</b>	<b>13</b>
CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial .....	15
<b>2.1 Antecedentes Histórico .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Antecedente Referencial.....</b>	<b>16</b>
<b>2.3 Marco Conceptual .....</b>	<b>17</b>
<b>2.4 Fundamentación Legal .....</b>	<b>17</b>
CAPÍTULO III: Diseño Metodológico .....	25
<b>3.1 Tipo y Diseño de Investigación .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Población y muestra .....</b>	<b>25</b>
<b>3.3 Métodos y técnicas de recolección de datos.....</b>	<b>27</b>
<b>3.4 Procesamiento estadístico de la información .....</b>	<b>29</b>
<b>3.5 Instrumento de recolección de datos.....</b>	<b>30</b>

CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados.....	33
<b>4.1. Análisis de los Resultados</b> .....	34
CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones.....	51
<b>5.1. Conclusiones</b> .....	51
<b>5.2 Recomendaciones</b> .....	52
<b>5.3. Limitaciones del Estudio</b> .....	53
<b>5.4. Líneas Futuras de Investigación</b> .....	54
ANEXO.....	60

## INTRODUCCIÓN

El propósito central de este estudio es analizar cómo el liderazgo transformacional incide en el comportamiento ético de los profesionales que laboran en la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza, ubicada en el cantón Daule, durante el período lectivo 2025–2026. Esta propuesta surge ante la necesidad de fortalecer la ética profesional y el sentido de compromiso institucional en un entorno donde se evidencian situaciones de desmotivación, escasa corresponsabilidad y ciertos conflictos laborales entre los docentes y directivos.

En este contexto, el comportamiento ético se convierte en un elemento vital para valorar la efectividad del liderazgo y su capacidad de promover una cultura organizacional basada en valores como responsabilidad, respeto, integridad y equidad. En este sentido la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura sostiene que la ética aplicada al liderazgo educativo es clave para consolidar sistemas de enseñanza justos, transparentes y responsables, pues orienta el clima moral de las instituciones y contribuye a la confianza pública y a la calidad educativa (Poisson, 2019).

Tomando en consideración el panorama actual del campo educativo en muchas instituciones educativas las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes se encuentran fraccionadas bien por ideales diferentes o por dejarse llevar por su ego de que uno quiere ser mejor que el otro dejando de lado sus funciones ejemplificadora para toda una comunidad educativa, es hora de tomar conciencia y anteponer los principios morales sobre cualquier tipo de revanchismo ideológico,

En esta misma línea ( Troya Santillán, y otros, 2024), manifiesta que el liderazgo transformacional dentro del ámbito escolar se sustenta en la construcción de una visión compartida, el acompañamiento profesional y emocional, y el fomento del desarrollo continuo del docente, incidiendo de manera directa en la calidad del proceso educativo. Este tipo de liderazgo se estructura en cuatro dimensiones esenciales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Bass & Riggio, 2006).

Lo antes expuesto por los autores es importante resalta que el compromiso profesional con nuestra propia naturaleza como docente y considerando como eje central de la educación que son los estudiantes, se deben llegar acuerdos saludables entre directivos y docentes con el ánimo de crear una cultura laboral de paz y equidad personal y social, si los educadores no son capaces de tratar de resolver los conflictos laborales entre ellos la escuela se convierte en un escenario no apto para lo población estudiantil.

Estas características ejemplificadoras van a permitir que el directivo educativo y cuerpo docente actúen como un referente ético, impulse el compromiso profesional, promuevan prácticas pedagógicas innovadoras y responda adecuadamente a las necesidades individuales de cada miembro de la comunidad escolar. En esta misma perspectiva ( Molina Vicuña, Molina Vicuña, Romero Saldarriaga, & Gualpa Sarmiento, 2024) señalan que la implementación de un modelo de liderazgo transformacional contribuye a mejorar el clima institucional, fortalecer la colaboración y aumentar la productividad, influyendo de manera significativa en la conducta ética de los profesionales.

La investigación se basa en un enfoque mixto, utilizando un diseño no experimental y un alcance descriptivo y correlacionado. La recolección de datos se llevará a cabo mediante encuestas dirigidas a docentes y autoridades, elaboradas con instrumentos validados por juicio de expertos y ajustados al contexto institucional. Las preguntas centrales se orientan a analizar cómo se practica el liderazgo transformacional en la institución, cuáles son las expresiones del comportamiento ético y de qué forma este estilo de liderazgo influye en dichas conductas.

Respecto a la organización del documento, el capítulo I expone la problemática observada en la institución, relacionada con la necesidad de fortalecer tanto el liderazgo transformacional como el comportamiento ético entre los profesionales educativos. El capítulo II presenta la fundamentación teórica que sustenta el análisis de las variables, detalla conceptos como liderazgo transformacional, ética profesional, cultura institucional y gestión educativa, e incorpora aportes de autores contemporáneos que explican la relación entre liderazgo y prácticas éticas en contextos escolares. El capítulo III describe la metodología aplicada, especificando el enfoque, los métodos de recolección de datos, la población y la muestra seleccionada. El capítulo IV reúne y organiza los resultados obtenidos mediante el análisis de la

información recolectada, presentando gráficos, tablas y cuadros que permiten visualizar patrones, tendencias y correlaciones que responden a las preguntas de investigación. Finalmente, el capítulo V contiene las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. En él se sintetizan los hallazgos más relevantes y se proponen acciones concretas orientadas a fortalecer la cultura organizacional y mejorar las prácticas profesionales. También se incluyen las limitaciones del estudio y posibles líneas de investigación futura.

Para la práctica docente es esencial que el clima de trabajo sea cordial donde prime el dialogo frontal basado en la verdad y honestidad de los educadores acompañado de estrategias solidarias, es decir, con todos se ayuden unos a otros para seguir creciendo como maestros para asegurar de esta manera un ambiente laboral adecuado donde los principios éticos sean el soporte de una educación de calidad y calidez.

El presente estudio busca puntualizar y expone la problemática observada en la institución investigada, con el fin de determinar las necesidades de fortalecer tanto el liderazgo transformacional como el comportamiento ético entre los profesionales educativos. También se propone mediante varias fundamentación teórica que sustenta el liderazgo transformacional, ética profesional, cultura institucional y gestión educativa, orientar de manera oportuna a los actores del proceso educativo. Además se incorpora aportes de autores contemporáneos que explican la relación entre liderazgo y prácticas éticas en contextos escolares.

Dentro de este estudio investigativo se sintetizan los hallazgos más relevantes y se proponen acciones concretas orientadas a fortalecer la cultura organizacional y mejorar las prácticas profesionales. También se incluyen las limitaciones del estudio y posibles líneas de investigación futura.

La pertinencia de esta temática en la Escuela Etelvina Carbo Plaza radica en su contribución al fortalecimiento de una cultura institucional basada en la confianza, el respeto y el compromiso profesional, lo cual favorece un clima laboral positivo, impulsa la reflexión pedagógica y promueve ambientes de trabajo saludables, colaborativos y eficientes.

## CAPÍTULO I

### **El problema de la investigación.**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Aunque el liderazgo transformacional en el comportamiento ético de los profesionales del proceso educativo debe ser un espacio donde la cooperación es indispensable para el desarrollo de una educación representativa, se ha identificado una brecha entre los valores éticos promovidos por directivos y docentes dentro de la institución educativa abordada para este estudio, y la forma en que dichos principio se reflejan en la práctica profesional cotidiana. La dinámica institucional y las relaciones laborales dentro en la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza se encuentran en constante observación debido a la interacción diaria entre sus miembros.

Aunque la mayoría del personal docente demuestra compromiso y responsabilidad con la misión institucional, también se han identificado episodios que generan tensiones, dudas y desmotivación. Entre estas situaciones se encuentran decisiones tomadas sin procesos previos de diálogo, actitudes percibidas como poco empáticas durante la convivencia laboral y percepciones de falta de transparencia en asuntos institucionales relevantes.

Esta problemática no busca deslegitimar la vocación del educador dentro del proceso enseñanza - aprendizaje, sino evidenciar la necesidad de fortalecer el ejercicio ético desde un enfoque colectivo. Se requiere trascender la ética individual para construir una ética profesional compartida, coherente y reflejada en todas las acciones laborales. Solo mediante esta alineación entre valores institucionales y prácticas profesionales será posible consolidar un ambiente de trabajo armónico, motivador y orientado al bienestar común.

Este contexto conduce a la problemática central: ¿cómo lograr que el comportamiento ético sea asumido no únicamente como una expectativa, sino como una convicción que oriente todas las acciones del personal educativo? En este escenario, el liderazgo transformacional adquiere un rol esencial, pues se sustenta en la inspiración, la comunicación efectiva, el ejemplo coherente y la construcción de confianza (MacGregor Burns, 2024).

Por lo tanto, la raíz del problema no se limita a las variaciones en la conducta ética, sino a la falta de estrategias de liderazgo capaces de movilizar al equipo hacia una práctica ética sostenida, deliberada y compartida. La institución requiere líderes que potencien las capacidades del equipo, faciliten espacios de diálogo, construyan una visión común y promuevan valores institucionales sólidos. Sin la presencia de un liderazgo transformacional, existe el riesgo de que las buenas intenciones se diluyan en la rutina diaria y que el comportamiento ético se limite a una exigencia formal carente de impacto en la cultura institucional ( Ramos Serpa & López Falcón, 2019).

Desde una perspectiva más amplia a nivel internacional, el liderazgo transformacional se ha consolidado como un enfoque fundamental en la gestión educativa por su capacidad de promover la motivación, la innovación, la ética profesional y la colaboración. Diversas investigaciones evidencian que este estilo mejora el clima organizacional, incrementa la motivación docente y fortalece la calidad educativa ( Gento Palacios, González-Fernández, & Silfa Sención<sup>3</sup>, 2020). Además, impulsa la construcción de una cultura ética donde valores como la integridad, la justicia y la responsabilidad se integran en las prácticas profesionales.

Organismos como la UNESCO y la OCDE destacan la importancia de líderes educativos que promuevan prácticas inclusivas, éticas y sostenibles, especialmente en contextos caracterizados por la diversidad y el cambio constante ( Álamo & Falla, 2024). En América Latina, este enfoque ha sido relevante en procesos de reforma educativa, en la mejora del rendimiento académico y en el fortalecimiento del rol profesional del docente, posicionando al directivo y al docente como agentes de transformación ( Peñafiel<sup>1</sup> & Franco-Proaño<sup>2</sup>, 2023).

Investigaciones regionales demuestran que el liderazgo transformacional contribuye a reducir la corrupción institucional, promover la transparencia y reforzar la vocación docente (Rojas Carrasco, Dolibeth Vivas, Mota Suárez, & Quiñonez Fuentes, 2020). En Ecuador, este enfoque se ha incorporado progresivamente en la formación profesional de los docentes y en los procesos de gestión educativa. Estudios recientes evidencian su impacto positivo en instituciones de educación básica y media, al promover entornos más colaborativos, humanistas y éticos (Abregu Arevalo , 2023). Asimismo, se reconoce la importancia de fortalecer las prácticas éticas, principalmente en áreas relacionadas con la evaluación, la atención a la diversidad y la interacción con la comunidad educativa (Guerra Ortega , 2024).

En este marco, se considera pertinente analizar cómo la aplicación del liderazgo transformacional en la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza puede contribuir a mejorar el comportamiento ético de sus profesionales (Mero Pezo, 2025). Este estudio busca comprender este enfoque no solo como un modelo teórico, sino como una herramienta práctica orientada a fortalecer la cultura institucional, mejorar el clima laboral y consolidar principios éticos compartidos.

## **1.2 Delimitación del problema**

La investigación se desarrolla durante el período lectivo 2025–2026, tomando en cuenta actividades, datos y comportamientos registrados en ese intervalo. El estudio se delimita en aspectos conceptuales, espaciales, poblacionales y temporales para asegurar rigurosidad metodológica.

### **1.2.1 Delimitación conceptual**

El trabajo se centra en analizar el liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento ético del personal educativo, considerando prácticas, valores y procesos de toma de decisiones dentro del contexto escolar.

### **1.2.2 Delimitación espacial**

El presente estudio se realiza en la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza, ubicada en el cantón Daule, provincia del Guayas, Ecuador.

### **1.2.3 Delimitación poblacional**

La población participante está conformada por el equipo directivo y los 17 docentes que laboran activamente en la institución, quienes aportan información sobre la percepción del liderazgo y las prácticas éticas.

### **1.2.4 Delimitación temporal**

El estudio abarca el período lectivo 2025–2026, garantizando que los hallazgos se correspondan con la actualidad institucional.

## **1.3 Formulación del problema**

En la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza se han identificado situaciones que ponen en duda la coherencia entre los valores éticos institucionales y algunas prácticas profesionales relacionadas con la comunicación, la toma de decisiones y el cumplimiento de responsabilidades. Aunque existe un compromiso generalizado

con la labor educativa, las diferencias en la aplicación de los valores éticos generaron inquietudes sobre cómo consolidar una cultura profesional coherente y compartida.

Ante ello, se plantea la necesidad de analizar cómo el liderazgo transformacional puede influir positivamente en el comportamiento ético del personal educativo, formulándose la siguiente interrogante:

¿De qué manera influye el liderazgo transformacional en el comportamiento ético de los profesionales de la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza, cantón Daule, durante el período lectivo 2025–2026?

#### **1.4 Preguntas de investigación**

- ¿Cómo se aplica el liderazgo transformacional en la institución durante el período lectivo 2025–2026?
- ¿Cuáles son las manifestaciones del comportamiento ético entre los profesionales de la institución?
- ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el comportamiento ético del personal educativo?

#### **1.5 Determinación del problema**

En la institución se evidencian dificultades vinculadas con la comunicación, la toma de decisiones y el cumplimiento de responsabilidades. Aunque estas situaciones no son generalizadas, afectan el clima institucional y la calidad del trabajo colaborativo. Se identifican problemáticas como limitada retroalimentación, actitudes poco empáticas y diferentes interpretaciones de los valores éticos.

Aunque el clima organizacional no constituye una variable de estudio, sí representa un elemento contextual que muestra la importancia de fortalecer el comportamiento ético mediante estrategias de liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo podría mejorar la convivencia laboral, fortalecer la cultura institucional y promover prácticas profesionales coherentes con los valores educativos.

## 1.6 Objetivos

### General

Analizar la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento ético de los profesionales de la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza durante el período lectivo 2025–2026.

### 1.7 Específicos

- Describir el estilo de liderazgo transformacional ejercido en la institución.
- Identificar las manifestaciones del comportamiento ético en los profesionales.
- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento ético dentro del contexto institucional.

### 1.8 Hipótesis general

El liderazgo transformacional influye de manera positiva en el comportamiento ético de los profesionales de la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza.

### 1.9 Hipótesis particulares

- El liderazgo transformacional se refleja en prácticas directivas que promueven la participación, la motivación y el ejemplo ético.
- Los profesionales demuestran comportamientos éticos mediante el respeto, la responsabilidad y la coherencia con los valores institucionales.
- La presencia de un liderazgo transformacional ético contribuye al fortalecimiento de las prácticas profesionales y del entorno laboral.

### 1.10 Declaración de variables

- **Variable independiente:** Liderazgo transformacional
- **Variable dependiente:** Comportamiento ético de los profesionales.
- **Dimensiones:** Influencia inspiradora, motivación, estimulación intelectual, responsabilidad profesional, relaciones interpersonales, integridad profesionales

### 1.11 Operacionalización de las variables

	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems del cuestionario</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Escala</b>
<b>Variable Independiente</b>  Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo que busca cambios en las personas y en las organizaciones mediante la inspiración, motivación, consideración individualizada y la estimulación intelectual. Este enfoque permite fortalecer el compromiso ético y profesional en contextos educativos. Según ( Olaya Ahumada, 2024) , este tipo de liderazgo “promueve la motivación compromiso y el desarrollo profesional mediante la influencia idealizada, la consideración individualizada y la visión compartida”.	Conjunto de acciones y prácticas implementadas por los docentes que evidencian influencia ética, motivación, acompañamiento pedagógico y visión compartida.	Influencia inspiradora	Promover los valores éticos institucionales	Pregunta 1	Encuesta	Cuestionario tipo Likert	(1-5)
			Influencia inspiradora	modelo ético directivo	Pregunta 2	Encuesta	Cuestionario tipo Likert	(1-5)
			Motivación inspiradora	Motivación del personal docente	Pregunta 3	Encuesta	Cuestionario tipo Likert	(1-5)
			Motivación inspiradora	Compromiso institucional promovido por el líder	Pregunta 4	Encuesta	Cuestionario Tipo Likert	(1-5)
			Estimulación intelectual	Fomentar el pensamiento crítico en docentes.	Pregunta 5	Encuesta	Cuestionario tipo Likert	(1-5)

			Estimulación intelectual	Promoción de innovación en prácticas pedagógicas.	Pregunta 6	Encuesta	Cuestionario Tipo Likert	(1-5)
<b>Variable Dependiente</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems del cuestionario</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Escala</b>
Comportamiento ético de los profesionales	El comportamiento ético profesional se manifiesta en la práctica de valores como la responsabilidad, el respeto, la honestidad y la coherencia en el ejercicio de funciones educativas. Este tipo de conducta fortalece las relaciones laborales y la cultura institucional. ( Avellan-Santana, Salvatierra-Carranza, Vera-Santana, & García-Vera, 2022) Afirman que “el comportamiento ético en el ámbito educativo implica actuar con responsabilidad, respeto y coherencia en el	Prácticas observables en los profesionales que reflejan respeto, responsabilidad, honestidad y coherencia en el cumplimiento de sus funciones.	Responsabilidad profesional	Cumplimiento de normas institucionales	Pregunta 7	Encuesta	Cuestionario tipo Likert	(1-5)
			Responsabilidad profesional	Compromiso con el trabajo docente.	Pregunta 8	Encuesta	Cuestionario tipo Likert	(1-5)
			Relaciones interpersonales	Respeto entre profesionales	Pregunta 9	Encuesta	Cuestionario tipo Likert	(1-5)
			Relaciones interpersonales	Clima de convivencia institucional.	Pregunta 10	Encuesta	Cuestionario tipo Likert	(1-5)
			Integridad profesional	Honestidad en el desempeño laboral.	Pregunta 11	Encuesta	Cuestionario tipo Likert	(1-5)

	cumplimiento de las funciones profesionales”.		Integridad profesional	Coherencia entre valores y acciones.	Pregunta 12	Encuesta	Cuestionario	(1-5)
--	---	--	------------------------	--------------------------------------	-------------	----------	--------------	-------

## 1.12 Justificación

El presente trabajo de investigación busca desde diferentes ámbitos analizar y determinar la influencia que ejerce el liderazgo directivo en el comportamiento ético y el clima laboral de una institución educativa. En el contexto ecuatoriano, la educación es un derecho fundamental y un deber del Estado, lo que implica que las escuelas deben garantizar calidad académica y formación ética. Se ha constatado que un liderazgo motivador, respetuoso y con visión compartida impacta directamente en el bienestar organizacional, fortalece la moral y eleva el compromiso ético de los equipos de trabajo (Abregu Arevalo , 2023).

La elección del liderazgo transformacional como eje central es crucial por su capacidad de trascender la gestión administrativa tradicional. Este modelo inspira, acompaña y reconoce el esfuerzo individual y colectivo, generando un entorno en el que los profesionales se sienten valorados y motivados ( Gento Palacios, González-Fernández, & Silfa Sención<sup>3</sup>, 2020). A diferencia de otros estilos, el transformacional busca el desarrollo integral de las personas, fomentando innovación, corresponsabilidad y ética institucional. Por ello, resulta de interés académico y práctico examinar cómo este liderazgo incide en la mejora del comportamiento ético, especialmente en la responsabilidad individual y colectiva, el respeto en las interacciones y la coherencia entre valores institucionales y acciones cotidianas.

La investigación se desarrolla en la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza, un contexto cercano que proporciona conocimiento profundo y sentido de pertenencia. La institución enfrenta desafíos relacionados con la desmotivación y tensiones en el clima laboral, lo que evidencia la necesidad de fortalecer el compromiso ético de la comunidad profesional, comenzando por la gestión directiva ( Peñafiel<sup>1</sup> & Franco-Proañó<sup>2</sup>, 2023).

Los hallazgos aspiran a ser un aporte significativo en diversos ámbitos. En el plano social, se busca fortalecer una cultura de confianza y transparencia dentro de la comunidad educativa, repercutiendo en el bienestar de estudiantes y familias. En el ámbito técnico, los resultados aportan instrumentos validados y análisis estadísticos que pueden servir de soporte en la toma de decisiones, además de ofrecer un diagnóstico situacional preciso como línea de base para futuros estudios.

En el ámbito académico, este proyecto representa una oportunidad para aplicar los conocimientos adquiridos en gestión educativa, liderazgo y análisis normativo. La investigación aporta fundamentación teórica sobre la relación entre liderazgo y prácticas éticas, enriqueciendo el debate académico y fomentando la reflexión crítica acerca del rol del

profesional de la educación (Rojas Carrasco, Vivas Escalante, Mota Suárez, & Quiñonez Fuentes, 2020).

En el ámbito administrativo, el estudio ofrece herramientas orientadas a la mejora de la gestión directiva. Los resultados proporcionan a las autoridades un modelo de liderazgo fundamentado en la evidencia, que puede implementarse para fortalecer el compromiso ético y la cohesión del equipo ( Ramos Serpa & López Falcón, 2019). Asimismo, los hallazgos se constituyen en insumos para políticas internas y programas de desarrollo profesional docente centrados en competencias éticas.

Finalmente, a nivel personal y profesional, este estudio impulsa a reflexionar sobre el rol de los educadores en la construcción de entornos más justos y coherentes. En síntesis, se trata de un trabajo pertinente y significativo, pues busca establecer cómo un modelo de liderazgo transformacional puede influir de manera positiva en el comportamiento ético del equipo profesional, partiendo de una realidad concreta y vivida por la comunidad de la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza.

### **1.13 Alcance y limitaciones**

Este estudio se desarrolla en la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza, ubicada en el cantón Daule, durante el período 2025-2026. El alcance se limita a analizar la relación entre la estrategia de liderazgo transformacional ejercida por los directivos y el comportamiento ético de los profesionales que forman parte de la institución. La investigación se enfoca en los niveles de Educación Básica y considera únicamente al personal docente y administrativo quienes realmente viven y construyen el proceso educativo.

A través de la aplicación de encuestas, se busca obtener información que permita comprender cómo el liderazgo influye en aspectos como la responsabilidad, el respeto, la honestidad y la coherencia profesional. El estudio tiene un alcance descriptivo-correlacional, lo que permite observar las características de cada variable y establecer posibles vínculos entre ellas, sin intervenir directamente en los procesos institucionales (Mero Pezo, 2025).

Este trabajo también representa una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional desde una perspectiva ética y contribuir con propuestas que fortalezcan el clima laboral, la gestión directiva y la cultura institucional.

Una de las principales limitaciones de esta investigación son los resultados que, a través de las encuestas realizadas en instituciones educativas, Se evidencia un clima laboral no

comprometido. Además, el estudio se basa en la percepción de los profesionales, lo que implica que las respuestas pueden estar influenciadas por experiencias personales, relaciones laborales o situaciones internas que no forman parte directa del objeto de estudio.

El tiempo disponible para la recolección de datos también representa una restricción, ya que se debe coordinar con las actividades escolares y la disponibilidad del personal. A esto se suma el acceso limitado a fuentes bibliográficas actualizadas, aunque se ha priorizado trabajar con documentos confiables y pertinentes. El fin de la investigación, al utilizar estos resultados de percepción, no es establecer verdades absolutas, sino proporcionar una base para comprender y fundamentar estrategias de mejora institucional específicas para el grupo estudiado.

## CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial

### 2.1 Antecedentes.

El liderazgo transformacional y el comportamiento ético profesional han evolucionado como pilares esenciales en la gestión educativa contemporánea. Ambos conceptos responden a la necesidad de fortalecer el compromiso docente, la cultura institucional y la calidad del servicio educativo. El liderazgo transformacional fue introducido por (Macgregor Burns, 1978), quien lo definió como un proceso mediante el cual líderes y seguidores se elevan mutuamente a niveles superiores de motivación y moralidad. Posteriormente, (Bass B. , 1985) amplió esta teoría, identificando cuatro componentes esenciales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

En el campo educativo, este enfoque comenzó a aplicarse desde los años 90, reconociendo que los líderes escolares no solo deben administrar, sino también inspirar, transformar y generar compromiso ético. ( Tirado Gálvez & Heredia Llatas, 2022) Afirman que “las instituciones educativas requieren incorporar dentro de su gestión al liderazgo transformacional para cumplir con sus objetivos establecidos y fortalecer el desarrollo profesional de los docentes”.

En Ecuador, diversas investigaciones, como la realizada por ( Avellan-Santana, Salvatierra-Carranza, Vera-Santana, & García-Vera, 2022), han puesto en evidencia que el liderazgo transformacional pedagógico constituye una herramienta clave para mejorar la convivencia escolar, fortalecer la ética profesional y consolidar una visión compartida entre directivos y docentes. El comportamiento ético en el ámbito educativo se entiende como el conjunto de acciones que reflejan responsabilidad, respeto, honestidad y compromiso institucional, elementos indispensables para garantizar la coherencia entre la práctica pedagógica y los valores que se transmiten en las aulas.

Este comportamiento no solo responde a una necesidad social, sino que también se encuentra formalmente regulado por el Código de ética del Ministerio de Educación, expedito mediante el Acuerdo Ministerial No.0455-12. Dicho instrumento normativo establece en su Artículo 2 los valores fundamentales que deben guiar la conducta de los profesionales de la educación. Entre ellos se destacan la Honestidad, vinculada a la transparencia e integridad; la Justicia, orientada a reconocer las buenas acciones y condenar la corrupción; el Respeto, dirigido a reconocer la dignidad de cada persona. Estos principios

constituyen la base de una práctica docente responsable y ética, que busca consolidar instituciones educativas más sólidas y confiables.

## **2.2 Marco Teórico**

El liderazgo en el aspecto educativo desempeña una función fundamental en la incentivación y crecimiento profesional de los profesores, lo cual incide de manera directa en la excelencia del proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos. En este estudio se examina la manera en que los líderes en el ámbito educativo pueden motivar al personal docente a través de la aplicación de tácticas que fomenten un ambiente colaborativo, innovador y estimulante. En este estudio se analizan conceptos fundamentales como el liderazgo transformacional, el cual se fundamenta en la articulación de una visión común, el respaldo emocional y profesional, así como en el estímulo del desarrollo continuo de los educadores.

Se resalta la relevancia de que los líderes brinden retroalimentación constructiva, promuevan la autonomía y la confianza, y faciliten ocasiones para la mentoría y el coaching. Un liderazgo eficaz incrementa el rendimiento laboral de los docentes, influyendo positivamente en el ambiente escolar y en el rendimiento académico de los estudiantes, según el estudio. Mediante un análisis de la literatura especializada y la investigación de casos, se pueden identificar las prácticas más efectivas para motivar a los educadores y fomentar altos niveles de compromiso en contextos educativos desafiantes.

Dentro de las estrategias más eficaces se incluye la instauración de una cultura escolar que considere los errores como ocasiones de aprendizaje, el respaldo al bienestar emocional de los docentes con el fin de disminuir la carga de estrés laboral, y la fomentación de un entorno de confianza y autonomía que permita a los profesores innovar y emplear nuevas metodologías pedagógicas. El liderazgo transformacional favorece la creación de un entorno propicio para que los profesores puedan experimentar un crecimiento profesional constante, lo cual incide en su motivación intrínseca y en la mejora de la calidad de la enseñanza.

Los líderes educativos pueden influir en la motivación y compromiso del personal docente en la calidad de la enseñanza. En resumen, el presente artículo destaca la capacidad de los líderes educativos para influir de manera significativa en la motivación y compromiso del personal docente. Esto impulsa una cultura de mejora continua y colaborativa, fundamental para el éxito de las instituciones educativas y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

En la actualidad se perciben claras deficiencias en la ética de los individuos, refleja también en el ámbito educativo. Ante ello, las instituciones de educación superior fortalezcan la formación ética de los profesionales. El presente estudio posee como objetivo fundamentar la naturaleza y papel de la formación ética del profesional como parte de su formación integral y la relevancia de la ética profesional del docente para contribuir a ello.

A partir de un enfoque cualitativo y del análisis documental de contenido se concluye que la formación ética del profesional representa un elemento esencial de la integralidad y la calidad de un profesional efectivamente apto para enfrentar y resolver las demandas y los retos de la actualidad, a la vez que el docente que lo forme debe poseer una ética profesional que lo distinga como profesional de la educación.

Palabras claves: educación superior; ética; formación del profesional; profesionalización docente.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional es un proceso que requiere de un equilibrio emocional por parte del líder educativo para guiar con respeto y cordialidad el cumplimiento de las diferentes normas que rigen el sistema educativo ecuatoriano, para lo cual un directivo debe poseer las capacidades y experiencia necesaria para abordar con un pensamiento crítico positivo, con mira a través de un dialogo llegar acuerdos que beneficie la estabilidad laboral dentro de la institución educativa, como lo manifiesta a continuación varios expertos dentro de esta temática.

El liderazgo transformacional, propuesto por Bernard Bass en la década de 1980, se define como un estilo que trasciende el intercambio transaccional, promoviendo el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo docente. En el ámbito educativo, este enfoque implica que los líderes no solo gestionan, sino que inspiran, motivan y transforman a sus equipos mediante una visión compartida, el acompañamiento emocional y la promoción de la innovación pedagógica (Bass B. , 1985) ;( Tirado Gálvez & Heredia Llatas, 2022).

El concepto de liderazgo transformacional fue introducido por (Macgregor Burns, 1978), quien lo definió como un estilo basado en la capacidad de generar cambios profundos en los seguidores mediante la construcción de una visión compartida, la motivación inspiradora y la influencia ética. Posteriormente, (Bass B. , 1985) amplió esta teoría, incorporando

dimensiones como la estimulación intelectual, la consideración individualizada y el carisma del líder (Bass & Avolio, 1994)

La articulación entre liderazgo transformacional y comportamiento ético profesional no solo se sustenta en teorías educativas, sino que se evidencia en la práctica institucional cotidiana. En contextos donde existen tensiones laborales y desafíos de convivencia, como en la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza, estas variables se convierten en herramientas clave para promover el respeto, la motivación y la mejora continua. Por ello, el análisis conceptual realizado en este capítulo orienta la construcción de instrumentos metodológicos que permitan evaluar su aplicación real y proponer estrategias de fortalecimiento institucional.

### **2.3.2 Motivación inspiradora**

Un equipo de trabajo docente necesita un buen directivo que respete las leyes que imparte el Ministerio de educación ecuatoriano y sobre todo una comunicación asertiva y oportuna con sus educadores que son la columna vertebral para que el proceso enseñanza aprendizaje sea significativo y eficiente para la comunidad educativa, la motivación debe ser permanente sin distinción alguna o privilegio para unos cuanto, el líder debe actuar con autonomía y empatía con la comunidad educativa.

La motivación inspiradora dentro del liderazgo transformacional, se manifiesta en la capacidad del líder para transmitir entusiasmo, confianza y sentido de propósito a su equipo. No se trata únicamente de fijar metas, sino de despertar en los docentes y colaboradores un compromiso genuino con la misión institucional. Cuando el líder logra inspirar a través de su ejemplo y discurso, se genera un ambiente positivo que impulsa la innovación, fortalece la cohesión y orienta a la comunidad educativa hacia objetivos compartidos.

### **Valores institucionales**

El liderazgo transformacional se sustenta en valores institucionales que orienta la conducta de todos los actores educativos. La integridad, el respeto, la justicia y la responsabilidad se convierten en pilares que garantiza coherencia entre la misión de la institución y las prácticas cotidianas. De esta manera, el líder transformacional actúa como garante de la cultura institucional, fortaleciendo la identidad y credibilidad de la organización.

En conclusión este tipo de liderazgo se manifiesta en prácticas como la empatía institucional, la motivación colectiva, la gestión participativa y la formación en valores. Su

aplicación en escuelas permite consolidar una cultura de mejora continua y corresponsabilidad, promoviendo la adaptabilidad frente a los cambios curriculares, el uso de tecnologías educativas y la atención a la diversidad (Ramírez Camacho)

### **2.3.3 La resolución creativa de los problemas**

La Resolución creativa de los problemas debe ser una característica esencial e innata del liderazgo transformacional, es la capacidad de enfrentar los desafíos con creatividad y pensamiento crítico. La resolución de problema no se limita en aplicar soluciones tradicionales; sino que implica generar alternativas innovadoras que responda a las necesidades reales de la comunidad educativa. El líder transformacional fomenta la participación, estimula la reflexión colectiva y convierte las dificultades en oportunidades de aprendizaje y mejora. Así, la creatividad se convierte en un recurso estratégico para fortalecer la resiliencia institucional.

La integridad profesional se relaciona con la coherencia entre los valores personales y las acciones cotidianas. Un profesional íntegro actúa con transparencia, honestidad y rectitud, evitando cualquier forma de corrupción o favoritismo. En el ámbito educativo, la integridad se convierte en un pilar fundamental para garantizar credibilidad y confianza, pues asegura que las decisiones pedagógicas y administrativas se tomen en función de principios éticos y no de interés particulares.

### **2.3.4 La gestión del cambio institucional**

Es otro componente clave del liderazgo transformacional. En un entorno educativo dinámico, los cambios son inevitables, ya sea por reformas normativas, avances tecnológicos o nuevas demandas sociales. El líder transformacional no solo reconoce la necesidad de adaptarse, sino que guía a la comunidad en el proceso de transición, asegurando que los cambios se implementen con transparencia, inclusión y visión estratégica.

El liderazgo transformacional influye directamente en el clima organizacional, generando ambientes de trabajo positivos, colaborativos y emocionalmente seguros. Un clima institucional saludable favorece la comunicación asertiva, la resolución pacífica de conflictos y la construcción de relaciones basadas en la confianza. Estudios realizados en instituciones educativas ecuatorianas demuestran que el clima organizacional impacta directamente en la motivación y desempeño docente, siendo un factor clave para la satisfacción laboral y la calidad educativa (Zambrano Álvarez & Zambrano Montesdeoca, 2022).

En este contexto, el liderazgo transformacional se presenta como una estrategia esencial para reconstruir la confianza, fomentar el respeto mutuo y fortalecer el comportamiento ético profesional. La realidad institucional de la escuela subraya la importancia de aplicar modelos de liderazgo con enfoque humano y ético, capaces de generar cambios sostenibles en la cultura organizacional.

### **2.3.5 Gestión emocional y liderazgo afectivo**

El liderazgo transformacional incorpora la dimensión afectiva, reconociendo que la gestión emocional es clave para el bienestar docente. Líderes que validan las emociones, acompañan en momentos difíciles y promueven el autocuidado fortalecen el vínculo institucional y la motivación intrínseca. Investigaciones recientes destacan que el liderazgo pedagógico eficiente requiere un desarrollo adecuado de la dimensión emocional, ya que esta influye directamente en los procesos de enseñanza y en la convivencia escolar (Camacho Marín, Castro González, Orbe López, & Gavilanez Carvajal, 2024).

El liderazgo transformacional se distingue por su capacidad de inspirar, motivar y transformar tanto a las personas como a las instituciones. Sus características-visión, carisma, motivación, consideración individual, estimulación intelectual y compromiso ético lo convierten en un estilo de liderazgo altamente pertinente para el ámbito educativo, donde la construcción de comunidades inclusivas y responsables es fundamental.

La literatura especializada coincide en que el liderazgo transformacional no solo mejora el rendimiento académico, sino que también fortalece el compromiso ético del personal docente, generando entornos educativos más humanos, inclusivos y resilientes (Rosado-Cantarell, Bracho-Fuenmayor, Granda-Conza, & Granda Herrera, 2025); (Molina Vicuña, Molina Vicuña, Romero Saldarriaga, & Gualpa Sarmiento, 2024).

### **2.3.6 Comportamiento ético profesional**

El comportamiento ético profesional se refiere al conjunto de acciones que reflejan el cumplimiento responsable de las funciones docentes, como expresión de respeto, honestidad y compromiso institucional. No se limita a la asistencia puntual, sino que implica una actitud ética integral que se manifiesta en la planificación rigurosa, la evaluación justa, la comunicación respetuosa y la disposición al trabajo colaborativo.

Según el Código de Ética del Ministerio de Educación del Ecuador, el comportamiento ético se manifiesta en la coherencia entre los valores institucionales y las acciones cotidianas

del profesional, fortaleciendo la confianza y el respeto en la comunidad educativa (Ministerio de Educación, Acuerdo Ministerial, 2017).

Responsabilidad profesional se manifiesta en la capacidad docente o del directivo de asumir con seriedad y compromiso las tareas que le corresponde dentro de la institución. Implica cumplir con los deberes académico y administrativos, responder con eficiencia a las demandas de la comunidad educativa y actuar siempre en función del bienestar de los estudiantes. Esta dimensión se refleja la conciencia de que cada acción tiene un impacto directo en la formación y en la confianza que la sociedad deposita en los profesionales de la educación.

El respeto interpersonal constituye la base de la convivencia dentro de la comunidad educativa. Esta dimensión implica reconocer la dignidad de cada persona, valorar la diversidad cultural y fomentar relaciones basadas en la empatía y la tolerancia. En la práctica docente, el respeto se traduce en un trato justo promoviendo un ambiente inclusivo y democrático que favorece el aprendizaje y la colaboración.

El compromiso con la mejora continua refleja la disposición del profesional a actualizar sus conocimientos, perfeccionar sus habilidades y adaptarse a los cambios que demanda la sociedad. Esta dimensión ética se vincula con la búsqueda constante de calidad en la enseñanza y en la gestión institucional. Un profesional comprometido con la mejora continua no se conforma con lo alcanzado, sino que se esfuerza por innovar y crecer, asegurando que su labor responda a los más altos estándares de excelencia.

### **2.3.7 Autonomía profesional e innovación pedagógica**

La autonomía profesional es una expresión del comportamiento ético, ya que permite al docente tomar decisiones pedagógicas fundamentadas, creativas y contextualizadas. El liderazgo transformacional estimula esta autonomía al brindar espacios de formación, reflexión y experimentación metodológica. La literatura especializada reconoce que otorgar autonomía a los docentes fortalece su identidad profesional, mejora la calidad de la enseñanza y promueve la innovación educativa ( Troya Santillán, y otros, 2024); (Deroncele Acosta, Gross Tur, & Medina Zuta, 2021).

### **2.3.8 Responsabilidad social y vocación docente**

La ética profesional se vincula con la responsabilidad social del docente, entendida como el compromiso con el desarrollo integral de los estudiantes y la transformación de su entorno.

La vocación docente se expresa en la entrega, la empatía y la capacidad de formar ciudadanos críticos y solidarios. Estudios realizados en Ecuador revelan que la vocación docente es un factor determinante en la excelencia profesional, especialmente en contextos vulnerables donde el compromiso ético se convierte en motor de cambio (López de Herrera, Herrera Pérez, & Rodríguez Jara, 2020).

La interacción entre liderazgo transformacional y comportamiento ético profesional no es lineal, sino dinámica. El liderazgo influye en la ética que condiciona el ejercicio del liderazgo. Un líder que actúa con coherencia, respeto y empatía modela comportamientos éticos en su equipo, mientras que un docente ético contribuye a consolidar un liderazgo legítimo y transformador.

Esta relación se evidencia en práctica como la resolución pacífica de conflictos, la toma de decisiones colegiada, el reconocimiento del esfuerzo docente y la promoción de espacios de formación continua. En instituciones como la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza, esta interacción se convierte en una herramienta para reconstruir la confianza y fortalecer la cultura organizacional.

### **2.3.9 La articulación entre liderazgo transformacional y comportamiento ético profesional**

La articulación entre liderazgo transformacional y comportamiento ético profesional constituye una base sólida para el fortalecimiento institucional. Su aplicación requiere una comprensión profunda de las dinámicas escolares, así como el diseño de instrumentos metodológicos que permitan evaluar prácticas reales, identificar áreas de mejora y diseñar estrategias sostenibles.

## **2.4. Marco Legal**

La presente investigación se sustenta en el marco jurídico ecuatoriano que regula el sistema educativo, el ejercicio profesional docente y los principios éticos que deben guiar la conducta de los actores educativos. A continuación, se detalla las principales normas y disposiciones legales que respaldan el análisis del liderazgo transformacional y el comportamiento ético en el ámbito educativo.

### **Constitución de la República del Ecuador.**

La Constitución, en su artículo 26, reconoce la educación como un derecho fundamental y una responsabilidad del estado, Asimismo, el artículo 27 establece que la educación debe ser participativa, democrática, incluye y promotora de los valores éticos, lo cual se relaciona directamente con el liderazgo transformacional como estilo para fortalecer la cultura organizacional en las instituciones educativa.

La LOEI es el cuerpo normativo que regula el sistema educativo ecuatoriano. En ella se establecen Los principios rectores de la educación calidad equidad, inclusión participación y ética. Las funciones del personal docente, directivo y administrativo, destacando su rol como agente de cambio y promotores de valores. L obligación de fomentar ambientes escolares seguros, libres de violencia y respetuoso a la diversidad. Esta ley respalda la implementación de estilos de liderazgo transformacional al promover la formación continua, la innovación pedagógica y la gestión ética de los recursos humanos en educación.

### **Reglamentos y Acuerdo Ministerial**

De acuerdo con el Artículo 252 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Rector o director de una institución educativa desempeña un rol esencial en la gestión escolar. Es responsable de dirigir la construcción e implementación de los instrumentos de gestión, así como de liderar los procesos pedagógicos y la innovación educativa para mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de Educación, **REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**, 2023). Entre sus funcione incluye el acompañamiento y supervisión de las practicas docentes, garantizando calidad y coherencia en la enseñanza. Además, asegura la convivencia armónica dentro de la comunidad educativa aplicando mecanismos alternativos de resolución de conflictos conforme a la normativa vigente.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural codificada, según lo establecido en el Artículo 18 literal b los docentes tienen la obligación de convertirse en actores esenciales dentro del proceso educativo. Su responsabilidad se orienta a garantizar una enseñanza pertinente, caracterizada por la calidad y la calidez, dirigida a los estudiantes bajo su cargo. Esta función implica responder a las necesidades reales de los educandos, promoviendo un ambiente pedagógico inclusivo y respetuoso.

El Acuerdo Ministerial No.0455-12 expide el Código de Ética del Ministerio de Educación del Ecuador, que establece principios, valores y normas de conducta que deben observar todos

los servidores públicos de esta cartera de estado. Entre los valores institucionales destacan: honestidad, justicia, respeto, paz solidaridad, responsabilidad y pluralismo.

El impacto directo sobre los profesionales de la educación: En los docentes, refuerza el compromiso ético en la evaluación y trato a estudiantes, Fomenta actitudes inclusivas y respetuosas con las diferencias culturales y sociales, Promueve responsabilidad profesional más allá del cumplimiento técnico. En los directivos, Facilita la construcción de una cultura institucional sólida, donde las decisiones se sustentan en valores éticos y en una visión colectiva, Reduce disonancias entre políticas escritas y prácticas reales, porque el liderazgo transformacional” hace vivir” el código, Incrementa la confianza de la comunidad educativa en la gestión escolar.

En conclusión, una relación sinérgica ya que, sin el liderazgo transformacional, el código de ética del Acuerdo 0455-12 puede quedarse en solo un documento normativo. Sin el respaldo de un marco ético como dicho acuerdo 0455-12, el liderazgo transformacional podría carecer de una base institucional sólida. Por eso la integración entre ambos fortalece el comportamiento ético real de los profesionales de la educación, Hace operativos los valores institucionales en la práctica escolar, Genera ambientes educativos más integrales, responsables y humanistas.

Esta investigación tiene como objetivo analizar cómo la educación refuerza la necesidad de líderes éticos y comprometidos con la mejora institucional. En síntesis, el marco jurídico analizado constituye el sustento normativo que avala la implementación de estrategias de liderazgo transformacional orientada al fortalecimiento del comportamiento ético en el ejercicio profesional.

## CAPÍTULO III

### Diseño Metodológico

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, ya que permite recolectar y analizar datos numéricos para identificar patrones y relaciones entre variables. El diseño es no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. Se considera no experimental porque no existe manipulación deliberada de las variables; el investigador observa los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), “lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

El carácter transversal se refiere a que los datos fueron recolectados en un solo momento del tiempo, sin seguimiento longitudinal. Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), los diseños transversales permiten observar fenómenos en un único momento y los correlacionales buscan identificar relaciones entre variables sin manipularlas. El diseño correlacional-causal busca identificar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional ejercido por los docentes y el comportamiento ético percibido por los estudiantes, considerando cómo las prácticas de liderazgo inciden en la construcción de valores institucionales, el clima laboral y la cultura organizacional.

#### 3.2 Población y muestra

A continuación, se presenta la distribución de la población y muestra utilizada en la investigación, diferenciando el grupo participante, el total de sujetos y la técnica de muestreo aplicadas

##### 3.2.1 Características de la población

La población de esta investigación está conformada por los profesionales que laboran en la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza, ubicada en el cantón Daule. El equipo docente está compuesto por 17 profesionales que ejercen funciones en los niveles de Educación Inicial y Educación General Básica, con participación activa en procesos institucionales y pedagógicos.

### 3.2.2 Delimitación de la población

La investigación se delimita a los docentes que forman parte activa de la institución durante el período lectivo 2025–2026. Se excluyen estudiantes, personal administrativo y otros niveles educativos, ya que el estudio se enfoca en el liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento ético dentro del ejercicio profesional.

### 3.2.3 Tipo de muestra

Se utilizó una muestra intencional, seleccionada en función del nivel de participación institucional. Esta técnica permite obtener información relevante sobre las prácticas profesionales y el estilo de liderazgo ejercido.

### 3.2.4 Tamaño de la muestra

La muestra quedó conformada por 17 docentes, seleccionados por su participación activa en procesos de gestión, planificación y acompañamiento institucional.

### 3.2.5 Proceso de selección de la muestra

La selección de la muestra se realizó de manera intencional, considerando criterios como experiencia profesional, disponibilidad institucional y participación activa en procesos de liderazgo pedagógico. Esta técnica permitió identificar a los profesionales con mayor implicación en la gestión escolar y en el desarrollo de prácticas éticas dentro del entorno educativo.

**Tabla 2**

**Población y muestra de la investigación**

<b>Grupo de participantes</b>	<b>Población total</b>	<b>Muestra seleccionada</b>	<b>Técnica de muestreo</b>
Docentes	17 profesionales	17 docentes	Muestra intencional

**Fuente:** Elaboración propia (2025).

### 3.3 Métodos y técnicas de recolección de datos

#### 3.3.1 Aplicación de Encuesta y Cuestionario

La técnica de encuesta fue utilizada como principal herramienta para la recolección de datos primarios, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado dirigido al personal docente de la institución. Este instrumento se compone de un total de doce (12) ítems, distribuidos de la siguiente manera para medir las variables y el contexto:

**Variable independiente.** Liderazgo Transformacional se expresa en cuatro formas de actuar. Primero, con su influencia idealizada, se convierte en ejemplo y guía para los demás. Luego, a través de la motivación inspiradora, transmite entusiasmo y propósito que movilizan al grupo. También se muestra en la estimulación intelectual, alentando a pensar diferente y buscar soluciones creativas.

**Variable dependiente.** Comportamiento Ético Profesional se refleja en cuatro principios que guían la labor diaria. La responsabilidad asegura el cumplimiento de los deberes con compromiso y seriedad. El respeto fortalece las relaciones interpersonales y reconoce la dignidad de cada persona. La justicia orienta las decisiones hacia la equidad y el trato imparcial.

Se incluyeron dos ítems de carácter general que permite caracterizar y contextualizar a los participantes. Estos ítems ofrecen información básica sobre su perfil y entorno, aportando datos esenciales para comprender mejor las condiciones en las que se desarrollan y facilitan la interpretación de los resultados obtenidos.

Además, se aplicaron dos ítems correlacionados con las dos variables dependiente e independiente se busca identificar un liderazgo transformacional que no solo dirige, sino que modela y potencia el comportamiento ético profesional, creando un entorno educativo más justo, responsable y coherente.

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems. Posteriormente, se realizaron ajustes lingüísticos y de formato con el fin de garantizar su adecuación al contexto institucional y al nivel de comprensión de los participantes.

#### 3.3.2 Revisión documental. Términos de inclusión y exclusión

Para la sustentación teórica y metodológica de la investigación, se empleó la técnica de revisión documental. Se estableció una lista o mapeo de referencias clave y se aplicó el

método analítico sintético para seleccionar aquellas que fueran más relevantes por su aporte científico e intelectual. Los criterios de inclusión y exclusión aplicados para la selección de artículos y documentos fueron los siguientes:

Criterio temático se debe incluir únicamente aquellos artículos que aborden de manera directa la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento ético en el ámbito educativo, ya que constituyen el eje central de la investigación y aportan evidencia pertinente para el análisis. Por otro lado, se excluyeron los documentos que se enfocan exclusivamente en el liderazgo administrativo o en la ética general sin vinculación específica con la práctica profesional docente, debido a que no responden al propósito del estudio ni contribuyen a la comprensión del fenómeno investigado.

Criterio de temporalidad, se consideraron para la inclusión únicamente publicaciones académicas, como artículos en revistas indexadas y tesis, correspondientes a los últimos cinco años (2021-2025), con el fin de garantizar la actualidad y pertinencia de la información utilizadas en el estudio. En contraste, se excluyeron aquellas fuentes con más de cinco años de antigüedad, salvo las que se reconocen como seminales o fundaciones, es decir, los clásicos que aportan bases teóricas indispensables para comprender el fenómeno investigado.

En la revisión del documental se ha centrado en investigaciones desarrollada que en Latinoamérica se ha priorizado aquellas que reflejan la realidad cultural y profesional de la región. Este principio busca asegurar que los hallazgos sean pertinente y aplicable al entorno en el cual se estudiara el liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento ético de los profesionales.

**Tabla 3**

**3.3.3 Síntesis de técnicas e instrumentos**

<b>Variables</b>	<b>Técnica de Recolección</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Aplicación</b>
Liderazgo Transformacional y Comportamiento Ético	Encuesta	Cuestionario estructurado (Valido por juicio de expertos)	Likert (5 puntos) Donde 1 Totalmente en desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo	Aplicación directa al personal docente y directivo de la Escuela Etelvina Carbo Plaza
Fundamentación Teórica y Metodología	Revisión Documental	Fichas de análisis y matrices de síntesis	No aplica Cualitativa	Consulta de bases de datos académicas, normativa legal ecuatoriana Código de Ética y literatura especializada.

**3.4 Procesamiento estadístico de la información**

Los datos recolectados serán procesados mediante estadística descriptiva y correlacional. Se utilizarán tablas de frecuencia, gráficos comparativos y coeficientes de correlación para identificar patrones y relaciones entre las variables de liderazgo transformacional y comportamiento ético.

Este análisis permitirá interpretar la incidencia de las prácticas de liderazgo en el comportamiento ético profesional y en la construcción de una cultura organizacional orientada a valores institucionales. La información obtenida será sistematizada en matrices de análisis que facilitarán la interpretación de los resultados y la elaboración de conclusiones pertinentes a los objetivos planteados.

Para el análisis estadístico de los resultados se empleó Excel, mediante el coeficiente Rho de Spearman donde se pudo evidenciar un valor de  $\rho = 0,742$ , lo que demuestra una correlación positiva alta entre las variables Liderazgo transformacional y el comportamiento ético de los profesionales de la educación.

Además el nivel de significancia obtenido fue de  $p = 0,001$ , Valor inferior al nivel de significancia que representa ( $\alpha = 0,05$ ). Esto demuestra que la relación entre las dos variables es estadísticamente significativa. En consecuencia, la hipótesis nula ( $H_0$ ) es rechazada, y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), de esta manera se puede concluir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el comportamiento ético de los profesionales de la Institución educativa.

Estos resultados obtenidos permiten afirmar que la presencia del liderazgo transformacional dentro de la institución educativa investigada contribuirá al fortalecimiento de un comportamiento ético en el personal docente, favoreciendo de esta forma un clima organizacional fundamentado en valores, responsabilidad y un verdadero compromiso institucional.

### 3.5 Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado en la investigación corresponde a un cuestionario estructurado dirigido a docentes, diseñado con el propósito de recoger información precisa y sistemática. Su objetivo principal es identificar las prácticas del liderazgo transformacional y las manifestaciones del comportamiento ético profesional que se evidencian en los docentes de la escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza. Este cuestionario permite caracterizar de manera integral la forma en que los educadores ejercen su liderazgo y cómo reflejan principios éticos en su desempeño, aportando datos relevantes para el análisis y la comprensión del fenómeno estudiado.

#### Escala de medición

Se utilizó la Escala tipo Likert de 1- 5 puntos, la cual permite medir el nivel de acuerdo o la frecuencia de las conductas observadas dentro de la institución educativa. La escala de respuesta se definió de la siguiente manera:

Valor	Significado
1	Nunca
2	Rara vez
3	A veces
4	Frecuentemente
5	Siempre

**Tabla 4. Ítems del cuestionario (12 Ítems)**

<b>Tipo de Ítem</b>	<b>Ítem</b>	<b>Dimensión /Concepto</b>	<b>Enunciado</b>
General	1	Caracterización	¿Cuál es su antigüedad en la institución?
General	2	Caracterización	¿Cuál es su nivel de satisfacción general con el clima laboral?
Liderazgo	3	Influencia idealizada	La autoridad institucional modela y promueve activamente los valores éticos e institucionales en su práctica diaria.
Liderazgo	4	Motivación Inspiradora	El liderazgo de la autoridad motiva al equipo docente a trabajar con un alto nivel de compromiso y sentido de propósito institucional.
Liderazgo	5	Estimulación intelectual	El liderazgo ejercido por la autoridad fomenta la reflexión pedagógica continua y promueve el pensamiento crítico sobre las prácticas de enseñanza.
Liderazgo	6	Consideración individualizada	El líder institucional facilita el acompañamiento y apoyo individualizado para potenciar las fortalezas y subsanar las debilidades profesionales de cada docente.
Ética	7	Respeto	La Dirección demuestra integridad y altos principios éticos al tomar decisiones, incluso en situaciones complejas.
Ética	8	Responsabilidad	En la institución, el cuerpo docente ejecuta sus responsabilidades profesionales demostrando un alto nivel de ética y transparencia en sus funciones.
Ética	9	Coherencia	En las actividades institucionales, se observa coherencia entre los valores institucionales declarados y las acciones cotidianas del cuerpo docente.

Ética	10	Justicia/Equidad	La institución garantiza la promoción de la justicia y la equidad en el trato hacia todos los miembros de la comunidad escolar.
Correlacionada	11	Normativa	El ambiente institucional favorece el respeto y el cumplimiento de los acuerdos y normas, fortaleciendo la práctica ética del docente.
Correlacionada	12	Justicia/Responsabilidad	En situaciones de conflicto, el manejo institucional orienta la actuación de los docentes, promoviendo la imparcialidad y el bienestar común.

**Fuente: elaboración propia (2025)**

### **Validación y aplicación**

**Validación del Instrumento.** Este instrumento de validación les permitió a las investigadoras obtener datos esenciales, precisos y confiables que garantizan la claridad de los resultados obtenidos durante todo el proceso de indagaciones. El instrumento de investigación fue sometido a un proceso de validación mediante juicio de expertos, con la finalidad de garantizar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems del cuestionario en relación con las variables de estudio.

. Como lo expresa Herrera, etc., (2022) Un experto es alguien con conocimientos actualizados y habilidades que le permiten tener un alto nivel de competencia profesional para ofrecer evaluaciones fundamentadas sobre un tema específico; en otras palabras, es alguien reconocido por su extraordinaria destreza en un campo particular de conocimiento (pág. 2).

En este sentido estimando lo expresado por Herrera con claridad sobre la parte fundamental que cumple un experto, se solicitó la revisión de especialistas en el área de educación e investigación científica para garantizar su aplicación y poder obtener datos consistentes que fundamente dicha investigación.

Los especialistas que estuvieron a cargo de esta labor fueron: MSc. Gamboa Hernández Liliana Isabel, MSc. Alvarado Sellán Diana Emperatriz, MSc. Salazar Candelario Mirian Verónica, quienes cumplieron con los requisitos correspondiente a su experiencia y desempeño docente por lo tanto evaluaron cada pregunta considerando los siguientes

critérios: Claridad de los ítems, pertinencia con la variable, coherencia con la dimensión y relevancia para el estudio. Las observaciones realizadas por los expertos fueron analizadas e incorporadas en la versión final del instrumento, lo cual permitió mejorar la calidad y precisión de las preguntas del cuestionario.

**Aplicación del instrumento:**

El cuestionario fue aplicado de manera presencial a la población docentes seleccionados, en un espacio institucional previamente dispuesto. La aplicación se realizó en condiciones que garantizaron la confidencialidad y la disposición de los participantes para responder con libertad y honestidad, siguiendo los protocolos éticos establecido.

Para poder determinar la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach el cual permite medir la consistencia interna de los ítems del cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa “Etelvina Cabo Plaza”. Un valor de Alfa de Cronbach igual o superior a 0,70 indica un nivel adecuado de confiabilidad para su inmediata aplicación, ya que esto significa que el instrumento mide de manera consistente las variables de investigación variable independiente liderazgo transformacional y la variable comportamiento ético profesional.

Para este estudio, el instrumento aplicado fue un cuestionario con doce preguntas, que tenían un valor del 1 al 5, y un significado: Nunca, Rara vez, A veces, Frecuentemente y Siempre, la misma fueron contestada por los 17 docentes encuestados, su participación fue de manera libre y voluntaria, de esta forma se pudo evidenciar la realidad de la institución educativa investigada y poder sacar conclusiones válidas.

## CAPÍTULO IV

### Análisis e interpretación de resultados

#### 4.1. Análisis de los resultados

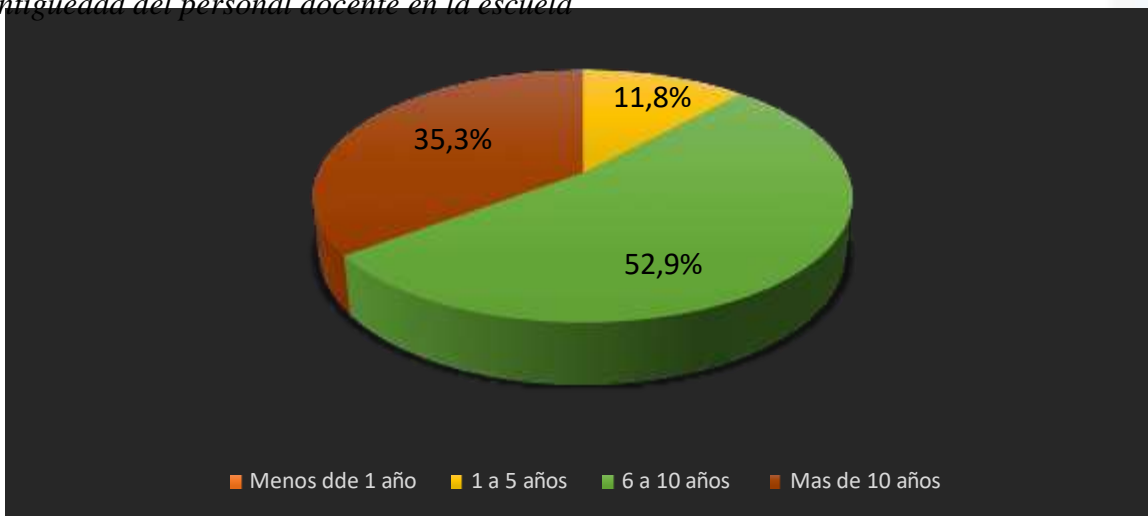
El presente estudio se fundamenta en la teoría del Liderazgo Transformacional, originalmente desarrollada por (Bass B. , 1985), la cual postula que la dirección puede inspirar a sus profesionales a trascender sus propios intereses, promoviendo un alto nivel de moralidad y desempeño ético.

La encuesta fue aplicada al personal docente de la Escuela de Educación General Básica Etelvina Carbo Plaza, con el objetivo de evaluar la relación entre el liderazgo transformacional ejercido por la dirección institucional y el comportamiento ético del equipo docente, a partir de las dimensiones propuestas por Bass. Se recopilaron 17 respuestas, garantizando la confidencialidad y el uso exclusivo de los datos con fines académicos.

#### Pregunta 1: Antigüedad del personal docente en la escuela

##### Figura 1

Antigüedad del personal docente en la escuela



Elaborado por: Bexi Cedeño y Adriana Hernández (2025)

##### Tabla 5

Resultados de la pregunta 1. Antigüedad del personal docente

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
Menos de 1 año	0	0.0%
1 a 5 años	2	11.8%

6 a 10 años	9	52.9%
Más de 10 años	6	35.3%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

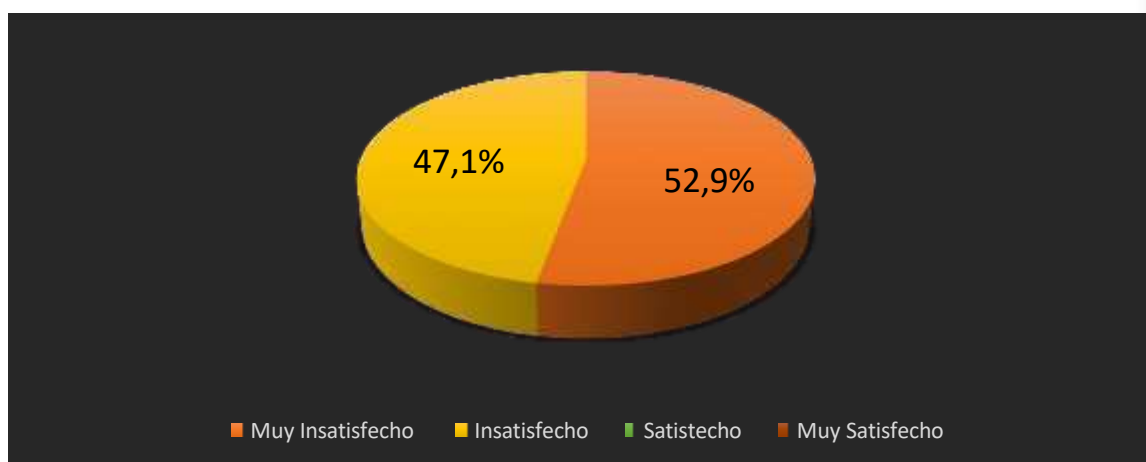
La distribución de la antigüedad del personal docente revela una marcada concentración en el grupo de 6 a 10 años 52.9%. Al sumar este porcentaje con la sección de Más de 10 años 35.3%, se concluye que el 88.2% del personal encuestado posee una experiencia de más de seis años en la institución. El rango de 1 a 5 años representa solo el 11.8%, y no se registra personal con menos de un año de antigüedad.

La estructura de antigüedad sugiere una alta estabilidad y una profunda base de conocimiento institucional. Esta trayectoria confiere una consistencia a la muestra, implicando que las percepciones sobre el liderazgo y la ética están basadas en un conocimiento consolidado de la cultura organizacional. Un grupo con esta experiencia es menos propenso a cambios superficiales, lo que hace que las percepciones negativas sobre el liderazgo y la ética sean indicativas de un problema estructural y arraigado, y no de una inestabilidad reciente.

## Pregunta 2. Nivel de satisfacción general con el clima laboral

### Figura 2

Nivel de satisfacción general con el clima laboral



Elaborado por: Bexi Cedeño y Adriana Hernández (2025)

### Tabla 6

Resultados de la pregunta 2. Nivel de satisfacción general con el clima laboral

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
-----------------------	-----------------------	----------------

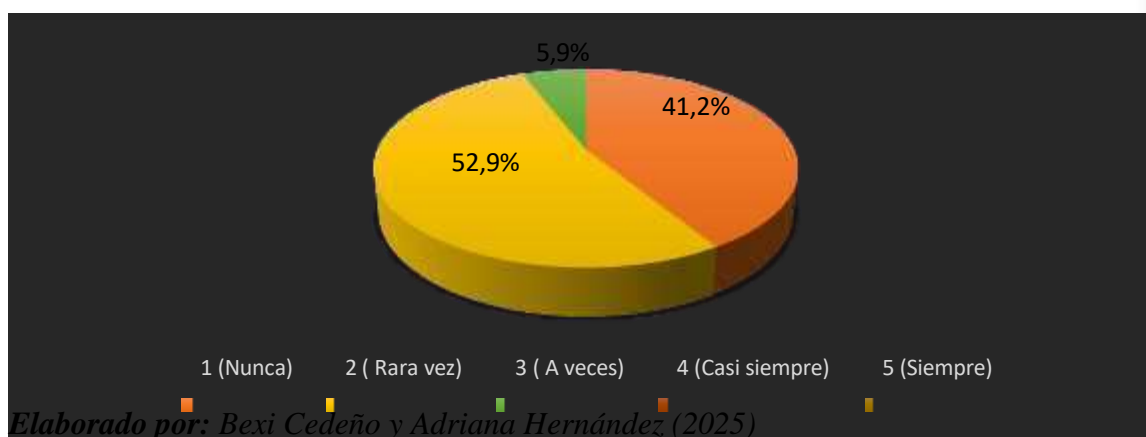
Muy Insatisfecho	9	52.9%
Insatisfecho	8	47.1%
Satisfecho	0	0.0%
Muy Satisfecho	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

Los resultados arrojan un hallazgo crítico: el 100.0% de los profesionales encuestados manifestó estar muy insatisfecho 52.9% y 47.1% o insatisfecho con el clima laboral. Ningún encuestado se ubicó en las categorías de satisfacción.

Estos resultados establecen la crisis organizacional y un alto nivel de insatisfacción del personal docente, frente a un clima laboral percibido como hostil, desmotivador o injusto, lo cual se relaciona directamente con la calidad de la gestión y la cultura ética. Este descontento absoluto sugiere que la falta de liderazgo y comportamiento ético son sistemáticas y no incidentales, actuando como el principal motor que justifica la investigación.

**Pregunta 3. La autoridad institucional modela y promueve activamente los valores éticos e institucionales en su práctica diaria. (Influencia idealizada).**

**Figura 3.**  
*Modelado Ético Directivo (Influencia Idealizada)*



**Tabla 7**  
*Resultados de la pregunta 3. La influencia idealizada (Modelado Ético)*

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
-----------------------	-----------------------	----------------

1 (Nunca)	7	41.2%
2 (Rara vez)	9	52.9%
3 (A veces)	1	5.9%
4 (Casi Siempre)	0	0.0%
5 (Siempre)	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

El 94.1% de los docentes percibe que el liderazgo nunca 41.2% o rara vez 52.9% promueve los valores institucionales en su práctica. Solo un 5.9% considera que esto ocurre a veces. Este resultado indica un consenso mayoritario en la percepción de la ausencia de modelamiento ético por parte de la dirección.

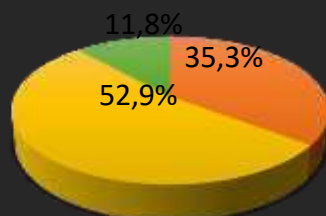
La percepción de que el liderazgo nunca o rara vez promueve los valores institucionales 94.1% de insatisfacción establece que la Influencia Idealizada el componente ético del Liderazgo Transformacional (LT) está virtualmente ausente. La dirección no es percibida como un referente ético ni un modelo moral a seguir. Esta carencia es el primer indicador crítico de la tesis, demostrando la conexión fundamental entre las variables; si el líder falla como promotor de valores, el personal carece de un referente claro para una imitación del estándar ético. La investigación reciente demuestra que la Influencia Idealizada es el componente de (LT) más fuertemente ligado a la alineación del personal a los principios éticos (Yang & Liu, 2022). Por lo tanto, esta deficiencia no solo impacta la credibilidad del liderazgo, sino que debilita la cultura de cumplimiento ético desde su raíz, normalizando la desviación del personal al no haber un ejemplo visible de compromiso moral.

**Pregunta 4. El liderazgo de la autoridad motiva al equipo docente a trabajar con un alto nivel de compromiso y sentido de propósito institucional. (Motivación inspiradora).**

**Figura 4**

*Liderazgo y sentido de propósito (Motivación inspiradora)*

## Liderazgo y sentido de propósito (motivación inspiradora)



■ 1 (Nunca) ■ 2 (Rara vez) ■ 3 (A veces) ■ 4 (Casi siempre) ■ 5 (Siempre)

**Elaborado por:** Bexi Cedeño y Adriana Hernández (2025)

### Tabla 8

Resultados de la pregunta 4. La motivación inspiradora (Sentido de Propósito)

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
1 (Nunca)	6	35.3%
2 (Rara vez)	9	52.9%
3 (A veces)	2	11.8%
4 (Casi Siempre)	0	0.0%
5 (Siempre)	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

El 88.2% del personal afirma que el liderazgo nunca 35.3% o rara vez 52.9% motiva con compromiso y propósito. Solo un 11.8% siente esta motivación a veces.

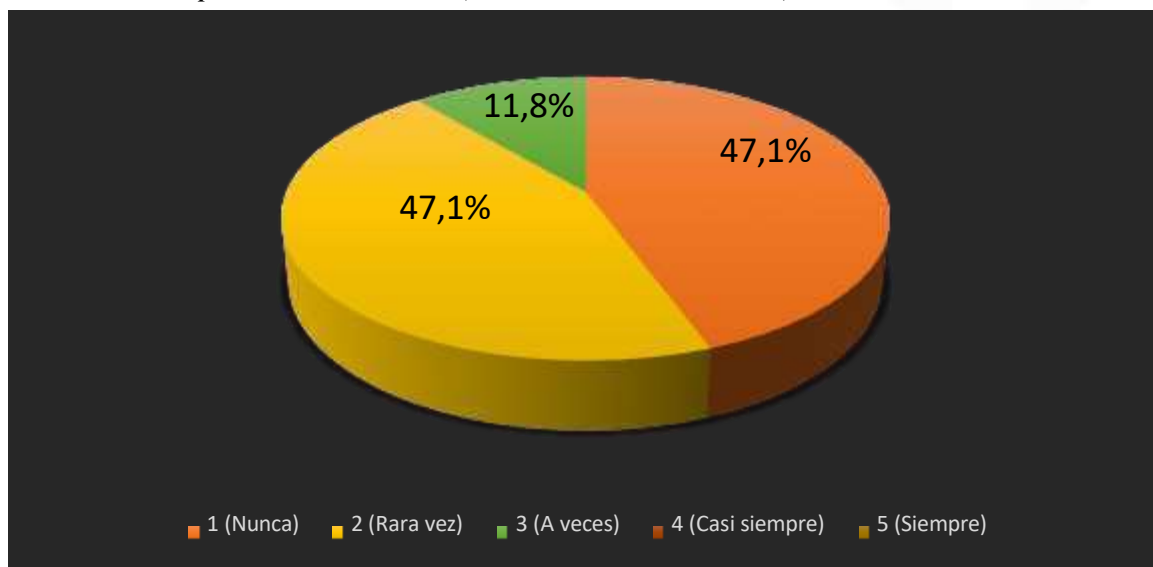
La alta percepción de que el liderazgo no motiva ni inspira a través de visiones y expectativas claras indica una deficiencia crítica en el componente de Motivación Inspiracional. Este resultado revela que los profesionales carecen de un sentido de propósito trascendente o una visión compartida que conecte su trabajo individual con la misión de la institución. Cuando los líderes fallan en transmitir esta visión inspiradora, el personal experimenta una pérdida de sentido y una desconexión emocional, lo cual refuerza el estado de insatisfacción total (P2). Esta gestión confirma que la Motivación Inspiracional es crucial

para aumentar la eficacia colectiva y la disposición a esforzarse por metas superiores (Marwa & Dina, 2022). Por lo tanto, esta deficiencia en la capacidad de inspirar contribuye a un ambiente de desinterés y falta de iniciativa, lo que abre la puerta a conductas negativas (P8).

**Pregunta 5. El liderazgo ejercido por la autoridad fomenta la reflexión pedagógica continua y promueve el pensamiento crítico sobre las prácticas de enseñanza. (Estimulación intelectual).**

**Figura 5**

*Promoción del pensamiento crítico (Estimulación Intelectual)*



**Elaborado por:** Bexi Cedenó y Adriana Hernández (2025)

**Tabla 9**

*Resultados de la Pregunta 5. Estimulación intelectual.*

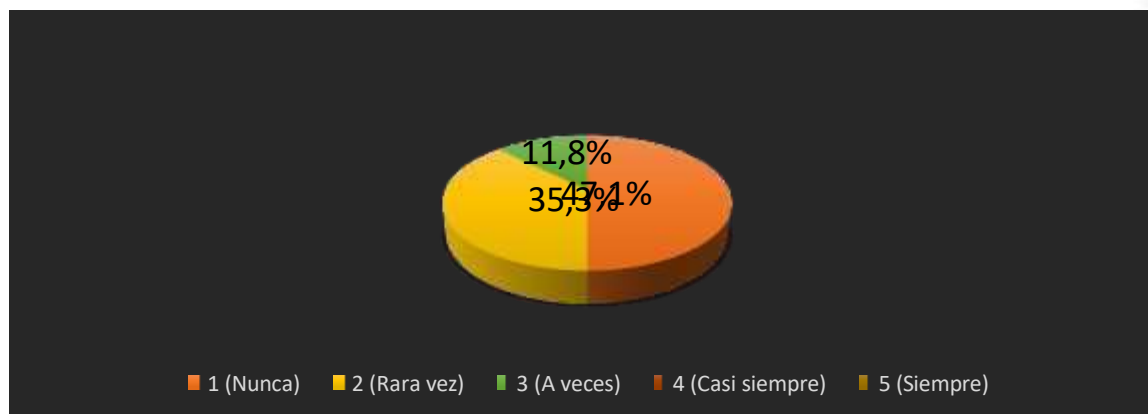
Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
1 (Nunca)	8	47.1%
2 (Rara vez)	8	47.1%
3 (A veces)	1	5.8%
4 (Casi Siempre)	0	0.0%
5 (Siempre)	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

El análisis de la Pregunta 5, basado en la tabla de frecuencias, revela que el 94.2% del personal 16 de 17 encuestados percibe que el liderazgo nunca o rara vez promueve el pensamiento crítico o la reflexión. Este resultado indica que el factor de la Estimulación Intelectual es prácticamente nulo en la dinámica de liderazgo de la institución.

La ausencia de la Estimulación Intelectual establece un estilo de liderazgo percibido como autoritario o pasivo. En un contexto como este, la inhibición del pensamiento crítico obstaculiza la creatividad, la iniciativa y el desarrollo profesional continuo, limitando la capacidad de la institución para adaptarse y mejorar. La insuficiente estimulación intelectual desgasta la cultura organizacional y contribuye a la percepción de que las cosas se manejan de forma arbitraria. Lo que confirma que la percepción de injusticia organizacional es una causa negativa y de desconfianza (Gómez Ortíz & Peñaranda Soto, 2020). Por lo tanto, la deficiencia en la (P5) alimenta el clima de injusticia (P12) que justifica el abandono de los principios éticos (P8).

**Pregunta 6. El líder institucional facilita el acompañamiento y apoyo individualizado para potenciar las fortalezas y subsanar las debilidades profesionales de cada docente. (Consideración individualizada).**

**Figura 6**  
*Acompañamiento y apoyo individualizado*



**Elaborado por:** Bexi Cedeño y Adriana Hernández (2025)

**Tabla 10**  
*Resultados de la pregunta 6. Consideración individualizada*

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
1 (Nunca)	8	47.1%

2 (Rara vez)	6	35.3%
3 (A veces)	3	17.6%
4 (Casi Siempre)	0	0.0%
5 (Siempre)	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

El análisis de la Pregunta 6 revela que el 82.4% de los profesionales 14 de 17 encuestados sienten que el liderazgo nunca 47.1% o rara vez 35.3% les brinda acompañamiento individualizado. Este resultado indica una marcada deficiencia en el componente de Consideración Individualizada.

La carencia en la Consideración Individualizada es una de las explicaciones más fuertes para la insatisfacción total (P2) del clima laboral. El líder no está cumpliendo su rol de mentor o coach, lo que genera en el personal una sensación de desamparo, falta de valor y desinterés ético por parte de la dirección. La Consideración Individualizada es la manifestación directa del principio ético de valoración del ser humano. La investigación organizacional confirma que cuando la Consideración Individualizada falla, se percibe una falta de ética del líder, lo que deteriora la confianza y la satisfacción del personal (Yang & Liu, 2022). Esta deficiencia es crítica porque anula el desarrollo profesional y refuerza la conducta inadecuada (P8).

**Pregunta 7. La Dirección demuestra integridad y altos principios éticos al tomar decisiones, incluso en situaciones complejas (Dimensión. Ética directiva)**

**Figura 7**  
*Integridad y Principios Éticos en la Decisión*



**Tabla 11**  
*Resultados de la pregunta 7. Integridad de la dirección*

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
1 (Nunca)	6	35.3%
2 (Rara vez)	7	41.2%
3 (A veces)	4	23.5%
4 (Casi Siempre)	0	0.0%
5 (Siempre)	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

El análisis de la Pregunta 7 revela que el 76.5% de los docentes percibe que la Dirección nunca 35.3% o rara vez 41.2% demuestra integridad y altos principios éticos al tomar decisiones.

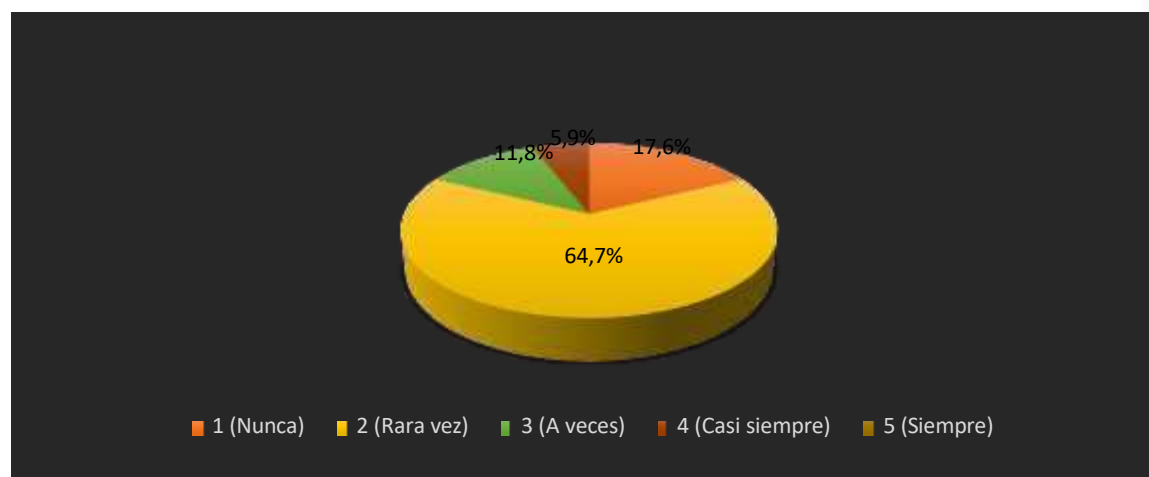
Esta deficiencia confirma una falla en el componente de Influencia Idealizada desde una perspectiva ética directa. La percepción generalizada es que existe una discrepancia entre los valores declarados de la institución y el comportamiento observable de la Dirección en la toma de decisiones críticas. Esto resulta en una pérdida de credibilidad en el liderazgo, ya que anula su capacidad para inspirar y servir como modelo de conducta ético. Es fundamental que

el personal perciba coherencia entre la Dirección y sus principios, pues la falta de esta coherencia genera desconfianza. Los estudios sobre Liderazgo y Comportamiento Ético confirman que la falta de ética del líder se relaciona directamente con una disminución de la confianza y una reducción en la satisfacción del personal (Marwa & Dina, 2022). Esta falla en la coherencia ética es una explicación fundamental de la insatisfacción general (P2) y de la práctica de los principios éticos (P8).

**Pregunta 8. En la institución, el cuerpo docente ejecuta sus responsabilidades profesionales demostrando un alto nivel de ética y transparencia en sus funciones. (Dimensión: Cumplimiento Ético Individual)**

**Figura 8**  
*Nivel de Cumplimiento ético individual*

**Elaborado por:** Bexi Cedeño y Adriana Hernández (2025)



**Tabla 12**  
*Resultados de la pregunta 8: Cumplimiento ético individual*

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
1 (Nunca)	3	17.6%
2 (Rara vez)	11	64.7%
3 (A veces)	2	11.8%
4 (Casi Siempre)	1	5.9%
5 (Siempre)	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

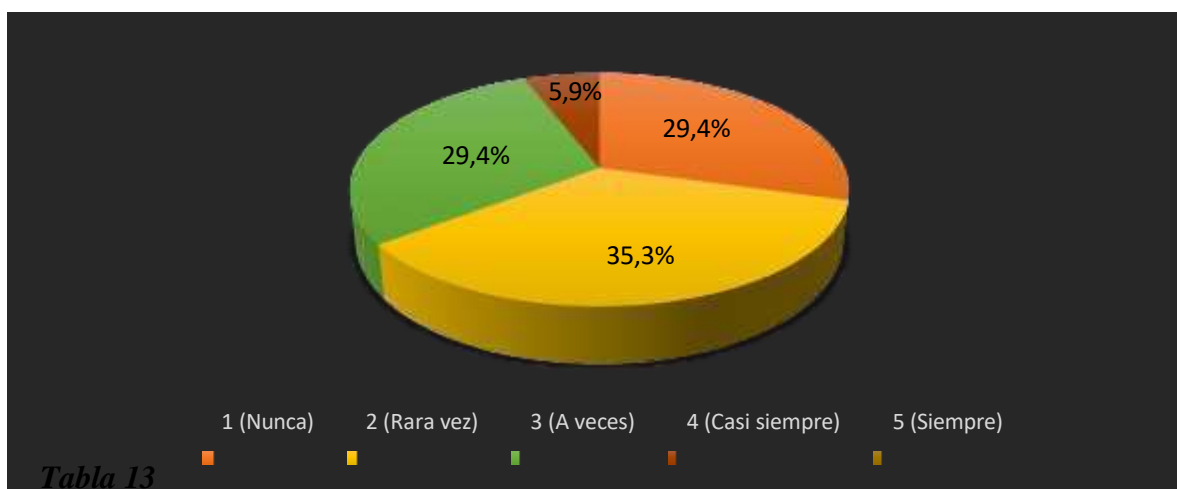
Si el 82.3% del personal encuestado afirma que nunca 17.6% o rara vez 64.7% cumple con sus responsabilidades de manera ética y transparente.

El diagnóstico es la crisis de valores auto declarada evidenciada por el 82.3%, que constituye el punto más preocupante. Esta deficiencia en el Comportamiento Ético Individual se interpreta como la consecuencia directa y sistémica de dos factores interconectados: la falta de un modelo de liderazgo ético claro y un entorno de profunda insatisfacción laboral. La ausencia de una figura guía que inspire la excelencia moral lleva a los individuos a reducir sus propios estándares de cumplimiento ético en respuesta al contexto desfavorable. Esta conexión causal es un hallazgo consistente con las investigaciones recientes, donde el fracaso del líder se relaciona directamente con el deterioro ético de los profesionales ( Gómez Ortiz & Peñaranda Soto, 2020) y la insatisfacción ambiental actúa como una tendencia laboral ( Gómez Ortiz & Peñaranda Soto, 2020).

**Pregunta 9. En las actividades institucionales, se observa coherencia entre los valores institucionales declarados y las acciones cotidianas del cuerpo docente. (Dimensión: Coherencia Ética)**

**Figura 9**

*Coherencia Ética Observada*



**Tabla 13**

*Resultados de la pregunta 9. Coherencia ética*

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
1 (Nunca)	5	29.4%
2 (Rara vez)	6	35.3%
3 (A veces)	5	29.4%

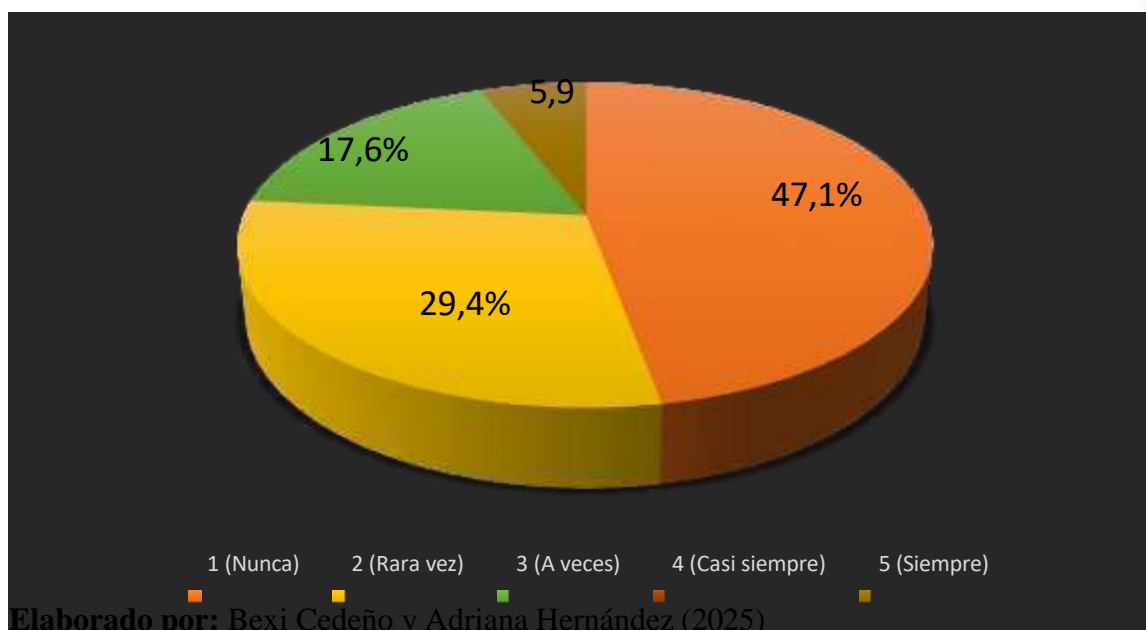
4 (Casi Siempre)	1	5.9%
5 (Siempre)	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

El 64.7% del personal encuestado admite una grave incoherencia ética, al afirmar que nunca 29.4% o rara vez 35.3% mantiene una alineación efectiva entre los valores institucionales declarados y sus acciones cotidianas.

La falta de Coherencia Ética en la gran mayoría de la muestra certifica la existencia de una cultura de doble discurso. Este resultado traduce la sensación de que el profesional hace las cosas, pero no cumple con el estándar ético. El análisis sugiere que los valores formales de la institución son superficiales, no los valores reales que rigen el día a día. Esta discrepancia ética se alimenta directamente de la ausencia de un modelo directivo coherente y un ambiente laboral insatisfactorio, lo cual impulsa al personal a desvincular sus acciones de la ética institucional y priorizar exclusivamente sus intereses personales.

**Pregunta 10. La institución garantiza la promoción de la justicia y la equidad en el trato hacia todos los miembros de la comunidad escolar. (Dimensión: Justicia y Equidad)**

**Figura 9:**  
*Garantía de Justicia y Equidad Institucional.*



**Tabla 14**  
**Resultados de la Pregunta 10: Justicia y Equidad**

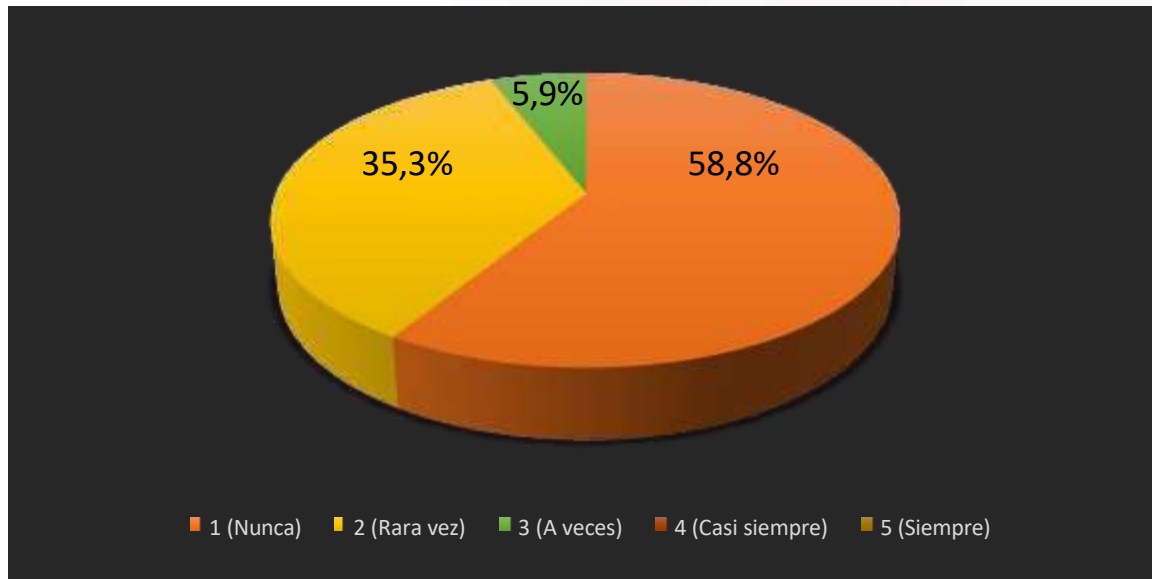
Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
1 (Nunca)	8	47.1%
2 (Rara vez)	5	29.4%
3 (A veces)	3	17.6%
4 (Casi Siempre)	0	0.0%
5 (Siempre)	1	5.9%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

La encuesta revela una alta percepción de fracaso en la promoción de valores de justicia y equidad. El 76.5% de los profesionales admite que nunca 47.1% o rara vez 29.4% actúa para promover la justicia y la equidad en su entorno. Es notable que casi la mitad de la muestra 47.1% afirme nunca hacerlo.

La deficiencia en la promoción de la Justicia y la Equidad por parte del 76.5% de los profesionales se interpreta como la expresión de un ciclo de deterioro ético que es un reflejo directo y espejo de la falta de Consideración Individualizada percibida desde el líder. El profesional que no se siente tratado justamente por la dirección es propenso a replicar y normalizar tratos injustos o inequitativos en sus propias interacciones, lo cual indica un deterioro ético crítico en las dinámicas interpersonales de la comunidad escolar.

**Pregunta 11. El ambiente institucional favorece el respeto y el cumplimiento de los acuerdos y normas, fortaleciendo la práctica ética del docente. (Relación LT- CE)**

**Figura 10**



**Tabla 15**

*Relación entre liderazgo y ambiente ético*

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
1 (Nunca)	10	58.8%
2 (Rara vez)	6	35.3%
3 (A veces)	1	5.9%
4 (Casi Siempre)	0	0.0%
5 (Siempre)	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

El análisis de la Pregunta 11 revela que el 94.1% de los docentes afirma que el Liderazgo Transformacional nunca 58.8% o rara vez 35.3% fortalece su práctica ética. Este consenso establece que, en la percepción del personal, no existe una relación positiva entre la calidad del liderazgo y el cumplimiento de los principios éticos.

Este resultado constituye la prueba empírica fundamental de la tesis, pues demuestra que, en la institución evaluada, no existe una relación positiva entre el Liderazgo Transformacional y el Comportamiento Ético. La ineficacia del (LT) para servir como un impulsor de la moralidad y el cumplimiento normativo valida la hipótesis central de que la deficiencia en el liderazgo es un factor determinante en la baja práctica ética. La falta de un modelo ético a

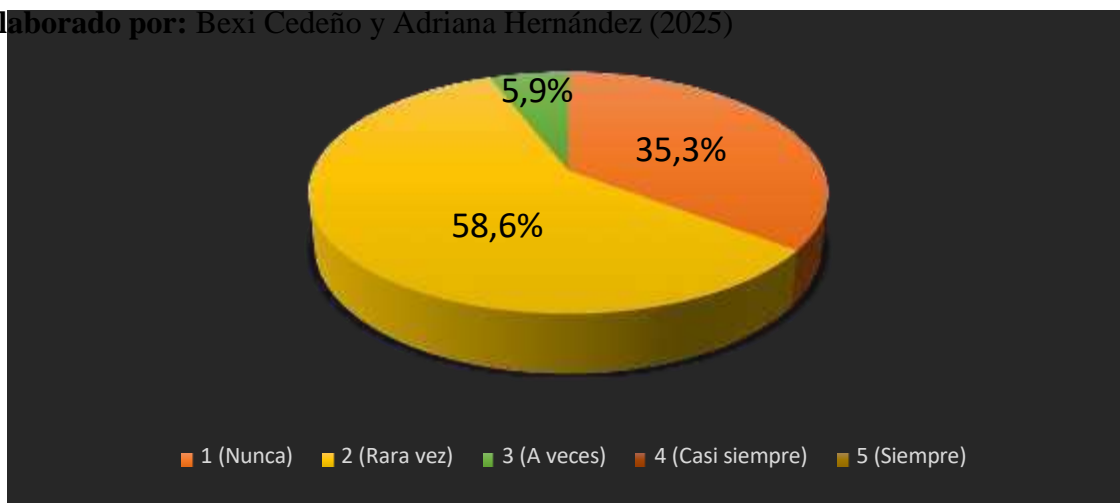
seguir, sumada a la ausencia de consideración y estimulación (P5, P6, P7), confirma que la crisis de valores se mantiene. Los estudios sobre Liderazgo y Comportamiento Ético confirman que cuando el líder carece de credibilidad ética y no fomenta la confianza, se produce un deterioro generalizado en el clima ético y en la conducta del personal (Shi, Muhammad , & Ramayah , 2024).

**Pregunta 12: En situaciones de conflicto, el manejo institucional orienta la actuación de los docentes, promoviendo la imparcialidad y el bienestar común. (Relación LT- CE)**

**Figura 11**

*Manejo Ético e Imparcial de Conflictos.*

Elaborado por: Bexi Cedeño y Adriana Hernández (2025)



**Tabla 16**

*Orientación en situaciones de conflicto*

Opciones de Respuesta	Frecuencia (Personas)	Porcentaje (%)
1 (Nunca)	6	35.3%
2 (Rara vez)	10	58.8%
3 (A veces)	1	5.9%
4 (Casi Siempre)	0	0.0%
5 (Siempre)	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>

El 94.1% del personal indica que el liderazgo nunca 35.3% o rara vez 58.8% orienta su actuación ética o promueve la imparcialidad en situaciones de conflicto.

El resultado del 94.1% indica que el liderazgo nunca o rara vez orienta la actuación ética o promueve la imparcialidad en conflictos, sella la conclusión sobre la ineficacia del Liderazgo Transformacional para construir un Clima Ético. Esta ausencia de un referente moral imparcial en situaciones de dilema es crítica, dado que la Justicia Procedimental no cumple el proceso justo para resolver conflictos se ha identificado como un componente esencial del liderazgo ético ( Gómez Ortíz & Peñaranda Soto, 2020). Evitar su rol de mediador, la dirección debilita la confianza institucional y valida la idea de que la institución no prioriza la ética sobre el interés particular, fomentando así la desconfianza observada en otros resultados de la encuesta ( Gómez Ortíz & Peñaranda Soto, 2020).

## CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

- Se pudo evidenciar que el estilo de liderazgo transformacional para mejorar el comportamiento ético profesional que utiliza el líder educativo dentro de la institución es poco efectivo ya que carece de empatía, respeto motivación y sobre todo una dosis de confianza para el personal docente que labora dentro del plantel académico, es decir, que los resultados obtenidos demuestran una debilidad estructural en el campo laboral. Al no existir ese espíritu motivador y de afinidad entre los docentes la brecha de distanciamiento y desconfianza comienza aflorar con mayor énfasis en la mala conducta de los actores del proceso enseñanza aprendizaje.
- Se pudo identificar una eminente falta de la práctica de los valores y normativas institucionales, lo que ocasiona que nivel ético profesional sea de tan bajo nivel. En este sentido el ambiente laboral se convierte caótico y crítico y muchas veces se distorsiona la información o propuestas planteadas por el líder educativo. La ausencia de este liderazgo crea un ambiente donde no hay claridad ni un itinerario a seguir, solo genera desconfianza, apatía e injusticia en todos sus aspectos, lo que conlleva a crear un entorno propicio para las conductas inadecuadas.
- Se determinó a través de las diferentes etapas de la investigación que el liderazgo transformacional influye directamente en la práctica ética de los educadores. Esto prueba que la falta de valores está muy inherente en la institución. el objetivo general y los específicos de la investigación se cumplieron de manera clara y precisa, los cuales ponen de manifiesto que en le escuela Etelvina Carbo Plaza, se agudizas cada vez más el comportamiento ético de los docentes porque el líder carece de credibilidad, por falta de la práctica de los valores, es decir no fomentan un ambiente de respeto, confianza sólida, una comunicación basada en la verdad y sobre todo sin distingo ni preferencia de ninguna índole. Se concluye que la hipótesis investigativa refleja la correlación directa que existe entre un buen liderazgo transformacional en el comportamiento ético y profesional de los docentes. los resultados estimados demuestran que un 92% consideran que no existe un liderazgo transformacional en el comportamiento ético mientras que un 82% estiman que existe las capacidades intelectuales y experiencias necesarias para el desempeño docente.

## 5.2 Recomendaciones

- Se recomienda como una prioridad crear un plan de liderazgo ético, dinámico e innovador para que a través de una comunicación efectiva y acertada se logren acuerdos claros y específicos que motiven e incentiven a los actores de la educación a querer regresar con entusiasmo y responsabilidad personal a su lugar de trabajo que debe ser un espacio armónico donde predomine la coherencia antes la toma de decisiones difíciles pero que son necesarias y obligatorias para adquirir y mantener una conducta ética profesional correcta, con la finalidad de terminar con la desconfianza agudizada por las malas acciones demostradas durante el periodo escolar.
- Se sugiere realizar diagnósticos periódicos para evaluar cómo avanza el proceso de liderazgo transformacional y comportamiento ético del equipo de trabajo docente, con el objetivo de hacer las correcciones necesarias y oportunas para poder fortalecer el ambiente laboral y el compromiso adquirido de manera individual profesional. las estrategias aplicadas, debe enseñar a los líderes a pasar de una gestión pasiva a una muy activa, enfocada en ayudar a crecer y potenciar la ética profesional dentro de la institución, teniendo en cuenta las necesidades y prioridades de los docentes para su crecimiento intelectual y profesional, esto permitirá que los maestros y maestras se comprometa asumir con total responsabilidad ética su desenvolvimiento laboral.
- Se recomienda capacitaciones permanente sobre el liderazgo transformacional a directivos y docentes para que profundicen sus conocimientos necesarios sobre el comportamiento ético dentro y fuera de la institución educativa y de esta manera poder afrontar con mayor capacidad todas las oportunidades que se le presenten dentro del campo educativo actuando con profesionalismo y principios morales fundamentales para actuar con justicia y acorde a lo que demanda la población educativa del Ecuador. Hablar con claridad sobre las consecuencias de las malas conductas y felicitar públicamente a quienes actúan bien son pasos clave para que la ética pase de ser solo una palabra a ser una obligación de trabajo.

### **5.3. Limitaciones del Estudio**

Aunque esta investigación logró sus objetivos y probó la hipótesis principal, es necesario reconocer que estuvo sujeta a ciertas limitaciones que deben ser consideradas para la correcta interpretación de sus resultados y conclusiones.

Existe una limitación crítica en el balance de los componentes metodológicos. Si bien el estudio fue clasificado bajo un enfoque mixto, la totalidad de los datos primarios fue recolectada exclusivamente a través de la encuesta componente cuantitativo). Esto implica que el componente cualitativo fue mínimo y se basó únicamente en el análisis de documentos o datos secundarios, limitando severamente su alcance. Esto restringe al estudio a una visión basada en la amplitud de las percepciones de la muestra, pero le niega la profundidad necesaria para explorar las razones causales, el por qué subyacente de la desconfianza y las justificaciones personales de la conducta antiética. Además, la dependencia exclusiva de la encuesta implica un riesgo de distorsión de deseabilidad social en las respuestas, ya que los encuestados podrían evitar la honestidad total en temas sensibles.

Una limitación en el alcance y la posibilidad de generalizar los resultados. Este trabajo se centró únicamente en la Escuela de Educación Básica Etelvina Carbo Plaza, con una muestra específica y limitada de personas. Aunque los hallazgos son firmes para este plantel, las conclusiones no se pueden aplicar directamente a otras instituciones educativas. El ambiente ético y el estilo de liderazgo dependen mucho de la cultura interna y de las personas que están en la Dirección en ese momento. Además, es importante destacar que los resultados están influenciados por las variables culturales y los valores laborales propios de la región de estudio, lo que restringe aún más la posibilidad de seguir estos hallazgos a otros contextos. Finalmente, hay una limitación de tiempo. Los datos se recogieron en un momento específico del año escolar, lo que nos da una idea de las percepciones en ese periodo concreto. Cualquier cambio importante que ocurra después de la encuesta, como la llegada de un nuevo directivo o una crisis, podría cambiar mucho la opinión de los docentes sobre la ética y la gestión. El estudio no tiene la capacidad de medir cómo evolucionan estos fenómenos a largo plazo.

### **5.4. Líneas Futuras de Investigación**

A partir de lo que encontramos y de las limitaciones que ya mencionamos, se sugieren varias ideas para futuras investigaciones que podrían hacer más profunda la relación entre el liderazgo y la ética en la escuela.

Una línea de trabajo muy importante sería repetir este estudio a lo largo del tiempo y con más profesionales. Sería muy útil encuestar a los mismos docentes cada seis meses o un año para medir si la percepción de la falta de ética se mantiene estable o si cambia. Esto ayudaría a ver si la desconfianza está realmente arraigada. Además, se sugiere extender la muestra a otras escuelas de la zona para poder dar mayor validez a las conclusiones.

Otra vía fundamental es diseñar o crear un plan de desarrollo de liderazgo que se centre en la coherencia ética y en la preocupación por cada persona. La siguiente investigación debería ser un estudio de caso con un grupo de control, donde se aplique, por ejemplo, el programa de Liderazgo Ético Visible a un grupo de líderes y se mida su impacto en la Práctica Ética del personal al cabo de un tiempo. Así, transformaríamos el diagnóstico en una propuesta de solución con pruebas.

Por último, recomendamos usar entrevistas o grupos de discusión método cualitativo para entender mejor los resultados. Hablar directamente con los docentes y directivos podría ayudarnos a explorar a fondo por qué y cómo se justifica la percepción de falta de ética, de injusticia y desconfianza en el trabajo. Un análisis cualitativo puede descubrir cosas que la encuesta no capta, como las excusas que usa la gente para evitar normas o las formas específicas en que el liderazgo evita responsabilidades.

## Bibliografía

- Álamo, M., & Falla, D. (03 de 2024). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Scielo*, 15(01). Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1989-709X2023000100006#aff1](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-709X2023000100006#aff1)
- Avellan-Santana, L. A., Salvatierra-Carranza, M. A., Vera-Santana, A. R., & García-Vera, F. M. (Junio de 2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *Scielo*, 05(09). Obtenido de <https://ve.scielo.org/pdf/ek/v5n9/2665-0282-ek-5-09-130.pdf>
- Bracho Parra, O., & García Guiliany, J. (agosto de 2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Redalyc*, 15(02). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Gento Palacios, S., González-Fernández, R., & Silfa Sención3, H. O. (03 de 2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/maitgarc,+485-495.pdf
- Gómez Ortíz, E. J., & Peñaranda Soto, E. (Junio de 2020). El nuevo liderazgo y la transformación de las organizaciones del siglo XXI. *Gestión y Desarrollo Libre*, 05(09). Obtenido de [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion\\_libre/article/view/8113/9537](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/8113/9537)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F. Obtenido de [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- López de Herrera, M. E., Herrera Pérez, M. I., & Rodríguez Jara, R. E. (08 de 2020). EL DILEMA ENTRE LA FORMACIÓN Y LA VOCACIÓN. ESTUDIO DE CASO DE DOCENTES ECUATORIANOS DE EXCELENCIA. *Chakiñan*. Obtenido de <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/298/335>
- Molina Vicuña, G. P., Molina Vicuña, B. E., Romero Saldarriaga, M. A., & Gualpa Sarmiento, C. M. (11 de 12 de 2024). Modelo de liderazgo transformacional como estrategia para optimizar el clima laboral endocentes de instituciones educativas. *Ciencia y Tecnología*. Obtenido de <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/879/1618>
- Olaya Ahumada, M. E. (21 de 10 de 2024). Liderazgo transformacional y su influencia en las instituciones educativas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 08(35). Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1784/2929>
- Peñafilell, A., & Franco-Proañó2, S. (02 de 12 de 2023). Liderazgo Transformacional y su Relación con el Clima Laboral. *UESS*. Obtenido de <https://repositorio.uees.edu.ec:8443/server/api/core/bitstreams/b09eecea-b305-4899-a912-1906cdd329c6/content>
- Poisson, M. (2019). *DIRECTRICES para el diseño y uso eficaz de códigos de conducta para docentes*. CANADA. Obtenido de [https://etico.iiep.unesco.org/sites/default/files/2020-01/full\\_text\\_spanish\\_2.pdf](https://etico.iiep.unesco.org/sites/default/files/2020-01/full_text_spanish_2.pdf)

- Ramírez Camacho, N. M. (s.f.). Liderazgo Transformacional: Calidad Escolar y Aprendizaje. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Articuloparapublicar1.pdf
- Ramos Serpa, G., & López Falcón, A. (09 de 12 de 2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Scielo*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052019000300185](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052019000300185)
- Rojas Carrasco\*, O. A., Vivas Escalante\*\*, A. D., Mota Suárez\*\*\*, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia*. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/atorrestk,+9+El+liderazgo+transformacional+desde+la+perspectiva+de+la+pedagog%C3%ADa+humanista.pdf
- Rosado-Cantarell, V., Bracho-Fuenmayor, P. L., Granda-Conza, V., & Granda Herrera, G. (30 de 04 de 2025). Liderazgo Transformacional en Instituciones Educativas: Impacto en el Rendimiento Académico y el Clima Escolar. *RECIHYS*, 03(01). Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Art2Lt.pdf
- Tirado Gálvez, M. I., & Heredia Llatas, F. D. (04 de 2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Scielo*, 18(85). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000200246](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246)
- Troya Santillán, B. N., Arzube Plaza, M. C., Maribel Arzube Plaza, D. M., Troya Santillán, C. M., Martínez Oviedo, M. Y., Zapata Valverde, Y. F., & Bernal Parraga, A. P. (10 de 2024). LIDERAZGO EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL: ESTRATEGIAS PARA INSPIRAR Y MOTIVAR A LOS DOCENTES EN EL CONTEXTO ESCOLAR. *Ciencia Latina Internacional*, 08(05). Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/13687/19654>
- Abregu Arevalo , L. Y. (2023). Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.º 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022. *Repositorio Continental*. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13977/8/IV\\_PG\\_MGP\\_TE\\_Abragu\\_Arevalo\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13977/8/IV_PG_MGP_TE_Abragu_Arevalo_2023.pdf)
- Bass, B. (1985). A Literature Review of Self-Sacrificial Leadership: Una revisión de la literatura sobre el liderazgo autosacrificioso. *Scientific Research Publishing*, 07(09). Obtenido de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1842839>
- Bass, B. M., & Avolio, B. j. (1994). *Improving Organizational Effectiveness*. sage publications. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=\\_z3\\_BOVYK-IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbv\\_vpt\\_read#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=_z3_BOVYK-IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbv_vpt_read#v=onepage&q&f=false)
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Liderazgo transformacional*. New York. Obtenido de <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>
- Camacho Marín, R. J., Castro González, A. E., Orbe López, M. J., & Gavilanez Carvajal, N. D. (22 de 07 de 2024). Liderazgo Educativo Transformacional y su Impacto en el Rendimiento Académico: Un Análisis Empírico en Instituciones Educativas. *Ciencia Latina*, 08(04). Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/12823>

Camarena, R. A., & De la Cruz Ayala, E. S. (2023). Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional: Una Revisión Sistemática, periodo 2018-2023. Obtenido de [https://laccei.org/LACCEI2024-CostaRica/full-papers/Contribution\\_1663\\_final\\_a.pdf](https://laccei.org/LACCEI2024-CostaRica/full-papers/Contribution_1663_final_a.pdf)

Deroncele Acosta, A., Gross Tur, R., & Medina Zuta, P. (03 de 2021). LA AUTONOMÍA PEDAGÓGICA COMO POTENCIALIDAD FORMATIVA EN LOS ACTORES EDUCATIVOS DEL AULA. *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n79/1990-8644-rc-17-79-225.pdf>

Guerra Ortega , A. M. (2024). El liderazgo transformacional y su impacto en el desarrollo del talento humano. *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9942/1/T4375-MGTH-Guerra-El%20liderazgo.pdf>

IESBA. (04 de 2019). Código Internacional de Ética para Contadores Profesionales. Obtenido de <https://www.ethicsboard.org/iesba-code>

Macgregor Burns, J. (1978). *Transforming Leadership*. New York: Grove Press. Obtenido de [https://www.google.com.ec/books/edition/Transforming\\_Leadership/d5r6dul5Mv0C?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22James+MacGregor+Burns%22&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Transforming_Leadership/d5r6dul5Mv0C?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22James+MacGregor+Burns%22&printsec=frontcover)

MacGregor Burns, J. (15 de 04 de 2024). Burns: del liderazgo transaccional al transformacional. *Plan B de Donald Clark*. Obtenido de <https://donaldclarkplanb.blogspot.com/2024/04/burns-transactional-to-transformational.html>

Marwa, A., & Dina, E. (2022). El impacto del estrés laboral en el comportamiento desviado en el lugar de trabajo: el papel mediador de la satisfacción laboral. *Scientific*, 12(01). Obtenido de <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=115034>

Mero Pezo, J. C. (08 de 2025). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE DIRECTIVOS DOCENTES PARA LA CALIDAD AD-MINISTRATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. *Conrado*, 21(105). Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/4354/4141>

Ministerio de Educación. (2011). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL\*. *LOEI*. Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley\\_Organica\\_de\\_Educacion\\_Intercultural\\_LOEI\\_codificado.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf)

Ministerio de Educación. (24 de 10 de 2013). Acuerdo No. 0455-12. *Despacho Ministerial*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/ACUERDO-455-12.pdf>

Ministerio de Educación. (05 de 05 de 2015). ACUERDO Nro. MINEDUC-ME-2015-00099-A. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/06/ACUERDO-Nro.-MINEDUC-ME-2015-00099-A.pdf>

Ministerio de Educación. (2017). CÓDIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/10/Acuerdo-No-0455-12-CODIGO-DE-ETICA-ME\\_05-12-2017.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/10/Acuerdo-No-0455-12-CODIGO-DE-ETICA-ME_05-12-2017.pdf)

Ministerio de Educación. (10 de 03 de 2023). ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00008-A. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/MINEDUC-MINEDUC-2023-00008-A.pdf>

Ministerio de Educación. (22 de 02 de 2023). REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. *LEXIS*. Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/reglamento-LOEI-2023.pdf?utm\\_source](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/reglamento-LOEI-2023.pdf?utm_source)

Rocafuerte Mosquera, D. E. (Octubre de 2016). El Liderazgo Transformacional: Una Aproximación Conceptual. *UEES*. Obtenido de <https://repositorio.uees.edu.ec:8443/server/api/core/bitstreams/13d93664-5a50-41ad-9aa9-0ddd04cba355/content>

Rojas Carrasco, O. A., Dolibeth Vivas, A., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia*(28). Obtenido de [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/atorrestk,+9+El+liderazgo+transformacional+desde+la+perspectiva+de+la+pedagog%C3%ADa+humanista%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/atorrestk,+9+El+liderazgo+transformacional+desde+la+perspectiva+de+la+pedagog%C3%ADa+humanista%20(1).pdf)

Ruíz, E. (s.f.). Liderazgo Transformacional de Bass: Claves para Inspirar y Motivar Equipos de Alto Rendimiento. *Liderazgo Empresarial*. Obtenido de [https://liderazgoempresarial.info/liderazgo-transformacional-de-bass/#google\\_vignette](https://liderazgoempresarial.info/liderazgo-transformacional-de-bass/#google_vignette)

Shi, H., Muhammad , A. N., & Ramayah , T. (2024). Impactos de la justicia procesal y el liderazgo ético en la innovación organizacional. *IGI Global, 15*(01). Obtenido de <https://www.igi-global.com/gateway/article/340775>

Yang, L., & Liu, H. (29 de Junio de 2022). El impacto del liderazgo ético en el comportamiento de innovación verde de los empleados: un modelo de mediación-moderación. *Frontiers*. Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9277388/>

Zambrano Álvarez, G. P., & Zambrano Montesdeoca, L. D. (11 de 2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Scielo*. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2588-09692022000200151#aff2](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692022000200151#aff2)

## ANEXO

### Encuesta de Percepción: Liderazgo Transformacional y Comportamiento Ético

**Institución:** Escuela de Educación General Básica Etelvina Carbo Plaza

Agradecemos su colaboración. Esta encuesta es totalmente anónima y confidencial. Los resultados se usarán únicamente con fines de investigación académica en la institución, sin revelar datos personales

**1. Antigüedad del Personal Docente en la Escuela. \***

- Menos de 1 año
- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- Más de 10 años

**2. Nivel de Satisfacción General con el Clima Laboral. \***

- Muy Insatisfecho
- Insatisfecho
- Satisfecho
- Muy Satisfecho

**3. El liderazgo promueve valores institucionales en su práctica profesional (Influencia \*  
Idealizada).**

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

**4. El liderazgo motiva al equipo docente a trabajar con compromiso y propósito \*  
(Motivación Inspiradora).**

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

**5. El liderazgo promueve el pensamiento crítico y la reflexión pedagógica continua \*  
(Estimulación Intelectual).**

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

**6. El liderazgo brinda acompañamiento según las necesidades individuales del \*  
profesional (Consideración Individualizada).**

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

**7. La Dirección demuestra integridad y altos principios éticos al tomar decisiones, incluso en situaciones complejas.**

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

**8. Cumpló con mis responsabilidades profesionales de manera ética y transparente.** \*

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

**9. Mantengo coherencia entre los valores institucionales declarados y mis acciones cotidianas.**

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

**10. Promuevo la justicia y la equidad en el trato con los miembros de la comunidad escolar.**

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

**11. El liderazgo transformacional de la dirección favorece el respeto y cumplimiento de los acuerdos y normas institucionales, fortaleciendo mi práctica ética como docente.**

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

12. En situaciones de conflicto, el liderazgo transformacional de la dirección orienta mi actuación ética, promoviendo la imparcialidad y el bienestar común en la institución.

- 1 (Nunca)
- 2 (Rara vez)
- 3 (A veces)
- 4 (Casi siempre)
- 5 (Siempre)

Milagro, 06 de Noviembre de 2025

Señor(a). Máster. Diana Emperatriz Alvarado Sellán

Docente de la Escuela de Educación Básica José Joaquín de Olmedo

Presente. –Asunto: Solicitud de Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos.

De mi consideración:

Por medio de la presente, recurrimos a su distinguida idoneidad profesional y reconocida experiencia en el ámbito educativo para solicitarle su colaboración en la validación de los instrumentos de recolección de datos correspondientes al proyecto de investigación titulado:

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LOS PROFESIONALES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ETELVINA CARBO PLAZA"**

Para este proceso, se adjunta la documentación técnica necesaria que permitirá evaluar la coherencia del estudio:

1. Objetivos de la investigación.
2. Matriz de Operacionalización de Variables.
3. Cuestionarios diseñados para la recolección de datos.
4. Certificado de Validación (Formato de evaluación).

Agradecemos de antemano su valiosa contribución, la cual permitirá fortalecer el rigor científico de nuestro trabajo de titulación.

Atentamente,

  
Bexi Cedeño Espinoza

Investigadora

  
Adriana Hernández Ariaga

Investigadora

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. DATOS DEL EXPERTO VALIDADOR**

- **Nombres y Apellidos:** Diana Emperatriz Alvarado Sellán
- **Título Académico:** Master en administración de la educación
- **Cédula de Identidad:** 0920940020
- **Institución / Cargo:** Escuela de Educación Básica José Joaquín de Olmedo/ Docente

**2. TABLA DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Por favor, califique los siguientes criterios marcando con una (X) según su criterio técnico:

Criterio de Evaluación	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
<b>Congruencia:</b> Relación lógica entre ítems, dimensiones y objetivos.	x			
<b>Actualidad:</b> El enfoque de liderazgo y ética profesional es vigente.	x			
<b>Viabilidad:</b> El instrumento es adecuado para el contexto de la escuela.	x			
<b>Claridad:</b> La redacción es comprensible y evita ambigüedades.	x			
<b>Suficiencia:</b> Los ítems miden adecuadamente todas las variables.	x			

**3. DICTAMEN TÉCNICO**

- APLICABLE:** El instrumento es apto para su administración inmediata.
- APLICABLE CON CORRECCIONES:** Se requiere subsanar las observaciones adjuntas.
- NO APLICABLE:** El instrumento requiere una revisión estructural.

**OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:**

Tras la revisión de la documentación técnica, se considera que los ítems propuestos presentan coherencia con los objetivos y la matriz de operacionalización, evidenciando una adecuada estructura y pertinencia para el contexto institucional. Por tanto, no se sugieren modificaciones y se recomienda su aplicación.

Diana Alvarado S.

Diana Emperatriz Alvarado Sellán

Firma del Experto

Milagro 10 de Noviembre del 2025



Solicitud de Validación de Instrumentos

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Milagro, 6 de noviembre de 2025

Señor(a). Magíster Liliana Isabel Gamboa Hernández.

Docente

Institución donde labora Escuela de Educación Básica "Presidente Velasco Ibarra".

Presente. –Asunto: Solicitud de Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos.

De mi consideración:

Por medio de la presente, recurrimos a su distinguida idoneidad profesional y reconocida experiencia en el ámbito educativo para solicitarle su colaboración en la validación de los instrumentos de recolección de datos correspondientes al proyecto de investigación titulado:

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LOS PROFESIONALES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ETELVINA CARBO PLAZA"**

Para este proceso, se adjunta la documentación técnica necesaria que permitirá evaluar la coherencia del estudio:

1. Objetivos de la investigación.
2. Matriz de Operacionalización de Variables.
3. Cuestionarios diseñados para la recolección de datos.
4. Certificado de Validación (Formato de evaluación).

Agradecemos de antemano su valiosa contribución, la cual permitirá fortalecer el rigor científico de nuestro trabajo de titulación.

Atentamente,

*Bexi Cedeño E.*  
Bexi Cedeño Espinoza  
Investigadora

*Liliana Isabel Gamboa Hernández*  
Adriana Hernández Arriaga  
Investigadora

LA MEJOR VERSIÓN DE TI

UNEMI  
POSGRADOS

[www.unemi.edu.ec/index.php/maestrias/](http://www.unemi.edu.ec/index.php/maestrias/)

► UNEMI - Posgrados



**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. DATOS DEL EXPERTO VALIDADOR**

- **Nombres y Apellidos:** Liliana Isabel Gamboa Hernández
- **Título Académico:** Magister en Diseño Curricular **Cédula de Identidad:** 0914373782
- **Institución Escuela de Educación Básica” Presidente Velasco Ibarra”.**
- **Cargo:** Docente

**2. TABLA DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Por favor, califique los siguientes criterios marcando con una (X) según su criterio técnico:

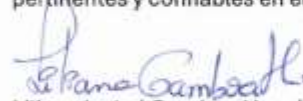
<b>Criterio de Evaluación</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Deficiente</b>
<b>Congruencia:</b> Relación lógica entre ítems, dimensiones y objetivos.	x			
<b>Actualidad:</b> El enfoque de liderazgo y ética profesional es vigente.	x			
<b>Viabilidad:</b> El instrumento es adecuado para el contexto de la escuela.	x			
<b>Claridad:</b> La redacción es comprensible y evita ambigüedades.	x			
<b>Suficiencia:</b> Los ítems miden adecuadamente todas las variables.	x			

**3. DICTAMEN TÉCNICO**

- ( x ) **APLICABLE:** El instrumento es apto para su administración inmediata.
- ( ) **APLICABLE CON CORRECCIONES:** Se requiere subsanar las observaciones adjuntas.
- ( ) **NO APLICABLE:** El instrumento requiere una revisión estructural.

**OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:**

El instrumento se determina aplicable debido a que evidencia consistencia metodológica y adecuación al contexto evaluativo, lo cual permite su administración inmediata sin requerir modificaciones. Esta condición asegura la obtención de resultados pertinentes y confiables en el proceso académico.

  
Liliana Isabel Gamboa Hernández

Milagro, 10 de noviembre de 2025



Milagro, 6 de noviembre de 2025

Señor(a). Magíster Miriam Verónica Salazar Candelario

Rectora: Unidad Educativa Ecuador Amazónico

**Presente.** –Asunto: Solicitud de Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos.

De mi consideración:

Por medio de la presente, recurrimos a su distinguida idoneidad profesional y reconocida experiencia en el ámbito educativo para solicitarle su colaboración en la validación de los instrumentos de recolección de datos correspondientes al proyecto de investigación titulado:


**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LOS PROFESIONALES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ETELVINA CARBO PLAZA"**

Para este proceso, se adjunta la documentación técnica necesaria que permitirá evaluar la coherencia del estudio:

1. Objetivos de la investigación.
2. Matriz de Operacionalización de Variables.
3. Cuestionarios diseñados para la recolección de datos.
4. Certificado de Validación (Formato de evaluación).

Agradecemos de antemano su valiosa contribución, la cual permitirá fortalecer el rigor científico de nuestro trabajo de titulación.

Atentamente,

  
Bexi Cedeño Espinoza  
Investigadora

  
Adriana Hernández Arriaga  
Investigadora



#### 1. DATOS DEL EXPERTO VALIDADOR

- **Nombres y Apellidos:** Miriam Verónica Salazar Candelario
- **Título Académico:** Magister en Administración Educativa
- **Cédula de Identidad:** 0921361192
- **Institución** Unidad Educativa Ecuador Amazónico
- **Cargo:** Rectora

#### 2. TABLA DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Por favor, califique los siguientes criterios marcando con una (X) según su criterio técnico:

Criterio de Evaluación	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
<b>Congruencia:</b> Relación lógica entre ítems, dimensiones y objetivos.	X			
<b>Actualidad:</b> El enfoque de liderazgo y ética profesional es vigente.	X			
<b>Viabilidad:</b> El instrumento es adecuado para el contexto de la escuela.	X			
<b>Claridad:</b> La redacción es comprensible y evita ambigüedades.	X			
<b>Suficiencia:</b> Los ítems miden adecuadamente todas las variables.	X			

#### 3. DICTAMEN TÉCNICO

- APLICABLE:** El instrumento es apto para su administración inmediata.
- APLICABLE CON CORRECCIONES:** Se requiere subsanar las observaciones adjuntas.
- NO APLICABLE:** El instrumento requiere una revisión estructural.

#### OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

Mediante un análisis exhaustivo de la documentación técnica presentada, se determina que los ítems propuestos guardan una estricta correspondencia lógica con los objetivos y la matriz de operacionalización, evidenciando una estructura de afirmaciones técnicamente sólida y pertinente para el contexto institucional; por consiguiente, no se sugieren modificaciones y se recomienda su aplicación inmediata.

Miriam Verónica Salazar Candelario

**Firma del Experto**

Milagro, 10 de noviembre de 2025

**UNEMI**  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

*¡Evolución académica!*

  
@UNEMIEcuador  
   