



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

**Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de
las IIEE Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Ramos Grijalva, Amanda (orcid.org/0009-0000-7067-5378)

ASESOR:

Dr. Altamirano Herrera, Anibal (orcid.org/0000-0003-2940-0078)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención Integral del Infante, Niño y Adolescente

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Agradezco infinitamente al apoyo inquebrantable que mis progenitores que me han brindado su apoyo incondicional. Su respaldo ha sido fundamental en cada paso que he dado, desde sus consejos hasta su constante ánimo en los momentos difíciles. Su sacrificio y dedicación permitieron ser referente de inspiración para mí, enseñándome el valor del esfuerzo y la perseverancia.

Reconozco el tiempo y los recursos que han invertido en mi desarrollo, renunciando a sus propias comodidades para verme triunfar, guiándome hacia la excelencia y recordando que cualquier meta es alcanzable con trabajo arduo y pasión. Por todo esto y más, les expreso mi profunda gratitud y amor eterno.

Ramos Grijalva Amanda

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo reconocimiento a la UCV por otorgarme la opción de continuar con una formación sólida. Además, deseo agradecer al Dr. Altamirano Herrera, Aníbal, por su invaluable paciencia y constante respaldo durante la elaboración de este trabajo académico. Su orientación y apoyo fueron importantes para alcanzar mis objetivos trazados, y su compromiso con mi crecimiento académico ha sido verdaderamente inspirador. Estoy sinceramente agradecido por la confianza y el estímulo que han depositado en mí, y espero poder corresponder a esta oportunidad con dedicación y excelencia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALTAMIRANO HERRERA ANIBAL, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023", cuyo autor es RAMOS GRIJALVA AMANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALTAMIRANO HERRERA ANIBAL DNI: 10426902 ORCID: 0000-0003-2940-0078	Firmado electrónicamente por: ANIBAL el 02-08- 2024 21:55:57

Código documento Trilce: TRI - 0845439





FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMOS GRIJALVA AMANDA estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AMANDA RAMOS GRIJALVA DNI: 04080988 ORCID: 0009-0000-7067-5378	Firmado electrónicamente por: ARAMOSGR el 02-08- 2024 21:57:45

Código documento Trilce: TRI - 0845442

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORA	
ÍNDICE	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	8
3.3 Población, muestra y muestreo	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5 Procedimiento de recolección de datos	11
3.6 Método de análisis de datos	11
3.7 Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	17
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	
ANEXOS	

RESUMEN

El trabajo académico tuvo como objetivo investigar cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la ética del desempeño docente de las IIEE Distrito Chaupimarca, Región Pasco, 2023. Basado en la teoría de Bass (1985), se exploró cómo este tipo de liderazgo puede promover cambios en la ética del desempeño docente.

Utilizando un diseño metodológico cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una población de 80 docentes, se seleccionó una muestra de 40 docentes mediante muestreo no probabilístico. Se aplicaron cuestionarios estandarizados para evaluar tanto el liderazgo transformacional como la ética en el desempeño docente, validados previamente para asegurar su fiabilidad. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa (nivel de significancia < 0.05) entre el liderazgo transformacional y la ética en el desempeño docente. La mayoría de los docentes presentaron niveles deficientes en liderazgo transformacional (47.5%) y ética profesional (45.0%), mientras que una minoría alcanzó niveles adecuados en ambas áreas (22.5% y 27.5%, respectivamente).

La conclusión principal destaca la necesidad de implementar programas de desarrollo profesional que integren principios de liderazgo transformacional. Esto podría mejorar la ética y el desempeño de los docentes en Chaupimarca, además de fortalecer el ambiente educativo y el crecimiento personal de los educadores.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, ética del desempeño docente, docente

Abstract

The academic work aimed to investigate how transformational leadership is related to the ethics of teaching performance in the IIEE Chaupimarca District, Pasco Region, 2023. Based on Bass's (1985) theory, it explored how this type of leadership can promote changes in the ethics of teaching performance.

Using a quantitative, descriptive, and correlational methodological design with a population of 80 teachers, a sample of 40 teachers was selected through non-probabilistic sampling. Standardized questionnaires were applied to evaluate both transformational leadership and the ethics of teaching performance, previously validated to ensure their reliability. The results showed a significant positive correlation (significance level < 0.05) between transformational leadership and the ethics of teaching performance. Most teachers exhibited deficient levels in transformational leadership (47.5%) and professional ethics (45.0%), while a minority achieved adequate levels in both areas (22.5% and 27.5%, respectively).

The main conclusion highlights the need to implement professional development programs that integrate principles of transformational leadership. This could improve the ethics and performance of teachers in Chaupimarca, as well as strengthen the educational environment and the personal growth of educators.

Keywords: Transformational leadership, ethics of teaching performance, Teaching.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel global se observa una tendencia generalizada hacia el liderazgo, donde la capacidad de influir se valora enormemente. Sin embargo, es importante reconocer que los docentes no solo ejercen liderazgo, sino que también tienen el papel de formar en valores éticos. Este aspecto ha sido objeto de análisis, ya que en ocasiones, el desempeño de los docentes contradice este rol. Por un lado, se plantea el desafío ético profesional que enfrentan los líderes diariamente, algunos de los cuales no cumplen adecuadamente sus responsabilidades con la institución educativa y los estudiantes. Esto se manifiesta en la falta de puntualidad, la ausencia de planificación acorde a los intereses de los estudiantes y la falta de confianza y credibilidad ante los padres de familia. Los docentes son fundamentales para la mejora educativa, ya que los profesores puedan desarrollarse, mediante las reflexiones de su práctica (Maureira, 2006).

Si bien se reconoce que un líder debe inspirar a otros para alcanzar objetivos y metas, aún se observa en muchos docentes un enfoque autoritario y dogmático, caracterizado por una enseñanza memorística y repetitiva que no fomenta la guía ni la participación en la práctica de valores. Esto perpetúa una cultura autoritaria que obstaculiza la mejora en la calidad educativa y muestra resistencia al cambio. El liderazgo implica un perfil más amplio y auténtico, extendiéndose más allá de la dirección escolar a través del liderazgo docente y las comunidades profesionales de aprendizaje (Bolívar, 2010).

En ese contexto, a nivel nacional se ha destacado la necesidad de un liderazgo transformacional en el ámbito docente, especialmente ante la persistencia de prácticas tradicionales que limitan el desarrollo de los estudiantes. Autores como Siles (2015). Subrayan la importancia de inspirar el cambio y cultivar habilidades que permitan afrontar los desafíos del entorno educativo.

El estudio realizado por Valdivieso (2019) revela que los sistemas educativos enfrentan desafíos alarmantes en cuanto a la calidad educativa, principalmente debido a la falta de práctica de valores por parte de los docentes. Esto resalta la necesidad de docentes carismáticos, motivados y éticos que puedan influir positivamente en otros y en la institución en la que trabajan. Cabe mencionar que en el Perú, se han implementado reformas magisteriales que requieren un liderazgo pedagógico sólido tanto por parte de los directores como

de los docentes, orientados a la transparencia y a la participación respetando las opiniones de los demás. Esto implica la necesidad de enfrentar los desafíos del sistema educativo de manera ética y justa para una convivencia armónica.

En ese sentido, estudios realizados a nivel local por Laureano (2019) en la I.E.EE de la Región Pasco, se evidencian del desempeño docente la falta de inspiración con carisma hacia sus estudiantes, asimismo hay resistencia en el cambio hacia una innovación que motive a la innovación con principios éticos, lo mencionado afecta en la práctica de valores de la responsabilidad e impactando desfavorablemente en la calidad de la enseñanza. A partir de lo mencionado la situación problemática que se busca resolver es la importancia de un cambio en el rol del docente como líder transformacional, con un compromiso ético sólido, donde el respeto a los derechos de los estudiantes, sea fortalecido con la puntualidad del desempeño docente, por lo cual se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023? De igual manera los objetivos específicos 1° ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los principios éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco? 2° ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los valores éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco? 3° ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco?

Para dar respuesta a los problemas planteados se estableció el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023

De igual forma se han definido objetivos específicos. En primer lugar determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los principios éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023; Asimismo, determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los valores éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023, y por último determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento ético

del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.

Por lo cual, el presente trabajo académico se justifica en el nivel práctico ya que, este trabajo académico servirá como base para que los docentes puedan aplicar el liderazgo transformacional de manera práctica en su enseñanza, por lo que nos ofrece información y estrategias concretas que los docentes pueden utilizar directamente en el aula para inspirar, motivar y apoyar a sus seguidores, creando un clima de confianza, respeto y colaboración fomentando el éxito académico y personal. El liderazgo transformacional como necesidad de mejorar la práctica de valores basados en principios y comportamiento ético, a fin que el docente por el rol que desempeña ante sus estudiantes puedan generarse cambios, por lo mencionado se pretende inspirar a los docentes a reflexionar sobre su rol, promoviendo un liderazgo que estimule transformaciones mediante la influencia positiva y la consideración individual, creando así un ambiente inspirador. Esta aproximación no solo fomenta valores éticos, sino que también mejora el comportamiento humano, formando líderes comprometidos con principios elevados.

En el presente estudio del trabajo académico se delimito el estudio del liderazgo transformacional y la ética del desempeño docente, se contextualizó en el Distrito de Chaupimarca de la región Pasco, del primer periodo del 2023 y el segundo periodo durante el año 2024, Esta delimitación permitió concentrar el análisis en un contexto educativo, facilitando así la obtención de resultados relevantes y aplicables en el mejoramiento del liderazgo en el desempeño docente.

Finalmente, la hipótesis planteada sostuvo que existía una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la ética del desempeño docente de las IE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron investigaciones de tesis y artículos que se examinaron variables de liderazgo transformacional y ética en el rendimiento de los docentes. Gasco (2022) llevó a cabo su estudio de maestría en la Universidad César Vallejo bajo el título liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa, Lima, 2022. El propósito fue mencionar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental y la muestra 110 estudiantes. Los resultados revelaron una correlación directa y positiva de 0.602, lo que indica una relación moderada de las variables. La conclusión principal fue que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, aportando metodológicamente al estudio dado.

En línea con el tema de investigación, Valdiviezo (2021) examinó del liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño de los docentes en la universidad de Tumbes durante el año 2021. Este trabajo de tesis, presentado para obtener el grado de maestría en la Universidad César Vallejo, aplicó un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño correlacional, utilizando una muestra compuesta por 60 profesores. Los resultados evidenciaron una correlación significativamente alta ($RS=0.834$) entre el liderazgo transformacional y el rendimiento docente. La conclusión principal fue la confirmación de una sólida relación entre ambas variables, subrayando su relevancia teórica.

De la misma manera, González (2021) llevó a cabo un estudio titulado relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de docentes en la IE El Porvenir en 2019 como parte de su programa de licenciatura en Administración Educativa en la Universidad Privada del Norte. El propósito fue establecer la conexión entre el liderazgo transformacional y el entorno organizacional de los profesores. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra con 60 docentes. El impacto fue favorable con una relación positiva en las variables. En conclusión se demostró la existencia de relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes, lo cual contribuyó al estudio de las variables en el ámbito académico.

Aguilar (2023) realizó una investigación titulada ética profesional y desempeño docente en IIEE del nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023 como parte de su programa de maestría de la Universidad César Vallejo. El estudio

fue examinar la relación entre la ética profesional y el rendimiento de los docentes, utilizando una investigación cuantitativa con un esquema no experimental y la muestra 70 profesores. Llegando a la conclusión de una correlación alta entre ética profesional (0.900) y desempeño docente (0.942), se evidenció la relación significativa en las variables. Este trabajo representó una contribución sustancial al campo de investigación sobre ética docente y tuvo un impacto metodológico relevante.

En la escuela de pos grado de maestría UCV, Sánchez (2021) llevó a cabo una investigación centrada en la ética profesional y su impacto en el plano laboral del servidor público de gobiernos protagonistas en la descentralización de las municipales en la Provincia de Bolívar, Ecuador, en 2021. El objetivo prioritario fue examinar la relación de la ética profesional y el desempeño laboral mediante un enfoque cuantificable con un diseño correlacional, utilizando una muestra de 67 participantes. Los resultados mostraron que la ética profesional ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral, con un nivel de significancia del 92.5%. Este estudio destacó por su contribución en la elaboración de encuestas para investigaciones futuras en este ámbito. El fundamento teórico del estudio se basa en el liderazgo transformacional según Bass (1985), que supera la mera dirección técnica para adquirir un carácter social. Este liderazgo impulsa cambios mediante influencia idealizada y consideración individual, generando un cambio carismático. Burns (1978) lo describe como un acto moral que eleva el comportamiento humano y promueve valores éticos, cultivando líderes comprometidos con principios elevados.

Herrera (2000) destaca su enfoque inspirador y la promoción de valores, estimulando la confianza y superando expectativas intelectuales. En la variable de liderazgo transformacional teniendo en cuenta la dimensiones idealizada.

Según Buchele (2006), se manifiesta en la capacidad del personal para influir entre sí para alcanzar metas compartidas. Además, destaca la importancia de establecer un ambiente de confianza en las instituciones educativas, fundamental para el crecimiento personal y social. A partir de estos conceptos se desglosan dos indicadores; el carisma docente influye en pares y estudiantes, mejorando el rendimiento y la interacción en equipo (Murray, 2023, p.180).

Bolívar (2015) destaca que los líderes carismáticos inspiran con entrega personal, autoridad especial y estrategias motivacionales, valorando el potencial individual para guiar hacia metas desde su liderazgo mediante la Inspiración tal como lo menciona Lugano (2021) destaca que los líderes genuinos no buscan seguidores, sino inspirar a otros a adoptar una visión, generando su compromiso interno. El líder auténtico lidera esa visión, llevando a otros a seguirlo a él, no solo hacia la meta. Cuando un líder inspira, su equipo no solo sigue órdenes, sino que se entrega con pasión, yendo más allá de cumplir tareas.

Concerniente a la dimensión consideración individual, según Cravino (2007). El liderazgo transformacional promueve la participación estudiantil al delegar responsabilidades, generando un mayor sentido de pertenencia donde menciona de la atención individualizada adapta la enseñanza a cada estudiante, creando un ambiente inclusivo. El liderazgo transformacional promueve la participación estudiantil al delegar responsabilidades, generando un mayor sentido de pertenencia (Bleichmar, 2008). A partir de este concepto se desprende dos indicadores. La confianza es fundamental en la cooperación y las interacciones sociales como un valor importante en todos los aspectos (Simmel, citado en Mutti, 1987). El respeto y la atención individualizada adapta la enseñanza a cada estudiante, creando un ambiente inclusivo. El liderazgo transformacional fomenta la participación al delegar responsabilidades, generando un mayor compromiso eficiencia en el trabajo en equipo.

En la dimensión de estímulo intelectual, Rodríguez (2007) subraya el enriquecimiento intelectual mediante la fusión de teorías y la mejora de la enseñanza. Tobón (2013) resalta la formación completa de educadores bajo la ética del desempeño para asegurar un ambiente ético y optimizar el rendimiento. La actualización de habilidades profesionales demanda mayor responsabilidad, más allá del conocimiento actualizado y el uso de herramientas didácticas. La innovación pedagógica requiere adaptación constante, creatividad y habilidades en tecnología y aprendizaje (Palomo, Ruiz y Sánchez, 2006; Zhu et al., 2013). De igual manera de la variable: La ética del desempeño docente se entrelaza con el compromiso educativo de las universidades, subrayando la formación ética de profesionales. Pagola (2017) destaca su manifestación en la acción, arraigada en principios éticos,

valores y comportamiento generales pero adaptables a situaciones específicas en la enseñanza. Esta ética refleja la responsabilidad social y la efectividad profesional en el ámbito educativo.

En la dimensión de principios éticos Alvírez (2016) enfatiza la importancia del respeto en la labor docente hacia todos los involucrados, incluidos estudiantes, colegas, padres y la comunidad, mediante la cortesía y el reconocimiento de la diversidad. Sus principios éticos subrayan valorar la diversidad, adaptar la enseñanza a las diferencias individuales de los estudiantes, mantener la confidencialidad, fomentar la expresión de opiniones y promover la integridad académica (p. 188). Además, destaca la justicia ética al asegurar un trato imparcial y equitativo hacia los estudiantes, ser honesto y transparente al ofrecer información precisa y al día, y comprometerse con el progreso educativo, mejorando continuamente la metodología pedagógica (p. 87).

El comportamiento ético se fundamenta en el ser humano y la sociedad, manifestándose en ciudadanía y civismo. La ética guía acciones y juicios personales, emergiendo y desarrollándose a través de la acción humana. Carrillo y Álvarez (1998) destacan que los valores, precedentes a normas y conductas, impulsan la conducta individual y colectiva.

Bass (1985) argumenta que el liderazgo transformacional impulsa el cambio y el crecimiento mediante una influencia positiva. Buchele (2006) señala que la influencia idealizada inspira al personal a alcanzar objetivos comunes. Cravino (2007) resalta la atención individualizada en la enseñanza, promoviendo la inclusión y participación estudiantil. Pagola (2017) considera fundamental la ética en el desempeño docente, basada en principios ajustados a contextos específicos. Prawda (1985) destaca que los valores éticos y el liderazgo transformacional fomentan virtudes educativas y crean un ambiente favorable para el éxito.

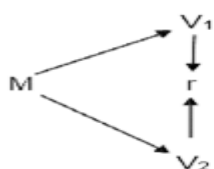
III.- MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Esta investigación aplicó un enfoque cuantitativo, utilizando análisis estadísticos para comprender y predecir la relación entre el liderazgo transformacional y la ética del desempeño docente.

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño adoptado es un enfoque no experimental de tipo transversal, donde se examina la asociación entre las variables evaluándose independientemente y luego analizando su relación sin interferir en su desarrollo natural. Este método permite observar el comportamiento de las variables y medir su relación sin alterarlas. El estudio se apoya en el análisis estadístico para entender la relación del fenómeno estudiado (Dzul, 2015). Utilizando un enfoque cuantitativo, se busca explicar las relaciones entre liderazgo transformacional y ética en la labor docente (Hernández et al., 2024) afirmó es importante evaluar las variables de forma independiente y analizar su asociación sin intervenir en su dinámica natural (Hernández y Mendoza, 2018). Este diseño permite observar el comportamiento natural de las variables sin intervenir, como se detalla en el diagrama adjunto.

Gráfico 1



Dónde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo transformacional

V2 = Valores en el desempeño docente

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización: La variable de liderazgo transformacional fue evaluada operacionalmente mediante cuestionarios que analizaban características como la claridad de la visión del líder, su capacidad para motivar, la atención individualizada hacia el equipo y la promoción de valores éticos. Estos cuestionarios, utilizando una escala tipo Likert de 1 al 5, permitieron a los participantes expresar su percepción sobre el liderazgo. Este enfoque, alineado con la metodología de Latorre (2005), desglosó conceptos abstractos en indicadores concretos para una representación precisa dentro del estudio.

Definición conceptual: Aplicación de valores y principios morales en la práctica educativa, incluyendo integridad, responsabilidad y respeto hacia estudiantes y colegas (Glickman et al., 2007).

Definición operacional: Evaluación a través de encuestas sobre la percepción de los docentes respecto a su comportamiento ético en el aula y en sus interacciones profesionales.

Indicadores: Honestidad académica, respeto hacia estudiantes, equidad en la evaluación y transparencia de la comunicación.

Escala de medición: Escala tipo Likert en las encuestas para categorizar el nivel de ética en la labor docente. Los cuestionarios y encuestas dirigidas a los docentes. Esta técnica permitió detectar patrones, tendencias y conexiones importantes entre las variables investigadas.

3. 3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1. Población: La población fue por 80 docentes de las IIEE Chaupimarca, seleccionados por su antigüedad en años de servicio. Estos docentes representan un grupo ideal para analizar fenómenos sociales como liderazgo transformacional y la ética en el desempeño docente, según la definición Hernández y Mendoza (2018).

3.3.2. Muestra: La muestra incluyó a 40 docentes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, a criterio de la investigadora. Este enfoque buscó obtener una perspectiva detallada del liderazgo transformacional y la ética en el desempeño docente.

3.3.3. Muestreo: Fue no probabilístico, seleccionando a criterio de la investigadora a 40 docentes con mayor permanencia de la institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección: Se empleó la técnica de encuesta con un cuestionario estructurado como instrumento principal, siguiendo a Hernández et al. (2014). El liderazgo transformacional se evaluó con el cuestionario de Briones, que incluye influencia idealizada, consideración individual y estímulo intelectual, cada uno con 2 ítems, totalizando 6 ítems. La ética en el desempeño docente se midió con un cuestionario adaptado de García y Hermoza (2017), abarcando principios éticos, valores éticos y comportamiento ético, también con 2 ítems por dimensión.

Validez:**Tabla 1***Validación por juicio de expertos*

N°	Criterios	JUECES			Total
		J1	J2	J3	
1	Claridad	5	5	5	15
2	Objetividad	5	4	5	14
3	Actualidad	5	5	5	15
4	Organización	4	5	5	14
5	Suficiencia	5	5	5	15
6	Intencionalidad	5	5	5	15
7	Consistencia	5	5	5	15
8	Coherencia	5	5	5	15
9	Metodología	5	5	5	15
10	Aplicación	5	5	5	15
	Total	49	49	50	148

Nro. De expertos	3	Validación
Preguntas	12	_____
Valor máximo de pregunta	5	Total
		Expertos

Total expertos

$$\underline{3 \times 10 \times 50} = 150$$

$$\text{Validez} = \frac{49+49+50}{150} = \frac{148}{150} = 0.98 = 98\%$$

Análisis de confiabilidad: La prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para el instrumento de Liderazgo Transformacional dio como resultado un coeficiente de 0.756, indicando una excelente confiabilidad. Del mismo modo, el instrumento de Ética del Desempeño Docente mostró un coeficiente de 0.817, señalando la confiabilidad del instrumento.

3.5 Procedimiento de recolección de datos: En el año 2023, se ha presentado una carta detallando la estructura investigativa. En 2024, se obtuvo la licencia para utilizar una herramienta de recolección de datos en las instituciones educativas de Chaupimarca, Pasco. Se aplicó un cuestionario a los docentes para explicar los objetivos del estudio y recoger datos. Posteriormente, estos datos fueron codificados y analizados como parte del análisis académico.

3.6 Método de análisis de datos: Después de codificar las respuestas y organizar la base de datos, se utilizaron en el programa SPSS Statistics 29.0 para crear tablas de frecuencia. Estas tablas fueron esenciales para describir y analizar los resultados, permitiendo examinar la relación entre las dos variables principales del estudio de manera elemental. Además, se emplearon las herramientas estadísticas del programa para evaluar los objetivos planteados y comprobar la hipótesis mencionada.

3.7 Aspectos éticos: El estudio asegura una integridad de los resultados y el cumplimiento de normativas institucionales, éticas y de diversidad, abarcando aspectos como política, derecho e identidad. Además, se adherirá a las pautas establecidas en el Reglamento de Investigación de la Universidad César Vallejo y la 7ª Edición del formato APA, reconociendo a los autores de la información empleada. Alvírez (2016) y Pagola (2017) enfatizan la responsabilidad social y el respeto en la labor docente.

V. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 2

Explicación de los niveles de las variables Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente.

Variable	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Liderazgo transformacional	Deficiente	19	47,5
	En proceso	12	30,0
	Logrado	9	22,5
Ética del desempeño docente	Deficiente	18	45,0
	En proceso	11	27,5
	Logrado	11	27,5

Interpretación:

La tabla muestra cómo se distribuyen los niveles de las variables "liderazgo transformacional" y "ética en el desempeño docente" basada en los datos recolectados. En relación al liderazgo transformacional, el 47.5% de los participantes fueron clasificados como "Deficiente", el 30.0% como "En proceso", y el 22.5% como "Logrado". En cuanto a la ética del desempeño docente, el 45.0% obtuvo una evaluación de "Deficiente", mientras que el 27.5% fue categorizado como "En proceso" y otro 27.5% alcanzó los estándares éticos establecidos como "Logrado".

Estos resultados indican que muchos docentes presentaron deficiencias tanto en liderazgo transformacional como en ética del desempeño docente, señalando áreas donde es necesario mejorar. Es fundamental tener en cuenta estos hallazgos para desarrollar estrategias que fomenten un liderazgo más efectivo y prácticas éticas más robustas entre los profesores, con el fin de mejorar tanto el rendimiento educativo como el ambiente escolar en general.

Tabla 3

Explicación de los diferentes niveles de las dimensiones de la variable Ética del desempeño docente.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Principios éticos	Deficiente	18	45,0
	En proceso	9	22,5
	Logrado	13	32,5
Valores éticos	Deficiente	9	22,5
	En proceso	16	40,0
	Logrado	15	37,5
Comportamiento ético	Deficiente	18	45,0
	En proceso	10	25,0
	Logrado	12	30,0

Interpretación:

. La tabla muestra cómo se distribuyen los niveles de las dimensiones de la variable ética del desempeño docente que participaron en el presente estudio. Para cada dimensión (Principios éticos, Valores éticos y Comportamiento ético), se muestran los porcentajes de docentes clasificados en las categorías de "Deficiente", "En proceso" y "Logrado".

Los resultados indican que, en términos de principios éticos, el 45.0% de los docentes fueron clasificados como "Deficiente", el 22.5% como "En proceso" y el 32.5% como "Logrado". En cuanto a los valores éticos, el 22.5% se encontraba en la categoría "Deficiente", el 40.0% en "En proceso" y el 37.5% en "Logrado". Respecto al comportamiento ético, el 45.0% fue clasificado como "Deficiente", el 25.0% como "En proceso" y el 30.0% como "Logrado".

Estos resultados resaltan áreas específicas donde los docentes pueden mejorar en términos de principios éticos, valores éticos y comportamiento ético. Implementar estrategias que promuevan una ética más sólida en estas áreas podría contribuir significativamente a mejorar el desempeño docente y el ambiente educativo en general.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 4

. Evaluación de normalidad para las variables y dimensiones de la variable ética del desempeño docente.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0,938	40	0,030
Principios éticos	0,753	40	0,000
Valores éticos	0,891	40	0,001
Comportamiento ético	0,761	40	0,000
Ética del desempeño docente	0,916	40	0,006

Interpretación:

Los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk indican que, con un nivel de significancia del 0.05, los valores obtenidos (p-valor) son menores que $\alpha=0.05$. Esto sugiere que las variables y dimensiones de la variable ética del desempeño docente bajo investigación no siguen una distribución normal. Por lo tanto, es apropiado utilizar una prueba no paramétrica como la correlación Rho de Spearman para verificar las hipótesis de investigación.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

4.2.2.1. Contrastación de la hipótesis general de la investigación

H1: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y la ética del desempeño docente.

			Liderazgo transformacional	Ética del desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,979**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Ética del desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,979**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla , se observa que existe una correlación directa y alta según el coeficiente de Correlación Rho de Spearman igual a 0.979 y una significancia Sig.= p-valor=0.000 el cual es inferior al nivel de significancia 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. Por lo tanto, se puede concluir que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.

4.2.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas de la investigación

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 6

Matriz de correlación Rho de Spearman entre la variable liderazgo transformacional y las dimensiones de la ética del desempeño docente.

		Principios éticos	Valores éticos	Comportamiento ético
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación 0,922**	,469**	0,897**
		Sig. (bilateral) 0,000	0,002	0,000
		N 40	40	40

Interpretación:

La Tabla muestra una matriz de correlación utilizando el coeficiente Rho de Spearman para examinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional con diferentes aspectos de la ética del desempeño docente, como son los principios éticos, valores éticos y comportamiento ético. Se utilizaron datos recolectados de una muestra compuesta por 40 observaciones.

Entonces diríamos que existe correlación directa y significativa entre la variable liderazgo transformacional y las dimensiones de la ética del desempeño docente, pues tenemos los p-valores (Sig.) correspondiente a las tres dimensiones menores a 0.05, entonces se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis específicas planteadas. Por lo tanto, se puede concluir que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con las dimensiones de la ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue investigar cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el comportamiento ético de los docentes de las instituciones educativas del Distrito Chaupimarca, Región Pasco, durante el año 2023. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, indicando que un liderazgo transformacional más desarrollado está asociado con una mayor ética en el desempeño docente.

Estos hallazgos están respaldados por investigaciones anteriores. Por ejemplo, Gasco (2022) encontró una correlación directa y positiva ($r = 0.602$) entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, mientras que Valdiviezo (2021) identificó una correlación significativa alta ($RS = 0.834$), destacando la importancia de un liderazgo fuerte para mejorar la ética y el desempeño en general. Asimismo, González (2021) mostró una relación sólida entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes, complementando nuestros resultados.

En cuanto a los niveles específicos de liderazgo transformacional, encontramos que el 47.5% de los docentes fueron evaluados como "Deficiente", el 30.0% como "En proceso" y el 22.5% como "Logrado". Respecto a la ética del desempeño docente, el 45.0% fue clasificado como "Deficiente", el 27.5% como "En proceso" y otro 27.5% como "Logrado". Estos datos subrayan que una proporción considerable de docentes perciben deficiencias tanto en el liderazgo transformacional como en la ética de su desempeño.

Al desglosar la ética del desempeño docente en sus dimensiones, se observó que el 45.0% de los docentes consideraron sus "Principios éticos" como deficientes, el 22.5% en proceso y el 32.5% logrados. Respecto a los "Valores éticos", el 22.5% fueron considerados deficientes, el 40.0% en proceso y el 37.5% logrados. Finalmente, en el "Comportamiento ético", el 45.0% fue clasificado como deficiente, el 25.0% en proceso y el 30.0% logrado. Estos resultados resaltan la necesidad de estrategias efectivas de liderazgo transformacional para fortalecer estos aspectos críticos del desempeño docente.

Los resultados sugieren que un liderazgo transformacional efectivo puede mejorar significativamente la ética del desempeño docente, promoviendo principios,

valores y comportamientos éticos más robustos. Según la teoría de los rasgos, líderes como los descritos por García (2015) desarrollan habilidades que facilitan la gestión eficiente de instituciones educativas. Roa y Fernández (2020) indican que el liderazgo transformacional compromete a los docentes y fortalece su autoeficacia, factores cruciales para una práctica ética y efectiva.

Viac y Fraser (2020) respaldan estos resultados al señalar que el liderazgo transformacional incrementa la autoeficacia, lo cual se traduce en una mejora de los valores y comportamientos éticos de los docentes. Estas conclusiones coinciden con estudios previos que encontraron una relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, aspecto vital en el contexto de los valores éticos (Cazañas, 2022; Baltazar, 2024).

Dentro de las dimensiones específicas del liderazgo transformacional, la Influencia idealizada, enfatiza la capacidad de los líderes para influir en otros hacia metas compartidas mediante la inspiración y la confianza mutua (Buchele, 2006; Bolívar, 2015). Esta dimensión es esencial para fomentar un compromiso ético entre los docentes. La consideración individual se centra en adaptar la enseñanza para crear un ambiente inclusivo y de respeto, lo cual fortalece las relaciones y la cooperación (Cravino, 2007; Simmel citado en Mutti, 1987).

El Estímulo intelectual, otra dimensión clave, promueve la innovación pedagógica y el enriquecimiento intelectual mediante la formación continua y la mejora de prácticas educativas (Rodríguez, 2007; Tobón, 2013). Estos aspectos son fundamentales para cultivar un ambiente ético y efectivo en las instituciones educativas.

La ética del desempeño docente, en términos de responsabilidad social y efectividad profesional, es importante para mantener un entorno educativo ético y de calidad (Pagola, 2017; Alvídrez, 2016). Promueve el respeto, la transparencia y el compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, elementos esenciales para el éxito educativo.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se abordó a la existencia de la relación positiva entre el liderazgo transformacional y la ética del desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito Chaupimarca. Esto implica que, al adoptar prácticas de liderazgo transformacional, los líderes educativos fomentan una mayor adherencia a los principios éticos entre los docentes. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Gasco (2022) y Valdiviezo (2021), quienes también encontraron una correlación significativa y positiva entre estas variables.

Segundo. Se determinó que el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas estudiadas es variado, con un 47.5% de los docentes calificándolo como deficiente, un 30.0% como en proceso y un 22.5% como logrado. Estos resultados subrayan la necesidad de mejorar y fortalecer las prácticas de liderazgo transformacional en estas instituciones. Buchele (2006) resalta la importancia de la influencia idealizada en el liderazgo transformacional para crear un ambiente de confianza y motivación. Bolívar (2015) también enfatiza la necesidad de líderes carismáticos que inspiran y motivan a sus equipos, lo cual parece ser insuficiente en muchas de estas instituciones.

Tercero. Se evaluó que el nivel de ética en el desempeño docente fue calificado como deficiente por el 45.0% de los docentes, en proceso por el 27.5% y logrado por el 27.5%, indicando la necesidad de fortalecer la ética profesional. Aguilar (2023) encontró una alta correlación entre la ética profesional y el rendimiento docente, subrayando su importancia en la educación. Alvidrez (2016) también destaca la relevancia del respeto y la justicia como principios éticos esenciales en la docencia.

Cuarto. Se puede concluir que hay una conexión sólida entre el liderazgo transformacional y la ética del desempeño de los docentes, resaltando la importancia de enfoques que fomenten influencia positiva, consideración individual y estímulo intelectual. Cravino (2007) y Tobón (2013) subrayan la necesidad de crear un entorno inclusivo y promover una formación ética integral en los educadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Implementar programas de desarrollo profesional enfocados en prácticas de liderazgo transformacional para fomentar un mayor compromiso ético y profesional entre los docentes.

Segundo: Fortalecer las habilidades de liderazgo y ética profesional a través de talleres, seminarios y cursos de formación continua para docentes y líderes educativos

Tercero: Realizar evaluaciones periódicas del liderazgo y la ética en el desempeño docente para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de formación y desarrollo en consecuencia.

Cuarto: Promover un ambiente inclusivo y de apoyo dentro de las instituciones educativas mediante la consideración individual y el estímulo intelectual, asegurando que todos los docentes se sientan valorados y motivados a alcanzar su máximo potencial.

Estas sugerencias buscan mejorar el liderazgo transformacional y la ética del desempeño docente de las instituciones educativas del Distrito Chaupimarca, contribuyendo al desarrollo integral y al éxito de los docentes y estudiantes.

REFERENCIAS

- Aimee, A. Q. M. (2018). *Ética Profesional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa*. Huánuco - 2018. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29313>
- Aguilar, J. (2023). *Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas del nivel primario*, UGEL Urubamba, Cusco, 2023. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Alvídrez, A. (2016). *Ética profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa Huánuco en 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte.
- Baltazar, M. (2024). *Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa en Lima*, 2023. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135991/Baltazar_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bolívar, A. (2015). *Liderazgo transformacional en el contexto educativo*. Ediciones Universidad de Salamanca.
- Bolivar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora. Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9–33. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol9-issue2-fulltext-112>
- Buchele, R. (2006). Liderazgo transformacional: Implicaciones para la gestión educativa. *Revista de Educación*, 341, 99-119.
- Burns, H. J. (1978). Semantic integration of verbal information into a visual memory. *Journal of Experimental Psychology. Human Learning and Memory*, 4(1), 19–31. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.4.1.19>

Cazañas, S. (2022). Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo – Ecuador, 2021. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78072/Caza%C3%B1as_BSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cravino, J. (2007). Educación inclusiva: Una escuela para todos. Paidós.

Eliecer, M. O. (2021). Liderazgo Transformacional y Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira. Recuperado de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13379>

García, I. M., & Flores, J. G. (2018). Explicación de la satisfacción en la dirección escolar a partir del desempeño de la función directiva. *Education In The Knowledge Society*, 19(1), 77-95. <https://doi.org/10.14201/eks20181917795>

García-Carpintero Blas, E., Siles González, J., Martínez Roche, M. E., Martínez de Miguel, E., González Cervantes, S., & Pulido Mendoza, R. (2015). El estudiante como protagonista de su aprendizaje: la necesidad del uso del portafolio en enfermería dentro del contexto de educación superior. *Index de Enfermería*, 24(1–2), 93–97. <https://doi.org/10.4321/s1132-12962015000100021>

Gasco, J. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa, Lima, 2022. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.

Gasco, N., & Fanny, S. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa, Lima, 2022. Universidad César Vallejo.

Glickman, S. W., Ou, F.-S., DeLong, E. R., Roe, M. T., Lytle, B. L., Mulgund, J., Rumsfeld, J. S., Gibler, W. B., Ohman, E. M., Schulman, K. A., & Peterson, E. D. (2007). Pay for performance, quality of care, and outcomes in acute myocardial infarction. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*, 297(21), 2373. <https://doi.org/10.1001/jama.297.21.2373>

Gonzales , L. en. (s/f). Tesis para optar el título profesional de: Edu.pe. Recuperado el 23 de junio de 2024, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27140/Gonzalez%20Cueva%2c%20%20Lina%20Gabriela%20-%20Iparraguirre%20Santa%20Mar%c3%ada%2c%20Deysi%20Milena.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Herrera, R. (2000). *Liderazgo educativo: Propuesta para una gestión efectiva de los centros*. Narcea.

Laureano-Marín, A. M., Arenas-, L., Jurado-Flores, A., Moreno, I., & Romero, L. C. (s/f). 2 Signaling by hydrogen sulfide and cyanide through posttranslational 3 modification. *Csic.es*. Recuperado el 23 de junio de 2024, de <https://digital.csic.es/bitstream/10261/189691/1/JEXBOT-2019-248336v3-Gotor.pdf>

Lugano, P. (2021). *El liderazgo genuino en la educación del siglo XXI*. Editorial Homo Sapiens.

Maureira, O., Moforte, C., & González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo. *Perfiles educativos*, 36(146), 134–153. [https://doi.org/10.1016/s0185-2698\(14\)70132-1](https://doi.org/10.1016/s0185-2698(14)70132-1)

McCall, M. W. (1986). Leadership and performance beyond expectations, by Bernard M. Bass. *Human Resource Management*, 25(3), 481-484. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930250310>

Ministerio de Educación [MINEDU]. (2013). Marco de Buen Desempeño Docente.

Ministerio de Educación. (2021). Noticias. <https://www.ugel01.gob.pe/>

Pagola, M. (2017). Ética en la acción educativa. Editorial CCS.

Prawda, J. (1985). Ethical principles and educational virtues. *Journal of Moral Education*, 14(2), 79-90.

Roberto, A. M. G., & Pilar, B. L. M. (2023). Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121842>

Rodríguez, M., Ordóñez, R., y López, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275-292. <https://doi.org/10.6018/rie.364581>

Siles, B. S., & Universitat de València. Departament de Direcció d'Empreses "Juan José Renau Piqueras." (2015). Liderazgo transformacional e intraemprededurismo. Universitat de València, Departament de Direcció d'Empreses "Juan José Renau Piqueras".

Tobón, S. (2003). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica (2ª ed.). Ecoe Ediciones.

Valdivieso, M. A., de Colombia, U. P. y. T., & Colombia., T. (s/f). El Rol del Docente de Matemáticas en Educación Virtual. <https://doi.org/10.4067/S0718-500620190005000>

Viac, C., y Fraser, P. (2020). Teacher well-being: A framework for data collection and analysis OECD. Recuperado de https://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-well-being_c36fc9d3-en

ANEXOS

Operacionales de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
D1	Inspiración	1, 1	Escala de Likert: Ordinal	1
	Carisma	2, 2		2
D2	Confianza	3, 3	Nunca	3
			Pocas veces	4
D3	Actualización	4, 4	A veces	5
	Innovación pedagógica	5, 5 6, 6	Casi siempre Siempre	

Operacionales de la variable y ética del desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
D1	<i>Respeto</i> <i>Justicia Toma de decisiones</i>	1, 1	<i>Escala de Likert:</i> <i>ordinal</i>	5
				4
D2	<i>Compromiso del docente</i> <i>Comportamiento</i> <i>Convivencia</i>	3, 3	<i>Nunca</i> <i>Pocas veces</i>	3
D3				2
				1
		5, 5 6, 6		

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento: Liderazgo transformacional

Confiabilidad del instrumento: Liderazgo transformacional	Número de Ítems	Coficiente confiabilidad	De
Liderazgo Transformacional	6	0.756	

Confiabilidad del instrumento: Ética del desempeño docente

Variable	Número de Ítems	Coficiente confiabilidad	De
Ética del Desempeño docente	6	0.817	

Carta de Presentación

Cerro de Pasco, 08 de mayo del 2024

Dra. **Miriam Beatriz SOLIS JULCA**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos por Criterio de Especialista

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, y me complace informarle que como parte del trabajo académico sobre liderazgo transformacional y ética docente en las IIEE del Distrito Chaupimarca, Región Pasco 2023, se ha creado el "Cuestionario de Escala de Likert".

Por lo expuesto, la finalidad de darle rigor científico necesario, se le solicita su colaboración como juez experto para la obtención de evidencia de validez basada en el contenido de dicho instrumento a través de la evaluación de Juicio de Expertos.

Es por ello, que me permito solicitarle su participación apelando a su trayectoria y reconocimiento profesional en función a sus conocimientos relacionados al liderazgo transformacional y la ética en el desempeño docente.

Este trabajo académico tiene por objetivo general en buscar entender la relación entre liderazgo transformacional y ética docente en las IIEE del Distrito Chaupimarca, Región Pasco 2023, así como objetivo específico establecer la relación con los principios, valores y comportamiento ético, a través del desempeño docente, se espera que pueda señalar si los ítems miden lo requerido; caso contrario, sírvase dar las observaciones que considere necesarias.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;



Amanda RAMOS GRIJALVA

Se adjunta: - La Matriz de Operacionalización

- El o los instrumentos de recolección de la información
- Las fichas de validación del instrumento

1. Anexo 1: Matriz de Operacionalización

Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítem
Liderazgo transformacional	Según Bass, Burns y Herrera. Se caracteriza por impulsar cambios mediante la influencia idealizada y la consideración individual, generando un cambio carismático en el entorno. Además, promueve valores éticos y eleva el comportamiento humano, cultivando líderes comprometidos con principios elevados.	Para la obtención de información se utilizará un cuestionario de liderazgo transformacional que consta de 06 preguntas divididas en tres dimensiones: Influencia idealizada, consideración individual y estímulo intelectual.	Influencia idealizada	-Inspiración -Carisma	Cuestionario de liderazgo transformacional	1,2
			Consideración individual	-Confianza -Respeto		3,4
			Estímulo intelectual.	-Actualización -Innovación pedagógica		7,6

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Item
Ética del el desempeño docente	La ética docente, fundamentada en la justicia y el respeto según Cravino (2007) y Bleichmar (2008), se manifiesta en la atención individualizada y en la creación de un ambiente inclusivo en el aula. Esto implica adaptar la enseñanza a las necesidades de cada estudiante y promover la participación mediante la delegación de responsabilidades, lo que genera un mayor	Para la obtención de información se utilizará el cuestionario que consta de 06 preguntas divididas en los 3 dimensiones: principios , valores y comportamiento ético	Principios éticos	-Respeto -Justicia	Cuestionario de escala de likert	7,8
			Valores éticos	-Toma de decisiones -Compromiso del docente		9,10
			Comportamiento ético	- Comportamiento -Convivencia		11,12

	sentido de pertenencia y contribuye al desarrollo académico y personal de los alumnos					
--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Formato de instrumentos o protocolos utilizados

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA

Estimados Docentes: El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para la investigación de un trabajo académico, por ello pido su colaboración. Muchas gracias.

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

- S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces
 CS: Casi nunca N: Nunca

Por lo expuesto, en función a la información del instrumento, se le solicita evaluar cada uno de los ítems bajo los siguientes criterios:

- ¹Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Para ello, asigne un puntaje de 1 a 5 a cada evaluación que realice de los ítems, donde 1 equivale a un mínimo del criterio y 5 a un máximo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ÉTICA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	Formulación del ítem	Pertinencia 1-5	Relevancia 2 1-5	Construcción gramatical 3 1-5	Observaciones o sugerencias
1	Inspiro a los estudiantes a actuar con integridad y responsabilidad fomentando una cultura de valores que impulse el cambio positivo en su actuación.	5	5	5	
2	Considero que la influencia carismática del docente contribuye significativamente a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	5	5	5	
3	Fomento un entorno favorable caracterizado por la confianza y el apoyo mutuo.	5	5	4	
4	Promuevo el respeto mutuo entre docente y estudiantes mediante el diálogo y la colaboración.	4	5	5	
5	Muestro un compromiso constante con mi actualización pedagógica.	5	5	5	
6	Adopto continuamente nuevas prácticas y metodologías educativas innovadoras que inspiren el cambio positivo y el crecimiento personal de mis estudiantes.	4	5	5	
7	Muestro respeto por los derechos de cada estudiante, tratándolos con dignidad y empatía.	5	5	5	


8	Promuevo un ambiente justo, donde cada estudiante es tratado con dignidad y empatía.	5	4	5	
9	Promuevo un liderazgo transformacional mediante la toma de decisiones transparentes y participativas.	5	5	5	
10	Asumo compromiso desde mi rol a promover la honestidad, el respeto y la responsabilidad en las interacciones con los estudiantes.	5	5	5	
11	Enfatizo la promoción del respeto y la justicia en mis relaciones con los estudiantes y colegas.	5	5	5	
12	Promuevo un entorno de trabajo colaborativo y positivo, donde se fomenta el respeto y una convivencia armoniosa.	5	5	5	

Anexo: 3

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ÉTICA DEL DESEMPEÑO
DOCENTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Nombres y Apellidos	MIRIAM BEATRIZ SOLIS JULCA	DNI N°	04007106
E- mail	miriamsolisjulca@gmail.com	Teléfono / Celular	926876395
Título profesional / Especialidad	Doctora en Educación	Firma	
Grado Académico	DOCTOR		
Metodólogo/ temático	Metodólogo	Lugar y fecha	Cerro de Pasco, 08 de mayo del 2024

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

Carta de Presentación

Cerro de Pasco, 10 de mayo del 2024

Dra. **Segunda Ines Arcela Soto**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos por Criterio de Especialista

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo del trabajo académico “Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de la IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023”, se realizó la construcción del instrumento “CUESTIONARIO DE ESCALA DE LIKERT”.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se le solicita su colaboración como juez experto para la obtención de evidencia de validez basada en el contenido de dicho instrumento a través de la evaluación de Juicio de Expertos.

Es por ello, que me permito solicitarle su participación apelando a su trayectoria y reconocimiento profesional en función a sus conocimientos relacionados al liderazgo transformacional y la ética en el desempeño docente.

A través de este proceso, se espera que pueda señalar si los ítems miden lo requerido; caso contrario, sírvase dar las observaciones que considere necesarias.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;



Amanda RAMOS GRIJALVA

Se adjunta: - La Matriz de Operacionalización

- El o los instrumentos de recolección de la información
- Las fichas de validación del instrumento

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO
Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.</p>	El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.	Variable 1: Liderazgo transformacional	No experimental transversal
<p>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis Específicas</p>		
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito	OE1 Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los principios éticos del desempeño docente de la IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023	HE1 El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con los principios éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023		

Chaupimarca; Región, Pasco 2023?	OE2 Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los valores éticos del desempeño docente de la IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.	HE2 El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con los valores éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023	Variable 2: Ética del desempeño docente	Correlacion al – Causal
	OE3 Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento ético del desempeño docente de la IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.	HE2 El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el comportamiento éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.		

Fuente propia

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítem
Liderazgo transformacional	Según Bass, Burns y Herrera. Se caracteriza por impulsar cambios mediante la influencia idealizada y la consideración individual, generando un cambio carismático en el entorno. Además, promueve valores éticos y eleva el comportamiento humano, cultivando líderes comprometidos con principios elevados.	Para la obtención de información se utilizará un cuestionario de liderazgo transformacional que consta de 06 preguntas divididas en tres dimensiones: Influencia idealizada, consideración individual y estímulo intelectual.	Influencia idealizada	-Inspiración -Carisma	Cuestionario de liderazgo transformacional	1,2
			Consideración individual	-Confianza -Respeto		3,4
			Estímulo intelectual.	-Actualización -Innovación pedagógica		7,6
Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítem

Ética del desempeño docente	La ética docente, fundamentada en la justicia y el respeto según Cravino (2007) y Bleichmar (2008), se manifiesta en la atención individualizada y en la creación de un ambiente inclusivo en el aula. Esto implica adaptar la enseñanza a las necesidades de cada estudiante y promover la participación mediante la delegación de responsabilidades, lo que genera un mayor sentido de pertenencia y contribuye al desarrollo académico y personal de los alumnos	Para la obtención de información se utilizará el cuestionario que consta de 06 preguntas divididas en los 3 dimensiones: principios , valores y comportamiento ético	Principios éticos	-Respeto -Justicia	Cuestionario de escala de Likert	7,8
			Valores éticos	-Toma de decisiones Compromiso del docente		9,10
			Comportamiento ético	-Comportamiento -Convivencia		11,12

Fuente propia

Por lo expuesto, en función a la información del instrumento, se le solicita evaluar cada uno de los ítems bajo los siguientes criterios:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Para ello, asigne un puntaje de 1 a 5 a cada evaluación que realice de los ítems, donde 1 equivale a un mínimo del criterio y 5 a un máximo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ÉTICA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	Formulación del ítem	Pertinencia	Relevancia	Construcción gramatical	Observaciones o sugerencia
		1	2	3	
		1-5	1-5	1-5	
1	Inspiro a los estudiantes a actuar con integridad y responsabilidad fomentando una cultura de valores que impulse el cambio positivo en su actuación.	5	5	5	
2	Considero que la influencia carismática del docente contribuye significativamente a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	5	5	4	
3	Fomento un entorno favorable caracterizado por la confianza y el apoyo mutuo, donde los estudiantes se sienten seguros para expresarse y abordar desafíos.	5	5	5	


4	Promuevo el respeto mutuo entre docente y estudiantes mediante el diálogo y la colaboración, clave para el éxito académico.	4	4	4	
5	Muestro un compromiso constante con mi actualización pedagógica en diversos contextos	5	5	5	
6	Adopto continuamente nuevas prácticas y metodologías educativas innovadoras que inspiren el cambio positivo y el crecimiento personal de mis estudiantes.	5	5	4	
7	Muestro respeto por los derechos de cada estudiante, tratándolos con dignidad y empatía.	5	5	5	
8	Promuevo un ambiente justo, donde cada estudiante es tratado con dignidad y empatía.	4	4	4	
9	Promuevo un liderazgo transformacional mediante la toma de decisiones transparentes y participativas, valorando y respetando las opiniones y contribuciones de los estudiantes.	5	5	5	
10	Asumo compromiso desde mi rol a promover la honestidad, el respeto y la responsabilidad en las interacciones con los estudiantes.	5	5	4	

11	Enfatizo la promoción del respeto y la justicia en mis relaciones con los estudiantes y colegas, demostrando comportamientos y actitudes que fomentan la reflexión crítica.	5	5	5	
12	Promuevo un entorno de trabajo colaborativo y positivo, donde se fomenta el respeto y una convivencia armoniosa.	4	4	4	

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ÉTICA DEL DESEMPEÑO
DOCENTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Nombres y Apellidos	MONDRAGÓN SÁNCHEZ, DAVID ARMANDO	DNI N°	46077942
E- mail	Inesar3@hotmail.com	Teléfono / Celular	938106937
Título profesional / Especialidad	Doctora en Educación	Firma	
Grado Académico	DOCTOR		
Metodólogo/ temático		Lugar y fecha	Lima, 10 de mayo del 2024

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

Carta de Presentación

Cerro de Pasco, 08 de mayo del 2024

Dr. **David Armando Mondragón Sánchez**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos por Criterio de Especialista

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo del trabajo académico “**Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023**”, se realizó la construcción del instrumento “CUESTIONARIO DE ESCALA DE LIKERT”.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se le solicita su colaboración como juez experto para la obtención de evidencia de validez basada en el contenido de dicho instrumento a través de la evaluación de Juicio de Expertos.

Es por ello, que me permito solicitarle su participación apelando a su trayectoria y reconocimiento profesional en función a sus conocimientos relacionados al liderazgo transformacional y la ética en el desempeño docente.

A través de este proceso, se espera que pueda señalar si los ítems miden lo requerido; caso contrario, sírvase dar las observaciones que considere necesarias.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;



Amanda RAMOS GRIJALVA

Se adjunta:

- La matriz de consistencia
- La Matriz de Operacionalización
- El o los instrumentos de recolección de la información
- Las fichas de validación del instrumento

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO
Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.</p>	El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.	Variable 1: Liderazgo transformacional	No experimental transversal Correlacional
<p>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis Específicas</p>		
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023?	OE1 Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los principios éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023	HE1 El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con los principios éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023		

	<p>OE2 Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los valores éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.</p>	<p>HE2 El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con los valores éticos del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023</p>	<p>Variable 2: Ética del desempeño docente</p>	
	<p>OE3 Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento ético del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.</p>	<p>HE2 El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el comportamiento ético del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023.</p>		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Item
Liderazgo transformacional	Según Bass, Burns y Herrera. Se caracteriza por impulsar cambios mediante la influencia idealizada y la consideración individual, generando un cambio carismático en el entorno. Además, promueve valores éticos y eleva el	Para la obtención de información se utilizará un cuestionario de liderazgo transformacional que consta de 06 preguntas divididas en tres dimensiones: Influencia idealizada, consideración individual y	Influencia idealizada	-Inspiración -Carisma	Cuestionario de liderazgo transformacional	1,2
			Consideración individual	-Confianza -Respeto		3,4
			Estímulo intelectual.	-Actualización		5,6

	comportamiento humano, cultivando líderes comprometidos con principios elevados.	estímulo intelectual.		-Innovación pedagógica		
Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Item
Ética del desempeño docente	La ética docente, fundamentada en la justicia y el respeto según Cravino (2007) y Bleichmar (2008), se manifiesta en la atención individualizada y en la creación de un ambiente inclusivo en el aula. Esto implica adaptar la	Para la obtención de información se utilizará el cuestionario que consta de 06 preguntas divididas en los 3 dimensiones: principios , valores y comportamiento ético	Principios éticos	-Respeto -Justicia	Cuestionario de escala de likert	7,8
			Valores éticos	-Toma de decisiones -Compromiso del docente		9,10
			Comportamiento ético	-Comportamiento -Convivencia		11,12

	enseñanza a las necesidades de cada estudiante y promover la participación mediante la delegación de responsabilidades, lo que genera un mayor sentido de pertenencia y contribuye al desarrollo académico y personal de los alumnos					
--	---	--	--	--	--	--

Por lo expuesto, en función a la información del instrumento, se le solicita evaluar cada uno de los ítems bajo los siguientes criterios:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Construcción gramatical: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Para ello, asigne un puntaje de 1 a 5 a cada evaluación que realice de los ítems, donde 1 equivale a un mínimo del criterio y 5 a un máximo.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ÉTICA DEL DESEMPEÑO
DOCENTE**

N.º	Formulación del ítem	Pertinencia 1 1-5	Relevancia 2 1-5	Construcción gramatical 3 1-5	Observaciones o sugerencia
1	Inspiro a los estudiantes a actuar con integridad y responsabilidad fomentando una cultura de valores que impulse el cambio positivo en su actuación.	5	5	5	
2	Considero que la influencia carismática del docente contribuye significativamente a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	4	5	4	


3	Fomento un entorno favorable caracterizado por la confianza y el apoyo mutuo, donde los estudiantes se sienten seguros para expresarse y abordar desafíos.	5	4	5	
4	Promuevo el respeto mutuo entre docente y estudiantes mediante el diálogo y la colaboración, clave para el éxito académico.	5	5	5	
5	Muestro un compromiso constante con mi actualización pedagógica en diversos contextos	5	5	5	
6	Adopto continuamente nuevas prácticas y metodologías educativas innovadoras que inspiren el cambio positivo y el crecimiento personal de mis estudiantes.	5	5	5	
7	Muestro respeto por los derechos de cada estudiante, tratándolos con dignidad y empatía.	4	5	4	
8	Promuevo un ambiente justo, donde cada estudiante es tratado con dignidad y empatía.	5	4	5	
9	Promuevo un liderazgo transformacional mediante la toma de decisiones transparentes y participativas, valorando y respetando las opiniones y contribuciones de los estudiantes.	5	5	5	

10	Asumo compromiso desde mi rol a promover la honestidad, el respeto y la responsabilidad en las interacciones con los estudiantes.	5	5	5	
11	Enfatizo la promoción del respeto y la justicia en mis relaciones con los estudiantes y colegas, demostrando comportamientos y actitudes que fomentan la reflexión crítica.	5	5	5	
12	Promuevo un entorno de trabajo colaborativo y positivo, donde se fomenta el respeto y una convivencia armoniosa.	4	5	4	

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ÉTICA DEL DESEMPEÑO
DOCENTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Nombres y Apellidos	MONDRAGÓN SÁNCHEZ, DAVID ARMANDO	DNI N°	46077942
E- mail	davidmodragon@gmail.com	Teléfono / Celular	938106937
Título profesional / Especialidad	Doctor en Educación	Firma	
Grado Académico	DOCTOR		
Metodólogo/ temático	Metodólogo	Lugar y fecha	Cerro de Pasco, 08 de mayo del 2024

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

6	Adopto continuamente nuevas prácticas y metodologías educativas innovadoras que inspiren el cambio positivo y el crecimiento personal de mis estudiantes.				
Variable :Ética del desempeño docente					
	Principios éticos				
7	Muestro respeto por los derechos de cada estudiante, tratándolos con dignidad y empatía.				
8	Promuevo un ambiente justo, donde cada estudiante es tratado con dignidad y empatía.				
Valores éticos					
9	Promuevo un liderazgo transformacional mediante la toma de decisiones transparentes y participativas, valorando y respetando las opiniones y contribuciones de los estudiantes.				
10	Asumo compromiso desde mi rol a promover la honestidad, el respeto y la responsabilidad en las interacciones con los estudiantes.				
Comportamiento ético					
11	Enfatizo la promoción del respeto y la justicia en mis relaciones con los estudiantes y colegas, demostrando comportamientos y actitudes que fomentan la reflexión crítica.				
12	Promuevo un entorno de trabajo colaborativo y positivo, donde se fomenta el respeto y una convivencia armoniosa.				

BASE DE DATOS (ENCUESTA)

Doc	LIDERAZGO TRASFORMACIONAL (X)						ÉTICA DEL DESEMPEÑO DOCENTE (Y)										Etiqueta		
	Inocencia idealiza		Consideración indivi		Intelecto		Y1	Principios éticos			Valores éticos			Comportamiento étic					Y2
	LT1	LT2	LT3	LT4	LT5	LT6		EDD	EDD	D1	ED	EDD	D2	EDD	EDD	D3			
1	4	4	4	5	4	3	24	4	4	8	5	3	8	4	4	8	24	1	N
2	4	4	4	5	4	3	24	4	4	8	4	4	8	4	4	8	24	2	PV
3	4	4	4	5	4	4	25	4	4	8	5	3	8	4	4	8	24	3	AV
4	5	5	4	4	5	4	27	5	5	10	4	3	7	5	5	10	27	4	CS
5	5	5	4	4	5	3	26	5	5	10	3	3	6	5	5	10	26	5	S
6	3	3	5	5	3	4	23	3	3	6	5	5	10	3	3	6	22		
7	5	5	5	4	5	4	28	5	5	10	3	5	8	5	5	10	28		
8	3	3	5	3	3	4	21	3	3	6	3	5	8	3	3	6	20		
9	3	3	4	3	3	3	19	3	3	6	3	3	6	3	3	6	18		
10	3	3	5	3	3	3	20	3	3	6	3	4	7	3	3	6	19		
11	5	5	4	5	5	5	29	5	5	10	4	5	9	5	5	10	29		
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	10	3	5	8	28		
13	5	5	4	4	5	5	28	5	5	10	4	4	8	5	5	10	28		
14	3	3	5	3	3	5	22	3	3	6	3	5	8	3	3	6	20		
15	4	4	5	5	4	3	25	4	4	8	5	4	9	4	4	8	25		
16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	8	5	4	9	4	4	8	25		
17	3	3	3	3	3	4	19	3	3	6	3	3	6	3	3	6	18		
18	3	3	5	3	3	3	20	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19		
19	4	4	4	3	4	4	23	3	3	6	5	5	10	3	3	6	22		
20	4	4	3	5	4	3	23	3	3	6	5	5	10	3	3	6	22		
21	4	4	2	5	4	3	22	3	3	6	4	4	8	3	3	6	20		
22	5	5	5	4	5	4	28	5	5	10	4	5	9	5	5	10	29		
23	5	5	5	4	5	5	29	5	5	10	5	5	10	5	5	10	30		
24	5	5	5	4	5	5	29	5	5	10	5	5	10	5	5	10	30		
25	3	3	5	4	3	4	22	3	3	6	5	3	8	3	3	6	20		
26	3	3	5	4	3	3	21	3	3	6	3	5	8	3	3	6	20		
27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	8	4	3	7	4	4	8	23		
28	5	5	4	3	5	4	26	4	4	8	5	5	10	4	4	8	26		
29	5	5	4	4	5	4	27	5	5	10	4	3	7	5	5	10	27		
30	4	4	4	5	4	3	24	4	4	8	5	3	8	4	4	8	24		
31	4	4	3	3	4	3	21	3	3	6	3	5	8	3	3	6	20		
32	3	3	3	4	3	4	20	3	3	6	5	3	8	3	3	6	20		
33	3	3	3	4	3	4	20	3	3	6	5	3	8	3	3	6	20		
34	5	5	3	4	5	3	25	5	5	10	3	3	6	5	5	10	26		
35	5	5	5	5	5	3	28	5	5	10	5	4	9	5	5	10	29		
36	5	5	5	5	5	4	29	5	5	10	5	5	10	5	5	10	30		
37	3	3	5	4	3	4	22	3	3	6	4	5	9	3	3	6	21		
38	4	4	5	3	4	5	25	4	4	8	5	5	10	4	4	8	26		
39	3	3	3	4	3	4	20	3	3	6	5	3	8	3	3	6	20		
40	3	3	3	5	3	3	20	3	3	6	5	3	8	3	3	6	20		

FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA FINES DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS MATERIA DE OPINIÓN:

1.1 Denominación de la investigación: “Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023”

1.2 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:

A) Encuesta sobre liderazgo transformacional y ética del desempeño docente. B) Matriz de construcción de la encuesta

1.3 Institución de educación que se realiza la investigación: Instituciones Educativas del Distrito de Chaupimarca.

1.4 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión: Ramos Grijalva, Amanda

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

2.1 Apellidos y nombres: SOLIS JULCA, Miriam Beatriz

2.2. Institución donde labora: Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión”

2.3. Cargo que desempeña: Directora de la IE

2.4 Grado académico que tiene: Doctora en educación

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)

EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado					X
Coherencia Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación					X
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems Formulados					X
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente				X	
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación					X
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación					X
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la Investigación					X
Aplicación	Adecuación del instrumento de recolección de datos al diseño metodológico y objetivo de la investigación					X

IV. Opinión de aplicabilidad: La valoración destaca la alta aplicabilidad del instrumento, con ítems claros y coherentes, alineados con los objetivos de la investigación, y una metodología sobresaliente que asegura consistencia y validez en la recolección de datos.

V. Promedio de valoración:

VI. Lugar y fecha: 22 de abril del 2024



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 04007106

FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA FINES DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS MATERIA DE OPINIÓN:

1.1 Denominación de la investigación: “Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023”

1.2 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:

A) Encuesta sobre liderazgo transformacional y ética del desempeño docente. B)

Matriz de construcción de la encuesta

1.3 Institución de educación que se realiza la investigación: Instituciones Educativas del Distrito de Chaupimarca.

1.4 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión: Ramos Grijalva, Amanda

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

2.1 Apellidos y nombres: Arcela Soto, Segunda Inés

2.2. Institución donde labora: institución educativa Daniel Alcides Carrión
nro.107 santa Anita- Lima

2.3. Cargo que desempeña: Docente

2.4 Grado académico que tiene: Doctora en educación

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)

EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado					X
Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de				X	
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems formulados					X
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente					X
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación					X
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación					X
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la Investigación					X
Aplicación	Adecuación del instrumento de recolección de datos al diseño metodológico y objetivo de la investigación					X

IV. Opinión de aplicabilidad: La valoración del instrumento indica alta aplicabilidad, con ítems claros, coherentes y bien organizados, alineados con los objetivos y la metodología de la investigación, garantizando validez y efectividad en la recolección de datos.

V. Promedio de valoración: El promedio de valoración es 17.125.

VI. Lugar y fecha: 24 de abril del 2024



FIRMA DEL EXPERTO
INFORMANTE

DNI N° 10430702

FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA FINES DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS MATERIA DE OPINIÓN:

1.1 Denominación de la investigación: “Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las IIEE del Distrito Chaupimarca; Región, Pasco 2023”

1.2 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:

Encuesta sobre liderazgo transformacional y ética del desempeño docente.

B) Matriz de construcción de la encuesta

2.1 Institución de educación que se realiza la investigación:
Instituciones Educativas del Distrito de Chaupimarca.

2.2 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión: Ramos
Grijalva, Amanda

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

2.1 Apellidos y nombres: Dr. Mondragón Sánchez, David
Armando

2.2. Institución donde labora: IE Daniel Alcides Carrión

2.3. Cargo que desempeña: Director

2.4 Grado académico que tiene: Doctor en educación

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)

EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado					X
Coherencia y Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación					X
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems Formulados					X
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente					X
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación					X
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación					X
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la Investigación					X
Aplicación	Adecuación del instrumento de recolección de datos al diseño metodológico y objetivo de la investigación					X

IV. Opinión de aplicabilidad: La valoración del instrumento muestra una alta aplicabilidad, con ítems formulados de manera clara, coherente y bien organizada, alineados con los objetivos y la metodología de la investigación, asegurando así validez y efectividad en la recolección de datos.

V. Promedio de valoración: El promedio de valoración es 20

VI .Lugar y fecha: 02 de mayo del 2024

DNI N° 46077942



FIRMA DEL INFORMANTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN
PÚBLICA**

Liderazgo transformacional y ética del desempeño docente de las
IIEE Distrito Chaupimarca, Región, Pasco 2023.

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LA SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN
PÚBLICA AUTORA:**

Ramos Grijalva, Amanda (orcid.org/0009-0000-7067-5378)

ASESOR:

Dr. Altamirano Herrera, Anibal (orcid.org/0000-0003-2940-0078)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención integral del infante, niño y adolescente

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2024

Resumen de coincidencias X

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad... 10 % >
Trabajo del estudiante
- 2 hdl.handle.net 5 % >
Fuente de Internet
- 3 repositorio.ucv.edu.pe 3 % >
Fuente de Internet
- 4 repositorio.cientifica.e... <1 % >
Fuente de Internet
- 5 renati.sunedu.gob.pe <1 % >
Fuente de Internet
- 6 repositorio.usmp.edu.pe <1 % >
Fuente de Internet
- 7 Entregado a uncedu <1 % >
Trabajo del estudiante
- 8 es.scribd.com <1 % >
Fuente de Internet
- 9 library.co <1 % >
Fuente de Internet
- 10 repositorio.upla.edu.pe <1 % >
Fuente de Internet
- 11 archive.org <1 % >
Fuente de Internet