



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones
educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Silva Romani, Frids Stiven (orcid.org/0009-0003-2992-7723)

ASESORAS:

Mg. Chavez Cornejo, Margarita Angelica (orcid.org/0000-0001-8956-9890)

Dra. Yllescas Rodriguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-4244-8167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024", cuyo autor es SILVA ROMANI FRIDS STIVEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA DNI: 09742873 ORCID: 0000-0001-8956-9890	Firmado electrónicamente por: MCHAVEZC1 el 17- 07-2024 22:48:55

Código documento Trilce: TRI - 0769039





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA ROMANI FRIDS STIVEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SILVA ROMANI FRIDS STIVEN DNI: 44750769 ORCID: 0009-0003-2992-7723	Firmado electrónicamente por: FSILVARO el 20-07- 2024 07:34:24

Código documento Trilce: INV - 1758863



DEDICATORIA

A mis padres, por su amor incondicional y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mi esposa, por su paciencia y comprensión durante este proceso.

A mis hijos, por ser inspiración y la razón por la que sigo adelante cada día.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por su guía y sabiduría en este proceso; particularmente, a la Mg. Angélica Chávez, mi asesora, por la exigencia, paciencia y constante orientación en el transcurso del presente estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución de la población</i>	15
Tabla 2 <i>Muestra de estudio</i>	16
Tabla 3 <i>Validez de experto</i>	17
Tabla 4 <i>Prueba de confiabilidad</i>	18
Tabla 5 <i>Baremo de las variables y dimensiones</i>	18
Tabla 6 <i>Variable independiente gestión directiva</i>	21
Tabla 7 <i>Dimensión institucional</i>	22
Tabla 8 <i>Dimensión administrativa</i>	23
Tabla 9 <i>Dimensión pedagógica</i>	24
Tabla 10 <i>Dimensión comunitaria</i>	25
Tabla 11 <i>Variable dependiente ética profesional docente</i>	26
Tabla 12 <i>Dimensión respeto a la dignidad de toda persona</i>	27
Tabla 13 <i>Dimensión responsabilidad profesional</i>	28
Tabla 14 <i>Dimensión autonomía profesional</i>	29
Tabla 15 <i>Dimensión beneficencia</i>	30
Tabla 16 <i>Resultados de la prueba de normalidad</i>	31
Tabla 17 <i>Gestión directiva en la ética profesional docente</i>	32
Tabla 18 <i>Dimensión institucional en la ética profesional docente</i>	33
Tabla 19 <i>Dimensión administrativa en la ética profesional docente</i>	34
Tabla 20 <i>Dimensión pedagógica en la ética profesional docente</i>	35
Tabla 21 <i>Dimensión comunitaria en la ética profesional docente</i>	36

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 <i>Variable independiente gestión directiva</i>	21
Figura 2 <i>Dimensión institucional</i>	22
Figura 3 <i>Dimensión administrativa</i>	23
Figura 4 <i>Dimensión pedagógica</i>	24
Figura 5 <i>Dimensión comunitaria</i>	25
Figura 6 <i>Variable ética profesional docente</i>	26
Figura 7 <i>Dimensión respeto a la dignidad de toda persona</i>	27
Figura 8 <i>Dimensión responsabilidad profesional</i>	28
Figura 9 <i>Dimensión autonomía profesional</i>	29
Figura 10 <i>Dimensión beneficencia</i>	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.

La metodología que se empleó fue de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo y diseño no experimental. Se estableció una población de 80 docentes de dos instituciones educativas. Para el recojo de información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de gestión directiva y ética profesional docente que estuvieron validados por expertos y presentados con alta confiabilidad a través de la medida de Alfa de Cronbach.

Por resultado se obtuvo un índice de influencia de r Pearson de 0.944 de la variable independiente gestión directiva a la variable dependiente ética profesional docente, y un valor de significancia ($p = 0.000$) siendo menor al error permitido de 0.05; esto significa que, existe una influencia positiva muy fuerte de la variable independiente a la variable dependiente.

Palabras clave: Gestión directiva, ética profesional docente, responsabilidad profesional, autonomía profesional.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of management on teachers' professional ethics in two public educational institutions of Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.

The methodology used was applied, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method and non-experimental design. A population of 80 teachers from two educational institutions was established. For the collection of information, the survey technique was applied and the instrument was the questionnaire of directive management and professional teaching ethics, which were validated by experts and presented with high reliability through the Cronbach's alpha measure.

As a result, a Pearson's r influence index of 0.944 was obtained for the independent variable directive management to the dependent variable teaching professional ethics, and a significance value ($p = 0.000$) being less than the permitted error of 0.05; this means that there is a very strong positive influence of the independent variable to the dependent variable.

Keywords: Management, teacher professional ethics, professional responsibility, professional autonomy.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión escolar y la ética profesional docente son temas de extensa discusión, actualmente, en el contexto pedagógico y estos se consideran importantes dentro de la institución educativa. Es justamente aquí donde se refleja la gestión del director y el comportamiento de los profesores para lograr los objetivos institucionales y los patrones de calidad pedagógica.

A nivel internacional, los servicios educativos eficaces implican la provisión de buenas prácticas docentes que apoyen el progreso de las destrezas cognitivas, sociales y emocionales en los estudiantes a través de una formación ética. Por ello, es muy importante enfatizar en que los docentes sean individuos competentes, con valores y que puedan contribuir al éxito de los estudiantes. Sin embargo, esto no se evidencia; ya que solo el 86%, a nivel mundial, de los docentes tenían las habilidades mínimas necesarias para desempeñar sus funciones hasta el 2020 (UNESCO, 2022).

Es de interés crucial tener en cuenta lo anterior mencionado, puesto que los profesores prestan una enseñanza de manera directa con los estudiantes y, por ello, si carecen de competencias requeridas, se torna complicado que colaboren en la inducción de los estudiantes (Kawuryan et al., 2021). Además, se debe tomar en cuenta que los factores clave que contribuyen a la excelencia docente incluyen el aspecto cognitivo o teórico de la materia impartida, el desarrollo profesional continuo, el desarrollo de una relación respetuosa y ética con los educandos y el fomento de un ambiente equitativo, pero eficaz en la promoción de valores (González, 2019).

Ramos y López (2019) mencionan que el docente debe demostrar su compromiso con la práctica de la ética profesional sin comprometer sus deberes, reconociendo al mismo tiempo el rol importante que realiza en la formación y motivación de los educandos, la familia educativa y, de forma general, la sociedad a través de sus acciones. Si todos los docentes tuvieran en cuenta lo anterior, hoy definitivamente ya no se cuestionaría el trabajo de un educador. Este no estaría relacionado con la injusticia, los abusos, la corrupción o porque son vistos como actores autoritarios que incitan al miedo en lugar de infundir confianza.

Por otro lado, Colomo y Aguilar (2019) ejecutaron un estudio muy especial en España e investigaron ¿qué docentes valoran la mayoría de las personas? Las personas publicaron textos en la plataforma conocida como Twitter con el #DíaMundialDelDocente; de ella, se consideraron 1441 tweets, en base a lo cual se consideró en su mayoría características destacadas y recurrentes en diversos comentarios como: ser paradigmas para los alumnos, promover relaciones positivas con los estudiantes y reflejan su profesión en la vocación que tienen. Estas características indican que la actividad educativa del docente hacia los estudiantes se basa no solo en la transferencia de conocimientos, sino en la trascendencia del conocimiento que este les brinda, aparte de los valores humanos (Aldrup et al., 2022).

Dentro del contexto nacional, Cotrado (2020) menciona puntos importantes cuando dice que el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), en cooperación con los gobiernos locales, comenzó a conceder premios e incentivos de diversa índole a los docentes que obtengan puntuaciones altas en los exámenes nacionales. Esto contribuye, de alguna manera, a que estos prosigan el rumbo para renovar y alcanzar sus metas y objetivos; sin embargo, si pensamos en la gestión directiva en sí misma, esta no puede llevarse a cabo de manera óptima porque es un acto que incluye significados éticos, continuos, creativos e integrales. Lo anterior plantea preocupaciones sobre la forma en que los docentes ejercen el actuar pedagógico. Esto se debe a que los profesores ven la educación en un sentido económico.

También, Gudiño et al. (2021) mencionan que la gestión educativa incide en la enseñanza de los profesores hacia el alumnado; esto significa que permite una formación significativa, de alta calidad, que se centra en lo académico y demuestra renovación e innovación profesional.

En el ámbito local el problema no es ajeno, puesto que, al planificar y evaluar experiencias, algunos profesores recurren a la improvisación. Su actitud y esfuerzo cambiarán positivamente solo si cuentan con la supervisión de un coordinador o director. De igual forma, se evidencia carencia de formación perenne como una estimulación para innovar, destacar y optimar el trabajo educativo. Lo anterior nos impulsa a pensar el comportamiento docente desde una perspectiva ética: qué

hacer, qué no hacer y desde el trabajo pedagógico en el aula hasta la gestión pedagógica.

Por estas razones, en esta indagación se establece como problema general: ¿Cómo influye la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024?, y como problemas específicos: (a) ¿De qué manera la dimensión institucional influye en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024? (b) ¿De qué manera la dimensión administrativa influye en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024? (c) ¿De qué manera la dimensión pedagógica influye en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024? (e) ¿De qué manera la dimensión comunitaria influye en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024?

Esta investigación, a nivel práctico, busca aportar novedosos mecanismos que mejoren la tarea directiva en cuanto a gestión y así incentive el comportamiento del profesor desde una perspectiva ética hacia el cumplimiento y logro de las aspiraciones planteadas por las instituciones educativas. Como justificación teórica, el estudio se basa en autores que nos permiten conocer más sobre aspectos que están ligados a la gestión directiva y también a la ética profesional del docente. Este estudio valdrá de sustento referencial a otras indagaciones. A nivel metodológico, la indagación es aplicada en cuanto a su tipo, de nivel explicativo, el enfoque es cuantitativo, con método hipotético-deductivo y un diseño no experimental, cuya técnica quedará justificada en una encuesta autorizada por peritos. A nivel social, es importante llevar a cabo esta indagación, puesto que permitirá identificar formas de optimizar las condiciones en el espacio educativo, lo que favorecerá a la entidad escolar al fomentar el desarrollo de diversas iniciativas destinadas a mejorar la labor del profesor.

Para responder a la incógnita del problema general de la indagación, debemos comprender la razón de estudio y es así que se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres

Ayacucho 2024 y como objetivos específicos: (a) determinar la influencia de la dimensión institucional en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024; (b) determinar la influencia de la dimensión administrativa en la ética profesional en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024; (c) determinar la influencia de la dimensión pedagógica en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024; (d) determinar la influencia de la dimensión comunitaria en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.

Además, se tiene como hipótesis general: Existe influencia significativa de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024 y como hipótesis específicas: (a) Existe influencia significativa de la dimensión institucional en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024; (b) existe influencia significativa de la dimensión administrativa en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024; (c) existe influencia significativa de la dimensión pedagógica en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024; (d) existe influencia significativa de la dimensión comunitaria en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.

Entre las referencias internacionales se tomó la contribución de Cevallos (2023) quien investigó la correspondencia entre la gestión directiva y clima institucional de un colegio de Quevedo, Ecuador. El trabajo se asentó en un diseño no experimental descriptivo correlacional con alcance transversal. Fueron 60 pedagogos los que conformaron la muestra y se les aplicó un cuestionario. Asimismo, se valoró la correspondencia entre ambas variables; a consecuencia de esto, se llegó a un resultado que demuestra una relación significativa entre ambas, con un $r = 0.350$ y $p = 0.006$ demostrando así la validez de la hipótesis planteada. Al analizar las variables individualmente, la gestión se clasificó como buena (100%) y

el clima organizacional como normal (68%); sin embargo, cuando analizamos sus dimensiones por separado, encontramos resultados ligeramente más específicos.

Hidalgo (2022), en su exploración cuantitativa, de diseño correlacional, no experimental y transversal realizada en Ecuador, estudió las variables de ética profesional y la gestión pedagógica para conocer si hay relación entre ambas o no. 114 docentes sirvieron como muestra y se les aplicó dos cuestionarios. Se finalizó en que hay una correlación alta de positivismo (0,718) y significancia (p valor = 0,000 <0,05). Finiquitando una correlación significativa entre ambas variables.

El investigador Pepper (2021) publicó un artículo académico vinculando la gestión institucional y la colaboración docente en una institución de Guayaquil, Ecuador. Esta investigación tomó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, 120 profesores como muestra. En términos de porcentaje, el 14% de los docentes respondieron que estaban insatisfechos con el desempeño de su equipo; aunque, el 86% se manifiesta totalmente de acuerdo. Los resultados estadísticos también muestran una correlación de Spearman de 0,812, lo que sugiere que la correspondencia es muy positiva.

Mwarmatandala (2020) en su investigación relacionada con la influencia de la gestión directiva en el compromiso del profesor en Tanzania, planteó como fin estudiar la influencia de la administración directiva en el compromiso del profesor. Esta se basó en un método cuantitativo, 140 profesores. La investigación arrojó como resultado que hay un apropiado compromiso docente; ya que, existe una muy buena interrelación comunicativa entre los profesores, un 72%. Se finiquitó que hay correspondencia entre la gestión directiva y el compromiso del profesor, con un p 0,00 y el coeficiente de Pearson fue de 0,570, dicho de otra forma, al optimar la primera variable se perfeccionará la segunda.

Asimismo, Atencio et al. (2020), en su indagación ejecutada en el país colombiano, menciona que, para comprender la gestión de los directivos, es transcendental abordar el potencial del sentido común para desarrollar eficazmente el liderazgo directivo. Esta fue de enfoque cuantitativo, no experimental, 40 personas como muestra, entre directores y docentes; se aplicó un cuestionario y para confiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach que alcanzó que el 0.83. de los

participantes demostró déficits en habilidades gerenciales y socioemocionales, por lo que es fundamental desarrollar estrategias para el aprendizaje neuronal y las habilidades de atención en los sujetos de investigación.

Para los antecedentes nacionales, se tomó el estudio de Romero (2022) quien definió como propósito determinar la relación entre la gestión del director y compromiso de los docentes del Agustino (Lima), utilizó un tipo de estudio correlacional y 41 docentes para muestra de estudio. Las derivaciones manifestaron que el 85% tenía alto nivel de control instruccional; el 92%, moderado nivel de control organizacional y el 78%, nivel alto de compromiso docente. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables ya que el valor de significancia (0,031) y el valor Rho de Spearman (0,966) confirman una fuerte relación positiva.

Montes (2022) realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional de la relación entre la actitud ética y el desempeño laboral de los educadores de las universidades de Iquitos. La muestra fue de 49 profesores y se les aplicó un cuestionario que confirmó una asociación significativa entre las dos variables examinadas (significancia bilateral de 0,000). De los resultados demostrados en este estudio, el 40% de los docentes aplicaron principios éticos en sus acciones, el 22% conocía lo que enseñaba, el 20% para complementar mejor su propia enseñanza, complementaba con otros recursos y es importante mencionar que el 27% demostraba respeto en las relaciones interpersonales.

Perez (2021), realizó un estudio para demostrar la correspondencia entre liderazgo y gestión educativa. Este tuvo el fin de brindar posibles soluciones. El enfoque fue cuantitativo de tipo básico. El cuestionario sirvió para el recojo de datos administrado a 16 docentes. Se obtuvieron resultados respecto a la variable dependiente: el 50% tuvo buena gestión educativa; el 25%, destacada y el 25%, regular. En la comprobación de las hipótesis y tomando ambas variables, la correlación rho de Spearman determinó una significancia de 0.013, de lo cual se finiquitó que el liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con la gestión educativa.

Por otro lado, Pinto (2020), quién realizó una investigación en Chorrillos (Lima), ubicó dos grupos de profesores: aquellos que abordan su función pedagógica con pasión y en otro con los que realizan su trabajo con mediocridad. La indagación cuantitativa, descriptiva, no experimental, propuso comprobar la correspondencia entre el desempeño educativo y la ética profesional en docentes, se aplicaron cuestionarios y se realizaron entrevistas, muestra 60 profesores. Este ultimó que existía una relación significativa entre ambas. Esto está respaldado por una prueba de Chi-cuadrado que muestra una probabilidad de ocurrencia de 0,000 menor que 0,05. Asimismo, se reveló que el 55,56% de los educadores casi siempre están listos para dar solución a las situaciones difíciles que enfrentan.

Por último, Maldonado (2019) desarrolló una investigación para demostrar la correlación entre la gestión pedagógica y la práctica docente. Este fue de tipo básico, nivel descriptivo y enfoque cuantitativo; 115 docentes como población y 89, la muestra. Al utilizar 2 cuestionarios se percibió que el 65,2% de los docentes tomaban a la segunda variable como muy buena; mientras el 30,3%, como buena y solo el 4,5%, como regular. En la comprobación de las hipótesis, se consiguió como p- valor: 0,000, por consiguiente, se admitió la coexistencia de una relación entre ambas.

En relación con las teorías de la gestión directiva, se descubrió la de la contingencia representada por Mintzberg, quien según Araiza et ál. (2014), descubrió que no existe un camino de gestión óptimo que funcione para todas las empresas, y que las estructuras y los sistemas deben evolucionar en función de las peculiaridades determinadas de la institución de servicios públicos y las realidades en las que opera. Para Segredo (2016), la teoría de la contingencia establece las condiciones ambientales para lograr objetivos institucionales que no están respaldados por normas universales, lo que resulta en un nivel de incertidumbre que puede abordarse mediante un liderazgo eficaz.

También, sobre la variable gestión directiva, el estudio se basa en el modelo multidimensional de la gestión educativa de Sander, donde considera que en el campo de la educación no hay dirección sin gestión, por ello deben sobresalir los aspectos de eficiencia, pertinencia, eficacia y relevancia. Resalta que la gestión de la dirección está encaminada al proceso de gerencia educativa y busca siempre

mediar entre las confluencias y contradicciones que caracterizan los fenómenos educativos específicos de la sociedad (Castillo et al., 2021).

Por otro lado, Bravo (2021) mencionó la teoría clásica de la gestión basada en el autor Fayol. Este se refiere a las características básicas del control de gestión que deben estar presentes en una organización para lograr el éxito esperado, para alcanzar con éxito las metas. Las metas se basan en la estructura de la organización y el aporte de políticas e ideas a nivel gerencial que deben ser consideradas para lograr la eficiencia, asegurando que los empleados de la organización sean tratados con respeto, amabilidad y calidez. De manera similar, se hace hincapié en el hecho de que todos en la organización deben estar en el lugar correcto para dar lo mejor de sí.

Para López et al. (2019) la gestión directiva es la capacidad de lograr una coincidencia apropiada entre la organización, estrategia, sistemas, estilo, capacidades y temas de la organización bajo consideración y su propósito superior, es decir, la dirección de la institución. El eje central es el liderazgo, que incluye la dirección estratégica, la cultura y el clima, y todos los pasos dados que sirvan de contribución al progreso y fortalecimiento de la organización. En resumen, el liderazgo directivo consiste en permitir a los gerentes mantener el enfoque en las metas establecidas.

Asimismo, Alzate et al. (2020) conceptualizaron que la gestión empresarial es un sistema de labores integrados para lograr las metas organizacionales durante un período de tiempo, así como metas gerenciales, personales, económicas, de planificación y programáticas. Ali y Abdalla (2017) manifiestan que cuando se trata de la gestión de organizaciones educativas, la propia gestión educativa puede incluso considerarse una “logia”; esto cuando se refiere, esencialmente, a la aplicación práctica de los principios de gestión en un entorno educativo. De igual forma, Butrón (2020) define este tipo de gestión como un cúmulo de procedimientos teóricos y prácticos propios de los sistemas educativos, relacionados con el objetivo de considerar y satisfacer las necesidades sociales, y que es relevante para la educación; es decir, se refiere a la forma de gestión de las necesidades sociales en las instituciones educativas.

De manera similar, Miranda (2016) sustenta que la gestión directiva es una serie de compromisos que conducen a la identificación de necesidades, y las acciones son planeadas y puestas en práctica por todos los responsables dentro de la unidad escolar con el objetivo de que las necesidades se satisfagan. Vázquez y Quispe (2015) definieron la gestión como los cambios fundamentales que los gerentes educativos deben realizar en los empleados con el fin de lograr la motivación para que los colaboradores puedan realizar su trabajo con mayor entusiasmo.

De igual manera, Bohórquez y Andrade (2021) plantean que el liderazgo es una manera de comportamiento dentro de una institución educativa. Los educadores en gestión deben cubrir todas las funciones de gestión y centrarse en el liderazgo, porque les permite sentirse activamente involucrados en el lugar educativo; de esta manera podrá alcanzar sus objetivos de forma específica. Los gestores institucionales buscan ajustar tácticamente todos los aspectos relacionados con el óptimo progreso de los educadores con los estudiantes y así garantizar la ejecución óptima de las tareas (Misad et al., 2022).

Según la Unesco (2011), en el Manual de gestión para directores de instituciones educativas, define la gestión educativa como la que abarca diversos aspectos de la vida escolar diaria con el fin de optimar la calidad de la formación y de gestión, de esta manera todos los sujetos se involucran en esta expresión pedagógica. Por lo tanto, en situaciones donde se realicen actividades educativas en instituciones formativas se proponen cuatro dimensiones.

La primera es la dimensión institucional. Esta socorre a reconocer cómo se organizan los integrantes de la corporación educativa para la buena labor de esta en base a los principios, visión, normas o dispositivos legales de la misma. Aquí, es sustancial promover y evaluar la mejora de destrezas y competencias particulares y grupales para que las organizaciones formativas puedan desenvolverse de modo libre, conveniente y flexible, ajustándose y transformándose en respuesta a las demandas y cambios de la sociedad (Unesco, 2011).

La segunda es la dimensión pedagógica. Esta se refiere a los procesos fundamentales del trabajo de las instituciones educativas y de sus miembros

constituyentes: la enseñanza y el aprendizaje. Este concepto incluye enfoques del proceso de enseñar y aprender, diversificación curricular, programación estructurada en proyectos curriculares (PCI), destrezas metodológicas e instruccionales, estimación del aprendizaje y uso de recursos pedagógicos; así mismo, incluye también el dominio del trabajo docente, las prácticas, planes y programas docentes, y el manejo de orientaciones formativas y habilidades de instrucción (Unesco, 2011).

Como tercera dimensión se tiene a la administrativa. Este aspecto contiene medidas y tácticas para la administración de recursos humanos, materiales y financieros, procesos técnicos, tiempo, seguridad e higiene, así como el manejo confiable de la información relevante para todos los que conforman la organización educativa. También incluye el acatamiento normativo y el seguimiento funcional (monitoreo) con propósito único de facilitar el proceso de instrucción y aprendizaje. Algunas acciones específicas incluyen la gestión de recursos humanos, la asignación de funciones y la estimación del desempeño desde una perspectiva laboral. Así como también, el sostenimiento y preservación de bienes muebles e inmuebles (Unesco, 2011).

La cuarta y última dimensión es la comunitaria. Este aspecto se refiere a cómo una organización educativa se corresponde con la colectividad a la que pertenece, conociendo y percibiendo su contexto, insuficiencias y exigencias. Así como integrarse y participar en el saber comunitario. También aborda la correspondencia entre las instituciones educativas y el ambiente social e interinstitucional, tomando en cuenta a los padres de familia, organizaciones comunitarias, gobiernos locales, estados, organizaciones privadas, organizaciones eclesiales, etc. (Unesco, 2011).

Entre las proposiciones que sostienen el concepto de ética profesional, concerniente a la segunda variable, se halla la ética del discurso, que establece que cada individuo expresa sus puntos de vista y opiniones en función de sus sentimientos como individuo. El objetivo es llegar a un acuerdo empático y moral sobre las normas establecidas, es decir, las realidades vividas con los demás, a través de un diálogo respetuoso sobre situaciones y problemas (Prono, 2021).

Igualmente, se tuvo en cuenta el concepto sobre la ética del amor. Esta destaca la significancia de percibir a los individuos como preciosos, únicos y especiales, en cuyo contexto, el amor por los otros puede fomentar un don inherente de prestación de servicio, pero que lamentablemente se pierde con el tiempo debido a acontecimientos basados en las experiencias de las personas. Portanto, nuestras acciones deben estar guiadas por lo que está bien o mal en sentido moral, sin descuidar los aspectos humanísticos que nos distinguen de otros seres, como el respeto a los valores conocidos (Alegría, 2019).

Una teoría relacionada con la anterior y también considerada es la alternancia de Lévinas, que señala que en el espacio de la enseñanza es forzoso tener en cuenta los pensamientos y sentimientos del otro individuo, sin dejarse engañar por las apariencias. La experiencia allí enriquece la formación y la conciencia de comportamiento de cada persona en relación consigo mismo y con los demás (Orrego y Jaramillo, 2019).

Piedra (2019) define la ética profesional como creencias basadas en valores y medidas regulatorias establecidas para el conocimiento de cómo comportarse dentro de una colectividad de profesionales y que dichas medidas son transmitidas en el tiempo a través de la convivencia armoniosa en comunidad. Para Coromoto (2019), la ética profesional sabe que la justicia es uno de los elementos que los profesionales del ámbito académico y laboral deben promover en el día a día, ya que es necesaria en la sociedad. La ética profesional en sí misma no sirve a un propósito idealista y no es lo que debería ser, por lo que aquí puede ser parte de un cambio en la situación en la que se encuentran, pero en un sentido real.

García, Jover y Escámez (2010) sostienen que la ética profesional docente incluye dimensiones que deben ser considerados especialmente en el ámbito de la educación que se explican a continuación: La primera dimensión es el respeto a la dignidad de toda persona: intimidad, conciencia y rasgos diferenciales de cada uno. Esto consiste en reconocer la dignidad de los demás como un valor inherente. Significa descubrir la humanidad en cada ser, descubrir que cada individuo puede tomar en sus propias manos su propia vida, y este valor obliga moralmente al profesor a considerar al otro como alguien único e irreproducible. En el caso de los

estudiantes, el objetivo central del profesor es promover la autonomía de ellos juntamente con el respeto (García, Jover y Escámez, 2010).

La responsabilidad profesional es la segunda dimensión. Los buenos docentes mantienen, mejoran y actualizan sus capacidades profesionales. Debe estar al tanto de las nuevas teorías en su campo, las nuevas formas de promover el aprendizaje de los estudiantes, la colaboración con colegas profesionales y familias, y las demandas de la sociedad. En otros términos, tiene la tarea moral de renovar constantemente sus conocimientos y lado humano para mejorar el servicio que brinda (García, Jover y Escámez, 2010).

La tercera dimensión es la promoción de la autonomía profesional. Esto incluye tres aspectos: a) Las decisiones profesionales deben basarse, en última instancia, en creencias éticas personales, no deben estar sujetas a presiones externas y deben proporcionar la mayor autonomía posible al estudiante; b) adoptar libremente normas corporativas (códigos de ética); esto permite validar procedimientos de actuación de un grupo de docentes en caso de conflicto; c) tomar decisiones y asumir las responsabilidades asociadas (García, Jover y Escámez, 2010).

La cuarta dimensión es la de la beneficencia. Se trata de hacer lo que es bueno para la profesión y los principios éticos que la justifican. La preocupación con la ética de los docentes es utilizar sus habilidades en beneficio del aprendizaje de los escolares para solucionar las dificultades que presentan y dudas que plantean y promover la comprensión técnica, científica y social de los mismos. Además, los profesores no pueden utilizar sus conocimientos profesionales para participar en actividades tales como intercambiar poder, obtener influencia social para beneficio personal u obtener información privilegiada para obtener beneficios no relacionados con su trabajo. (García, Jover y Escámez, 2010).

II. METODOLOGÍA

La investigación se dio siguiendo un paradigma positivista; ya que este paradigma se encuentra internamente en la teoría positivista; esboza que una vez resuelto el problema y determinada una distancia suficiente entre el estudioso y el objeto de estudio, las posibilidades de alcanzar a la verdad absoluta se acrecientan. Desde una mirada epistémica, este modelo establece una diferencia entre el investigador, sujeto imparcial, y la realidad del objeto abordado que se supone ajena a la influencia del sujeto científico (Miranda y Ortiz, 2020).

El estudio fue de tipo aplicada, recogiendo sapiencias e indagaciones concernientes a las situaciones problemáticas encontradas y explorando posibles explicaciones y soluciones basadas en la gestión directiva y la ética profesional docente. Huaire (2019) señaló que el propósito de un estudio determina su naturaleza, por lo que es forzoso tener clara la finalidad del estudio, esto quiere decir, lo que se pretende lograr con la investigación. Se determinó que la investigación es aplicada porque se basa en la teoría y la información existentes una vez que se ha identificado un problema y existe interés en tomar medidas para mejorar este.

En cuanto al nivel de exploración, fue explicativo, ya que se interpretaron las motivaciones y causas de la correspondencia encontrada entre las dos variables estudiadas (gestión directiva y ética profesional docente). Según Monjaras et al. (2019), este nivel de investigación informa el problema descubierto de una forma fácil de entender, y además busca qué causó la situación y explica cómo una variable afecta a la otra.

En cuanto al enfoque, la investigación fue cuantitativa, ya que se necesitaron datos estadísticos con el fin de probar las hipótesis propuestas y decretar el impacto de la gestión directiva en la ética profesional docente. Asimismo, Jiménez (2020) señaló que la indagación cuantitativa requiere el cálculo de ambas variables; es decir se realizaron transformaciones numéricas para alcanzar datos cuantificables que permitieran un análisis objetivo y veraz.

El método de investigación para realizar el estudio fue hipotético-deductivo ya que las conclusiones se elaboraron teniendo como base a la hipótesis inicialmente propuesta. De la Cruz (2020) manifestó que, para conocer la verdad

de una idea o suposición, es ineludible conocer e inferir el impacto de lo que se creyó en un contexto particular.

Por último, el diseño fue no experimental, debido a que no se ejecutaron alteraciones o cambios en las variables; pues, no hubo cambios en la actuación o actitud de los colaboradores de la investigación, solamente se identificó la influencia de la gestión directiva en la ética profesional docente de las dos instituciones educativas involucradas en el estudio. En el caso de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el estudio no experimental tiene variables preexistentes, por lo que no fue necesaria ninguna manipulación o modificación. Además, se realizó en un período de tiempo y ubicación específicos, resultando en un diseño transversal, puesto que se describe el vínculo entre ambas e identifica la causa de una de ellas; la gestión directiva en la ética profesional docente.

$$X \rightarrow Y$$

En cuanto a la operacionalización de la variable gestión directiva, la definición conceptual, la Unesco (2011) define la gestión educativa como la que abarca diversos aspectos de la vida escolar diaria con el fin de optimar la calidad del servicio educativo y de gestión, de esta manera todos los sujetos se involucran en esta expresión pedagógica. Desde una definición operacional, el Manual de gestión para directores de instituciones educativas propone cuatro dimensiones: la dimensión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria; por ende, para la medición se empleó la escala de Likert con 5 opciones que fueron respondidas y ayudaron a valorar cada enunciado: (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca. Por otro lado, en referencia a la conceptualización de la variable ética profesional docente, García, Jover y Escámez (2010) mencionaron que la ética no es un nuevo aspecto que debe considerarse junto con los demás saberes que el profesor posee como experto, sino que debe calar la identificación particular del profesional, el uso de sus tecnologías y los procedimientos de su intervención. Desde la definición operacional, la ética profesional incluye cuatro dimensiones o aspectos que deben considerarse especialmente en el ámbito de la educación: respeto a la dignidad de toda persona, responsabilidad profesional, promoción de la autonomía profesional y la beneficencia; por ello, para realizar la

medición se empleó la escala de Likert con 5 opciones que fueron respondidas y ayudaron a valorar cada enunciado: (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca.

La población, como definieron Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), agrupa elementos que guardan relaciones afines o que poseen particularidades en común. Para la investigación se estableció una población de 80 pedagogos de dos instituciones educativas del distrito Andrés Avelino Cáceres, región Ayacucho, siendo esta una población finita.

Tabla 1 *Distribución de la población*

IIEE	IE1	IE2	Total
Profesores	20	60	80
Total	20	60	80

Nota: IE (institución educativa). IIEE (instituciones educativas).

En cuanto a la muestra, Pastor (2019) mencionó que es una parte determinada de la población. En este caso, esta fue probabilística, puesto que para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de muestreo es definido como la porción particular de la población a tener en consideración para la obtención de datos, la cual era fijada de una manera aleatoria a causa de que cada elemento tenía la probabilidad de ser seleccionado, sin la injerencia del investigador.

Para dicha obtención se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = población total, $Z_{\alpha}^2 = 1.962$, p = proporción esperada, q = 1 – p, d = precisión.

Al reemplazar los datos se obtuvo el siguiente resultado como muestra:

$$n = \frac{(80) (1.96) (0.5) (0.5)}{(0.05) (79) + (1.96) (0.5) (0.5)}$$

n= 66

Teniendo la cantidad de profesores para la muestra probabilística, se continuó con decretar el número de estos, pero por institución educativa, así la muestra se tornó estratificada, esto quiere decir representativa e imparcial (Condori-Ojeda, 2020).

En cuanto a la obtención de la cifra muestral, por cada institución, se dividió la cantidad de muestra (66), entre la población total (80), es así que se consiguió el resultado de 0,825.

Finalmente, esta cantidad se multiplicó con la totalidad de profesores que hay en cada institución donde se realiza la investigación, tal y como se aprecia en el siguiente cuadro:

Tabla 2 *Muestra de estudio*

II EE	IE1	IE2	Factor	Muestra
Profesores	20	60	0.825	66
Total	20	60	0.825	66

Nota: IE (institución educativa). IIEE (instituciones educativas).

Criterio de inclusión: Profesores que trabajan en los centros educativos donde se realizará la indagación, quienes de forma voluntaria están prestos a responder la encuesta. Además, se decidió incluir al total de la población docente (80 profesores) por ser un número manejable y poder obtener resultados fiables en la aplicación del instrumento.

Criterio de Exclusión: Docentes de otras instituciones donde no se realiza la investigación. También, aquellos que cuentan con licencia. Finalmente, docentes que no tengan voluntad para responder el cuestionario.

Por otra parte, la utilización de la técnica de la encuesta se vio propicia para esta indagación; ya que, Mellinger y Hanson (2021) manifestaron que, si las variables ya están fundamentadas teóricamente en un estudio y permiten la formulación de hipótesis, es óptimo considerar la medición de las variables a través

de la formulación de ítems o interrogantes tomando en cuenta estas. Por ello, se consideró las dimensiones e indicadores para medir las variables de estudio, a través de dos instrumentos de respuestas múltiple tipo Likert. Estos fueron cuestionarios, uno por cada variable, el primero para la gestión directiva y el segundo para la ética profesional docente, ambos estuvieron compuestos por 16 ítems. Al respecto, García et al. (2016) fundamentaron que este instrumento es preciso para obtener un conjunto de características de las variables que se investigan, en este debe primar un lenguaje claro para las preguntas.

La validación del instrumento se llevó a cabo para reconocer el nivel de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los instrumentales y establecer si medían las variables puestas en estudio. La tarea de validar las dos herramientas fue llevada a cabo por peritos que probaron la eficacia de los temas. Valderrama (2015) refiere a este proceso como el horizonte perfecto que permite conseguir datos honestos.

Tabla 3

Validez de expertos

N°	Identificación del experto	Instrumento 1: Gestión directiva	Instrumento 2: Ética profesional docente
1	Dr. Quispe Barrios, Flor Nely	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Choque Capcha, Diana Carolina	Aplicable	Aplicable
3	Dr. Hurtado Rivera, María Elena	Aplicable	Aplicable

Se ejecutó una prueba de confiabilidad en ambos instrumentos y este se realizó a través de la medida de Alfa de Cronbach, puesto que era imprescindible emplear cuando se cuenta con dos o más alternativas de contestación para los ítems del cuestionario, de esta forma se avaló que la indagación conseguida fuera precisa y legítima para la tesis. (Rodríguez y Reguant, 2020; Ventura- León y Peña- Calero, 2021).

Se empleó el programa SPSS para establecer el grado de confiabilidad con una prueba piloto de 20 encuestados. La medida de Alfa de Cronbach arrojó como resultados sobre la gestión directiva un 0,910 y ética profesional docente de 0,900, evidenciado a continuación:

Tabla 4

Prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión directiva	,910	16
Ética profesional docente	,900	16

Tabla 5

Baremo de las variables y las dimensiones

Variable 1	Mala	Regular	Buena
Gestión directiva	16 - 37	38 - 59	60 - 80
D1: Institucional	4 - 9	10 - 15	16 - 20
D2: Pedagógica	4 - 9	10 - 15	16 - 20
D3: Administrativa	4 - 9	10 - 15	16 - 20
D4: Comunitaria	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Variable 2	Mala	Regular	Buena
Ética profesional docente	16 - 37	38 - 59	60 - 80
D1: Respeto a la dignidad de toda persona	4 - 9	10 - 15	16 - 20
D2: Responsabilidad profesional	4 - 9	10 - 15	16 - 20
D3: Autonomía profesional	4 - 9	10 - 15	16 - 20
D4: Beneficencia	4 - 9	10 - 15	16 - 20

Ficha técnica

Gestión directiva

Nombre:	Cuestionario que mide la gestión directiva
Autor:	Silva Romaní, Frids Stiven
Año:	2024
Lugar:	Dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024
Objetivo:	Recoger datos relacionados con la gestión directiva
Dimensiones:	Institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria
Niveles y Rango:	Mala (16 - 37), regular (38 - 59) y buena (60 - 80).
Confiabilidad:	,910 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	16 ítems
Tiempo:	Aproximadamente 10 min.

Ficha técnica

Ética profesional docente

Nombre:	Cuestionario que mide la ética profesional docente
Autor:	Silva Romaní, Frids Stiven
Año:	2024
Lugar:	Dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024
Objetivo:	Recoger datos relacionados con la ética profesional docente
Dimensiones:	Respeto a la dignidad de toda persona, responsabilidad profesional, autonomía profesional, beneficencia
Niveles y Rango:	Mala (16 - 37), regular (38 - 59) y buena (60 - 80).
Confiabilidad:	,900 de Alfa de Cronbach
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	16 ítems
Tiempo:	Aproximadamente 10 min.

Procedimientos. Para empezar con la indagación, primeramente, se investigó acerca de las referencias nacionales e internacionales en relación al problema local de estudio; posteriormente, se conceptualizaron ambas variables con estudios que resguardaban su definición conceptual y operacional, estas acciones permitieron elaborar un cuestionario por cada variable en escala de Likert, las mismas que fueron validadas por peritos para mayor fiabilidad. Además, se gestionó la autorización a los directivos de los dos centros educativos para la aplicación de los instrumentos y fue así que se logró el recojo de las pesquisas requeridas. Por último, con los datos obtenidos, se consiguió aseverar y/o refutar las hipótesis trazadas y elaborar las conclusiones.

Método de análisis de datos. Los datos recogidos se registraron en una base de datos en Microsoft Excel, posteriormente, la misma se trasladó al software SPSS-26 para realizar el estudio estadístico conveniente y crear tablas en las que se consignaron los resultados de ambas variables y las interpretaciones respectivas.

La justificación de las hipótesis se dio a través de la estadística inferencial y la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov (K-S) en vista de que la muestra supera los 50, se ratificó con regresión logística ordinaria y se consiguió datos que sirvieron para realizar las recomendaciones.

Aspectos éticos. La presente indagación se ejecutó en base a los juicios éticos de la transparencia y la honestidad. Es decir, se respetó en todo momento el derecho de autor, evitando la apropiación ilícita de la información que no pertenece al investigador, referenciando y citando a las fuentes. Además, el presente trabajo estuvo regido al Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2021), a las disposiciones del docente asesor y su autenticidad se verifica a través del Turnitin. Espinoza y Calva (2020) manifiestan que la ética es un componente básico en la indagación, puesto que, se puede aprobar la efectividad de la investigación si respeta ciertos lineamientos: veracidad, respeto y justicia.

III. RESULTADOS

Se detallan a continuación:

Tabla 6:

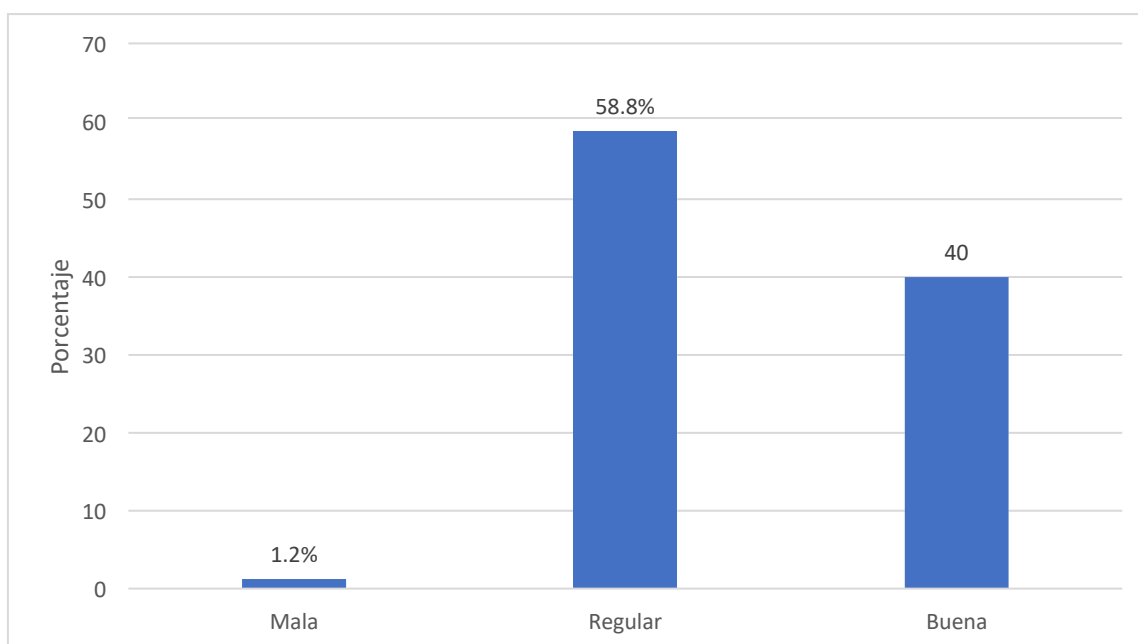
Variable independiente gestión directiva

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1.2
Regular	47	58.8
Buena	32	40.0
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 1

Variable independiente gestión directiva



En la tabla 6 y figura 1, se puede evidenciar lo obtenido de la variable gestión directiva, de los cuales se observa que; el 1.2% lo califica como mala, el 58.8% lo califica regular y el 40.0% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como regular.

Tabla 7:

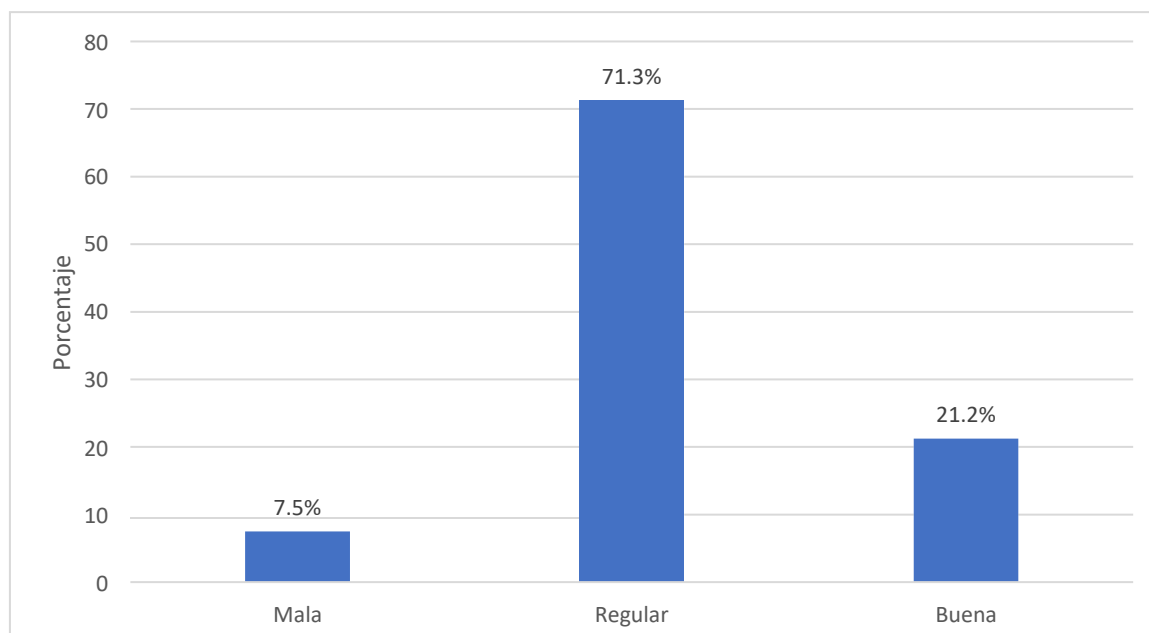
Dimensión institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	7.5
Regular	57	71.3
Buena	17	21.2
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 2

Dimensión institucional



En la tabla 7 y figura 2, se puede evidenciar lo obtenido de la dimensión institucional, de los cuales se observa que; el 7.5% lo califica como mala, el 71.3% lo califica regular y el 21.2% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como regular.

Tabla 8:

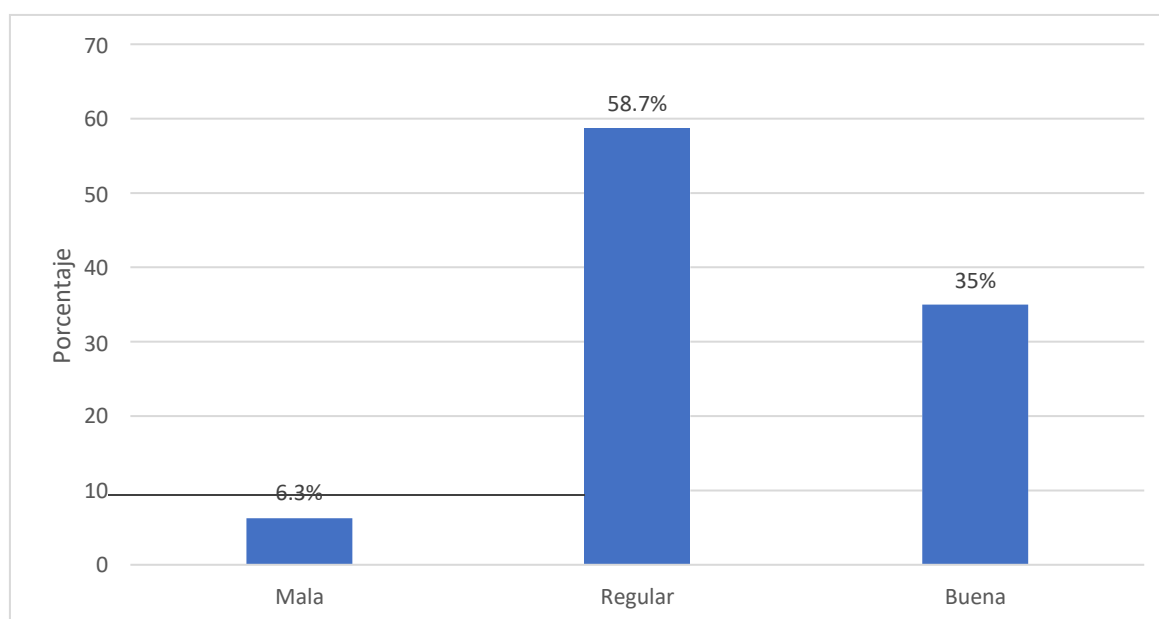
Dimensión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	6.3
Regular	47	58.7
Buena	28	35.0
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 3

Dimensión administrativa



En la tabla 8 y figura 3, se puede evidenciar lo obtenido de la dimensión administrativa, de los cuales se observa que; el 6.3% lo califica como mala, el 58.7% lo califica regular y el 35.0% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como regular.

Tabla 9:

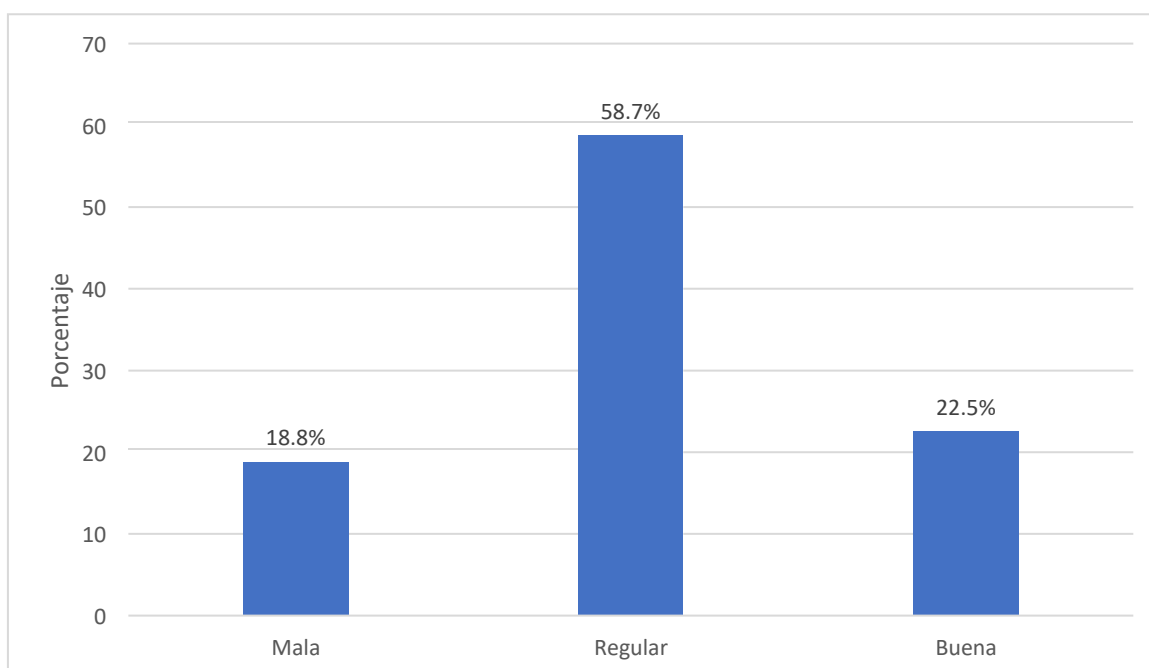
Dimensión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	15	18.8
Regular	47	58.7
Buena	18	22.5
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 4

Dimensión pedagógica



En la tabla 9 y figura 4, se puede evidenciar lo obtenido de la dimensión pedagógica, de los cuales se observa que; el 18.8% lo califica como mala, el 58.7% lo califica regular y el 22.5% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como regular.

Tabla 10:

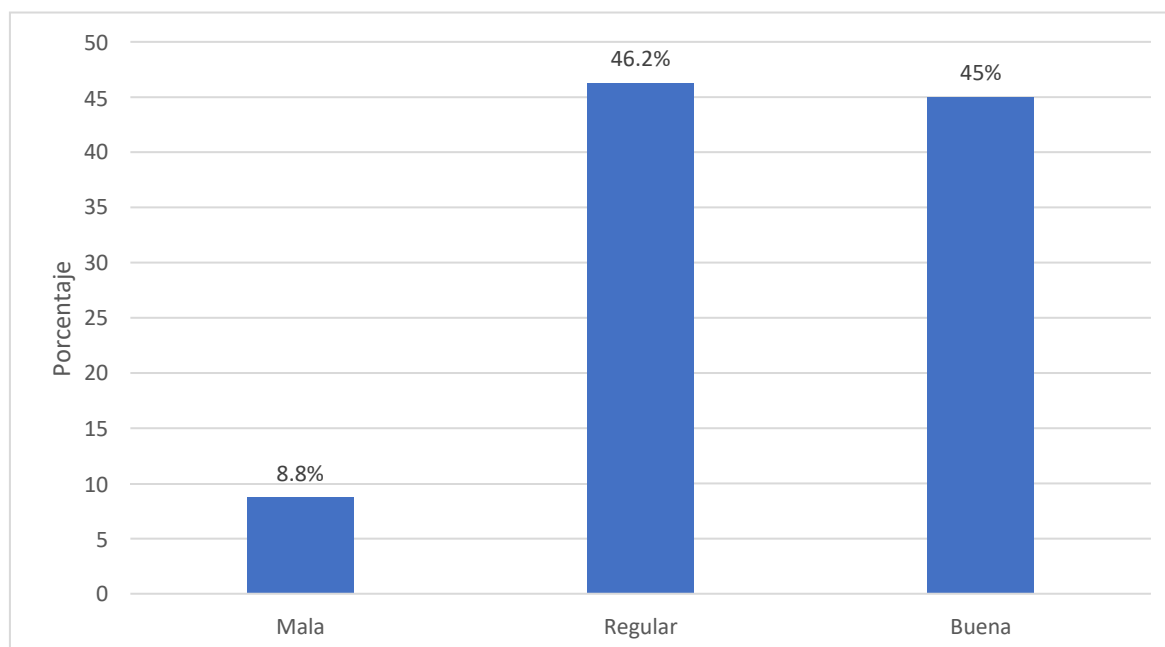
Dimensión comunitaria

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	7	8.8
Regular	37	46.2
Buena	36	45.0
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 5

Dimensión comunitaria



En la tabla 10 y figura 5, se puede evidenciar lo obtenido de la dimensión comunitaria, de los cuales se observa que; el 8.8% lo califica como mala, el 46.2% lo califica regular y el 45.0% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como regular.

Tabla 11:

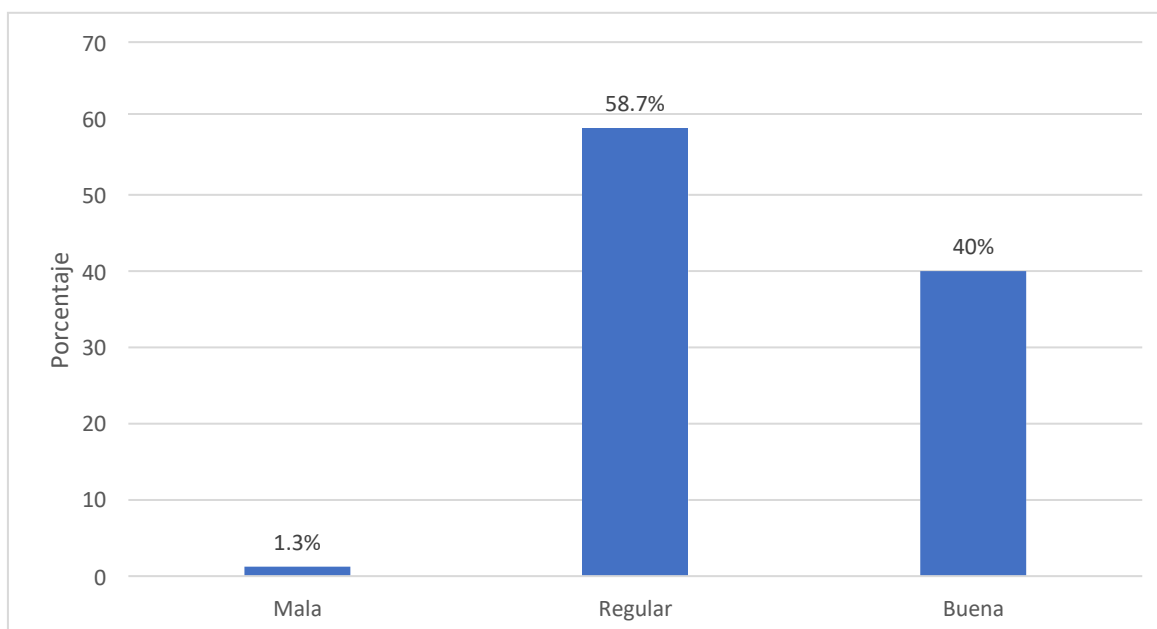
Variable dependiente ética profesional docente

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1.3
Regular	47	58.7
Buena	32	40.0
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 6

Variable ética profesional docente



En la tabla 11 y figura 6, se puede evidenciar lo obtenido de la variable ética profesional docente, de los cuales se observa que; el 1.3% lo califica como mala, el 58.7% lo califica regular y el 40.0% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como regular.

Tabla 12:

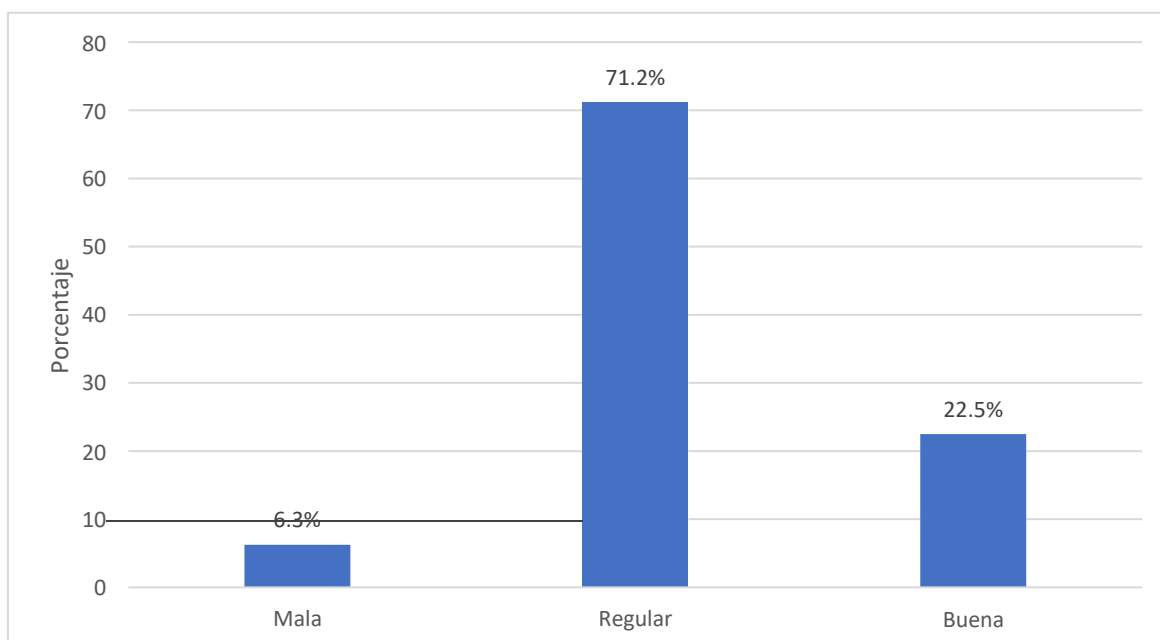
Dimensión respeto a la dignidad de toda persona

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	6.3
Regular	57	71.2
Buena	18	22.5
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 7

Dimensión respeto a la dignidad de toda persona



En la tabla 12 y figura 7, se puede evidenciar lo obtenido de la dimensión respeto a la dignidad de toda persona, de los cuales se observa que; el 6.3% lo califica como mala, el 71.2% lo califica regular y el 22.5% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como regular.

Tabla 13:

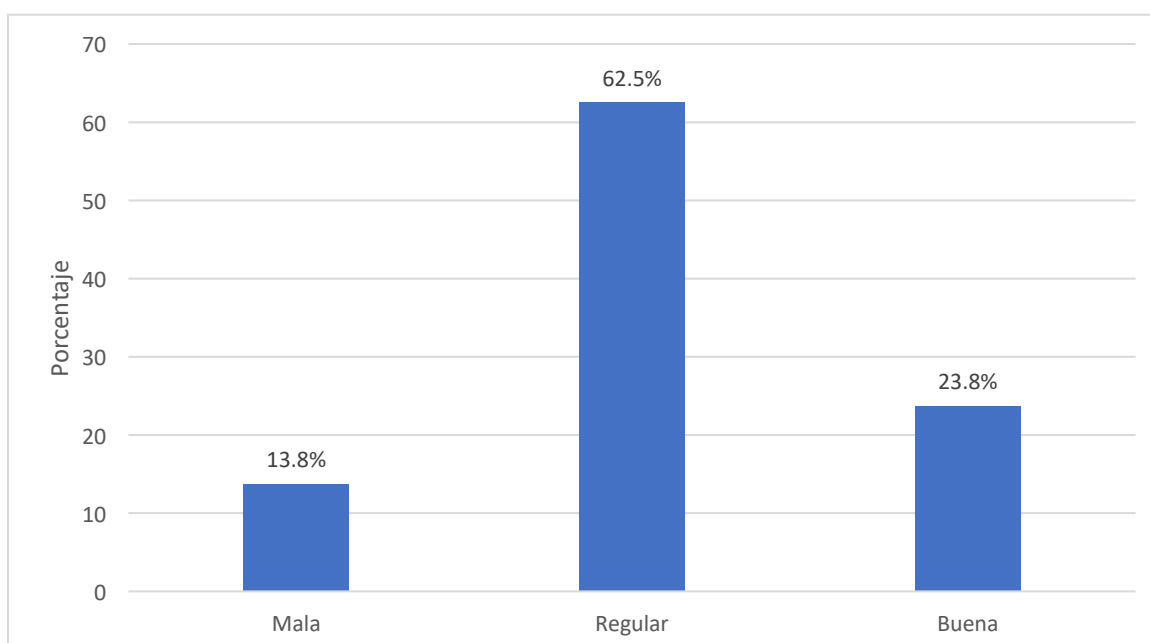
Dimensión responsabilidad profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	11	13.8
Regular	50	62.5
Buena	19	23.8
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 8

Dimensión responsabilidad profesional



En la tabla 13 y figura 8, se puede evidenciar lo obtenido de la dimensión responsabilidad profesional, de los cuales se observa que; el 13.8% lo califica como mala, el 62.5% lo califica regular y el 23.8% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como regular.

Tabla 14:

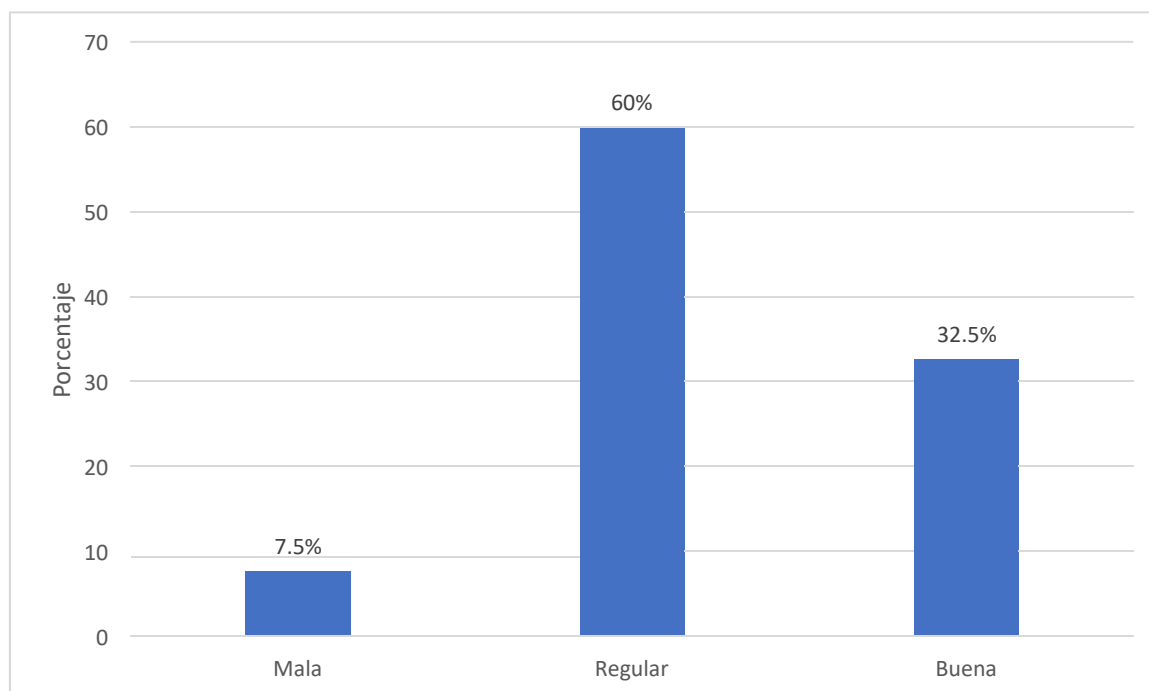
Dimensión autonomía profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	7.5
Regular	48	60.0
Buena	26	32.5
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 9

Dimensión autonomía profesional



En la tabla 14 y figura 9, se puede evidenciar lo obtenido de la dimensión autonomía profesional, de los cuales se observa que; el 7.5% lo califica como mala, el 60.0% lo califica regular y el 32.5% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como regular.

Tabla 15:

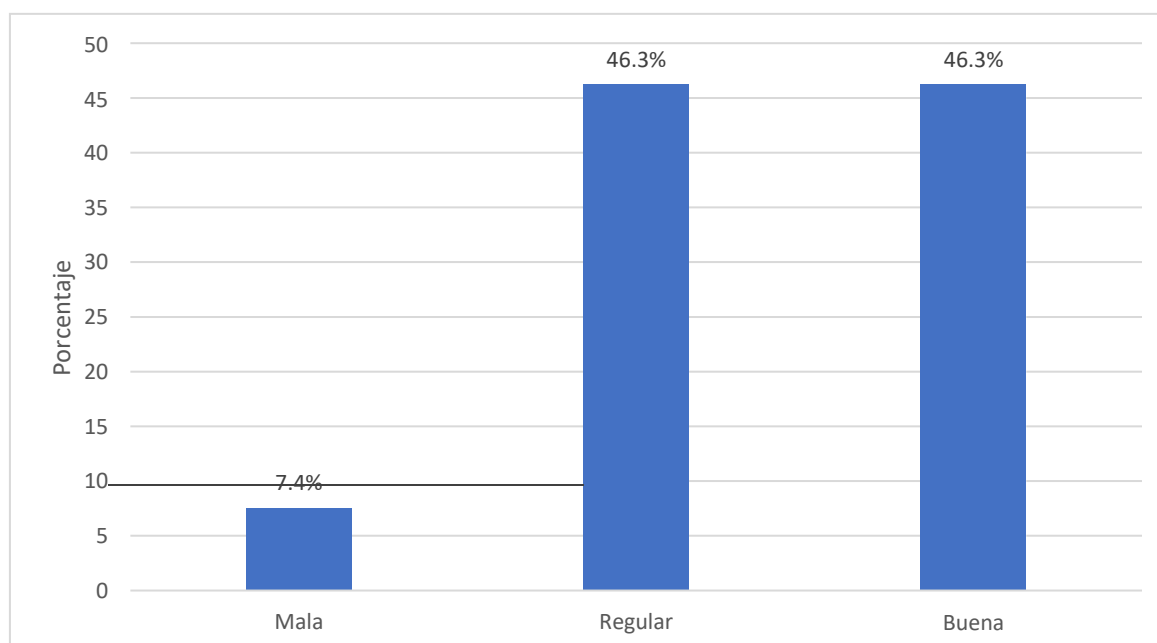
Dimensión beneficencia

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	7.4
Regular	37	46.3
Buena	37	46.3
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario empleado

Figura 10

Dimensión beneficencia



En la tabla 15 y figura 10, se puede evidenciar lo obtenido de la dimensión beneficencia, de los cuales se observa que; el 7.4% lo califica como mala, el 46.3% lo califica regular y el 46.3% lo califica como buena. Por lo tanto, se considera que la mayoría de los encuestados lo califica como buena.

Análisis inferencial

La muestra en las dos variables es superior a 50, por esa razón se usó Kolmogorov-Smirnov para el análisis de normalidad.

Se tiene en cuenta que:

- H0 = Hipótesis nula.
- H1 = Hipótesis alterna.

Supuesta hipótesis de normalidad

- H0: La distribución de los datos de las variables es normal.
- H1: La distribución normal no se presenta en los datos de las variables.

Regla de toma de decisiones

- Los datos tienen una distribución normal si el valor de "p" es mayor que 0.05.
- Los datos no tienen una distribución normal si el valor de "p" es inferior a 0.05.

Tabla 16:

Resultados de la prueba

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	,102	80	,200	,957	80	,266
Ética profesional docente	,104	80	,200	,957	80	,993

Interpretación: Debido a que la población es de 80 personas, se seleccionan la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Además, en la Tabla 16 se evidencia que ambas variables tienen significancias superiores a 0.05; por lo tanto, la distribución es normal, lo que indica que se utilizó una medida paramétrica de r de Pearson.

Prueba de hipótesis

El coeficiente de correlación por rangos de Pearson (r) se utilizó para calcular la influencia entre las variables y las dimensiones. Este coeficiente tiene valores reales que oscilan entre +1 y -1, dependiendo de si la influencia es positiva (influencia directa), negativa (influencia inversa) o cero (influencia nula).

Hipótesis general

- H0: No existe influencia significativa de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.
- H1: Existe influencia significativa de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.

Regla de toma de decisiones

- H0: se rechaza cuando el valor de “p” es menor o igual a 0,05.
- H0: se acepta cuando el valor de “p” es mayor a 0,05.

Tabla 17:

Gestión directiva en la ética profesional docente

		Gestión directiva	Ética profesional docente
Gestión directiva	Correlación de Pearson	1	,944**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Ética profesional docente	Correlación de Pearson	,944**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Interpretación: La Tabla 17 muestra una fuerte influencia positiva de la variable independiente sobre la variable dependiente. El índice de influencia de $r = 0,944$ de

la variable independiente gestión directiva sobre la variable dependiente ética profesional docente y un $p = 0,000$ es inferior al error permitido de 0,05. Como resultado, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . En conclusión, los resultados mostraron que la gestión directiva tiene un gran impacto en la ética profesional de los docentes.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

- H_0 : No existe influencia significativa de la dimensión institucional en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.
- H_1 : Existe influencia significativa de la dimensión institucional en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.

Tabla 18:

Dimensión institucional en la ética profesional docente

		Institucional	Ética profesional docente
Institucional	Correlación de Pearson	1	,578**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Ética profesional docente	Correlación de Pearson	,578**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Interpretación:

La Tabla 18 muestra un índice de influencia de $r = 0,578$ entre la variable dependiente de la ética profesional del docente y la dimensión institucional, con un $p = 0,000$ menor al error permitido de 0,05. Esto demuestra que la variable dependiente tiene una influencia media positiva de la dimensión independiente. Como resultado, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Por último, los resultados

mostraron que la dimensión institucional tuvo un efecto estadístico significativo en la variable dependiente.

Hipótesis específica 2

- H0: No existe influencia significativa de la dimensión administrativa en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.
- H1: Existe influencia significativa de la dimensión administrativa en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.

Tabla 19:

Dimensión administrativa en la ética profesional docente

		Administrativa	Ética profesional docente
Administrativa	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Ética profesional docente	Correlación de Pearson	,879**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Interpretación:

La tabla 19 muestra que la variable dependiente ética profesional docente fue significativamente influenciada por la dimensión administrativa. Con un índice de influencia de $r = 0.879$ y un $p = 0.000$ menor al error permitido de 0.05, se demostró que la dimensión administrativa tuvo un impacto significativo en la variable dependiente ética profesional docente. Como resultado, la H0 se rechaza y se acepta la H1. Por último, los resultados mostraron que la variable dependiente se vio afectada estadísticamente por el factor administrativo.

Hipótesis específica 3

- H0: No existe influencia significativa de la dimensión pedagógica en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.
- H1: Existe influencia significativa de la dimensión pedagógica en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.

Tabla 20:

Dimensión pedagógica en la ética profesional docente

		Pedagógica	Ética profesional docente
Pedagógica	Correlación de Pearson	1	,859**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Ética profesional docente	Correlación de Pearson	,859**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Interpretación:

La Tabla 20 muestra un índice de influencia de $r = 0,859$ entre la dimensión pedagógica y la variable dependiente de la ética profesional del docente, con un $p = 0,000$ menor al error permitido de $0,05$. Esto demuestra que la variable dependiente tiene un impacto positivo significativo de la dimensión independiente. Como resultado, se rechaza la H0 y se acepta la H1. Por último, los resultados mostraron que la variable dependiente estaba significativamente influenciada por la dimensión pedagógica.

Hipótesis específica 4

- H0: No existe influencia significativa de la dimensión comunitaria en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.
- H1: Existe influencia significativa de la dimensión comunitaria en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024.

Tabla 21:

Dimensión comunitaria en la ética profesional docente

		Comunitaria	Ética profesional docente
Comunitaria	Correlación de Pearson	1	,865**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Ética profesional docente	Correlación de Pearson	,865**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Interpretación: Según la tabla 21, la dimensión comunitaria tuvo una influencia positiva significativa sobre la variable dependiente, con un índice de influencia de $r = 0,865$ y un $p = 0,000$ menor al error permitido de $0,05$. Como resultado, la H0 se rechaza y se acepta la H1. En conclusión, los resultados mostraron que la dimensión comunitaria tenía un impacto estadístico significativo en la variable dependiente.

IV. DISCUSIÓN

En la indagación, se discutió el resultado de cada elemento estudiado con los antecedentes investigativos de acuerdo a cada objetivo planteado; para ello se aplicó los cuestionarios para la obtención de datos que permitan medir lo estudiado en una muestra de 80 educadores de dos instituciones educativas del distrito de Andrés Avelino Cáceres.

Luego del procesamiento de datos; en función al objetivo general, determinar la influencia de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024, el 58.8% manifestó que la variable independiente gestión directiva es de nivel regular y el 40.0% de nivel bueno; en cuanto a la variable dependiente ética profesional docente, el 58.7% manifestó que se da de nivel regular y el 40.0% que es de nivel bueno. Así mismo al aplicarse la prueba del coeficiente de Pearson (r), en la tabla 17 se obtuvo un coeficiente de influencia positiva muy fuerte, $r = 0.944$ y un $p = 0.000$ siendo menor al error máximo de 0.05; por lo tanto, es evidencia estadística suficiente para afirmar que la gestión directiva influye muy significativamente en la ética profesional docente.

Dichos resultados se asemejan a la investigación realizada por Cevallos (2023) quien investigó la correspondencia entre la gestión directiva y clima institucional de un colegio de Quevedo, Ecuador, donde obtuvo como resultados al analizar las variables la gestión se clasificó como buena (100%) y el clima organizacional como normal (68%) y obtuvo una relación significativa entre ambas, con un 0.350 y $p = 0.006$ demostrando así la validez de la hipótesis planteada. De igual forma Hidalgo (2022), quien estudió la semejanza entre las variables de ética profesional y la gestión pedagógica, obteniendo como resultados que hay una correlación alta de positivismo ($0,718$) y significancia (p valor = $0,000 < 0,05$). Finiquitando que ambas variables tienen una correlación significativa.

Los resultados obtenidos nos llevan a lo estudiado por Araiza et ál. (2014), quienes descubrieron que no existe un camino de gestión óptimo que funcione para todas las empresas, y que las estructuras y los sistemas deben evolucionar en función de las peculiaridades determinadas de la institución de servicios públicos y

las realidades en las que opera. En esta línea para Segredo (2016), se tiene que establecer las condiciones ambientales para lograr objetivos institucionales que no están respaldados por normas universales, lo que resulta en un nivel de incertidumbre que puede abordarse mediante un liderazgo eficaz.

De acuerdo al primer objetivo específico de la investigación, determinar la influencia de la dimensión institucional en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024, el 71.3 % de los encuestados manifestó que la dimensión institucional es de nivel regular y el 21.2% de nivel bueno. Así mismo al aplicarse la prueba del coeficiente de Pearson (r), en la tabla 18 se obtuvo un coeficiente de influencia positiva media, $r = 0.578$ y un valor de significancia $p = 0.000$ siendo menor al error máximo de 0.05; por lo tanto, es evidencia estadística suficiente para afirmar que la dimensión institucional influye significativamente en la ética profesional docente.

Dichos resultados se asemejan a la investigación realizada por Pepper (2021) donde vincula la gestión institucional y la colaboración docente en una institución de Guayaquil, teniendo como resultados que, el 14% de los docentes respondieron que estaban insatisfechos con el desempeño de su equipo; aunque el 86% se manifiesta totalmente de acuerdo. Los resultados estadísticos también muestran una correlación de Spearman de 0,812, lo que sugiere que la correspondencia es muy positiva. De la misma forma, Mwarmatandala (2020) en su investigación relacionada con la influencia de la gestión directiva en el compromiso del profesor en Tanzania, tuvo como resultados que existe una muy buena interrelación comunicativa entre los profesores en un 72%. Finalizando que hay correspondencia entre la gestión directiva y el compromiso del profesor, con un $p = 0,00$ y el coeficiente de Pearson fue de 0,570, se concluyó que al optimar la primera variable se perfeccionará la segunda.

Los resultados obtenidos, nos conlleva a lo estudiado por Bravo (2021) quien mencionó que las características básicas del control de gestión que deben estar presentes en una organización para lograr el éxito esperado, para alcanzar con éxito las metas. Las metas se basan en la estructura de la organización y el aporte de políticas e ideas a nivel gerencial que deben ser consideradas para lograr la eficiencia, asegurando que los empleados de la organización sean tratados con

respeto, amabilidad y calidez. De manera similar, se hace hincapié en el hecho de que todos en la organización deben estar en el lugar correcto para dar lo mejor de sí.

De acuerdo al segundo objetivo específico de la investigación, determinar la influencia de la dimensión administrativa en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024, el 58.7% de los encuestados manifestó que la dimensión administrativa es de nivel regular y el 35.0% de nivel bueno. Así mismo al aplicarse la prueba del coeficiente de Pearson (r), en la tabla 19 se obtuvo un coeficiente de influencia positiva considerable, $r = 0.879$ y un valor de significancia $p = 0.000$ siendo menor al error máximo de 0.05; por lo tanto, es evidencia estadística suficiente para afirmar que la dimensión administrativa influye significativamente en la ética profesional docente.

Dichos resultados se asemejan mucho a la investigación realizada por Romero (2022) quien tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión del director y compromiso de los docentes del Agustino, Lima; sus resultados manifestaron que el 85% tenía un nivel alto de control instruccional; el 92%, un nivel moderado de control organizacional y el 78%, un nivel alto de compromiso docente. Por ello se concluyó que existe una relación significativa entre las variables ya que el valor de significancia (0,031) y el valor Rho de Spearman (0,966) confirman una fuerte relación positiva. De la misma forma Atencio et al. (2020) en su investigación determina que es muy fundamental desarrollar estrategias para el aprendizaje neuronal y las habilidades de atención en los sujetos de investigación referente al liderazgo directivo.

Estos resultados respaldan la idea de Alzate et al. (2020) quienes plantearon que la gestión administrativa empresarial es un sistema de labores integrados para lograr las metas organizacionales durante un período de tiempo, así como metas gerenciales, personales, económicas, de planificación y programáticas. Ali y Abdalla (2017) manifestaron que cuando se trata de la gestión administrativa de organizaciones educativas, la propia gestión administrativa puede incluso considerarse una “logia”; esto cuando se refiere, esencialmente, a la aplicación práctica de los principios de gestión en un entorno educativo. De igual forma, Butrón (2020) define la gestión administrativa como un conjunto de procedimientos teóricos

y prácticos propios de los sistemas educativos, relacionados con el objetivo de considerar y satisfacer las necesidades sociales, y que es relevante para la administración de la educación; es decir, se refiere a la forma de gestión de las necesidades sociales en las instituciones educativas.

De acuerdo al tercer objetivo específico de la investigación, determinar la influencia de la dimensión pedagógica en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024, el 58.7% de los encuestados manifestó que la dimensión pedagógica es de nivel regular y el 22.5% de nivel bueno. Así mismo al aplicarse la prueba del coeficiente de Pearson (r), en la tabla 20 se obtuvo un coeficiente de influencia positiva considerable, $r = 0.859$ y un valor de significancia $p = 0.000$ siendo menor al error máximo de 0.05; por lo tanto, es evidencia estadística suficiente para afirmar que la dimensión pedagógica influye significativamente en la ética profesional docente.

Dichos resultados se asemejan a la investigación realizada por Montes (2022) quien en su investigación buscó determinar la semejanza entre la actitud ética y el desempeño laboral de los educadores de las universidades de Iquitos, tuvo como resultados que el 40% de los docentes aplicaron principios éticos en sus acciones, el 22% conocía lo que enseñaba, el 20% para complementar mejor su propia enseñanza, complementaba con otros recursos y es importante mencionar que el 27% demostraba respeto en las relaciones interpersonales. Así mismo, Perez (2021), en su investigación buscó determinar la relación entre dos variables con el fin de brindar posibles soluciones, donde obtuvo resultados como el 50% tuvo buena gestión educativa; el 25%, destacada y el 25%, regular, la correlación rho de Spearman determinó un valor de significancia de 0.013, de lo cual se concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con la gestión educativa.

Estos resultados respaldan lo dicho por la UNESCO (2021) en la que refiere a los procesos fundamentales del trabajo de las instituciones educativas y de sus miembros constituyentes: la enseñanza y el aprendizaje. Este concepto incluye enfoques del proceso de enseñar y aprender, diversificación curricular, programación estructurada en proyectos curriculares (PCI), destrezas metodológicas e instruccionales, estimación del aprendizaje y uso de recursos

pedagógicos; así mismo, incluye también el dominio del trabajo docente, las prácticas, planes y programas docentes, y el manejo de orientaciones formativas y habilidades de instrucción.

De acuerdo al cuarto objetivo específico de la investigación, determinar la influencia de la dimensión comunitaria en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024, el 46.2% de los encuestados manifestó que la dimensión comunitaria es de nivel regular y el 45.0% de nivel bueno. Así mismo al aplicarse la prueba del coeficiente de Pearson (r), en la tabla 21 se obtuvo un coeficiente de influencia positiva considerable, $r = 0.865$ y un valor de significancia $p = 0.000$ siendo menor al error máximo de 0.05; por lo tanto, es evidencia estadística suficiente para afirmar que la dimensión comunitaria influye significativamente en la ética profesional docente.

Dichos resultados se asemejan a la investigación realizada por Pinto (2020) quien en su investigación realizada a través de la prueba de Chi-cuadrado encontró una probabilidad de ocurrencia de 0,000 menor que 0,05. También se reveló que el 55,56% de los docentes casi siempre están listos para resolver las situaciones difíciles que enfrentan, por lo cual concluyó que existía una relación significativa entre ambas variables. De la misma forma, Maldonado (2019) en su investigación al utilizar 2 cuestionarios se percibió que el 65,2% de los docentes tomaban a la práctica de la gestión pedagógica como muy buena; mientras el 30,3%, como buena y el 4,5%, como regular. Consiguió como p - valor: 0,000, por consiguiente, se admitió la coexistencia de una relación entre ambas variables.

Estos resultados respaldan lo dicho por Miranda (2016), en la cual se refiere a cómo una organización educativa se corresponde con la colectividad a la que pertenece, conociendo y percibiendo su contexto, insuficiencias y exigencias. Así como integrarse y participar en el saber comunitario. También aborda la correspondencia entre las instituciones educativas y el ambiente social e interinstitucional, tomando en cuenta a los padres de familia, organizaciones comunitarias, gobiernos locales, estados, organizaciones privadas, organizaciones eclesiales, etc.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que existe una influencia muy significativa de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres, Ayacucho en el 2024, con un $p = 0.000$ el cual está por debajo de 0.05; por lo tanto, hay una verdadera razón para elegir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Además, se encontró un coeficiente de Pearson $r = 0.944$, el cual indica una influencia positiva muy fuerte.

Segunda: Se concluye que existe una influencia muy significativa de la dimensión institucional en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres, Ayacucho en el 2024, con un $p = 0.000$ el cual está por debajo de 0.05; por lo tanto, hay una verdadera razón para elegir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Además, se encontró un coeficiente de Pearson $r = 0.578$, el cual indica una influencia positiva media.

Tercera: Se concluye que existe una influencia muy significativa de la dimensión administrativa en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres, Ayacucho en el 2024, con un $p = 0.000$ el cual está por debajo de 0.05; por lo tanto, hay una verdadera razón para elegir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Además, se encontró un coeficiente de Pearson $r = 0.879$, el cual indica una influencia positiva considerable.

Cuarta: Se concluye que existe una influencia muy significativa de la dimensión pedagógica en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres, Ayacucho en el 2024, con un $p = 0.000$ el cual está por debajo de 0.05; por lo tanto, hay una verdadera razón para elegir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Además, se encontró un coeficiente de Pearson $r = 0.859$, el cual indica una influencia positiva considerable.

Quinta: Se concluye que existe una influencia muy significativa de la dimensión comunitaria en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres, Ayacucho en el 2024, con un $p = 0.000$ el cual está por debajo de 0.05; por lo tanto, hay una verdadera razón para elegir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Además, se encontró un coeficiente de Pearson $r = 0.865$, el cual indica una influencia positiva considerable.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Los directores deben elaborar una planificación de mejora institucional y ejecutarla, cada semestre, sobre la gerencia directiva en los aspectos institucional, pedagógico y comunitario para promover el desarrollo profesional de los docentes y mejorar los logros de aprendizaje. Se sugiere a las instancias educativas (UGEL Huamanga y DRE Ayacucho) que incluyan en su plan la programación y ejecución de talleres enfocados en la gestión pedagógica y el desarrollo académico para mejorar su rendimiento.
- Segunda:** A nivel institucional, se recomienda que los maestros participen activamente en la comunidad profesional de aprendizaje, así como en talleres y/o capacitaciones organizadas por la institución o por entidades educativas para mejorar su profesionalismo y fortalecer sus habilidades académicas.
- Tercera:** Los líderes de la comunidad profesional de aprendizaje deben participar en talleres y/o capacitaciones juntamente con los educadores sobre los procesos pedagógicos y didácticos como parte de su desarrollo profesional pedagógico. Los líderes deben observar y evaluar continuamente el trabajo educativo en el salón para identificar las fortalezas y las necesidades, con el fin de mejorar, asumiendo compromisos tanto líderes como docentes
- Cuarta:** Para mejorar sus habilidades académicas, los maestros tienen que participar y trabajar en un curso virtual (MOOC), mensual o bimestral, que está disponible en PerúEduca en relación con su trabajo docente.
- Quinta:** Se recomienda a nivel comunitario que los directivos involucren a la comunidad educativa programando y desarrollando actividades bimensuales que involucren a la comunidad en actividades deportivas, recreativas, educativas y de salud.

REFERENCIAS

- Aldrup, K., Carstensen, B. & Klusmann, U. (2022). Is empathy the key to effective teaching? A systematic review of its association with teacher-student interactions and student outcomes. *Educational Psychology Review*, 34 (3), 1177-1216. <https://doi.org/10.1007/s10648-021-09649-y>
- Alegría, D. (2019). La ética del amor de Iris Murdoch. *Eidos*, (31), 64-90. LA ÉTICA DEL AMOR DE IRIS MURDOCH (scielo.org.co)
- Ali, I. A., & Abdalla, M. S. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts. *SAS Journal of Medicine*, 3(12), 326-329. <https://acortar.link/MP5Y6b>
- Alzate, F. A., Chaverra, L. M., y Arango, E. P. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos*, 17(33), 23-51. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5454>
- Araiza, S. M., Magaña, R., y Carrillo, L. E. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 99-113. <https://doi.org/10.35362/rie640408>
- Atencio Bravo, E. A., Ramírez Lora, L. J., & Zappa Berastegui, Y. B. (2020). Neuroleadership as a strategy for the strengthening of management in educational institutions. *Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 416-447. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-416.pdf>
- Bohorquez, J., & Andrade, M. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional. *Dialnet*, 6(1), 85-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897551>
- Bravo, G. (2021) Gestión compleja de las organizaciones: una aproximación al estado del arte. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales*. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.50165-178-Bravo-Guido.pdf>

- Butrón, I. (2020). Diagnóstico en torno al proceso de evaluación en la gestión del director escolar desde la socioformación. *FORHUM International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 32-54.
<https://www.cife.edu.mx/forhum/index.php/forhum/article/view/37>
- Castillo, A., Tello, C., & Reina, S. (2021). Anatomía de la gestión educativa. *Dominio de las Ciencias*, 7(4).
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2085>
- Cevallos, M. A. (2023). *Gestión directiva y clima organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo – Ecuador, 2023*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121835>
- Colomo, E. & Aguilar, A. (2019). ¿Qué tipo de maestro valora la sociedad actual? Visión social de la figura docente a través de Twitter. *Bordón Revista de Pedagogía*, 71 (4), 9-24.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7206541>
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Coromoto, M. (2019). Educación universitaria y la ética profesional en el trabajo. Percepción de estudiantes y profesores de carreras administrativas de la Universidad de Simón Bolívar sede del litoral. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales* (25), 37-47.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7641530>
- Cotrado, B. (2020). Políticas educativas de la nueva gestión pública en Perú: Los docentes en la cultura de la performatividad. *Olhar de Professor*, 23, 1-13.
<https://www.redalyc.org/journal/684/68464195031/68464195031.pdf>
- De la Cruz, P. (2020). El hipotético- deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de la Ciencia*, 10 (18).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570968990003>
- Espinoza, E. & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (4), 333-340.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400333&script=sci_arttext

- García, F., Alfaro, A., Hernández, A., & Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia.*, 1 (5), 232-236. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169617616006>
- González, G. (2019). Concepciones y criterios de valoración del profesorado universitario perteneciente al ámbito de las humanidades sobre la relación entre ética y excelencia docente. *Praxis sociológica*, (24), 201-216. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7051714>
- Gudiño, A., Acuña, R. & Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*,8,1-19. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>
- Hernández- Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mc Graw- Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidalgo, D. (2022). *Ética profesional y gestión pedagógica en docentes de secundaria del Circuito Educativo Público C06_11 de Santo Domingo. Ecuador, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93806>
- Huaire, E. (2019). Método de investigación. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 4 (1),59-68. https://www.researchgate.net/profile/Ledys-Jimenez/publication/352750927_IMPACTO_DE_LA_INVESTIGACION_CUANTITATIVA_EN_LA_ACTUALIDAD/links/60d66a7b299bf1ea9ebe5113/IMPACTO-DE-LA-INVESTIGACION-CUANTITATIVA-EN-LA-ACTUALIDAD.pdf

- Kawuryan, S., Sayuti, S., Aman. & Dwiningrum, S. (2021). Teachers Quality and Educational Equality Achievements in Indonesia. *International Journal of Instruction*, 14 (2),811-830. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14245a>
- López, E., García, L. F., y Martínez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 1-21. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-792.pdf>
- Mellinger, C. & Hanson, T. (2021). Methodological considerations for survey research: Validity, reliability, and quantitative analysis. *Lingüística Antverpiensia New series- Themes in Translation Studies*, 19, 172-190. <https://lans-tts.uantwerpen.be/index.php/LANS-TTS/article/view/549>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 1-28. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es.
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar Revista de empresa y gobierno*, 2(2), 7-24. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Montes, J. (2022). Actitud ética y desempeño laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Joaquín Reátegui Medina” de Nauta, 2021 [tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio institucional digital UNAP. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/8872>

- Monjarás, A., Bazán, A., Pacheco, Z., Rivera, J., Zamarripa, J. & Cuevas, C. (2019). Diseños de investigación. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 8 (15), 119-122. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908>
- Mwarmatandala, A., & Muneja, M. (2020). Effect of School Management on Teachers' Commitment: A Case of Government Secondary Schools in Arusha City, Tanzania. *Gitoya Centre for Academic Research and Dissemination*, 1(3), 87-96. <https://www.ajol.info/index.php/eajess/article/view/218611>
- Pastor, R. (2019). Población y muestra. *Pueblo ocn tinente*, 30(1). <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Pepper, X. M. (2021). Gestión institucional y desempeño docente en trabajo colaborativo en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4a43267671f63624141f06a5694b49e0/Details
- Perez, L. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la institución educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho* [tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5294>
- Piedra, J. (2019). La actuación ética en el ejercicio profesional del contador y la aplicación de la responsabilidad social empresarial. *Quipukamayoc*, 27 (55), 79-86. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/16877>
- Pinto, D. (2020). *Desempeño laboral docente y percepción de la ética profesional en la Escuela Militar de Chorrillos – 2018* [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4498>

- Prono, S. (2021). Ética, argumentación e igualdad: Una propuesta de fundamentación filosófica del principio de igualdad desde la teoría ética del discurso. *Revista de Filosofía Diánoia*, 66 (86), 4-25. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502021000100003
- Ramos, G. y López, A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional docente. *Estudios pedagógicos Valdivia*, 45 (3), 185-199. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>
- Rodríguez- Rodríguez, J. & Reguant- Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *Reire Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 13 (2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Romero, J. (2022). *Gestión Directiva y Compromiso Docente en una Institución Educativa del Distrito de El Agustino, 2021*. Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78000?locale-attribute=es>
- Segredo, A. M. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(4), 585-595. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v42n4/spu09416.pdf>
- Unesco (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. MINEDU. Recuperado de: Educación virtual <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2896/Manual%20de%20gesti%c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Unesco (2022). *Transformar la enseñanza desde dentro: tendencias actuales en la situación y el desarrollo del personal docente, Día Mundial de los Docentes 2022*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383002_spa

Valderrama, S. (2015). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L.

Vásquez. J. y Quispe, M (2015). Experiencias en el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico entre docentes, para la mejora de la calidad educativa. Perú: San Martín <https://docplayer.es/65706577-Experiencias-en-el-fortalecimiento-del-acompanamiento-pedagogico-entre-docentes-para-la-mejora-de-la-calidad-educativa.html>

Ventura- León, J. & Peña- Calero, B. (2021). The world should not revolve around Cronbach's alpha $\geq .70$. *Adicciones Revista Versión Online*, 33 (4), 369-371. <https://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/1576/1178>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024						
AUTOR: Frids Stiven Silva Romaní						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cómo influye la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024?</p> <p>Específicas 1. ¿De qué manera la dimensión institucional influye en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024? 2. ¿De qué manera la dimensión administrativa influye en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024? 3. ¿De qué manera la dimensión pedagógica influye en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024? 4. ¿De qué manera la dimensión comunitaria influye en la ética profesional docente en dos instituciones educativas</p>	<p>General: Determinar la influencia de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024</p> <p>Específicas 1. Determinar la influencia de la dimensión institucional en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024 2. Determinar la influencia de la dimensión administrativa en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024 3. Determinar la influencia de la dimensión pedagógica en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024 4. Determinar la influencia de la dimensión comunitaria en la ética profesional docente en dos instituciones educativas</p>	<p>General: Existe influencia significativa de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024</p> <p>Específicas 1. Existe influencia significativa de la dimensión institucional en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024 2. Existe influencia significativa de la dimensión administrativa en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024 3. Existe influencia significativa de la dimensión pedagógica en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024 4. Existe influencia significativa de la dimensión comunitaria en la ética profesional docente en dos instituciones</p>	Variable 1: Gestión directiva			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/rangos
			D1: Institucional	- Políticas institucionales - Distribución de tareas - Participación en la toma de decisiones	1, 2, 3, 4	Mala (16 - 37), Regular (38 - 59) Buena (60 - 80)
			D2: Pedagógica	- Diversificación curricular - Manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas - Actualización docente	5, 6, 7, 8	
			D3: Administrativa	- Evaluación del desempeño - Aspectos documentarios de la institución - Asignación de funciones	9, 10, 11, 12	
			D4: Comunitaria	- Alianzas estratégicas - Relación con la comunidad	13, 14, 15, 16	
			Variable 2: Ética profesional docente			
			D1: Respeto a la dignidad de toda persona.	- Intimidación - Respeto a las características individuales. - Respeto - Autonomía personal	1, 2, 3, 4	Mala (16 - 37), Regular (38 - 59) Buena (60 - 80)
			D2: Responsabilidad profesional	- Formación permanente - Trabajo en equipo	5, 6, 7, 8	

públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024?	públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024	educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024	D3: Promoción de la autonomía profesional	- Adopción de un código ético - Toma de decisiones - Aceptación de las responsabilidades	9, 10, 11, 12	
			D4: Beneficencia	- Solución de problemas - Fines ilegítimos	13, 14, 15, 16	
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal Método: Hipotético-deductivo		Población: 80 docentes de dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres, Ayacucho. Muestra: 66 docentes de dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres, Ayacucho. Muestreo Probabilístico		Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario De la V1: Gestión directiva De la V2: Ética profesional docente		Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de coeficiente de correlación de Pearson

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Gestión directiva	Según la Unesco (2011), en el Manual de gestión para directores de instituciones educativas, define la gestión educativa como la que abarca diversos aspectos de la vida escolar diaria con el fin de mejorar la calidad de la educación y de gestión, de esta manera todos los sujetos se involucran en esta expresión pedagógica.	El Manual de gestión para directores de instituciones educativas propone cuatro dimensiones: la dimensión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.	1. Dimensión: Institucional	- Políticas institucionales - Distribución de tareas - Participación en la toma de decisiones	Cuestionario (5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca
			2. Dimensión: Pedagógica	- Diversificación curricular - Manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas - Actualización docente	
			3. Dimensión: Administrativa	- Evaluación del desempeño - Aspectos documentarios de la institución - Asignación de funciones	
			4. Dimensión: Comunitaria	- Alianzas estratégicas - Relación con la comunidad	

Matriz de operacionalización de la variable dependiente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente: Ética profesional docente	García, Jover y Escámez (2010) mencionan que la ética no es un nuevo aspecto que debe considerarse junto con los demás saberes que el profesor posee como experto, sino que debe calar la identificación particular del profesional, el uso de sus tecnologías y los procedimientos de su intervención.	La ética profesional incluye cuatro dimensiones o aspectos que deben considerarse de manera especial en el contexto educativo: respeto a la dignidad de toda persona, responsabilidad profesional, promoción de la autonomía profesional y la beneficencia	1. Dimensión: Respeto a la dignidad de toda persona	- Intimidad - Respeto a las características individuales.	Cuestionario (5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca
			2. Dimensión: Responsabilidad profesional	- Autoevaluación - Trabajo en equipo - Formación permanente	
			3. Dimensión: Autonomía profesional	- Adopción de un código ético - Toma de decisiones - Convicciones éticas personales	
			4. Dimensión: Beneficencia	- Uso apropiado de la profesión - Fines ilegítimos	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Es un placer presentarme y dirigirme a usted, quien los saluda: Lic. Silva Romaní, Frids Stiven, con DNI. 44750769, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta es parte de una indagación que titula: “Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024”, la cual tiene fines de índole exclusivamente académicos, conservando plena discreción.

Agradezco su apoyo por las respuestas ofrecidas en la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente los ítems y brinde una respuesta con formalidad, marcando con un aspa en la opción conveniente.

Variable 1: Gestión directiva

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Nota: El presente instrumento está elaborado en base a la Gestión directiva.

ÍTEMES	ESCALA DE MEDICIÓN				
	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Institucional	N	CN	AV	CS	S
1. El director promueve en los docentes la interiorización de los principios y visión de la institución educativa.					
2. Para organizar a los profesores dentro del centro educativo, la dirección lo realiza en base a normas o dispositivos legales.					
3. Establece tareas de forma democrática a los profesores para las acciones del año escolar en el centro educativo.					
4. El director planea las labores pedagógicas en consenso con todo el personal de la institución educativa.					
Dimensión 2: Pedagógica					
5. Evalúa si la planificación curricular se ajusta a la realidad institucional.					
6. Realiza el control y monitoreo en cuanto al empleo de estrategias metodológicas y didácticas que ayuden en el logro de las competencias en los estudiantes.					

7. Incita a los profesores a realizar una evaluación formativa para el desarrollo de las competencias y de esta manera alcanzar el perfil de egresos de la EBR.					
8. Promueve la capacitación constante de los docentes para el empleo de nuevas metodologías, evaluación, planificación, entre otros.					
Dimensión 3: Administrativa					
9. Cumple con los monitoreos programados en el año escolar para valorar el desempeño docente.					
10. Emplea el capital económico de acuerdo a las necesidades de la institución educativa.					
11. Genera confianza en la comunidad educativa al dar a conocer las cuentas financieras de forma pertinente y clara.					
12. Promueve la colaboración del personal docente para la distribución de los recursos pedagógicos a tiempo.					
Dimensión 4: Comunitaria					
13. La dirección se preocupa por buscar alianzas con instituciones que brinden soporte emocional, salud y académico a los estudiantes.					
14. La dirección promueve la participación en actividades programadas por la comunidad.					
15. Cuando los padres de familia y/o profesores tienen una dificultad, el centro educativo muestra un franco interés en solucionarlo.					
16. Cuando los maestros o padres de familia piden permisos, autorizaciones, informes académicos y otros, la dirección siempre responde de forma empática.					

Fuente: Frids Stiven Silva Romaní (2024)

¡GRACIAS!

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE

Es un placer presentarme y dirigirme a usted, quien los saluda: Lic. Silva Romaní, Frids Stiven, con DNI. 44750769, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta es parte de una indagación que titula: “Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024”, la cual tiene fines de índole exclusivamente académicos, conservando plena discreción.

Agradezco su apoyo por las respuestas ofrecidas en la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente los ítems y brinde una respuesta con formalidad, marcando con un aspa en la opción conveniente.

Variable 2: Ética profesional docente

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Nota: El presente instrumento está elaborado en base a la Ética profesional docente.

ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
VARIABLE 2: ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Respeto a la dignidad de toda persona	N	CN	AV	CS	S
1. Respeto la intimidad de cada uno de mis estudiantes para evitar cualquier forma de rechazo.					
2. Considero en cada sesión que los alumnos son únicos y especiales con destrezas y capacidades diferentes.					
3. Promuevo el respeto entre los estudiantes para concientizar sobre el valor que cada uno tiene.					
4. Promuevo la autonomía personal en los estudiantes en cuanto a sus pensamientos y decisiones.					
Dimensión 2: Responsabilidad profesional					
5. Me autoevaluó y reconozco las fortalezas y debilidades de mi práctica docente.					
6. Considero que el trabajo en equipo promueve una cultura de ética profesional en el entorno y ayuda a mejorar el servicio que presto.					

7. Considero que la formación permanente es esencial para mantener y mejorar mi práctica como docente.					
8. Participo por decisión propia en capacitaciones, talleres o cursos que ayuden a mejorar mi actuar docente.					
Dimensión 3: Autonomía profesional					
9. Considero que el código de ética de la institución educativa regula y orientan las buenas prácticas de la profesión docente.					
10. Respeto y pongo en práctica el código de ética de la institución educativa.					
11. Tomo decisiones éticas en mi labor docente y asumo la responsabilidad correspondiente.					
12. Actúo en base a lo que es adecuado, sin dejarme guiar por mi bienestar o intereses ganados.					
Dimensión 4: Beneficencia					
13. Considero que el fin del docente es realizar una labor ética de su profesión y no valerse de esta para hacer daño.					
14. Empleo mis competencias como docente, únicamente, para el aprendizaje de los estudiantes en la solución de los problemas que presenta y no con otros fines ilegítimos.					
15. Utilizo mi profesión docente para la adquisición de influencia social en provecho propio.					
16. Empleo mi profesión docente para adquirir información privilegiada y obtener beneficios ajenos al servicio profesional.					

Fuente: Frids Stiven Silva Romaní (2024)

¡GRACIAS!

Anexo 4: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas, Andrés Avelino Cáceres. Ayacucho, 2023". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

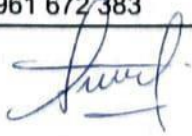
Definición de la variable Gestión directiva: Según la Unesco (2011), en el Manual de gestión para directores de instituciones educativas, define la gestión educativa como la que abarca diversos aspectos de la vida escolar diaria con el fin de mejorar la calidad de la educación y de gestión, de esta manera todos los sujetos se involucran en esta expresión pedagógica. Por lo tanto, en situaciones donde se realicen actividades educativas en instituciones formativas se proponen cuatro dimensiones. Son justamente estas cuatro dimensiones que se tomarán en cuenta para la presente investigación.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Políticas	1. El director promueve en los docentes la interiorización de los principios y visión de la institución educativa.	1	1	1	1	

Dimensión 1: Institucional	institucionales	2. Para organizar a los profesores dentro de la institución educativa, la dirección lo hace en base a normas o dispositivos legales.	1	1	1	1	
	Distribución de tareas	3. Establece responsabilidades a los profesores, para las acciones del año escolar en la institución educativa, de forma democrática.	1	1	1	1	
	Participación en la toma de decisiones	4. El director planea las labores pedagógicas en consenso con todo el personal de la institución educativa.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Pedagógica	Diversificación curricular	5. Evalúa si la planificación curricular se ajusta a la realidad institucional.	1	1	1	1	
	Manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas	6. Realiza el control y monitoreo en cuanto al empleo de estrategias metodológicas y didácticas que ayuden en el logro de las competencias en los estudiantes.	1	1	1	1	
		7. Incita a los profesores a realizar una evaluación formativa para el desarrollo de las competencias y de esta manera alcanzar el perfil de egresos de la EBR.	1	1	1	1	
	Actualización docente	8. Promueve la capacitación constante de los docentes para el empleo de nuevas metodologías, evaluación, planificación, entre otros.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Administrativa	Evaluación del desempeño	9. Cumple con los monitoreos programados en el año escolar para valorar el desempeño docente.	1	1	1	1	
	Aspectos documentarios de la institución	10. Emplea el capital económico de acuerdo a las necesidades de la institución educativa.	1	1	1	1	
		11. Genera confianza en la comunidad educativa al dar a conocer las cuentas financieras de forma pertinente y clara.	1	1	1	1	

	Asignación de funciones	12. Promueve la colaboración del personal docente para la distribución de los recursos pedagógicos a tiempo.	✓	✓	✓	✓	
Dimensión 4: Comunitaria	Alianzas estratégicas	13. La dirección se preocupa por buscar alianzas con instituciones que brinden soporte emocional, salud y académico a los estudiantes.	✓	✓	✓	✓	
	Relación con la comunidad	14. La dirección promueve la participación en actividades programadas por la comunidad.	✓	✓	✓	✓	
		15. Cuando los padres de familia y/o profesores tienen un problema, la institución educativa muestra un sincero interés en resolverlo.	✓	✓	✓	✓	
		16. Cuando los maestros o padres de familia piden permisos, autorizaciones, informes académicos y otros, la dirección siempre responde de forma empática.	✓	✓	✓	✓	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Questionario Gestión directiva
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión directiva
Nombres y apellidos del experto	Diana Carolina Choque Capcha
Documento de identidad	70284855
Años de experiencia en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Máximo grado académico	Maestra en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IE "Nuestra Señora de Lourdes"
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	961 672 383
Firma	
Fecha	07/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas, Andrés Avelino Cáceres. Ayacucho, 2023". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable


Definición de la variable Ética profesional docente: García, Jover y Escámez (2010) mencionan que la ética no es un nuevo aspecto que debe considerarse junto con los demás saberes que el profesor posee como experto, sino que debe calar la identificación particular del profesional, el uso de sus tecnologías y los procedimientos de su intervención. Por ello, la ética profesional incluye cuatro dimensiones o aspectos que deben considerarse de manera especial en el contexto educativo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Intimidad	1. Respeto la intimidad de cada uno de mis estudiantes para evitar cualquier forma de rechazo.	1	1	1	1	

Dimensión 1: Respeto a la dignidad de toda persona.	Respeto a las características individuales.	2. Considero en cada sesión que los alumnos son únicos y especiales con destrezas y capacidades diferentes.	1	1	1	1	
		3. Promuevo el respeto entre los estudiantes para concientizar sobre el valor que cada uno tiene.	1	1	1	1	
		4. Promuevo la autonomía personal en los estudiantes en cuanto a sus pensamientos y decisiones.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Responsabilidad profesional	Autoevaluación	5. Me autoevaluó y reconozco las fortalezas y debilidades de mi práctica docente.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	6. Considero que el trabajo en equipo promueve una cultura de ética profesional en el entorno y ayuda a mejorar el servicio que presto.	1	1	1	1	
	Formación permanente	7. Considero que la formación permanente es esencial para mantener y mejorar mi práctica como docente.	1	1	1	1	
		8. Participo por decisión propia en capacitaciones, talleres o cursos que ayuden a mejorar mi actuar docente.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Autonomía profesional	Adopción de un código ético	9. Considero que el código de ética de la institución educativa regula y orientan las buenas prácticas de la profesión docente.	1	1	1	1	
		10. Respeto y pongo en práctica el código de ética de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	11. Tomo decisiones éticas en mi labor docente y asumo la responsabilidad correspondiente.	1	1	1	1	
	Convicciones éticas personales	12. Actúo en base a lo que es correcto, sin dejarme guiar por mi	1	1	1	1	

		bienestar o intereses ganados.					
Dimensión4: La beneficencia	Uso apropiado de la profesión	13. Considero que el fin del docente es realizar una labor ética de su profesión y no valerse de esta para hacer daño.	1	1	1	1	
	Fines ilegítimos	14. Empleo mis competencias como docente, únicamente, para el aprendizaje de los estudiantes en la solución de los problemas que presenta y no con otros fines ilegítimos.	1	1	1	1	
		15. Utilizo mi profesión docente para la adquisición de influencia social en provecho propio.	1	1	1	1	
		16. Empleo mi profesión docente para adquirir información privilegiada y obtener beneficios ajenos al servicio profesional.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Ética profesional docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Ética profesional docente
Nombres y apellidos del experto	Diana Carolina Choque Capcha
Documento de identidad	70284855
Años de experiencia en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Máximo grado académico	Maestra en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IE "Nuestra Señora de Lourdes"
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	961 672383
Firma	
Fecha	07/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHOQUE CAPCHA, DIANA CAROLINA DNI 70284855	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 21/01/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
CHOQUE CAPCHA, DIANA CAROLINA DNI 70284855	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 15/10/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
CHOQUE CAPCHA, DIANA CAROLINA DNI 70284855	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 22/03/16 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 15/01/2014 Fecha egreso: 18/12/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
CHOQUE CAPCHA, DIANA CAROLINA DNI 70284855	MAESTRA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/02/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
CHOQUE CAPCHA, DIANA CAROLINA DNI 70284855	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 15/07/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas, Andrés Avelino Cáceres. Ayacucho, 2023". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

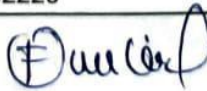
Definición de la variable Gestión directiva: Según la Unesco (2011), en el Manual de gestión para directores de instituciones educativas, define la gestión educativa como la que abarca diversos aspectos de la vida escolar diaria con el fin de mejorar la calidad de la educación y de gestión, de esta manera todos los sujetos se involucran en esta expresión pedagógica. Por lo tanto, en situaciones donde se realicen actividades educativas en instituciones formativas se proponen cuatro dimensiones. Son justamente estas cuatro dimensiones que se tomarán en cuenta para la presente investigación.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Políticas	1. El director promueve en los docentes la interiorización de los principios y visión de la institución educativa.	1	1	1	1	

Dimensión 1: Institucional	institucionales	2. Para organizar a los profesores dentro de la institución educativa, la dirección lo hace en base a normas o dispositivos legales.	1	1	1	1	
	Distribución de tareas	3. Establece responsabilidades a los profesores, para las acciones del año escolar en la institución educativa, de forma democrática.	1	1	1	1	
	Participación en la toma de decisiones	4. El director planea las labores pedagógicas en consenso con todo el personal de la institución educativa.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Pedagógica	Diversificación curricular	5. Evalúa si la planificación curricular se ajusta a la realidad institucional.	1	1	1	1	
	Manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas	6. Realiza el control y monitoreo en cuanto al empleo de estrategias metodológicas y didácticas que ayuden en el logro de las competencias en los estudiantes.	1	1	1	1	
		7. Incita a los profesores a realizar una evaluación formativa para el desarrollo de las competencias y de esta manera alcanzar el perfil de egresos de la EBR.	1	1	1	1	
	Actualización docente	8. Promueve la capacitación constante de los docentes para el empleo de nuevas metodologías, evaluación, planificación, entre otros.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Administrativa	Evaluación del desempeño	9. Cumple con los monitoreos programados en el año escolar para valorar el desempeño docente.	1	1	1	1	
	Aspectos documentarios de la institución	10. Emplea el capital económico de acuerdo a las necesidades de la institución educativa.	1	1	1	1	
		11. Genera confianza en la comunidad educativa al dar a conocer las cuentas financieras de forma pertinente y clara.	1	1	1	1	

	Asignación de funciones	12. Promueve la colaboración del personal docente para la distribución de los recursos pedagógicos a tiempo.	1	1	1	1	
Dimensión 4: Comunitaria	Alianzas estratégicas	13. La dirección se preocupa por buscar alianzas con instituciones que brinden soporte emocional, salud y académico a los estudiantes.	1	1	1	1	
	Relación con la comunidad	14. La dirección promueve la participación en actividades programadas por la comunidad.	1	1	1	1	
		15. Cuando los padres de familia y/o profesores tienen un problema, la institución educativa muestra un sincero interés en resolverlo.	1	1	1	1	
		16. Cuando los maestros o padres de familia piden permisos, autorizaciones, informes académicos y otros, la dirección siempre responde de forma empática.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión directiva
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión directiva
Nombres y apellidos del experto	Flor Nely Quispe Barrios
Documento de identidad	40772643
Años de experiencia en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Máximo grado académico	Doctora en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IE "Nuestra Señora de Lourdes"
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	966562220
Firma	
Fecha	07/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas, Andrés Avelino Cáceres. Ayacucho, 2023". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable


Definición de la variable Ética profesional docente: García, Jover y Escámez (2010) mencionan que la ética no es un nuevo aspecto que debe considerarse junto con los demás saberes que el profesor posee como experto, sino que debe calar la identificación particular del profesional, el uso de sus tecnologías y los procedimientos de su intervención. Por ello, la ética profesional incluye cuatro dimensiones o aspectos que deben considerarse de manera especial en el contexto educativo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Intimidad	1. Respeto la intimidad de cada uno de mis estudiantes para evitar cualquier forma de rechazo.	↓	↓	↓	↓	

Dimensión 1: Respeto a la dignidad de toda persona.	Respeto a las características individuales.	2. Considero en cada sesión que los alumnos son únicos y especiales con destrezas y capacidades diferentes.	1	1	1	1	
		3. Promuevo el respeto entre los estudiantes para concientizar sobre el valor que cada uno tiene.	1	1	1	1	
		4. Promuevo la autonomía personal en los estudiantes en cuanto a sus pensamientos y decisiones.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Responsabilidad profesional	Autoevaluación	5. Me autoevaluó y reconozco las fortalezas y debilidades de mi práctica docente.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	6. Considero que el trabajo en equipo promueve una cultura de ética profesional en el entorno y ayuda a mejorar el servicio que presto.	1	1	1	1	
	Formación permanente	7. Considero que la formación permanente es esencial para mantener y mejorar mi práctica como docente.	1	1	1	1	
		8. Participo por decisión propia en capacitaciones, talleres o cursos que ayuden a mejorar mi actuar docente.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Autonomía profesional	Adopción de un código ético	9. Considero que el código de ética de la institución educativa regula y orientan las buenas prácticas de la profesión docente.	1	1	1	1	
		10. Respeto y pongo en práctica el código de ética de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	11. Tomo decisiones éticas en mi labor docente y asumo la responsabilidad correspondiente.	1	1	1	1	
	Convicciones éticas personales	12. Actúo en base a lo que es correcto, sin dejarme guiar por mi	1	1	1	1	

		bienestar o intereses ganados.	1	2	3	4
Dimensión4: La beneficencia	Uso apropiado de la profesión	13. Considero que el fin del docente es realizar una labor ética de su profesión y no valerse de esta para hacer daño.	1	2	3	4
	Fines ilegítimos	14. Empleo mis competencias como docente, únicamente, para el aprendizaje de los estudiantes en la solución de los problemas que presenta y no con otros fines ilegítimos.	1	2	3	4
		15. Utilizo mi profesión docente para la adquisición de influencia social en provecho propio.	1	2	3	4
		16. Empleo mi profesión docente para adquirir información privilegiada y obtener beneficios ajenos al servicio profesional.	1	2	3	4

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Ética profesional docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Ética profesional docente
Nombres y apellidos del experto	Flor Nely Quispe Barrios
Documento de identidad	40772643
Años de experiencia en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Máximo grado académico	Doctora en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IE "Nuestra Señora de Lourdes"
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	966562220
Firma	
Fecha	07/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE BARRIOS, FLOR NELLY DNI 40772643	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/10/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
QUISPE BARRIOS, FLOR NELLY DNI 40772643	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/09/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
QUISPE BARRIOS, FLOR NELLY DNI 40772643	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 23/02/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
QUISPE BARRIOS, FLOR NELLY DNI 40772643	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
QUISPE BARRIOS, FLOR NELLY DNI 40772643	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACIÓN EDUCACIÓN INICIAL Fecha de diploma: 23/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2013 Fecha egreso: 28/02/2014	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

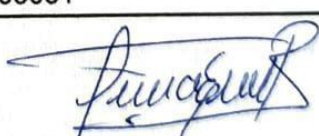
Definición de la variable Gestión directiva: Según la Unesco (2011), en el Manual de gestión para directores de instituciones educativas, define la gestión educativa como la que abarca diversos aspectos de la vida escolar diaria con el fin de mejorar la calidad de la educación y de gestión, de esta manera todos los sujetos se involucran en esta expresión pedagógica. Por lo tanto, en situaciones donde se realicen actividades educativas en instituciones formativas se proponen cuatro dimensiones. Son justamente estas cuatro dimensiones que se tomarán en cuenta para la presente investigación.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Políticas	1. El director promueve en los docentes la interiorización de los principios y visión de la institución educativa.	1	1	1	1	

Dimensión 1: Institucional	institucionales	2. Para organizar a los profesores dentro de la institución educativa, la dirección lo hace en base a normas o dispositivos legales.	1	1	1	1	
	Distribución de tareas	3. Establece responsabilidades a los profesores, para las acciones del año escolar en la institución educativa, de forma democrática.	1	1	1	1	
	Participación en la toma de decisiones	4. El director planea las labores pedagógicas en consenso con todo el personal de la institución educativa.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Pedagógica	Diversificación curricular	5. Evalúa si la planificación curricular se ajusta a la realidad institucional.	1	1	1	1	
	Manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas	6. Realiza el control y monitoreo en cuanto al empleo de estrategias metodológicas y didácticas que ayuden en el logro de las competencias en los estudiantes.	1	1	1	1	
		7. Incita a los profesores a realizar una evaluación formativa para el desarrollo de las competencias y de esta manera alcanzar el perfil de egresos de la EBR.	1	1	1	1	
	Actualización docente	8. Promueve la capacitación constante de los docentes para el empleo de nuevas metodologías, evaluación, planificación, entre otros.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Administrativa	Evaluación del desempeño	9. Cumple con los monitoreos programados en el año escolar para valorar el desempeño docente.	1	1	1	1	
	Aspectos documentarios de la institución	10. Emplea el capital económico de acuerdo a las necesidades de la institución educativa.	1	1	1	1	
		11. Genera confianza en la comunidad educativa al dar a conocer las cuentas financieras de forma pertinente y clara.	1	1	1	1	

	Asignación de funciones	12. Promueve la colaboración del personal docente para la distribución de los recursos pedagógicos a tiempo.	1	1	1	1	
Dimensión 4: Comunitaria	Alianzas estratégicas	13. La dirección se preocupa por buscar alianzas con instituciones que brinden soporte emocional, salud y académico a los estudiantes.	1	1	1	1	
	Relación con la comunidad	14. La dirección promueve la participación en actividades programadas por la comunidad.	1	1	1	1	
		15. Cuando los padres de familia y/o profesores tienen un problema, la institución educativa muestra un sincero interés en resolverlo.	1	1	1	1	
		16. Cuando los maestros o padres de familia piden permisos, autorizaciones, informes académicos y otros, la dirección siempre responde de forma empática.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión directiva
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión directiva
Nombres y apellidos del experto	María Elena Hurtado Rivera
Documento de identidad	28291222
Años de experiencia en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Máximo grado académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IE "Simón Bolívar"
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	999003031
Firma	
Fecha	10/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

Definición de la variable Ética profesional docente: García, Jover y Escámez (2010) mencionan que la ética no es un nuevo aspecto que debe considerarse junto con los demás saberes que el profesor posee como experto, sino que debe calar la identificación particular del profesional, el uso de sus tecnologías y los procedimientos de su intervención. Por ello, la ética profesional incluye cuatro dimensiones o aspectos que deben considerarse de manera especial en el contexto educativo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Intimidad	1. Respeto la intimidad de cada uno de mis estudiantes para evitar cualquier forma de rechazo.	1	1	1	1	

Dimensión 1: Respeto a la dignidad de toda persona.	Respeto a las características individuales.	2. Considero en cada sesión que los alumnos son únicos y especiales con destrezas y capacidades diferentes.	1	1	1	1	
		3. Promuevo el respeto entre los estudiantes para concientizar sobre el valor que cada uno tiene.	1	1	1	1	
		4. Promuevo la autonomía personal en los estudiantes en cuanto a sus pensamientos y decisiones.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Responsabilidad profesional	Autoevaluación	5. Me autoevaluó y reconozco las fortalezas y debilidades de mi práctica docente.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	6. Considero que el trabajo en equipo promueve una cultura de ética profesional en el entorno y ayuda a mejorar el servicio que presto.	1	1	1	1	
	Formación permanente	7. Considero que la formación permanente es esencial para mantener y mejorar mi práctica como docente.	1	1	1	1	
		8. Participo por decisión propia en capacitaciones, talleres o cursos que ayuden a mejorar mi actuar docente.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Autonomía profesional	Adopción de un código ético	9. Considero que el código de ética de la institución educativa regula y orientan las buenas prácticas de la profesión docente.	1	1	1	1	
		10. Respeto y pongo en práctica el código de ética de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	11. Tomo decisiones éticas en mi labor docente y asumo la responsabilidad correspondiente.	1	1	1	1	
	Convicciones éticas personales	12. Actúo en base a lo que es correcto, sin dejarme guiar por mi	1	1	1	1	

		bienestar o intereses ganados.					
Dimensión4: La beneficencia	Uso apropiado de la profesión	13. Considero que el fin del docente es realizar una labor ética de su profesión y no valerse de esta para hacer daño.	1	1	1	1	
	Fines ilegítimos	14. Empleo mis competencias como docente, únicamente, para el aprendizaje de los estudiantes en la solución de los problemas que presenta y no con otros fines ilegítimos.	1	1	1	1	
		15. Utilizo mi profesión docente para la adquisición de influencia social en provecho propio.	1	1	1	1	
		16. Empleo mi profesión docente para adquirir información privilegiada y obtener beneficios ajenos al servicio profesional.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Ética profesional docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Ética profesional docente
Nombres y apellidos del experto	María Elena Hurtado Rivera
Documento de identidad	28291222
Años de experiencia en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Máximo grado académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IE "Simón Bolívar"
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	999003031
Firma	
Fecha	10/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HURTADO RIVERA, MARIA ELENA DNI 28291222	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 15/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
HURTADO RIVERA, MARIA ELENA DNI 28291222	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/09/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
HURTADO RIVERA, MARIA ELENA DNI 28291222	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 27/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 20/05/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5: Base de datos

Variable independiente: Gestión directiva.

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DIRECTIVA																							
SUJETO	Institucional				Pedagógica				Administrativa				Comunitaria				D1	D2	D3	D4	TOTAL		
1	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	12	12	12	52
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3			13	12	13	13	51
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3			13	13	12	12	50
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3			13	13	12	13	51
5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5			13	17	18	18	66
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5			15	16	17	17	65
7	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4			15	17	17	17	66
8	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5			18	15	16	16	65
9	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5			13	14	16	17	60
10	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4			14	14	14	15	57
11	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4			14	13	14	15	56
12	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	5			13	15	15	16	59
13	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4			14	13	14	15	56
14	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5			13	14	16	17	60
15	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	3	4			16	14	15	17	62
16	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	5	5	3	4			13	15	15	17	60
17	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3			12	14	14	16	56
18	3	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	3	4			14	14	15	17	60
19	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5			14	15	16	18	63
20	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5			15	14	16	18	63
21	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4			16	13	14	15	58
22	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4			13	13	13	14	53
23	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5			16	16	18	20	70
24	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4			14	16	17	19	66
25	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4			13	16	17	19	65
26	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4			12	13	14	15	54
27	2	3	4	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2			11	9	12	11	43
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			12	12	13	12	49
29	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1			13	7	10	9	39
30	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	4	5	1	2	5	1			8	8	19	9	44
31	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2			10	8	11	12	41
32	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2			13	8	12	11	44
33	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			12	15	16	16	59
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			16	16	16	16	64
35	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3			12	10	11	13	46
36	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	3	3			11	12	10	12	45
37	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4			12	13	14	15	54
38	2	3	4	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2			11	9	12	11	43
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			12	12	13	12	49
40	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1			13	7	10	9	39

41	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	4	5	1	2	5	1	8	8	19	9	44
42	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	10	8	11	12	41
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	12	11	13	13	49
44	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	16	13	14	12	55
45	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	16	16	15	16	63
46	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	12	11	12	12	47
47	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	16	17	18	16	67
48	1	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	8	6	6	4	24
49	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	12	12	12	14	50
50	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	7	19	19	18	63
51	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	17	15	15	14	61
52	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	15	15	16	15	61
53	1	3	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	11	16	14	15	56
54	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	14	12	12	13	51
55	4	4	2	4	4	2	2	1	3	3	3	2	2	4	2	2	14	9	11	10	44
56	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	16	17	15	15	63
57	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	17	19	19	20	75
58	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	15	14	15	16	60
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	16	15	16	16	63
60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	16	16	16	65
61	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	13	10	10	10	43
62	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	17	15	17	17	66
63	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	13	12	12	13	50
64	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	13	8	12	11	44
65	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	15	16	16	59
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	64
67	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	12	10	11	13	46
68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	12	12	12	49
69	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	13	12	12	50
70	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	13	17	17	17	64
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	15	16	17	17	65
72	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	16	16	16	63
73	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	18	15	16	16	65
74	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	13	13	15	16	57
75	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	14	13	14	15	56
76	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	13	13	14	15	55
77	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	13	13	15	16	57
78	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	14	13	14	15	56
79	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	13	13	15	16	57
80	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	3	4	15	14	15	17	61

Variable dependiente: Ética profesional docente

VARIABLE DEPENDIENTE: ÉTICA PROFESIONAL DOCENTE																					
SUJETO	Respeto a la dignidad				Responsabilidad				Autonomía				Beneficencia				D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	12	12	51
2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	13	12	12	51
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	13	13	12	12	50
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	13	13	12	13	51
5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	13	17	17	17	64
6	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	15	17	17	17	66
7	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	15	16	18	17	66
8	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	18	15	16	16	65
9	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	15	13	15	16	59
10	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	14	13	14	15	56
11	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	14	13	13	15	55
12	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	13	13	15	16	57
13	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	14	13	14	15	56
14	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	13	14	16	17	60
15	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	15	14	15	17	61
16	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	14	15	15	17	61
17	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	13	14	14	16	57
18	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	13	15	15	17	60
19	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	15	14	16	18	63
20	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	15	15	16	18	64
21	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	15	13	14	15	57
22	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	13	14	13	14	54
23	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	17	16	18	20	71
24	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	14	17	17	19	67
25	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	13	16	17	19	65
26	3	4	5	4	5	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	16	14	13	14	57
27	1	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	11	11	10	10	42
28	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	5	15	13	12	13	53
29	1	5	1	1	5	4	4	1	2	4	2	5	2	5	3	5	8	14	13	15	50
30	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	4	4	4	1	5	20	19	14	14	67
31	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	11	12	10	13	46
32	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	13	8	12	11	44
33	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	15	16	16	59
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	64
35	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	12	10	11	13	46
36	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	11	12	10	12	45
37	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	12	13	14	15	54
38	2	3	4	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	11	9	12	11	43
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	12	12	13	12	49
40	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	13	7	10	9	39

41	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	4	5	1	5	2	1	8	8	19	9	44
42	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	10	8	11	12	41
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	12	11	13	13	49
44	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	16	13	14	12	55
45	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	16	16	15	16	63
46	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	12	11	12	12	47
47	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	16	17	18	16	67
48	1	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	8	6	6	4	24
49	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	12	12	12	14	50
50	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	7	19	19	18	63
51	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	17	15	15	14	61
52	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	15	15	16	15	61
53	1	3	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	11	16	14	15	56
54	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	14	12	12	13	51
55	4	4	2	4	4	2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	2	14	9	11	10	44
56	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	16	17	15	15	63
57	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	17	19	19	20	75
58	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	15	14	15	16	60
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	16	15	16	16	63
60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	16	16	16	65
61	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	13	10	10	10	43
62	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	17	15	17	17	66
63	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	5	12	14	12	14	52
64	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	13	8	12	11	44
65	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	15	16	16	59
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	64
67	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	12	10	11	13	46
68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	12	12	12	49
69	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	13	12	12	50
70	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	13	17	17	17	64
71	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	15	17	17	17	66
72	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	64
73	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	18	15	16	16	65
74	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	13	13	15	16	57
75	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	15	14	14	15	58
76	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	13	14	15	16	58
77	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	14	13	15	16	58
78	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	14	14	14	15	57
79	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	13	13	15	16	57
80	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	16	14	15	17	62

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024

Investigador: SILVA ROMANÍ, FRIDS STIVEN

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada “Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024”, cuyo objetivo de la investigación es determinar la influencia de la gestión directiva en la ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado, del programa de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus a distancia y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución educativa “.....”.

En la actualidad, la gestión escolar y la ética profesional docente son temas de extensa discusión en el contexto pedagógico y estos se consideran importantes dentro de la institución educativa. Es justamente aquí donde se refleja la gestión del director y el comportamiento de los profesores para lograr los objetivos institucionales y los patrones de calidad pedagógica.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión directiva y ética profesional docente en dos instituciones educativas públicas de Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2024”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará de forma virtual a través de un formulario de Google. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Silva Román, Frids Stiven, email: fsilvaro@ucvvirtual.edu.pe y docente asesora M. Angélica Chávez Cornejo, email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Email:

Fecha y hora: 27/05/2024

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.