UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

COMPORTAMIENTO ÉTICO Y DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MANANTAY-UCAYALI, 2024.

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ISABEL MORRIS SORIA

Pucallpa – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO N°4

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DEL MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11:15am horas, del día 21 de Mayo - 2025, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por:

Dra. Carmen Laura Alva Rodriguez ..... Presidente
Dr. Thony Robert Ruiz de la Cruz ..... Secretario
Dr. Ruben Dario Mantuano Perez ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:

Gestion Publico.

Mencion:
Don(ña) Isabel Morris Soria

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:
" Comportamiento Etico y Desempeño Directivo en la Percepción de los Docentes de una Institución Educativa de Manantay - Ucayali, 2024.

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.
Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del jurado y público asistente
d) Dicción y domino de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las observaciones siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la Nota de Dieciseis (16)

Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda.....

(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presenta ACTA en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12:30 pm horas del 21 de MAYO del 2025

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/152-2025**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**COMPORTAMIENTO ÉTICO Y DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MANANTAY-UCAYALI, 2024**"

Autor(es)	:	**MORRIS SORIA, ISABEL**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dra. TAFUR FLORES, GENI LLERME**

Presenta un **porcentaje de similitud de 8%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 20/03/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Isabel Morris Soria

Autor de la tesis titulada : Comportamiento ético y desempeño directivo en la percepción de los docentes de una Institución educativa de Manantay - Ucayali, 2024

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dra. Geni Llerme Tafur Flores

Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Pública

Mención: Gestión Pública

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 21 / 05 / 2025

Email: Unacartaalcielo@gmail.com Firma:

Teléfono: 994345662 DNI: 42694060

DEDICATORIA

En primer lugar, a mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y los valores que me inculcaron, que han sido fundamentales en cada paso de mi vida; a mi familia, por su compañía, risas y palabras de aliento en los momentos más difíciles; a mis hijos por creer en mí cuando yo dudaba, por ser mi motivación y por su apoyo inquebrantable durante este arduo pero gratificante proceso.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarme la oportunidad de formarme académicamente y proporcionarme las herramientas necesarias para desarrollar mis habilidades y conocimientos durante todo el proceso de la maestría.

A los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por su dedicación, enseñanzas y constante motivación, que fueron fundamentales para mi crecimiento académico y profesional.

A la doctora Geni Llerme Tafur Flores, mi asesora, por su invaluable orientación, paciencia y compromiso a lo largo de todo este trabajo. Sus sugerencias y retroalimentación han sido esenciales para la culminación exitosa de esta investigación.

A los docentes que participaron en la aplicación del estudio, les agradezco profundamente su tiempo y disposición para colaborar en el desarrollo de este estudio. Su valiosa participación ha permitido enriquecer los resultados obtenidos.

Finalmente, mi más profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la culminación de esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....vi

AGRADECIMIENTOS..... vii

ÍNDICE GENERAL.....viii

ÍNDICE DE TABLAS.....x

ÍNDICE DE FIGURAS.....xi

RESUMEN.....xii

ABSTRACT.....xiii

INTRODUCCIÓN.....xiv

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....16

1.1. Descripción del problema.....16

1.2. Formulación del problema.....18

1.2.1. Problema general.....18

1.2.2. Problemas específicos.....18

1.3. Objetivos de la investigación.....18

1.3.1. Objetivo general.....18

1.3.2. Objetivos específicos.....18

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.....19

1.4.1. Hipótesis general.....19

1.4.2. Hipótesis específicas.....19

1.5. Variables.....20

1.6. Justificación e importancia.....22

1.7. Viabilidad.....22

1.8. Limitaciones..... 23

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....24

2.1. Antecedentes de la investigación.....24

2.1.1. Antecedentes internacionales.....24

2.1.2. Antecedentes nacionales..... 26

2.1.3. Antecedentes locales……...27

2.2. Bases teóricas……..28

2.3. Definición de términos básicos……..33

2.4. Bases epistémicas…….. 35

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA…….. 38

3.1. Tipo de investigación……...38

3.2. Diseño y esquema de la investigación……..38

3.3. Población y muestra…….....39

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos……..39

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos……40

CAPÍTULO IV. RESULTADOS……..41

4.1. Resultados de la investigación……..41

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS…….....47

CONCLUSIONES……...51

RECOMENDACIONES……..52

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……...53

ANEXOS……..59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 21

Tabla 2. Recolección de datos I 39

Tabla 3. Recolección de datos II 39

Tabla 4. Resultados de la variable comportamiento ético y dimensiones 41

Tabla 5. Resultados de la variable desempeño directivo y dimensiones 42

Tabla 6. Resultados de la prueba de normalidad 43

Tabla 7. Prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Desempeño directivo 43

Tabla 8. Resultados de la prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Planificación 44

Tabla 9. Resultados de la prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Organización 45

Tabla 10. Resultados de la prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Dirección 45

Tabla 11. Resultados de la prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Control 46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la variable comportamiento ético y dimensiones_____ 41

Figura 2. Resultados de la variable desempeño directivo y dimensiones_____ 42

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y el Desempeño directivo en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024; en ese sentido, el enfoque metodológico fue cuantitativo, de tipo básica-explicativa, con un diseño no experimental-correlacional, se trabajó con una población muestral de 46 individuos, a quienes mediante la técnica encuesta se les aplicaron dos cuestionarios (uno por variable), permitiendo dar como resultado: aun cuando a nivel de dimensiones las relaciones no se evidencian directas, la evaluación de la correlación depende de otros factores, como la tendencia, dispersión y varianza. Se concluye de esta manera: Existe una relación significativa entre comportamiento ético y desempeño directivo en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

Palabras claves: Comportamiento ético, Desempeño directivo, Gestión institucional.

ABSTRACT

The present study was developed with the objective of determining the type of relationship between ethical behavior and managerial performance in the perception of teachers at an educational institution in Manantay-Ucayali, 2024; in this sense, the methodological approach was quantitative, basic-explanatory, with a non-experimental-correlational design, working with a sample population of 46 individuals, to whom two questionnaires were applied (one per variable) using the survey technique, allowing to give as a result: even when at the level of dimensions the relationships are not directly evident, the evaluation of the correlation depends on other factors, such as trend, dispersion and variance. It is concluded in this way: There is a significant relationship between ethical behavior and managerial performance in teachers at an educational institution in Manantay-Ucayali.

Keywords: Ethical behavior, Managerial performance, Institutional management.

INTRODUCCIÓN

El comportamiento ético docente es un pilar fundamental en la formación de los estudiantes y el desarrollo de una comunidad educativa íntegra. Los docentes no solo son responsables de transmitir conocimientos, sino también de actuar como modelos de conducta para sus alumnos. La ética en el aula incluye el respeto, la justicia, la honestidad y la empatía, lo que contribuye a un ambiente de confianza y colaboración. Cuando los docentes actúan éticamente, generan un impacto positivo en la formación de valores en los estudiantes, quienes aprenden a tomar decisiones responsables tanto en su vida académica como personal.

El desempeño directivo es igualmente crucial, ya que los directores de las instituciones educativas son los encargados de liderar y coordinar el funcionamiento óptimo de la escuela. Un director eficiente debe ser un líder que promueva un entorno de respeto, equidad y profesionalismo, además de ser un facilitador del crecimiento profesional de los docentes y del aprendizaje efectivo de los estudiantes. La capacidad de un director para gestionar el clima institucional y promover prácticas pedagógicas éticas se refleja directamente en la calidad de la educación impartida.

La relación entre el comportamiento ético docente y el desempeño directivo es estrecha y complementaria. Un liderazgo ético y comprometido fomenta en los docentes una mayor responsabilidad profesional y ética, mientras que el comportamiento ético de los docentes contribuye a un ambiente laboral armonioso y al éxito de las políticas institucionales. Esta sinergia fortalece la cohesión de toda la comunidad educativa y facilita el logro de los objetivos académicos.

Con el fin de presentar de manera clara y estructurada los aspectos abordados en esta tesis, el informe final se ha organizado de la siguiente manera:

Capítulo I: Problema de investigación. En este capítulo se expone la problemática central del estudio, detallando su descripción, formulación, y justificación. Asimismo, se exploran la viabilidad y las limitaciones del trabajo, junto con la presentación de los objetivos e hipótesis que guían la investigación.

Capítulo II: Marco teórico. Aquí se analizan los enfoques teóricos que sustentan el estudio, incorporando tanto los antecedentes investigativos relevantes como los conceptos clave necesarios para una comprensión profunda del tema abordado.

Capítulo III: Metodología. Este capítulo se centra en la descripción detallada del proceso de investigación, incluyendo el tipo de estudio y su diseño, la caracterización de la población estudiada, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, y los métodos empleados para el análisis de estos.

Capítulo IV: Resultados. En este apartado se presentan los hallazgos obtenidos a lo largo del estudio, tanto desde una perspectiva descriptiva como inferencial, destacando los datos más relevantes y su relación con las hipótesis planteadas.

Capítulo V: Discusión. Este capítulo se dedica a un análisis crítico de los resultados, comparándolos con estudios previos y evaluándolos a la luz de los enfoques teóricos adoptados en la investigación, para extraer conclusiones significativas.

Finalmente, se incluyen las Conclusiones y sugerencias, donde se resumen los aportes más importantes de la investigación y se ofrecen recomendaciones para estudios futuros, con el fin de continuar avanzando en la comprensión del tema estudiado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En Perú, el ámbito de la educación secundaria enfrenta retos considerables relacionados con el comportamiento ético y el desempeño directivo de los docentes. Una de las problemáticas centrales radica en la carencia de una formación ética sólida durante la preparación académica de los educadores. Esta falta de énfasis puede propiciar comportamientos inadecuados y decisiones éticamente cuestionables en el ejercicio de sus funciones.

Además, el sistema educativo peruano afronta presiones externas, entre las que destaca la corrupción. La falta de transparencia y rendición de cuentas en algunos niveles administrativos puede influir en la toma de decisiones éticas de los docentes y directivos. Esta situación puede socavar la integridad del sistema educativo y afectar negativamente la calidad de la enseñanza.

Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G. y Valenzuela, M. (2020). En partes de nuestra región, como Chile y Ecuador, los líderes educativos, responsables de proporcionar dirección ética, enfrentan desafíos sustanciales; a su vez Parra y Silva (2021), reconocen que la escasez de recursos, la capacitación insuficiente y las cargas de trabajo abrumadoras pueden mermar su capacidad para liderar de manera ética, impactando directamente en el comportamiento ético y el desempeño de los docentes en el aula.

Asimismo, en Colombia y España, las desigualdades en el acceso a la educación generan preocupaciones éticas; Gómez y Ortega (2022), encuentran disparidades socioeconómicas y geográficas afectan la asignación de recursos y la calidad de la enseñanza, creando dilemas éticos para los docentes y directivos; e Inostroza, Santander y Severino (2020), encuentran que la falta de equidad en

el sistema educativo contribuye a perpetuar brechas en el aprendizaje y en las oportunidades para los estudiantes.

Maldonado, F., Solís, B., Brenis, A. y Cupe, W. (2021). En Perú, la falta de incentivos y reconocimiento adecuado para los docentes éticos también contribuye a la problemática. La ausencia de políticas y programas que valoren y premien el comportamiento ético puede desmotivar a los educadores, afectando su compromiso con prácticas éticas y su disposición para abordar desafíos éticos complejos.

Relacionado a ello Córdova, Rojas y Marín (2021), manifiestan un escenario demanda un enfoque integral que incluya medidas para mejorar la formación ética de los docentes, fortalecer el liderazgo escolar, promover la transparencia y la rendición de cuentas, y abordar las desigualdades en el sistema educativo. La colaboración entre los diversos actores, incluidos los docentes, los directivos, los padres y las autoridades educativas, es esencial para avanzar hacia una educación secundaria más ética y eficaz en el Perú.

En este contexto, la falta de participación activa de los docentes en la toma de decisiones a nivel institucional también representa una preocupación ética. La ausencia de espacios para la voz y la opinión de los educadores puede dar lugar a situaciones en las que las políticas y prácticas adoptadas no reflejen las realidades y necesidades específicas de las aulas. Esto no solo afecta la moral y la motivación de los docentes, sino que también puede influir en el compromiso ético de implementar prácticas pedagógicas efectivas.

Adicionalmente, el acceso limitado a recursos educativos y tecnológicos en ciertas regiones del país crea desafíos éticos en la prestación de una educación equitativa. La brecha digital puede generar disparidades en las oportunidades educativas, poniendo a algunos estudiantes en desventaja. Abordar estas problemáticas éticas implica no solo mejorar la formación y el liderazgo en el ámbito educativo, sino también garantizar que los recursos y las oportunidades

estén distribuidos equitativamente, promoviendo así un sistema educativo más ético y accesible en el Perú.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y el Desempeño directivo en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y la dimensión Planificación en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024?
- ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y la dimensión Organización en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024?
- ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y la dimensión Dirección en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024?
- ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y la dimensión Control en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y el Desempeño directivo en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y la dimensión Planificación en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.

- Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y la dimensión Organización en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.
- Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y la dimensión Dirección en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.
- Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y la dimensión Control en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y el Desempeño directivo en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y la dimensión Planificación en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.
- Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y la dimensión Organización en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.
- Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y la dimensión Dirección en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.
- Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y la dimensión Control en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.

1.5. Variables

- **Variable independiente:** Comportamiento ético

Definición conceptual: es definido por Rodríguez (2023), como el aporte de técnicas de enseñanza aprendizaje, las cuales amplían el estamento profesoral para conocer percepciones e inclinaciones favorables, enfocada en la formación desde la interdisciplinariedad que forje competencias, en particular la de compromiso ético que tanto enaltecen las estructuras educativas.

Definición operacional: la variable Comportamiento ético se operacionaliza en tres dimensiones: Principios de la función pública, deberes de la función pública y valores de la función pública.

- **Variable dependiente: Desempeño directivo**

Definición conceptual

Córdova, E., Rojas, I., y Marín, S. (2021). El desempeño directivo, dentro del ámbito educativo, es “la capacidad de influir en los demás, en las actitudes conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados”. (p. 235)

Definición operacional

El Desempeño directivo como variable de estudio se dimensiona en cuatro enfoques: planificador, organizador, director y controlador.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comportamiento ético	La variable Comportamiento ético se operacionaliza en tres dimensiones: Principios de la función pública, deberes de la función pública y valores de la función pública.	Principios institucionales	Vectores Vías de entrada Especies	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
		Deberes institucionales	Respeto Probidad Eficiencia	
		Valores institucionales	Neutralidad Responsabilidad Transparencia	
Desempeño directivo	El Desempeño directivo como variable de estudio se dimensiona en cuatro enfoques: planificador, organizador, director y controlador.	Planificación	Objetivos Políticas Estrategias	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
		Organización	División organizacional Manual de funciones Comunicación	
		Dirección	Liderazgo Motivación Trabajo en equipo	
		Control	Control preventivo Evaluación del desempeño Capacitación	

1.6. Justificación e importancia

El presente estudio se justifica en los siguientes aspectos:

Aspecto teórico: la presente investigación se encamina a explorar y concretar la información existente en relación a la misma línea de investigación (comportamiento ético y desempeño directivo), dentro del ámbito pedagógico docente; sumado a ello, el presente estudio suma al conjunto de datos con los que se podrá analizar los fundamentos definitorios y el comportamiento de las variables dentro de determinado contexto, con una perspectiva actualizada.

Aspecto práctico; la presente investigación expone la realidad educativa en nuestra región, permitiendo una visión más especializada sobre el comportamiento ético y el desempeño directivo dado en la sede de estudio; la relevancia práctica de esta investigación radica en su potencial para identificar posibles desafíos y áreas de mejora en la aplicación de las variables, proporcionando a su vez, valiosos resultados que se podrán tomar como modelos para informar y mejorar el desarrollo institucional, hasta llegar a las metas planificadas.

Aspecto metodológico; la presente investigación aportará al ámbito académico al diseñar y emplear herramientas específicas para evaluar y analizar el comportamiento ético y el desempeño directivo en el sector educativo. A través de técnicas cualitativas y cuantitativas, se recopilará información valiosa sobre la percepción y aplicación de estos principios en el contexto educativo. Además, adaptará y propondrá métodos innovadores para estudiar estos fenómenos en otros contextos y situaciones similares, enriqueciendo el arsenal metodológico en investigaciones futuras.

1.7. Viabilidad

El presente estudio fue viable en primer lugar, por contar con los recursos financieros necesarios para la ejecución; en segundo lugar, por contar con los recursos de información estructurados dentro de las normas APA, así como las

referencias; finalmente, resulta viable, ya que se contó con el seguimiento continuo del asesor de investigación y con los permisos correspondientes por la autoridad de turno.

1.8. Limitaciones

Respecto al objeto de estudio de las variables, la reluctancia de las unidades muestrales podría originar problemas relacionados con el tiempo de participación previsto.

En lo que concierne a la localización, una limitación que pudo surgir se relaciona con condiciones meteorológicas adversas, lo que pudo obligar a considerar una ruta alternativa para llegar a la sede del estudio, situación que no se dio y permitió la ejecución en los plazos pertinentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

De la Ese (2022) el objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre las variables de liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa "Nueva Aurora" del Cantón Daule, Provincia de Guayas, Ecuador. La investigación se clasifica como fundamental, y su diseño se tipifica como descriptivo correlacional. La muestra incluyó a 80 docentes de la mencionada institución, y la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta aplicada a ambas variables, en base a esta investigación, podemos concluir que, las evidencias estadísticas indican que hay una relación significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule, Provincia de Guayas, Ecuador, durante el año 2017. Esto se respalda por un coeficiente de correlación "Rho de Spearman" de 0.783, y el nivel de significancia ($p < 0.05$) confirma la relación establecida.

Toledo (2020) el objetivo principal de la investigación fue construir un marco teórico sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente, utilizando un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño transversal no experimental. La muestra incluyó 5 docentes de control académico para la variable liderazgo y 10 estudiantes de Ingeniería Comercial de la Universidad Mayor de San Simón para la variable desempeño docente. Se recolectaron datos a través de cuestionarios, utilizando el Test de Liderazgo Lewin con 32 ítems y un cuestionario de satisfacción de actividad docente con 20 ítems, gracias a esta investigación, pudimos concluir que, es posible

enunciar que los fundamentos teóricos relacionados con el liderazgo directivo para el desempeño docente proporcionaron la base bibliográfica que se alinea con las acciones del director de la institución estudiada.

Lugo y Villasmil (2019) el objetivo de la investigación fue analizar el liderazgo directivo como un elemento de mejora en la calidad educativa del Liceo Nacional Mirimire en el Estado Falcón. La población incluyó a veintidós (22) docentes que trabajaron durante el año escolar 2016-2017 en dicha institución. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario con escalamiento tipo Likert como instrumento., en base a esto podemos concluir que, la población estudiada exhibe características de un estilo autocrático, ya que rara vez valora la participación de los docentes en la toma de decisiones. Esta responsabilidad se reserva exclusivamente para el equipo directivo, lo que podría desmotivar al personal y generar un ambiente laboral de descontento y desinterés. Además, se observa una falta de incentivos para el trabajo en equipo y la ausencia de estándares para el logro de objetivos escolares.

Quiroz (2019) la investigación descriptiva actual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional percibido por los docentes en cinco colegios municipales de la comuna de Concepción. La muestra está constituida por 74 docentes de diversas escuelas. Para la recopilación de datos, se emplean dos cuestionarios como instrumento de investigación, en base a esto se pudo concluir que, las percepciones de los docentes en las escuelas estudiadas proporcionan información valiosa sobre la gestión directiva, utilizando indicadores científicamente validados. La validación de estos indicadores destaca como la principal contribución de la investigación, generando un instrumento que sistematiza información confiable. Este instrumento se

presenta como una valiosa herramienta para la investigación científica sobre el liderazgo docente en Chile.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Castillo (2021), tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en ese sentido, el marco metodológico fue cuantitativo, correlacional, se utilizaron dos encuestas, cada una con su respectivo cuestionario en una muestra de 72 docentes en la sede de estudio, llegando a concluir que los enfoques directivos de establecimiento de metas y expectativas según la obtención, y asignación de recursos de manera estratégica se genera en la institución educativa, sumado a ello las planificaciones, coordinaciones y evaluaciones se dan en pro de la enseñanza y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado; estando relacionados al desempeño docente

Idania (2021), en su estudio con el objetivo de describir la relación entre el acompañamiento pedagógico y la ética profesional en los docentes, la metodología empleada fue cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional, en la que participaron 20 docentes quienes, mediante las encuestas y cuestionarios, se pudo concluir que el acompañamiento pedagógico en los docentes no se relaciona significativamente con la ética profesional, el director motiva a su personal docente para que desarrolle nuevas habilidades y destrezas en el proceso de aprendizaje; el comportamiento de los docentes no debe ser indiferente en la orientación del aprendizaje que le dediquen al alumno.

Maldonado, F., Solís, B., Brenis, A. y Cupe, W. (2021), tuvieron como finalidad de analizar la necesidad de la ética profesional en el proceso de enseñanza aprendizaje, el enfoque utilizado fue cuantitativo, descriptivo, con la totalidad de los docentes como muestra de estudio, se concluye que se logró determinar la conceptualización, la importancia y los

principios de la ética profesional, ya que los profesionales docentes están al servicio de la comunidad educativa para buscar el bien común. No se puede entender una educación sin ética: esta es ineludible y se concibe como un saber reflexivo que propiciará en el docente una valoración sobre su rol como formador.

Antonio (2020), con el objetivo de especificar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente, la metodología fue cuantitativa, transaccional descriptiva, la muestra fue de 50 docentes, a quienes se les aplicaron encuestas con sus respectivos cuestionarios, concluyendo que no se da la interacción entre la gestión de condiciones para mejorar el aprendizaje y la orientación de procesos para mejorar los mismos, en ese sentido, el desempeño docente aplica una enseñanza tradicional.

2.1.3. Antecedentes locales

Apolo (2022) el objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión académica. Se trata de una investigación de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal y enfoque descriptivo correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta, empleando como instrumento un cuestionario. La población total fue de 1010, y la muestra seleccionada consistió en 279 unidades de análisis, gracias a esta investigación se pudo concluir que, la hipótesis general fue confirmada, ya que se identificó un nivel de correlación positiva fuerte de 0.698, junto con un p-valor de 0.000, que es menor que 0.05. Esto indica que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión académica en las Instituciones de Educación Secundaria de la UGEL Coronel Portillo, específicamente en el distrito de Callería, durante el año 2019.

Del Águila (2022) el propósito principal de este estudio fue determinar la correlación existente entre el liderazgo directivo y el rendimiento de los docentes. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque descriptivo con métodos cuantitativos. Se optó por un diseño no experimental, de nivel correlacional y transeccional. La muestra consistió en 15 docentes, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. La recopilación de datos se realizó mediante la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario, en base a esto podemos concluir que, se observa una correlación positiva muy fuerte (r= 0.768) con significancia estadística (Sig.= 0.001 < 0.05) entre el liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas Nº 64011 y 65003 de Pucallpa en 2020. Esto indica que los directores demuestran una destacada capacidad de liderazgo al llevar a cabo actividades y colaborar con docentes, estudiantes y padres de familia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Comportamiento ético

- **Definición**

El comportamiento ético como variable, es definido por Rodríguez (2023), como el aporte de técnicas de enseñanza aprendizaje, las cuales amplían el estamento profesoral para conocer percepciones e inclinaciones favorables, enfocada en la formación desde la interdisciplinariedad que forje competencias, en particular la de compromiso ético que tanto enaltecen las estructuras educativas.

Por su parte Maldonado, F., Solís, B., Brenis, A. y Cupe, W. (2021), la define como el modo de actuar, orientado por las aptitudes y preferencias del docente, que condicionan su capacidad didáctica para la enseñanza, hay un estrecho vínculo entre su ética y su práctica docente, se prepara más al profesorado para que desarrolle una ética frente a los estudiantes

y cuidando la formación actitudinal que debe guiar su práctica pedagógica en la enseñanza.

Finalmente, para Ronquillo (2018) la ética profesional es una ciencia aplicada al campo profesional, que tiene como propósito el de analizar la conducta moral del profesional en el desarrollo de sus actividades laborales que están encaminada a conseguir de la sociedad el logro del bien común en la que aplica sus conocimientos.

- **Importancia del Comportamiento ético**

El comportamiento ético de los docentes en educación secundaria desempeña un papel fundamental en la formación de futuras generaciones. Al ser modelos a seguir, los maestros éticos influyen directamente en la conducta moral y profesional de sus estudiantes. Esta influencia no se limita únicamente a la transmisión de conocimientos académicos, sino que también abarca el fomento de valores éticos que contribuyen al desarrollo integral de los jóvenes.

La ética docente es crucial para mantener la confianza y el respeto en el entorno educativo. Los docentes éticos construyen relaciones sólidas con sus estudiantes, colegas y padres, estableciendo así un ambiente propicio para el aprendizaje y la colaboración. Además, al promover la honestidad y la integridad, los maestros éticos contribuyen a prevenir la corrupción académica, garantizando la equidad y la justicia en la evaluación del desempeño estudiantil.

En última instancia, el comportamiento ético de los docentes no solo impacta la calidad de la enseñanza, sino que también tiene repercusiones a largo plazo en la sociedad. Al cultivar valores éticos en los estudiantes, los docentes están contribuyendo activamente a la formación de ciudadanos responsables y éticamente comprometidos, capaces de afrontar los desafíos del mundo con integridad y comprensión.

- **Dimensiones del Comportamiento ético**

El comportamiento ético es dimensionado según Barreto (2022), en principios, deberes y valores direccionados a pautas institucionales:

✓ **Principios institucionales**

Los principios de la función pública se refieren a las normas fundamentales y valores éticos que guían y orientan la conducta y actuación de los servidores públicos. Estos principios buscan garantizar que las actividades gubernamentales se realicen con integridad, transparencia, eficiencia, imparcialidad y en beneficio del interés general de la sociedad.

✓ **Deberes institucionales**

Los deberes de la función pública son las obligaciones que deben cumplir los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos. Estos deberes aseguran que la gestión pública sea realizada de manera adecuada, justa y en consonancia con los principios establecidos. Estos incluyen, pero no se limitan a, el respeto a la legalidad, la gestión eficiente de recursos, la transparencia en decisiones y acciones, y la abstención en situaciones de conflicto de interés.

✓ **Valores institucionales**

Se refieren a los principios éticos que orientan el comportamiento de los servidores públicos en el desempeño de sus responsabilidades. Estos valores buscan promover la integridad, transparencia, imparcialidad, responsabilidad, eficiencia, respeto, confidencialidad y equidad en el ejercicio de sus funciones. Son esenciales para garantizar una administración pública al servicio del interés general y para construir y mantener la confianza de la sociedad en sus instituciones. Estos principios éticos actúan como una guía en la toma de decisiones y en la interacción

con ciudadanos, colegas y otras entidades, asegurando que la función pública se desarrolle con probidad y al servicio del bien común.

2.2.2. Desempeño directivo

- **Definición**

Córdova, E., Rojas, I. y Marín, S. (2021). El desempeño directivo, dentro del ámbito educativo, es “la capacidad de influir en los demás, en las actitudes conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados”. (p. 235)

Castrillón (2021), la define como aquella función resaltante dentro de una organización, con la finalidad de influenciar como asumir su autoridad frente a los demás para poder alcanzar sus objetivos y sus metas propuestas.

Por su parte, Chiavenato (2009), al referirse al desempeño directivo, la posiciona como un poder para cambiar la actitud lo comportamiento en otras personas, con la capacidad de dirigir a sus colaboradores, posee autoridad sobre los demás y tiene la capacidad de influenciar lo movilizar en los demás un conjunto de valores, actitudes y objetivos, es la acción ejercida por el líder frente a un conjunto de personas.

- **Importancia del Desempeño directivo**

El desempeño directivo en docentes de educación secundaria es esencial para el éxito académico y el buen funcionamiento de las instituciones educativas. Los líderes educativos desempeñan un papel clave al proporcionar orientación y motivación a los docentes, inspirándolos a alcanzar su máximo potencial y creando así un entorno de aprendizaje positivo. Un liderazgo efectivo establece expectativas claras y brinda apoyo, contribuyendo al desarrollo profesional de los educadores y, en última instancia, al progreso académico de los estudiantes.

Además, los directivos son responsables de tomar decisiones estratégicas que impactan la calidad de la educación. Esto incluye la asignación de recursos, la implementación de políticas educativas y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. Un liderazgo directivo sólido implica la capacidad de tomar decisiones informadas y estratégicas que beneficien a toda la comunidad educativa, desde docentes y estudiantes hasta padres y personal administrativo.

El desempeño directivo también influye en la cultura escolar y el trabajo en equipo. Líderes efectivos promueven una cultura de colaboración, comunicación abierta y respeto mutuo entre los docentes. Fomentar un ambiente positivo y colaborativo contribuye a la creación de una comunidad educativa sólida, donde todos los miembros trabajan juntos para alcanzar metas educativas comunes y brindar una educación de calidad.

- **Dimensiones del Desempeño directivo**

Las dimensiones de la variable Gestión administrativa, según Velásquez (2021) son:

✓ **Planificación**

En el ámbito de la gestión administrativa, la planificación se refiere al proceso mediante el cual se definen objetivos, metas y estrategias para una organización o entidad. Implica la anticipación y previsión de situaciones futuras, identificando oportunidades y riesgos, y estableciendo un conjunto de acciones y recursos necesarios para alcanzar los resultados deseados. Es una etapa crucial que permite a las organizaciones prepararse y adaptarse a los cambios del entorno, garantizando un rumbo claro y una toma de decisiones proactiva.

✓ **Organización**

En el contexto de la gestión administrativa, la organización es el proceso de estructurar y coordinar las actividades y recursos de una

entidad de manera coherente y lógica. Esto implica definir roles, responsabilidades, y establecer relaciones jerárquicas y funcionales entre los diferentes departamentos o áreas. La organización busca maximizar la eficiencia operativa al asegurar que cada elemento o recurso esté en el lugar adecuado y actúe de manera armónica con el resto.

✓ **Dirección**

En términos de gestión administrativa, la dirección se refiere al conjunto de acciones y decisiones que los líderes o directivos de una organización toman para guiar y motivar al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos. La dirección involucra liderazgo, comunicación, toma de decisiones y la capacidad de resolver conflictos. Es la fase en la que la visión, misión y objetivos de la organización se traducen en acciones concretas a través del trabajo colaborativo y coordinado del equipo.

✓ **Control**

En la gestión administrativa, el control es el proceso de monitoreo, evaluación y corrección de las actividades y resultados de una organización. Este proceso permite determinar en qué medida se están alcanzando los objetivos y metas establecidos y, en caso de desviaciones, implementar acciones correctivas para alinear el desempeño con las expectativas. El control garantiza que los recursos se utilicen de manera eficiente y que la organización opere dentro de los parámetros definidos.

2.3. Definición de términos básicos

- **Capacitación**

Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores.

- **Director**

Persona encargada de la gestión institucional, es la autoridad máxima de la entidad educativa y dentro de sus funciones se encuentra el de representar legalmente a la institución y el fomento de un trabajo ético y democrático

- **Docente**

Es el actor fundamental del proceso educativo, se encarga de la generación de situaciones de aprendizaje significativas, con lo cual se espera tener una formación optima e integral de los estudiantes

- **Docente**

Es el actor fundamental del proceso educativo, se encarga de la generación de situaciones de aprendizaje significativas, con lo cual se espera tener una formación optima e integral de los estudiantes”

- **Ética profesional**

Estudia de los valores inherentes al ejercicio de una profesión y que emanan de las relaciones que se establecen entre el profesionista y la sociedad. El profesionista al ejercer su profesión además de contar con los conocimientos necesarios de su campo, debe contar con valores morales que tendrán como finalidad fundamental buscar y tratar de garantizar el bien común.

- **Ética**

Se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego ethikos, que significa “carácter”. Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. En lo referente a una acción o a una decisión.

- **Monitoreo**

Es la vigilancia continua y sistemática de los procesos, se realiza con el fin de saber el resultado de los procesos para realizar las mejoras respectivas de manera oportuno

- **Profesionalismo**

Es una virtud pública en la medida en que sirva a los intereses comunes de la sociedad. No en la medida en que sirva solo al mantenimiento y conservación de los roles, funciones y corporaciones existentes.

- **Supervisión educativa**

Es la fiscalización de los procesos educativo para identificar las falencias y establecer mecanismo de mejora en ello con el fin de lograr los aprendizajes deseados

- **Trabajo docente**

Es la realización en el campo de las funciones establecidas en la normativa educativa. Bajo el uso de diversos métodos, técnicas y recursos el docente pone en práctica sus saberes y destrezas con el fin de lograr aprendizajes integrales y eficaces.

2.4. Bases epistémicas

- **Teoría Situacional del Liderazgo – Hersey y Blanchar**

El liderazgo efectivo depende de factores situacionales, como la competencia, experiencia, y disposición del equipo, lo que significa que el líder debe adaptar su estilo según el nivel de madurez de los colaboradores. Hersey y Blanchard definen "madurez" como la capacidad y disposición de los empleados para asumir responsabilidades. En este contexto, los líderes necesitan ser flexibles y ajustarse a las demandas de cada situación.

Arifi, A., Krasniqi, M., & Ramosaj, B. (2021). La teoría propone cuatro estilos principales de liderazgo que varían según la cantidad de dirección y apoyo que el líder proporciona. Estos estilos son: dirigir (alto en dirección y bajo en apoyo), entrenar (alto en dirección y alto en apoyo), apoyar (bajo en dirección y alto en apoyo), y delegar (bajo en dirección y bajo en apoyo). El estilo que se elija dependerá del nivel de competencia y compromiso de los empleados, es decir, de la "madurez situacional" de cada miembro del equipo.

El estilo "dirigir" es más adecuado para empleados que tienen baja competencia y están menos motivados o inseguros, por lo que necesitan instrucciones claras y supervisión cercana. En cambio, el estilo "delegar" es más apropiado para empleados altamente competentes y motivados que pueden trabajar de manera autónoma. En cada etapa, el líder ajusta su comportamiento para fomentar el desarrollo y la independencia de sus colaboradores.

Arifi, A., Krasniqi, M., & Ramosaj, B. (2021). Un aspecto clave de esta teoría es que se centra en el desarrollo del equipo a lo largo del tiempo. A medida que los empleados adquieren más experiencia y confianza, el líder debe cambiar su estilo, reduciendo la supervisión directa y fomentando la participación. Esto permite que el equipo se vuelva más autosuficiente y esté preparado para asumir mayores responsabilidades.

El éxito del liderazgo, según esta teoría, depende de la capacidad del líder para evaluar la situación, comprender las necesidades de su equipo y ajustar su comportamiento de manera apropiada para facilitar el crecimiento y el éxito a largo plazo.

- **Teoría Deontológica – Kant**

Kant argumenta que las acciones deben ser evaluadas no por sus consecuencias, sino por la intención detrás de ellas y su conformidad con reglas morales objetivas. En este sentido, la ética de Kant se centra en la idea de que existen normas morales absolutas que deben seguirse sin importar las circunstancias o los resultados. Para Kant, lo moralmente correcto es aquello que puede ser aplicado como una ley universal.

Dierksmeier (2014), menciona que uno de los elementos fundamentales de la teoría kantiana es el imperativo categórico, que es la regla moral que todos deben seguir. Este imperativo establece que las personas deben actuar de tal manera que su comportamiento pueda ser convertido en una norma universal, es decir, una regla que todos deberían seguir en todas las situaciones. Por ejemplo,

decir la verdad no debería depender de si el resultado es favorable o desfavorable; decir la verdad debe considerarse una obligación moral incondicional.

El respeto a la dignidad humana es central. Cada ser humano tiene un valor intrínseco que no debe ser instrumentalizado ni violado bajo ninguna circunstancia. Esto significa que ninguna persona debe ser utilizada como un medio para un fin, sino que siempre debe ser tratada como un fin en sí misma. Esta perspectiva pone énfasis en la justicia, el respeto por los derechos individuales y la responsabilidad ética que tenemos hacia los demás.

Dierksmeier (2014), hace hincapié en la autonomía moral, es decir, la capacidad de las personas para tomar decisiones éticas basadas en la razón y no en influencias externas. Según Kant, los seres humanos son racionales y tienen la habilidad de reconocer y seguir principios morales universales. Esto los convierte en agentes morales capaces de tomar decisiones éticas por sí mismos, sin depender de las consecuencias o de las presiones externas.

La moralidad, no depende de los resultados que una acción pueda generar, sino de la rectitud de la intención y la conformidad con normas éticas objetivas que deben ser respetadas en todo momento.

CAPÍTULO III

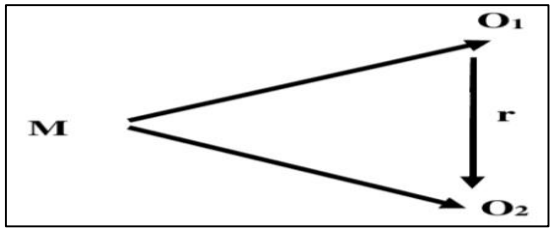
METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Este estudio se clasifica como una investigación básica de nivel explicativo. Como señala Ramos (2020), es denominada básica porque busca ampliar el entendimiento sobre las variables analizadas, su dinámica y atributos. Además, tiene un nivel explicativo ya que, más allá de describir estas dinámicas y atributos, tiene como objetivo verificar las hipótesis propuestas a través de métodos definidos.

3.2. Diseño y esquema de investigación

El esquema de investigación se ajusta a un diseño no experimental, correlacional y transeccional, tal como menciona Ramos (2020). En este análisis, no se alteró la dinámica de ninguna variable. Además, más allá de simplemente describir las variables, se busca entender el nivel de interrelación o conexión entre ellas. El término "transeccional" se refiere al hecho de que los datos se obtuvieron en una única ocasión, sin considerar su cambio o desarrollo a lo largo el tiempo. El modelo sugerido es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

OX: Observación de la variable Comportamiento ético

OY: Observación de la variable Desempeño directivo

r: Grado o nivel de relación entre las variables

3.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por el total de docentes de la institución educativa Nº 783-Nº 64005-“Francisco Bolognesi”, Pucallpa-Ucayali, cuya cantidad es de 46 docentes.

La muestra fue poblacional y estuvo conformada por la totalidad de docentes de nuestra sede de estudio, es decir, 46 docentes de la institución educativa Nº 783-Nº 64005-“Francisco Bolognesi”, Pucallpa-Ucayali.

No se realizó procesos de muestreo debido a que la cantidad de participantes que conforma la población es relativamente pequeña, por lo que se trabajó con el total de la misma como muestra, evitando de este modo interpretaciones erróneas en los resultados que se obtengan.

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos utilizado para la variable Comportamiento ético fue el cuestionario, el mismo que ha sido aplicado previamente por Barreto (2022).) y está compuesto por 17 ítems distribuidos en tres dimensiones, como se muestra a continuación:

Tabla 2

Recolección de datos I

Dimensión	Nº de ítems
Principios institucionales	5
Deberes institucionales	7
Valores institucionales	5
Total	**17**

En cuanto a la variable Gestión administrativa, se aplicó un cuestionario, aplicado previamente por Velásquez (2021). compuesto por 24 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones, como se muestra a continuación:

Tabla 3

Recolección de datos II

Dimensión	Nº de ítems
Planificación	6
Organización	6
Dirección	6
Control	6
Total	**24**

Debido a que los instrumentos de recolección de datos han sido aplicados en previas investigaciones, no se considera necesaria la aplicación de los procedimientos de validez y confiabilidad.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnicas de recojo de datos

La técnica seleccionada para la recolección de datos fue la encuesta. Como menciona La Red (2020), esta es un método de investigación diseñado para abordar cuestionamientos desde una perspectiva descriptiva y de relación entre variables, basándose en la obtención de información de manera sistemática y conforme a un diseño previo que garantice la precisión de los datos recabados.

3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos

Para el tratamiento de los datos, se emplearon técnicas que incluyen la organización de la información mediante la creación de una base de datos de acuerdo a las escalas e intervalos definidos. A partir de esta estructuración, se confeccionaron tablas tanto unidimensionales como bidimensionales, así como sus gráficos correspondientes. Por último, la agregación de las variables y dimensiones que se contrastaron en las hipótesis se sometieron a tests de bondad de ajuste, los cuales determinaron el tipo de estadístico de correlación a usar (ya sea Rho de Spearman para información que no sigue una distribución normal o R de Pearson para aquellos datos que sí lo hacen).

3.5.3. Técnicas de presentación de datos

Tanto las tablas unidimensionales y bidimensionales, como los gráficos asociados a ellas, junto con los estadísticos de bondad de ajuste y correlación determinados, fueron mostrados siguiendo las directrices estipuladas por las últimas normas de redacción APA, asegurando una descripción precisa de cada uno.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

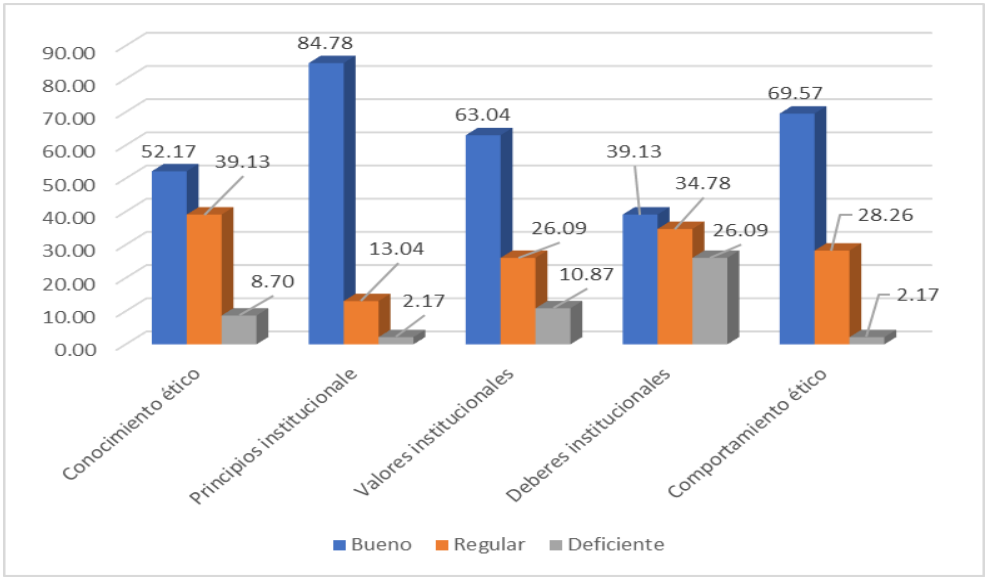
Tabla 4

Resultados de la variable comportamiento ético y dimensiones

Niveles	Conocimiento ético		Principios institucionales		Valores institucionales		Deberes institucionales		Comportamiento ético	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bueno	24	52.17	39	84.78	29	63.04	18	39.13	32	69.57
Regular	18	39.13	6	13.04	12	26.09	16	34.78	13	28.26
Deficiente	4	8.70	1	2.17	5	10.87	12	26.09	1	2.17
Total	46	100	46	100	46	100	46	100	46	100

Figura 1

Resultados de la variable comportamiento ético y dimensiones



Se evidencia en la tabla y en su respectiva figura que, tanto respecto de la variable comportamiento ético como de sus dimensiones los participantes del estudio expresaron que el nivel manifestado por el directivo es bueno; sin embargo, en cuanto a su conocimiento como a sus deberes institucionales, un alto porcentaje sostuvo que está en un nivel regular, siendo de cuidado lo obtenido en la dimensión deberes institucionales, porque, además, más de un cuarto de la población refirió que es deficiente.

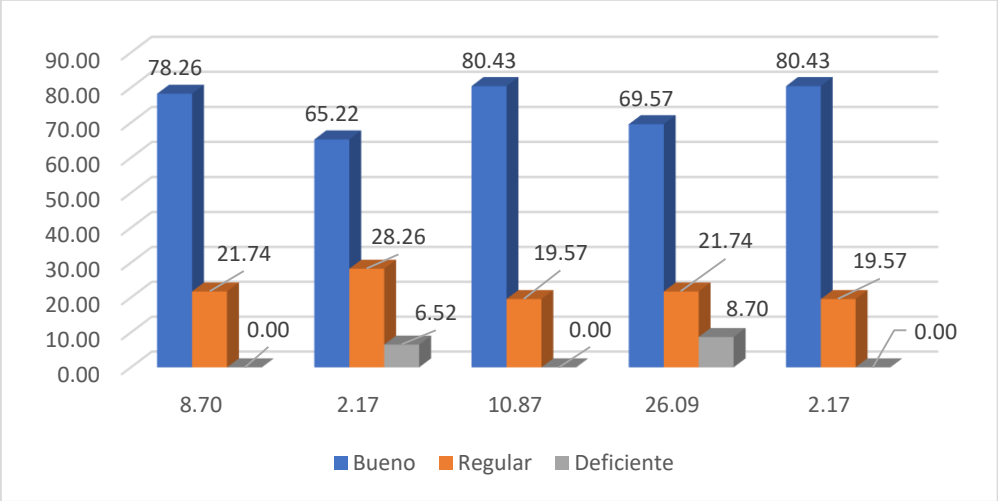
Tabla 5

Resultados de la variable desempeño directivo y dimensiones

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control		Desempeño directivo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bueno	36	78.26	30	65.22	37	80.43	32	69.57	37	80.43
Regular	10	21.74	13	28.26	9	19.57	10	21.74	9	19.57
Deficiente	0	0.00	3	6.52	0	0.00	4	8.70	0	0.00
Total	46	100	46	100	46	100	46	100	46	100

Figura 2

Resultados de la variable desempeño directivo y dimensiones



Se evidencia en la tabla y en su respectiva figura que, tanto respecto de la variable desempeño directivo como de sus dimensiones los participantes del estudio expresaron que el nivel manifestado por el directivo es bueno; además, en cuanto a la dimensión dirección y la variable en sí, más de cuatro quintos de la muestra corroboraron significativamente que está en un nivel bueno; además, solo en las dimensiones organización y control un muy bajo porcentaje refirió que es deficiente el desempeño.

Contraste de hipótesis

A continuación, se aplicará la prueba de normalidad única para esta investigación, cuyas hipótesis se muestran a continuación:

- **Hipótesis alterna:** Los datos recolectados no se encuentran distribuidos normalmente.
- **Hipótesis nula:** Los datos recolectados se encuentran distribuidos normalmente.

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Comportamiento ético	0.952	46	0.06
Desempeño directivo	0.977	46	0.499

Las pruebas de normalidad realizadas muestran que los datos de las variables Comportamiento ético y Desempeño directivo no siguen una distribución normal. En este sentido, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. Por lo tanto, se utilizará el estadístico de correlación Rho de Spearman, adecuado para datos no paramétricos.

A continuación, se realiza el contraste para la hipótesis general:

- **Hipótesis alterna:** Es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y Desempeño directivo en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.
- **Hipótesis nula:** No es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y Desempeño directivo en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

Tabla 7

*Prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Desempeño directivo*

			Comportamiento ético	**Desempeño directivo**
Rho de Spearman	Comportamiento ético	Coeficiente de correlación	1.000	,998
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	46	46
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	,998	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	46	46

El coeficiente de correlación de 0.998 sugiere una correlación positiva muy fuerte, mientras que un valor de significancia de 0.000 indica que el resultado es estadísticamente significativo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: existe una relación significativa entre comportamiento ético y desempeño directivo en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

A continuación, se realiza el contraste para la hipótesis específica 1:

- **Hipótesis alterna:** Es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Planificación en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.
- **Hipótesis nula:** No es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Planificación en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

Tabla 8

*Resultados de la prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Planificación*

			Comportamiento ético	Planificación
Rho de Spearman	Comportamiento ético	Coeficiente de correlación	1.000	-0.031
		Sig. (bilateral)		0.836
		N	46	46
	Planificación	Coeficiente de correlación	-0.031	1.000
		Sig. (bilateral)	0.836	
		N	46	46

El coeficiente de correlación de -0.031 sugiere una correlación negativa débil, mientras que un valor de significancia de 0.836 indica que el resultado no es significativo estadísticamente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: no es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Planificación en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

A continuación, se realiza el contraste para la hipótesis específica 2:

- **Hipótesis alterna:** Es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Organización en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.
- **Hipótesis nula:** No es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Organización en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

Tabla 9

*Resultados de la prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Organización*

			Comportamiento ético	Organización
Rho de Spearman	Comportamiento ético	Coeficiente de correlación	1.000	-,478
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	46	46
	Organización	Coeficiente de correlación	-,478	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	46	46

El coeficiente de correlación de -0.478 sugiere una correlación negativa moderada, mientras que un valor de significancia de 0.001 indica que el resultado es significativamente negativo estadísticamente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: no es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Organización en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

A continuación, se realiza el contraste para la hipótesis específica 3:

- **Hipótesis alterna:** Es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Dirección en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.
- **Hipótesis nula:** No es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Dirección en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

Tabla 10

*Resultados de la prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Dirección*

			Comportamiento ético	Dirección
Rho de Spearman	Comportamiento ético	Coeficiente de correlación	1.000	-,348*
		Sig. (bilateral)		0.018
		N	46	46
	Dirección	Coeficiente de correlación	-,348*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.018	
		N	46	46

El coeficiente de correlación de -0.348 sugiere una correlación negativa moderada, mientras que un valor de significancia de 0.001 indica que el resultado

es significativamente negativo estadísticamente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: no es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Dirección en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

A continuación, se realiza el contraste para la hipótesis específica 3:

- **Hipótesis alterna:** Es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Control en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.
- **Hipótesis nula:** No es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Control en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

Tabla 11

*Resultados de la prueba Rho de Spearman Comportamiento ético*Control*

			Comportamiento ético	Control
Rho de Spearman	Comportamiento ético	Coeficiente de correlación	1.000	-,343*
		Sig. (bilateral)		0.020
		N	46	46
	Control	Coeficiente de correlación	-,343*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.020	
		N	46	46

El coeficiente de correlación de -0.343 sugiere una correlación negativa moderada, mientras que un valor de significancia de 0.020 indica que el resultado es significativamente negativo estadísticamente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: no es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Control en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En coherencia con los resultados, desarrollo teórico, epistémico y metodológico de la investigación, se expone que:

En la tabla cinco, correspondiente a la interacción del Comportamiento ético (V1) y Desempeño directivo (V2), responde a una relación significativa entre comportamiento ético y desempeño directivo en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, ya que liderar con integridad fortalece la confianza de los colaboradores y promueve un entorno de respeto y responsabilidad. Esto, a su vez, mejora la eficiencia operativa y el compromiso del equipo, lo que favorece la toma de decisiones más justas y efectivas, y contribuye a un clima organizacional positivo; en relación con lo encontrado Quiroz (2019), menciona que las percepciones de los docentes en las escuelas estudiadas proporcionan información valiosa sobre la gestión directiva, permitiendo la consolidación de metas institucionales, laborales y educativas, Castillo (2021), añade es necesario el uso enfoques directivos de establecimiento de metas y expectativas según la obtención, y asignación de recursos de manera estratégica ya que, genera en la institución educativa planificaciones, coordinaciones y evaluaciones en pro de la enseñanza y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado. Este resultado se sustenta en Maldonado, F., Solís, B., Brenis, A. y Cupe, W. (2021), por el modo de actuar, orientado por las aptitudes y preferencias del docente, que condicionan su capacidad didáctica para la enseñanza, hay un estrecho vínculo entre su ética y su práctica docente, se prepara más al profesorado para que desarrolle una ética frente a los estudiantes y cuidando la formación actitudinal que debe guiar su práctica pedagógica en la enseñanza, y en Castrillón (2021), por ejercer una función resaltante dentro de una organización, con la finalidad de influenciar como asumir su autoridad frente a los demás para poder alcanzar sus objetivos y sus metas propuestas.

En la tabla seis, correspondiente a la interacción del Comportamiento ético (V1) y la planificación directiva (V2: d1), responde a una relación no significativa entre

Comportamiento ético y la dimensión Planificación en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, la planificación se basa en la proyección de objetivos, estrategias y recursos, que son más técnicos y estratégicos que éticos. La ética puede influir en los valores que guían las decisiones, pero no afecta directamente los procesos de análisis y diseño de planes; es así que Lugo y Villasmil (2019), expresa que la población estudiada exhibe características de un estilo autocrático, ya que rara vez valora la participación de los docentes en la toma de decisiones; esta responsabilidad se reserva exclusivamente para el equipo directivo, lo que podría desmotivar al personal y generar un ambiente laboral de descontento y desinterés. Se sustenta este resultado en Velásquez (2021), ya que refiere al proceso mediante el cual se definen objetivos, metas y estrategias para una organización o entidad. Implica la anticipación y previsión de situaciones futuras, identificando oportunidades y riesgos, y estableciendo un conjunto de acciones y recursos necesarios para alcanzar los resultados deseados. Es una etapa crucial que permite a las organizaciones prepararse y adaptarse a los cambios del entorno, garantizando un rumbo claro y una toma de decisiones proactiva.

En la tabla siete, correspondiente a la interacción del Comportamiento ético (V1) y la organización directiva (V2: d2), responde a una relación no significativa entre Comportamiento ético y la dimensión Organización en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, organizar implica estructurar y asignar recursos de manera eficiente, lo cual es una función técnica basada en optimizar procesos y capacidades. Aunque los valores éticos son importantes en la gestión de recursos humanos, la organización en sí es un proceso estructural y administrativo que no depende directamente de la ética; tal como menciona Idania (2021), no se relaciona significativamente con la ética profesional, el director motiva a su personal docente para que desarrolle nuevas habilidades y destrezas en el proceso de aprendizaje; el comportamiento de los docentes no debe ser indiferente en la orientación del aprendizaje que le dediquen al alumno. Este resultado se sustenta en Velásquez (2021), siendo un proceso de estructurar y coordinar las actividades y recursos de una entidad

de manera coherente y lógica. Esto implica definir roles, responsabilidades, y establecer relaciones jerárquicas y funcionales entre los diferentes departamentos o áreas. La organización busca maximizar la eficiencia operativa al asegurar que cada elemento o recurso esté en el lugar adecuado y actúe de manera armónica con el resto.

En la tabla ocho, correspondiente a la interacción del Comportamiento ético (V1) y la dirección directiva (V2: d3), responde a una relación no significativa entre Comportamiento ético y la dimensión Dirección en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, esta dimensión se centra más en guiar y coordinar las actividades del equipo hacia los objetivos estratégicos. Aunque un liderazgo ético es beneficioso para el ambiente laboral, el éxito de la dirección depende más de las habilidades de comunicación, toma de decisiones y supervisión; es relación a ello Antonio (2020), menciona que no se da la interacción entre la gestión de condiciones para mejorar el aprendizaje y la orientación de procesos para mejorar los mismos, en ese sentido, el desempeño docente aplica una enseñanza tradicional. Este resultado se cimenta en Velásquez (2021), por referirse al conjunto de acciones y decisiones que los líderes o directivos de una organización toman para guiar y motivar al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos. La dirección involucra liderazgo, comunicación, toma de decisiones y la capacidad de resolver conflictos. Es la fase en la que la visión, misión y objetivos de la organización se traducen en acciones concretas a través del trabajo colaborativo y coordinado del equipo.

En la tabla nueve, correspondiente a la interacción del Comportamiento ético (V1) y el control directivo (V2: d4), responde a una relación no significativa entre Comportamiento ético y la dimensión Control en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, implica la evaluación y corrección de los resultados para garantizar el cumplimiento de los objetivos, es un proceso técnico orientado a la medición del desempeño y la identificación de desviaciones. Aunque un enfoque ético puede influir en cómo se aplican las correcciones, no afecta directamente el proceso de control en términos de seguimiento y evaluación de resultados; Maldonado et all (2021),

logra identificar la necesidad de la conceptualización, la importancia y los principios de la ética profesional, ya que los profesionales docentes están al servicio de la comunidad educativa para buscar el bien común. No se puede entender una educación sin ética: esta es ineludible y se concibe como un saber reflexivo que propiciará en el docente una valoración sobre su rol como formador. Este resultado se cimenta en Velásquez (2021), por ser un proceso de monitoreo, evaluación y corrección de las actividades y resultados de una organización. Este proceso permite determinar en qué medida se están alcanzando los objetivos y metas establecidos y, en caso de desviaciones, implementar acciones correctivas para alinear el desempeño con las expectativas. El control garantiza que los recursos se utilicen de manera eficiente y que la organización opere dentro de los parámetros definidos.

CONCLUSIONES

- Existe una relación significativa entre comportamiento ético y desempeño directivo en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, debido a que, aun cuando a nivel de dimensiones las relaciones no se evidencian directas, la evaluación de la correlación depende de otros factores, como la tendencia, dispersión y varianza.
- No es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Planificación en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, lo que significa que el comportamiento de las variables, en cuanto a la percepción que la muestra tuvo de ellas, es diferente.
- No es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Organización en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, lo que significa que el comportamiento de las variables, en cuanto a la percepción que la muestra tuvo de ellas, es diferente.
- No es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Dirección en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, lo que significa que el comportamiento de las variables, en cuanto a la percepción que la muestra tuvo de ellas, es diferente.
- No es significativo el nivel de relación entre Comportamiento ético y la dimensión Control en docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, lo que significa que el comportamiento de las variables, en cuanto a la percepción que la muestra tuvo de ellas, es diferente.

RECOMENDACIONES

- Al Ministerio de Educación, implementar programas de formación continua enfocados específicamente en la ética profesional, tanto para docentes como para directivos. Estos programas deberían incluir talleres obligatorios sobre dilemas éticos, liderazgo ético y el impacto de la ética en la calidad educativa, además de establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica. Asimismo, sería valioso promover la creación de comités éticos en cada institución educativa, que velen por el cumplimiento de códigos de conducta y que sirvan de apoyo en situaciones donde se presenten conflictos de valores. Estas iniciativas deberían estar acompañadas de incentivos que reconozcan y premien las buenas prácticas éticas en las escuelas.
- A los directivos, coordinadores y autoridades institucionales, fomentar un liderazgo participativo y transparente, donde las decisiones se tomen en conjunto con el equipo docente y el personal administrativo. Es esencial que los directivos promuevan una cultura de colaboración y respeto, brindando espacios para la reflexión y el intercambio de ideas sobre prácticas éticas y pedagógicas. Además, deben recibir capacitación en gestión de conflictos, habilidades de comunicación asertiva y desarrollo de equipos de trabajo efectivos, lo cual les permitirá manejar situaciones difíciles con justicia y mantener un ambiente laboral saludable.
- A los docentes para acrecentar su ética profesional, fortalecer su ética profesional mediante la autoevaluación constante de su práctica, reflexionando sobre cómo sus acciones afectan a sus estudiantes y colegas. Es importante que participen activamente en comunidades de aprendizaje donde se discutan casos reales y dilemas éticos, lo cual puede ayudarles a tomar decisiones más conscientes y responsables. Además, deberían comprometerse a mantenerse actualizados sobre las normativas éticas y pedagógicas, y buscar retroalimentación de sus pares y directivos para mejorar continuamente su práctica, siempre poniendo como prioridad el bienestar y desarrollo integral de sus estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, N. (2022). *Gestión administrativa y gestión logística en el área de almacén de la Municipalidad Distrital de Bellavista.* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79411/Acu%c3%b1a_HN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Antonio, M. (2020). *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14112/Antonio_mm_nuevo.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G. y Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas De Educación*, 13(1), 19-41. https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915

Apolo, E. (2022). *Liderazgo directivo y la gestión académica de las instituciones de educación secundaria de la UGEL de coronel Portillo, distrito de Callería, 2019.* [Tesis de maestría, Universidad nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6101/B3_2023_UNU_MAESTRIA_2023_TM_ELSA-APOLO_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arifi, A., Krasniqi, M., & Ramosaj, B. (2021). Situational Approach of Leadership-Case Study at» Kujtesa» Company. Journal of Economics and Management Sciences, 4(3), p26-p26.

Barreto, L. (2022). *Ética de la función pública y desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz*. [Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo. Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80521/Barreto_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, I. (2021). *Liderazgo, Directivo y Desempeño, Docente en dos instituciones educativas – 2020.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87281/Castrill%c3%b3n_PIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castrillón, I. (2021). *Liderazgo, Directivo y Desempeño, Docente en dos instituciones educativas – 2020.* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87281/Castrill%c3%b3n_PIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México: *Mexicana*: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Córdova, E., Rojas, I. y Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado*, 17(80). http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf

Córdova, E., Rojas, I., y Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado,* 17(80), 6. http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf

De la Ese, N. (2022). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18059/DelaEse_sn.pdf?sequence=1

Del Águila, A. (2022). *Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente en las instituciones educativas N° 64011 Y 64003 de Pucallpa, 2020.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali].

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6710/B9_2023_UNU_MAESTRIA_2022_TM_ADA-DEL-AGUILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dierksmeier, C. (2014). La virtud en Kant. Cuadernos, Empresa y Humanismo, (124). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/90610525/201406_CEyH_124-libre.pdf?1662226923=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPerspectivas_clasicas_y_modernas_de_las.pdf&Expires=1728667492&Signature=dHztaZ4hVQblb8714xlIxsakG8afsT1VIREWZ0TfOD8XjOIC9SYNeUUMxkEf3CQmeDJJlKWOtwLHIVT2wylsOd05fAkl2EEOXV89lIxRdZ4QvxXZQ4124bRAK1AIaHUqS5TJqyVK1Im7Kh9XhLz~Z813809BiFxiRFAVpdnxU-aCYA3oQTGt2VS-T0kOTMWD7LDY7plXcYSbDyeVgNcoWm5jz5fdsRs5kpCE8OgyWsqkr1Yyxl8JgjM-1rOYhfv2Q11hIPE1Vx0iwv6laZTd9RNHDuYMliLCDInVgAysXN-C68B8vzTKMeK5Vt-VjKsHd~~h-caIWr49YrB5~tpr9Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=99

Farfán, J., Delgado, R., Cárdenas, D., y Narvaez Aranibar, T. (2022). Ética en la función pública: una revisión teórica. *IGOBERNANZA*, 5(17), 130–146. https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.171

Gamarra, R., Sallca, M. y Miranda, H. (2023). Ética profesional y gestión administrativa municipal según la percepción de estudiantes universitarios. *Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(1), 81-92. https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.6

Gómez, I. y Ortega, D. (2022). El conocimiento ético profesional docente y su presencia en la inclusión de las tecnologías en el contexto educativo presente. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*. 1(80). https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/7177/Ortega_edutec_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Idania, M. (2021). *Acompañamiento Pedagógico y la Ética Profesional en los Docentes en una Unidad Educativa, Guayaquil, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César

Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67277/Mac%C3%ADas_GIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Inostroza, L., Santander, V. y Severino, P. (2020). Ética y actitud hacia los valores que promueve la universidad. *Revista Lasallista De Investigación*. 17(1). http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v17n1/1794-4449-rlsi-17-01-291.pdf

Kuentas, S. (2018). *Ley del Código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30450/kuentas_ash.pdf?sequence=1&isAllowed=y

La Red, D. (2017). ¿Cuáles son los métodos preferidos para el modelado de preferencias? – Estudio de la comparación entre pares frente a la valoración directa. International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies, vol. 4, no. 1. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6040459.pdf

Lindor, M. (2020). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. *Análisis del efecto Chum. Tla-melaua,* 13(47), 70-109. Epub 07 de octubre de 2020. Recuperado en 27 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070&lng=es&tlng=es.

Lugo, N. y Villasmil. J. (2019). Liderazgo directivo como factor de mejoramiento en la calidad educativa. *Episteme Koinonia,* 2 (4), 4-29. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7276120.pdf

Maguiña, A. (2022). *Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Ancash, 2022*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94866/Magui%F1a_MAG-SD.pdf?sequence=4

Maldonado, F., Solís, B., Brenis, A. y Cupe, W. (2021). La ética profesional del docente universitario en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*. 6(3), https://www.redalyc.org/journal/6731/673171199011/673171199011.pdf

Malpartida, C. (2023). *La ética del funcionario público y el proceso de contrataciones del estado en la municipalidad distrital de Irazola*. [Tesis. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Perú]. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2406/TS_CLMF_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Méndez, A. (2022). *Ética en la administración pública y gestión de fondos públicos de la universidad nacional de Ucayali, 2021*. [Tesis. Universidad Nacional de Ucayali. Perú]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5560/B7_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_ANGEL_MENDEZ_DARIO_RAMIREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. *Revistas UAP.* Vol. 22, Núm. 1 (2019). DOI: http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i1.1740

Parra, N. y Silva, A. (2020). Liderazgo efectivo directivo y su incidencia en relaciones interpersonales docentes en Escuela José Mejía Lequerica. *Digital Publisher*. 6(1). https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.412

Quiroz, S. (2019). El *Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en colegios municipales de Concepción*. [Tesis doctoral, Universidad de Alcalá]. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/50832/Tesis%20Sandra%20Ximena%20Quiroz%20Avila.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, vol. 9, no. 3. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf

Rodríguez, D. (2023). *Incorporación de la ética profesional docente en las Licenciaturas de la Universidad Libre*. [Tesis de licenciatura, Universidad Libre, Colombia]. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24537/Trabajo%20de%20Grado%20Maestr%C3%ADa%20Daniel%20Felipe%20Delgado%20N%C3%BA%C3%B1ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romani, Y. (2022). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima – 2022.* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97393/Romani_GY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ronquillo, A. L. (2018). Ética General y Profesional. Mar y Trinchera 2018

Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Compás Empresarial,* 11 (30), 76-99. https://revistas.univalle.edu/index.php/compas/article/view/123/121

Velásquez, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de la provincia de Chachapoyas 2021*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74385/Velasquez_VEM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones	Marco metodológico
Problema general ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y el Desempeño directivo en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024? **Problemas específicos** ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y la dimensión Planificación en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024? ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y la dimensión Organización en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024? ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y la dimensión Dirección en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024? ¿Qué relación existe entre el Comportamiento ético y la dimensión Control en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024?	**Objetivo general** Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y el Desempeño directivo en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024. **Objetivos específicos** Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y la dimensión Planificación en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024. Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y la dimensión Organización en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024. Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y la dimensión Dirección en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024. Determinar el tipo de relación existente entre el Comportamiento ético y la dimensión Control en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.	**Hipótesis general** Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y el Desempeño directivo en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024. **Hipótesis específicas** Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y la dimensión Planificación en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024. Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y la dimensión Organización en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024. Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y la dimensión Dirección en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024. Existe relación significativa entre el Comportamiento ético y la dimensión Control en la percepción de los docentes de una institución educativa de Manantay-Ucayali, 2024.	**Variable 1:** Comportamiento ético **Dimensiones** Principios institucionales Deberes institucionales Valores institucionales **Variable 2:** Desempeño directivo **Dimensiones** Desempeño directivo Planificación Organización Dirección Control	**Tipo** Básica Explicativa **Diseño de investigación** No experimental Correlacional Transeccional **Población muestral** 46 docentes **Técnicas e instrumentos** Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. **Tratamiento de datos** Base de datos Tablas unidimensionales Tablas bidimensionales Gráficos Pruebas de bondad de ajuste Pruebas de correlación

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CUESTIONARIO: COMPORTAMIENTO ÉTICO

Este cuestionario es anónimo, por lo que te pedimos honestidad.
Escribe una equis (X) debajo de la opción que consideres que se ajusta a la realidad del comportamiento ético en tu institución. Muchas gracias.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

		1	2	3	4	5
COMPORTAMIENTO ÉTICO						
1	¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pedagógica?					
2	¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la pedagogía?					
3	¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la institución educativa incide en la gestión de la municipalidad?					
4	Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?					
5	¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?					
PRINCIPIOS INSTITUCIONALES						
6	Según su criterio: ¿Usted cree que los principios éticos inciden en el desempeño de sus funciones?					
7	¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su institución educativa?					
8	¿Usted considera que la institución debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la pedagogía?					
9	¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la pedagogía es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la institución educativa?					
10	¿Usted usa adecuadamente los bienes de la institución?					
11	¿Se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pedagógica?					
12	¿Usted cree que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes pedagógicos?					
DEBERES INSTITUCIONALES						
13	¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?					
14	¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la pedagogía?					
15	¿Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal pedagógico son indispensables para que mejoren su comportamiento ético?					
VALORES INSTITUCIONALES						
16	¿Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética pedagógica?					
17	¿Usted para obtener un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado?					

Barreto, L. (2022). *Ética de la función pública y desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz.* [Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80521/Barreto_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DIRECTIVO

Este cuestionario es anónimo, por lo que te pedimos honestidad.
Escribe una equis (X) debajo de la opción que consideres que se ajusta a la realidad de la gestión del desempeño directivo en tu institución. Muchas gracias.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN						
1	La institución realiza los procesos de planeación.					
2	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
3	La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.					
4	La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo Planificado.					
5	La institución establece apropiadamente las metas institucionales.					
6	La institución planifica los recursos para alcanzar las metas					
ORGANIZACIÓN						
7	La institución actualiza continuamente la estructura organizacional.					
8	La institución tiene claramente establecidas las jerarquías.					
9	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto					
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral					
11	La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales					
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores					
DIRECCIÓN						
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.					
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.					
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.					
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.					
18	La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
CONTROL						
19	La institución cuenta con un órgano de control.					
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.					
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.					
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.					
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.					
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.					

Velásquez, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de la provincia de Chachapoyas 2021.* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74385/Velasquez_VEM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

ANEXO 3. JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Gestión Pública

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Jackie Frank Chang Saldaña

1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Comportamiento ético y desempeño directivo en la percepción de los docentes de una Institución Educativa de Manantay-Ucayali, 2024

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Isabel Morris Soria

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Comportamiento ético**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar)

d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

I. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnologia.					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia reśponde al propósito del estudio.					20
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					54	137
Total					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....19.1.....

VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO..APLICAR.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de mayo de 2024

Dr. Admán. Chang Saldaña Jackie Frank
DNI N° 41468801
CPPe 2621468801
ORCID 000-0002-1260-6355
Docente Ordinario - FCEAyC-UNU

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Gestión Pública

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Jackie Frank Chang Saldaña

1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Comportamiento ético y desempeño directivo en la percepción de los docentes de una Institución Educativa de Manantay-Ucayali, 2024

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Isabel Morris Soria

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Desempeño directivo**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					54	137
Total					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....19.1.....

VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO APLICABLE.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de mayo de 2024

Mg. Admin. Chang Saldaña Jackie Frank
DNI N° 41466801
CPPe 2621466801
ORCID 000-0002-1260-6355
Docente Ordinario - FCEAyC-UNU

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Gestión Pública

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Liliana Huaranga Rivera

1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctora

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Comportamiento ético y desempeño directivo en la percepción de los docentes de una Institución Educativa de Manantay-Ucayali, 2024

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Isabel Morris Soria

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Comportamiento ético**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

I. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					54	137
Total					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....19.1.....

VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO. APLICAR.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de mayo de 2024

Dra. Liliana Huaranga Rivera
Dra. Educación, especialidad: Primaria

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Gestión Pública

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Liliana Huaranga Rivera

1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctora

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Comportamiento ético y desempeño directivo en la percepción de los docentes de una Institución Educativa de Manantay-Ucayali, 2024

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Isabel Morris Soria

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Desempeño directivo**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					54	137
Total					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....19.1.....

VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO APLICABLE.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de mayo de 2024

.....

Dra. Liliana Huaranga Rivera

Dra. Educación, especialidad: Primaria

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Gestión Pública

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Carlos Alberto López Marrufo
1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Bilingüe
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Comportamiento ético y desempeño directivo en la percepción de los docentes de una Institución Educativa de Manantay-Ucayali, 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Isabel Morris Soria
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Comportamiento ético**
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

I. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					54	137
Total					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....19.1.....
VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO..APLICAR.....
OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de mayo de 2024

Dr. Carlos Alberto López Marrufo
Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Gestión Pública

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Carlos Alberto López Marrufo
1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Bilingüe
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Comportamiento ético y desempeño directivo en la percepción de los docentes de una Institución Educativa de Manantay-Ucayali, 2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Isabel Morris Soria
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Desempeño directivo**
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					54	137
Total					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....19.1.....
VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO. APLICABLE.....
OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de mayo de 2024

Dr. Carlos Alberto López Marrufo
Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura

ANEXO 4. CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "LAS MERCEDES"
Mg. LUIS ESTUARDO CHAPA DIAZ.

Hace constar:

Que la docente, **ISABEL MORRIS SORIA**, identificada con DNI. 72694060 tesista de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, en el marco del desarrollo de la tesis denominada: COMPORTAMIENTO ÉTICO Y DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MANANTAY-UCAYALI, 2024, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos durante el mes junio y julio del presente año.

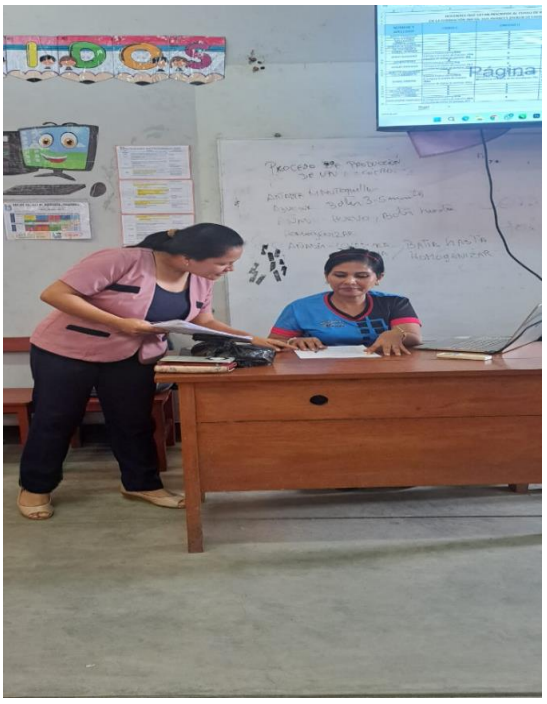
Se expide la presente constancia a solicitud del interesado y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 25 de julio de 2024

INSTITUCION EDUCATIVA N° 64001 "LAS MERCEDES"
DIRECCION
Mg. Luis Chapa Diaz
CM. 1018088946

ANEXO 5. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS









ANEXO 6. BASE DE DATOS

VARIABLE 1: COMPORTAMIENTO ÉTICO																											
Con.	Conocimiento ético							Principios institucionales									Valores institucionales					Deberes institucionales				Comportamiento ético	
	E1	E2	E3	E4	E5	Suma	Nivel	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	Suma	Nivel	E13	E14	E15	Suma	Nivel	E16	E17	Suma	Nivel	Total	Nivel
P1	1	1	1	4	5	12	Regular	2	1	4	5	5	5	5	27	Bueno	5	4	2	11	Bueno	2	1	3	Deficiente	53	Regular
P2	5	3	5	3	4	20	Bueno	5	2	4	5	5	4	5	30	Bueno	4	5	5	14	Bueno	5	1	6	Regular	70	Bueno
P3	5	1	1	1	5	13	Regular	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	1	1	1	3	Deficiente	3	1	4	Deficiente	55	Regular
P4	5	1	1	1	5	13	Regular	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	1	1	1	3	Deficiente	4	1	5	Regular	56	Regular
P5	1	1	2	5	5	14	Regular	5	1	3	5	5	4	5	28	Bueno	1	4	3	8	Regular	4	1	5	Regular	55	Regular
P6	3	3	1	2	3	12	Regular	1	1	1	1	3	4	4	15	Deficiente	1	1	1	3	Deficiente	3	1	4	Deficiente	34	Deficiente
P7	3	3	4	3	3	16	Regular	4	2	5	4	5	5	4	29	Bueno	3	3	4	10	Regular	3	1	4	Deficiente	59	Regular
P8	4	5	2	1	4	16	Regular	5	3	5	5	5	4	5	32	Bueno	4	5	3	12	Bueno	4	1	5	Regular	65	Bueno
P9	5	4	2	2	4	17	Regular	5	3	4	5	5	4	5	31	Bueno	2	2	2	6	Deficiente	5	1	6	Regular	60	Regular
P10	4	2	3	5	5	19	Bueno	5	4	5	4	5	5	5	33	Bueno	4	3	4	11	Bueno	3	3	6	Regular	69	Bueno
P11	4	2	3	5	5	19	Bueno	5	4	5	4	5	5	5	33	Bueno	4	3	4	11	Bueno	3	3	6	Regular	69	Bueno
P12	3	1	2	5	5	16	Regular	5	3	5	5	5	5	5	33	Bueno	5	5	3	13	Bueno	4	1	5	Regular	67	Bueno
P13	5	4	3	3	4	19	Bueno	3	3	5	1	3	3	1	19	Regular	1	3	3	7	Regular	2	1	3	Deficiente	48	Regular
P14	4	3	5	4	5	21	Bueno	5	4	5	5	5	5	5	34	Bueno	5	1	1	7	Regular	1	1	2	Deficiente	64	Bueno
P15	1	1	1	5	3	11	Deficiente	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	3	2	2	7	Regular	2	1	3	Deficiente	56	Regular
P16	3	1	2	5	4	15	Regular	5	5	5	5	5	2	5	32	Bueno	5	4	1	10	Regular	3	1	4	Deficiente	61	Regular
P17	5	5	1	3	5	19	Bueno	5	4	5	4	1	5	5	29	Bueno	4	5	3	12	Bueno	1	1	2	Deficiente	62	Bueno
P18	4	3	1	4	5	17	Regular	5	1	5	4	4	4	5	28	Bueno	5	5	2	12	Bueno	5	1	6	Regular	63	Bueno
P19	2	1	1	3	4	11	Deficiente	5	1	5	5	5	4	5	30	Bueno	1	2	1	4	Deficiente	5	1	6	Regular	51	Regular
P20	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	1	1	1	4	22	Regular	1	5	5	11	Bueno	5	3	8	Bueno	66	Bueno
P21	5	5	1	3	5	19	Bueno	5	4	5	1	4	3	4	26	Regular	1	5	5	11	Bueno	5	5	10	Bueno	66	Bueno
P22	3	1	1	1	1	7	Deficiente	3	4	4	1	1	1	3	17	Regular	1	5	4	10	Regular	4	3	7	Regular	41	Regular
P23	3	4	2	5	4	18	Regular	5	5	4	3	3	4	3	27	Bueno	1	5	5	11	Bueno	5	5	10	Bueno	66	Bueno
P24	4	5	3	5	5	22	Bueno	5	4	5	4	5	3	4	30	Bueno	1	5	4	10	Regular	5	5	10	Bueno	72	Bueno
P25	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	5	5	5	5	5	3	33	Bueno	4	4	4	12	Bueno	4	4	8	Bueno	77	Bueno
P26	3	3	3	3	4	16	Regular	5	3	4	5	3	3	5	28	Bueno	5	4	4	13	Bueno	4	4	8	Bueno	65	Bueno
P27	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	4	3	3	10	Regular	1	3	4	Deficiente	74	Bueno
P28	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	4	4	5	13	Bueno	4	4	8	Bueno	81	Bueno
P29	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	2	5	5	5	32	Bueno	5	5	4	14	Bueno	4	4	8	Bueno	79	Bueno
P30	5	3	4	5	3	20	Bueno	3	4	4	3	4	4	5	27	Bueno	5	3	3	11	Bueno	3	3	6	Regular	64	Bueno
P31	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	5	1	4	10	Regular	2	5	7	Regular	77	Bueno
P32	3	3	5	1	3	15	Regular	3	1	1	5	1	4	2	17	Regular	5	4	3	12	Bueno	1	3	4	Deficiente	48	Regular
P33	5	4	5	5	5	24	Bueno	5	5	5	3	3	4	4	29	Bueno	3	4	3	10	Regular	2	5	7	Regular	70	Bueno
P34	5	5	5	5	5	25	Bueno	5	5	3	4	4	5	5	31	Bueno	4	4	4	12	Bueno	4	5	9	Bueno	77	Bueno
P35	5	5	5	5	5	25	Bueno	2	5	5	3	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	15	Bueno	5	1	6	Regular	76	Bueno
P36	5	4	5	4	1	19	Bueno	5	5	4	5	5	5	5	34	Bueno	5	5	5	15	Bueno	5	5	10	Bueno	78	Bueno
P37	5	1	5	4	4	19	Bueno	4	5	5	3	5	4	4	30	Bueno	3	5	4	12	Bueno	5	4	9	Bueno	70	Bueno
P38	4	5	2	1	4	16	Regular	5	3	5	5	5	4	5	32	Bueno	5	4	3	12	Bueno	5	5	10	Bueno	70	Bueno
P39	5	4	2	2	4	17	Regular	5	3	4	5	5	4	5	31	Bueno	5	1	4	10	Regular	4	5	9	Bueno	67	Bueno
P40	4	2	3	5	5	19	Bueno	5	4	5	4	5	5	4	32	Bueno	4	5	5	14	Bueno	5	4	9	Bueno	74	Bueno
P41	4	2	3	5	5	19	Bueno	5	4	5	4	5	5	5	33	Bueno	5	5	5	15	Bueno	5	5	10	Bueno	77	Bueno
P42	3	1	2	5	5	16	Regular	5	3	5	5	5	5	5	33	Bueno	4	5	5	14	Bueno	5	5	10	Bueno	73	Bueno
P43	5	4	3	3	4	19	Bueno	3	3	5	1	3	3	4	22	Regular	4	4	4	12	Bueno	4	5	9	Bueno	62	Bueno
P44	4	3	5	4	5	21	Bueno	5	4	5	5	5	5	4	33	Bueno	4	4	4	12	Bueno	4	3	7	Regular	73	Bueno
P45	1	1	1	5	3	11	Deficiente	5	5	5	5	5	5	4	34	Bueno	4	4	3	11	Bueno	4	4	8	Bueno	64	Bueno
P46	3	1	2	5	4	15	Regular	5	5	5	5	5	2	2	29	Bueno	5	4	3	12	Bueno	1	2	3	Deficiente	59	Regular
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DIRECTIVO																											

Con.	Planificación								Organización								Dirección								Control								Desempeño directivo	
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	Suma	Nivel	E7	E8	E9	E10	E11	E12	Suma	Nivel	E13	E14	E15	E16	E17	E18	Suma	Nivel	E19	E20	E21	E22	E23	E24	Suma	Nivel	Total	Nivel
P1	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	119	Bueno
P2	5	3	3	3	3	3	20	Regular	4	5	3	4	5	3	24	Bueno	3	4	4	3	3	3	20	Regular	4	4	3	2	4	5	22	Bueno	86	Bueno
P3	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	120	Bueno
P4	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	120	Bueno
P5	5	5	5	3	5	5	28	Bueno	4	5	4	5	5	5	28	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	3	5	5	5	4	3	25	Bueno	111	Bueno
P6	3	5	5	4	5	4	26	Bueno	3	5	5	5	5	5	28	Bueno	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	4	5	5	5	29	Bueno	112	Bueno
P7	4	1	4	4	5	1	19	Regular	4	4	5	5	5	5	28	Bueno	5	5	5	5	4	4	28	Bueno	3	5	5	4	4	4	25	Bueno	100	Bueno
P8	5	5	5	4	4	5	28	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	4	5	4	28	Bueno	116	Bueno
P9	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	4	5	4	5	5	5	28	Bueno	5	5	5	5	4	5	29	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	117	Bueno
P10	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	4	4	4	27	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	5	5	5	27	Bueno	108	Bueno
P11	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	4	4	4	27	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	5	5	5	27	Bueno	108	Bueno
P12	5	5	5	4	4	4	27	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	3	4	3	4	4	4	22	Bueno	97	Bueno
P13	4	3	4	5	4	4	24	Bueno	4	4	1	3	1	3	16	Regular	3	1	3	3	3	1	14	Regular	3	3	4	3	3	3	19	Regular	73	Regular
P14	5	4	5	3	4	4	25	Bueno	4	5	5	5	5	4	28	Bueno	5	4	4	5	3	4	25	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	108	Bueno
P15	5	5	4	2	4	3	23	Bueno	3	5	4	5	5	5	27	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	1	3	4	5	3	5	21	Regular	95	Bueno
P16	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	4	3	4	4	3	20	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	62	Regular
P17	5	5	3	2	3	2	20	Regular	1	5	5	3	5	1	20	Regular	4	2	5	4	3	1	19	Regular	5	4	1	2	5	5	22	Bueno	81	Regular
P18	5	2	4	3	3	4	21	Regular	2	3	4	4	3	3	19	Regular	4	4	3	4	3	2	20	Regular	2	4	5	3	4	4	22	Bueno	82	Regular
P19	3	3	5	5	4	4	24	Bueno	3	5	4	4	4	4	24	Bueno	5	5	4	4	4	4	26	Bueno	4	5	4	5	5	5	28	Bueno	102	Bueno
P20	5	5	1	1	1	4	17	Regular	1	5	5	5	3	5	24	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	1	4	5	25	Bueno	96	Bueno
P21	4	5	1	4	3	4	21	Regular	1	5	5	5	5	5	26	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	3	4	27	Bueno	104	Bueno
P22	4	4	1	1	1	3	14	Regular	1	5	4	4	3	5	22	Bueno	4	5	4	5	5	5	28	Bueno	5	5	5	1	1	5	22	Bueno	86	Bueno
P23	5	4	3	3	4	3	22	Bueno	1	5	5	5	5	4	25	Bueno	3	5	5	5	5	5	28	Bueno	5	4	5	1	1	5	21	Regular	96	Bueno
P24	4	5	4	5	3	4	25	Bueno	1	5	4	5	5	1	21	Regular	4	4	5	5	5	5	28	Bueno	5	5	5	2	5	5	27	Bueno	101	Bueno
P25	5	5	5	5	5	3	28	Bueno	4	4	4	4	4	5	25	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	1	2	3	21	Regular	104	Bueno
P26	5	3	3	5	5	4	25	Bueno	4	4	4	5	5	5	27	Bueno	5	5	5	4	5	4	28	Bueno	5	5	5	5	3	4	27	Bueno	107	Bueno

P27	5	5	5	5	4	3	**27**	**Bueno**	3	1	3	5	4	5	**21**	**Regular**	5	5	5	5	5	5	**30**	**Bueno**	3	1	1	3	3	2	**13**	**Deficiente**	**91**	**Bueno**
P28	5	5	5	5	4	4	**28**	**Bueno**	5	4	4	4	4	4	**25**	**Bueno**	4	4	4	5	5	5	**27**	**Bueno**	5	5	5	1	1	1	**18**	**Regular**	**98**	**Bueno**
P29	2	5	5	5	5	5	**27**	**Bueno**	4	4	4	4	4	4	**24**	**Bueno**	4	4	4	5	5	5	**27**	**Bueno**	4	4	5	3	4	5	**25**	**Bueno**	**103**	**Bueno**
P30	3	4	4	5	5	3	**24**	**Bueno**	3	3	3	4	4	4	**21**	**Regular**	3	4	3	4	4	4	**22**	**Bueno**	4	4	4	4	4	1	**21**	**Regular**	**88**	**Bueno**
P31	5	5	5	5	5	1	**26**	**Bueno**	4	2	5	2	5	4	**22**	**Bueno**	3	1	5	4	1	3	**17**	**Regular**	3	3	3	3	3	1	**16**	**Regular**	**81**	**Regular**
P32	1	4	5	5	5	5	**25**	**Bueno**	5	4	2	2	1	4	**18**	**Regular**	4	4	5	5	1	5	**24**	**Bueno**	4	4	4	5	5	5	**27**	**Bueno**	**94**	**Bueno**
P33	2	4	5	5	4	5	**25**	**Bueno**	4	5	5	5	1	4	**24**	**Bueno**	4	4	4	5	1	5	**23**	**Bueno**	5	5	4	5	1	2	**22**	**Bueno**	**94**	**Bueno**
P34	5	5	5	5	5	5	**30**	**Bueno**	1	1	1	3	1	4	**11**	**Deficiente**	4	4	5	5	5	5	**28**	**Bueno**	1	1	1	4	1	5	**13**	**Deficiente**	**82**	**Regular**
P35	5	5	5	5	5	5	**30**	**Bueno**	1	1	1	4	1	3	**11**	**Deficiente**	3	1	5	5	4	5	**23**	**Bueno**	1	4	3	4	1	5	**18**	**Regular**	**82**	**Regular**
P36	1	3	5	5	4	5	**23**	**Bueno**	1	4	3	4	1	5	**18**	**Regular**	3	4	1	3	4	4	**19**	**Regular**	1	1	1	3	1	5	**12**	**Deficiente**	**72**	**Regular**
P37	1	1	1	3	4	4	**14**	**Regular**	1	1	1	3	1	4	**11**	**Deficiente**	4	4	4	5	5	4	**26**	**Bueno**	3	3	4	3	1	5	**19**	**Regular**	**70**	**Regular**
P38	2	5	4	5	5	4	**25**	**Bueno**	3	3	4	3	1	3	**17**	**Regular**	3	3	5	5	4	5	**25**	**Bueno**	4	5	3	4	1	5	**22**	**Bueno**	**89**	**Bueno**
P39	3	5	5	5	4	5	**27**	**Bueno**	4	5	3	4	1	4	**21**	**Regular**	3	1	4	5	5	5	**23**	**Bueno**	5	5	5	3	4	4	**26**	**Bueno**	**97**	**Bueno**
P40	3	4	5	5	4	5	**26**	**Bueno**	2	2	2	5	1	4	**16**	**Regular**	3	2	4	5	3	4	**21**	**Regular**	5	3	3	5	5	4	**25**	**Bueno**	**88**	**Bueno**
P41	5	5	5	4	5	4	**28**	**Bueno**	5	5	5	5	5	5	**30**	**Bueno**	5	1	5	5	5	5	**26**	**Bueno**	5	5	5	5	4	3	**27**	**Bueno**	**111**	**Bueno**
P42	5	5	5	3	5	5	**28**	**Bueno**	5	5	5	4	5	5	**29**	**Bueno**	5	1	5	5	5	5	**26**	**Bueno**	5	5	5	5	4	4	**28**	**Bueno**	**111**	**Bueno**
P43	3	4	3	3	5	1	**19**	**Regular**	3	3	4	4	4	4	**22**	**Bueno**	4	3	5	5	5	5	**27**	**Bueno**	2	5	5	5	5	5	**27**	**Bueno**	**95**	**Bueno**
P44	4	5	5	4	5	5	**28**	**Bueno**	5	5	4	4	4	4	**26**	**Bueno**	4	5	3	3	4	4	**23**	**Bueno**	3	4	4	5	5	3	**24**	**Bueno**	**101**	**Bueno**
P45	5	3	5	5	5	5	**28**	**Bueno**	5	5	4	4	4	3	**25**	**Bueno**	4	3	5	5	5	5	**27**	**Bueno**	5	5	5	5	5	1	**26**	**Bueno**	**106**	**Bueno**
P46	5	4	5	5	5	5	**29**	**Bueno**	5	2	2	5	4	3	**21**	**Regular**	1	5	3	3	1	1	**14**	**Regular**	5	1	4	2	5	4	**21**	**Regular**	**85**	**Bueno**