



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

**La ética profesional y gestión administrativa de los  
trabajadores de un Instituto de Educación Superior  
Tecnológico Público, Lima 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Pérez Rengifo, Eliana (ORCID: 0000-0001-8988-5180)

**ASESOR:**

Dr. Núñez Lira, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-3542-9117)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

2021

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme vida.

A mi madre, por ser ejemplo de esfuerzo  
y sacrificio para el logro de mis metas.

A mi familia por permitir apoyarme en el  
logro de este objetivo.

### **AGRADECIMIENTO**

A la Director General del IESTP ASM,  
por facilitarme los permisos para llevar a  
cabo esta Investigación.

A mi Tutor de Tesis Dr. Núñez Lira. Luis  
Alberto por sus enseñanzas.

## Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	6
<b>III. METODOLOGÍA</b>	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
<b>IV. RESULTADOS</b>	21
<b>V. DISCUSIÓN</b>	29
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	32
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	33
<b>REFERENCIAS</b>	34
<b>ANEXOS</b>	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo2: Opercionalización de variables y otros	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Base datos Instrumentos	
Anexo 5: Certificados de validez de expertos	
Anexo 6: Autorización	

<b>Índice de tablas</b>		<b>Pag</b>
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la percepción de La Ética profesional de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020	21
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de La Ética profesional de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020	22
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la percepción de La Gestión Administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020	23
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión Administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020	24
Tabla 5	Coeficiente de correlación de Spearman: Ética Profesional y Gestión Administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020	25
Tabla 6	Coeficiente de correlación de Spearman: Valores y Gestión Administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020	26
Tabla 7	Coeficiente de correlación de Spearman: Principios y Gestión Administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020	27

<b>Índice de figuras</b>		<b>Pág</b>
Figura 1	Niveles Ética Profesional	21
Figura 2	Niveles de las dimensiones Ética Profesional	22
Figura 3	Niveles de Gestión Administrativa	23
Figura 4	Niveles de las dimensiones del Gestión Administrativa	24

## Resumen

La presente investigación titulada: La Ética profesional y Gestión Administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020, tuvo como objetivo general determinar la relación entre ética profesional y la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Ética profesional y Gestión Administrativa. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo formada por 80 trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado se observa una correlación significativa alto de  $r = 0.868$ , entre Ética Profesional y Gestión Administrativa, en donde su significancia fue de  $p < 0.05$ , en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis por lo que se infiere que: Ética Profesional se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020

**Palabras clave:** Ética profesional, Gestión, Administrativa

## **Abstract**

The present investigation titled: Professional Ethics and Administrative Management of the workers of a Public Technological Higher Education Institute, Lima 2020, had as its general objective to determine the relationship between professional ethics and administrative management in the IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020. that were used were Likert scale questionnaires for the variables Professional Ethics and Administrative Management. These instruments were subjected to the respective reliability and validity analyzes, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 80 workers from a Public Technological Higher Education Institute, Lima 2020. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability to through Cronbach's alpha reliability statistic.

In the result, a significant high correlation of  $r = 0.868$  is observed, between Professional Ethics and Administrative Management, where its sig was  $p < 0.05$ , while the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted, therefore infers that: Professional Ethics significantly relacion the Administrative Management of the workers of a Public Technological Higher Education Institute, Lima 2020

**Keywords:** Professional ethics, Management, Administrative

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los efectos del dinamismo educativo a nivel internacional han conllevado a generar circunstancias concretas donde se ha dejado a un lado la ética profesional y sólo se busca el individualismo y la preocupación de lograr objetivos, donde el sector educativo destaca al docente como un recurso para obtener beneficios. El estudiante universitario se somete a capacitaciones técnicas para adaptarse a cambios en las actividades educativas, dejando a un lado la enseñanza de los principios éticos que influyan en la humanización y profesionalismo para una correcta toma de decisiones que no afecten su vida profesional y personal.

En México la formación académica a nivel superior presenta problemas dentro de la enseñanza de las condiciones humanas que influyen en el profesional para que pueda dar un criterio ético que logre mejoras significativas dentro de los procesos y actividades profesionales. En base a esto las actitudes culturales y el comportamiento son prioridad social que han llevado a diversificar el sistema educativo para no descartar la enseñanza de las prácticas éticas dentro de la civilización.

La ética profesional es parte de las necesidades inmediatas dentro de la enseñanza en las universidades ya que se busca aumentar la calidad del comportamiento del estudiante. Esto se manifiesta progresivamente en diferentes países como por ejemplo Chile, que dentro de su programa de educación superior y las políticas de interculturalidad se busca un incremento de la autonomía y determinación del profesional para que sea competitivo y eficiente sin dejar a un lado la calidad ética dentro del campo empresarial.

En Latinoamérica, la UNESCO (2015, p. 43) sostuvo que el ámbito de las políticas dirigidas a directores atraviesa diversas etapas rumbo a la instauración de políticas que apoyen la gestión administrativa, encontrándose mejor posicionados Colombia y Chile, en comparación a Brasil, Ecuador, México, República dominicana y Perú. Otro problema es que los países no han adoptado un enfoque sistémico en esta clase de políticas, por lo cual se dejan de lado campos decisivos para consolidar la gestión del directivo (UNESCO, 2017). El problema entonces es global y se enmarca rotundamente en las políticas de estado de los países.

En Perú, los problemas éticos profesionales son críticos pues existen secretarías en las instituciones educativas que desvirtúan la importancia de manejar principios y valores para asegurar el desarrollo de una actividad de manera coherente y responsable y de esta manera regular las actividades que se realizan en el ámbito laboral. En este sentido es pertinente considerar que se debe de contar con secretarías preparadas que sean capaces de manejar de la mejor forma el rol asignado, que apliquen la ética profesional y logren una excelente imagen y comentarios favorables de sus usuarios para direccionar a la empresa hacia el éxito.

En Perú la ética profesional está normado por el Código de Ética de la Función Pública Ley N° 27815, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal; a pesar de ello es un problema que no se ha prestado especial atención al código de ética, para establecer una posición definida sobre la forma de introducir su estudio dentro de la educación superior. Esto genera que el estudiante no maneja una adecuada base axiológica, debido a que sólo se enfoca en su preparación bajo aspectos académicos y científicos para el desarrollo de conocimientos, dejando a un lado el fortalecimiento integral de los principios sociales y humanizados que son importantes en el campo educativo. En el Perú, la más reciente Evaluación de Desempeño en directores de educación superior fue un 31% y en estos fueron los porcentajes más altos de directores desaprobados (Ministerio de Educación [MINEDU], 2018). Así mismo, se obtuvieron niveles deficientes o muy deficientes en las siguientes áreas: 61% en Monitoreo del trabajo docente, 59% en trabajo personal, 40% en Clima institucional, 33% en Seguridad y salubridad, 31% en Gestión transparente de los recursos financieros y 21% en Gestión de recursos educativos (MINEDU, 2018).

Estas cifras corroboran la problemática que según referencias verbales de muchos trabajadores existe en sus centros de trabajo, concibiendo así que la gestión administrativa de la institución probablemente sea un reflejo de la forma en que el director lidera la institución. Con ello, se ve la importancia del presente estudio, puesto que se podrá ver cuál es la gestión administrativa que hace falta promover para una mejor administración de las instituciones de educación superior del estado sin la necesidad de realizar gran inversión económica por

parte del estado. Al respecto Ruiz (2014) señala que los sistemas educativos en muchos países son ajenos a la demanda de la sociedad contemporánea; sin embargo, esta situación podría mejorar si somos capaces de idear el escenario y clima adecuado que faciliten a directores, docentes y trabajadores ser autónomos en la manera de atender las necesidades que los estudiantes tienen en sus aprendizajes, esto implica que ambos actores sean eficientes para motivar y hacer participar a toda la comunidad educativa. Esto concuerda con lo que manifiestan Pont et al. (2008) acerca de que el rol de director que cumple y facilita la creación de óptimas condiciones para un proceso de enseñanza eficaz, siendo su trabajo el de gestionar a los docentes y trabajadores, quienes también son agentes facilitadores dentro del moldeamiento de la enseñanza dentro de las aulas.

La necesidad de incluir la enseñanza de la ética profesional es parte de un proceso constructivista del perfil de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020, que carece de conocimientos sobre los principios éticos a nivel de gestión administrativa afectando su formación académica y que además influye en el bajo nivel de bases axiológicas que ayuden al desenvolvimiento laboral.

De acuerdo al diagnóstico y pronóstico de las variables de estudio se formula como **problema general**: ¿Qué relación existe entre ética profesional y gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020?. Como problema específicos: ¿Qué relación existe entre valores, principios, deberes y gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020?

La presente investigación se justifica según, Hernández (1991) en lo siguiente: se desarrolla una investigación según el motivo: considera la importancia que tiene en la Gestión Pública, de acuerdo a la opinión de cada persona. **Justificación Teórica** se sustenta en el propósito de la investigación la cual se realiza con el objetivo de generar nuevos conocimientos sobre la relación entre ética profesional y gestión administrativa, analizando teorías referidas al tema de investigación, cuyos resultados se sistematizarán en una propuesta, que se incorpora como conocimiento a la ciencia en materia educativa. **Justificación Práctico** los resultados a los que se arribó permitirán ayudar al personal a realizar sus funciones teniendo como base el prestigio institucional. Además nos permite conocer la relación, comprobar las hipótesis

planteadas fomentando nuevas investigaciones lo cual permitirá fortalecer los indicadores de gestión en administración educativa institucional y promoverá el compromiso de proporcionar un mejor servicio, orientado al prestigio institucional y **Justificación metodológica:** El tipo de estudio es cuantitativo, de método básico descriptivo transversal y los cuestionarios han sido evaluados por expertos, podrán ser utilizados en otros estudios de investigación, cuyos resultados consolidan concepciones doctrinarias de la sociedad.

Siendo el propósito que en toda investigación se cumpla el **objetivo general:** Determinar la relación entre ética profesional y la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020.y como objetivos específicos: Determinar la relación entre valores, principios, deberes y la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

Como soluciones tentativas al problema de investigación se evidencian las hipótesis en un trabajo académico científico, es el medio mediante el cual se formula el planteamiento del problema de investigación. (Bernal 2010).

**Hipótesis general:** La ética profesional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020.y como hipótesis específica 1: Los valores se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020; hipótesis específica 2: Los principios se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020 y hipótesis específica 3: Los deberes se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

## II. MARCO TEÓRICO

En el Perú va en nuestra realidad del país se establece un problema en las instituciones estatales. Es necesario el orden ético y moral por parte de los representantes, en ese sentido, las propuestas de ley de Poder Ejecutivo siempre deberán mejorar el sistema hasta ahora no fueron eficientes. El tema más importante es la corrupción y la falta credibilidad en las autoridades. El Estado Peruano está prácticamente lleno de corrupción, la institucionalidad ha sido cubierta por una sociedad carente de valores morales, donde el Congreso del Perú, los Poderes Judiciales y la Fiscalía de la Nación tienen niveles de desaprobación ciudadana muy altos.

El estado de arte de las variables de estudio se evidencian en los hallazgos de otras investigaciones referidas en antecedentes nacionales, y para Calzada (2017), Ética profesional y calidad del servicio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Señor de los Milagros, de Huánuco, para el año 2017. Por eso desarrolla un estudio con enfoque cuantitativo de la su objetivo es determinar de qué modo la ética profesional se relaciona con la calidad de servicio que brinda dicha cooperativa de ahorro y crédito. Concluye que existe una correlación  $r_s = 0.687$ ,  $p < 0,05$  entre valores de la ética profesional y calidad de servicio, sostiene que es plena en el trabajo que realizan los trabajadores de la institución financiera de su estudio. De ahí que elabore una serie de recomendaciones orientadas a implementar estrategias que profundicen en la asimilación de la ética por parte de los trabajadores. Estas estrategias se pueden implementar a través de charlas y talleres vivenciales que abran el espacio reflexivo en los trabajadores y los haga caer en la cuenta de la importancia de la ética en su quehacer. En este sentido es pertinente considerar que se debe de contar con personal que sean capaces de manejar de la mejor forma el rol asignado, que apliquen la ética profesional y logren una excelente imagen y comentarios favorables de sus usuarios para direccionar a la empresa hacia el éxito.

Bao (2020). Administrative management and quality of service perceived by users of a postgraduate school, Huánuco-Perú. Como objetivo establecer la relación de calidad de servicio y gestión administrativa. El de educación en las instalaciones de formación educativas particulares del Cusco de San Sebastián, la población de estudio fue conformada por 45 centros educativos de formación inicial. Usó el cuestionario como instrumento. La muy buena gestión

administrativa es afirmada por el 28% de la comunidad educativa presentando muy buena calidad de servicio al 95% según resultado de la prueba chi cuadrado  $\chi^2=14.0085$ . Entre las dos variables se logra determinar su interrelación utilizando el coeficiente de Spearman dio 34.8%. La prueba de Spearman indica el valor de 0.780 existiendo una correlación muy fuerte entre ambas variables. Definitivamente existe correlatividad de ambas variables usando la estadística se afirma que el 28 % de la comunidad educativa presenta muy buena calidad educativa.

Esquivel & Huamani (2016) sobre ética profesional y gestión administrativa realizada en entidades del nivel inicial del sector privado en Cusco en el año 2016 su propósito fue identificar si gestión y servicio tienen relación, su diseño fue correlacional, se tomó como población un número de 45 instituciones de nivel inicial, el instrumento utilizado fue una encuesta aplicada a la muestra seleccionada. La investigación arrojó como resultado que el 28.9% de la población encuestada afirma que hay una gestión administrativa muy buena porque existe buena calidad en el servicio que ofrecen, la confiabilidad es buena porque alcanza el 95% usando una prueba estadística. El resultado final relaciona significativamente la administración con los servicios impartidos en instituciones privadas del nivel inicial, de igual modo se encontró que el grado de relación con el coeficiente Spearman 0, 842 entre ética profesional y gestión administrativa, lo que demuestra que la ética mejora cuando mejora la administración. Los autores concluyen que la ética profesional no es un proceso de manera externa que se puede obligar o imponer mediante capacitaciones, a su vez concluye con la teoría de que el hombre mediante su formación de vida adquiere la ética para su profesión y sus convicciones.

Nole, J. (2016) en su tesis refiere que la Gestión administrativa y calidad el servicio de un colegio en Lima, establece como propósito de investigación identificar si gestión en educación y servicio con calidad se relacionan dentro de la institución educativa Unión. Su estudio es correlacional, tomo como muestra representativa a 64 profesores. en sus observaciones de las prácticas directivas se detalla en un estudio de caso que recae en una institución privada que se encuentra ubicado en la capital chilena, utilizando procedimientos cuantitativos. Se utilizó como instrumento un cuestionario que tenía 31 ítems el cual permitió medir cada atributo. Se procesaron los datos con técnicas. Del estudio se

concluyó que se relacionan de modo directo y positivo, su calidad del servicio será mejor cuánto mejor sea la Gestión Educativa. Además estudio fue de carácter cualitativo porque se analizó el problema y determinó la causa que estaba afectando a la población en estudio, a través de las técnicas utilizadas como las encuestas dirigidas a los usuarios.

Núñez & Lozano (2017) realizó un estudio referido a la asociación entre gestión administrativa y servicio en el colegio de Ingenieros en La Libertad, tuvo como finalidad analizar si el servicio brindado al cliente como resultado de una buena administración se relacionan, con un tipo de investigación descriptiva analítica y correlacional y se usaron 27 personas seleccionadas como muestra representativa, el instrumento usado fue la encuesta con la cual se determinó la relación que existía. Resultando que esta relación es positiva y moderada. Finalmente se estableció que existe una relación con influencia significativa.

Ahón, F (2019) en su tesis referida a la administración institucional orientada a un servicio de calidad que brinda la UGEL N° 03 en Trujillo 2019, cuyo propósito fue hallar si se relacionaban una buena administración institucional y el servicio de calidad ,cuyos resultados se aplicarán en la mejora continua. Para lo cual se empleó la investigación aplicada, cuantitativa, no experimental, diseño transversal, correlacional. Se tomó como muestra 50 personas. En primer lugar se elaboraron los instrumentos que servirán para recoger, se validaron con juicio de experto, para aplicarse en las dos variables. La conclusión final existe relación alta y directa con la calidad de servicio

Chávez (2016) su investigación sobre gestión administrativa que mejoran la eficiencia y eficacia al administrar centros de educación técnica productiva en Trujillo. Estos centros (CETPRO), orientan su aprendizaje a desarrollar competencias laborales de acuerdo con el actual mercado, cabe indicar que son organizaciones en crecimiento y adaptación. El propósito del estudio fue mejorar las capacidades en gestión administrativa de los CETPRO en la Provincia de Trujillo a partir de la implantación de un modelo de gestión de procesos. La conclusión es que el modelo propuesto muestra mejoras importantes en la administración de estos centros, demostrándose la hipótesis que la gestión de procesos mejora la eficiencia y la eficacia de la administración en Centros de Educación Técnica Productiva en la Provincia de Trujillo.

A nivel internacional en USA, durante el mandato del presidente Richard Nixon, en el ámbito público la ética surge con mayor importancia en la década de los 70, sobre el caso Watergate concluyó con la renuncia del presidente y de los funcionarios que tenían conductas inmorales. (Nadal, 2018)

Destacan tres estudios. Dos de ellos estudian la ética profesional en ámbitos formativos (Barragán 2017 y Candás 2019) y nos enseñan que es posible formalizar, a través de un trabajo académico, la asimilación de la ética profesional que realizan los estudiantes en su proceso formativo Cobo (2018). El tercer estudio (Tutillo 2017), por su parte, se concentra en la asimilación activa de la ética en el ejercicio profesional ya operante y en curso, indagando en estrategias que permitan fortalecer la ética en la práctica profesional. En ese sentido, estos estudios resultan inspiradores para la presente investigación y nos proveen de herramientas críticas para ocuparnos, más adelante, de nuestro objeto de estudio, tal como ha sido delimitado para la presente investigación.

Barveran (2019) tuvo como objetivo general determinar la relación entre La ética profesional y la imagen corporativa de las secretarías del Patronato Municipal de la Ciudad de Manta año, 2019. El objetivo que direccionó este trabajo fue determinar la ética profesional de las secretarías y la imagen corporativa del Patronato Municipal de la Ciudad de Manta. En este estudio se tomó como campo la ética profesional de las secretarías del Patronato Municipal de la Ciudad de Manta y como objeto la imagen corporativa de esta organización. La población estuvo conformada por los miembros en el Patronato Municipal de la ciudad de Manta y la muestra seleccionada fueron 40 usuarios entre ellos usuarios internos y externos y 7 secretarías de esta entidad. En la elaboración de aplicó se el análisis documental bibliográfico en donde se comparó y amplió diferentes perspectivas sobre la temática que este trabajo ocupa; las técnicas para la recolección de los datos que fueron las encuestas realizadas a las secretarías, usuarios y al personal administrativo. En su conclusiones se encontró una correlación  $r_s = 0,788$ ,  $p < 0,05$  entre principios de la ética profesional y la imagen corporativa.

Ochoa y Pérez (2019), en su artículo titulado “Gestión administrativa, y mejora de la convivencia escolar”, México. Además de ser de tipo descriptivo, pasando de un diseño no experimental a experimental después de 6 meses de desarrollar la investigación, ya que se implementó el programa de APS. También

usa bibliografía adecuada de forma exhaustiva se logra evidenciar la problemática central que se manifiesta en la contradicción que existe en los documentos de la gestión contra los estudios realizados utilizando procedimientos cuantitativos.. Para ello se usó 117 estudiantes de tres escuelas públicas de Queretamo-Mexico, ya que se implementó el programa de APS. A manera de conclusión se tiene que: Al implementarse esta estrategia del programa aprendizaje servicio, se observó una mejora en el clima escolar, además que se modificó algunas prácticas pedagógicas. Para concluir se llegó a saber que para lograr la transformación total se debe ejecutar practicas escolares y políticas de gestión.

Vivero (2018) La tesis de post grado previo a la obtención de grado de magister en Ciencias de la Educación Mención Secretariado en Español, de la Universidad Técnica de Ambato, la autora Norma Vivero realizó su investigación en el tema: “La ética profesional incide en el desempeño laboral, al final de su trabajo concluye que existe una correlación  $rs= 0, 698$  entre deberes de la ética profesional y el desempeño laboral de las secretarias limitando el mejoramiento del servicio por competencias y valores. También un desempeño adecuado de forma exhaustiva se logra evidenciar la problemática central que se manifiesta en la contradicción que existe en los documentos de la gestión contra los estudios realizados utilizando procedimientos cuantitativos. Mediante este estudio se busca generar un diagnóstico con información de amplio consenso y validado considerado para la mejora y la instalación de prácticas instruccional, los que junto con los fundamentos teóricos van a respaldar la identificación del problema, logrando posteriormente formular propuestas de como mejorará la situación en esta institución educativa.

Vivar y Rivera (2019), en su tesis titulada “La gestión administrativa y su relación en la convivencia escolar” de Guayaquil. Siendo el objetivo principal indagar como la convivencia, los actores educativos de la educación básica regular están comprometidos e involucrados para que todo este tiempo que son diez años de experiencia e implementación puedan ser adoptadas a cada una de las realidades singulares y así contribuir con el cambio, implementando formas distintas adecuadas a nuestros días, e innovando de esta manera. Así se tendrá la oportunidad de lograr objetivos mejores dentro del mismo sistema educativo pudiéndose lograr mejores estrategias que optimicen los logros en la

educación pública mexicana. Así mismo las escuelas de país de México se refieren a implementar una metodología que representen los cambios históricos de este país centro americano. A manera de conclusión se obtuvo una correlación  $r_s = 0.785$  entre gestión administrativa y convivencia escolar además se debe diseñar un código de ética para su respectiva implementación, ya que se observó la falta de normas éticas en la institución educativa.

Andrade, Hamza y Duarte (2017). "Business Ethics: International Analysis of Codes of Ethics and Conduct". El objetivo que presenta el artículo es analizar las diferencias de comportamientos éticos entre dos empresas en Brasil. La conclusión a la cual se llega es que la ética profesional formalizar al comportamiento esperado para los gerentes y empleados de las organizaciones proporcionando orientación que establece la interacción entre los colaboradores Anchaluzia y Machado (2018). La ética profesional como formación académica de los estudiantes de comercio exterior. Propuesta: seminario ética comercial internacional. Universidad de Guayaquil. Debido al desconocimiento que tienen sobre la ética profesional. Para comprender los factores causas – efecto. Se realizó una investigación bajo la modalidad de campo y bibliográfico, con el fin de cumplir con un enfoque cuantitativo en el que participaron estudiantes, director y docente, debido a que se realizó una encuesta bajo la escala de Likert y de un total de diez preguntas y una entrevista a profundidad de cinco preguntas que ayudaron a obtener datos generales que fueron analizados bajo el método analítico – síntesis e inductivo – deductivo, dichos resultados permitieron establecer la viabilidad de la propuesta de un seminario sobre ética comercial internacional como medio de solución de enseñanza.

Estudios internacionales realizados por Geva (2016) en su tesis, cuya conclusión fue que la educación en valores son necesarios para el desarrollo personal y social, propone una formación ética en valores, activa, justa e inclusiva. Además se recomienda educar una ciudadanía en igualdad y solidaridad basada siempre en la ejecución de los valores y derechos humanos, por otro lado Frias (2018) concluye que la necesidad de tener un código de ética nace en la práctica diaria.

Por otro lado, Gallegos (2016) en la tesis doctoral, para sustentar académicamente el conocimiento de Doctor, tuvo como objetivo la relación entre la ética pública y el desempeño profesional en el Ministerio Público, mediante la

difusión de un programa de Ética, dicha conclusión e indicando que esta conclusión y fomentó el mejoramiento del nivel de ética entre los fiscales, también se recomendó que los Programas de Ética se deben desarrollarse e implementar en todos los ministerios a nivel nacional del país.

Las teorías que sustentan la variable ética profesional, se sustentan en el Código de Ética de la Función Pública Ley N° 2785, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, así mismo Ibarra (citado por Cosaca, Argota, Celi, Campos y Méndez, 2016, pp. 234 - 235), la ética profesional es una manifestación que facilita el logro del bienestar social y que coopera en la preparación de un profesional. Igualmente permite que el profesional sienta compromiso con la labor que realiza logrando mejorar las situaciones que se vive en la sociedad.

También, Oakley y Cocking (citado por Bolívar, 2005, p. 96), la ética profesional comprende una serie de principios morales actuando de manera correcta lo que forma parte de una ética aplicada, con en muchos casos que se suele llamar deontología, se puede observar entonces que la ética muestra un sentido más amplio, sin restringiendo los deberes y obligaciones que cada profesión indica.

Por otro lado, en cuanto a los conceptos de la ética profesional, se encuentra Prado (2002) quién determina que la ética profesional debe concentrarse en los valores y principios desarrollados por parte de las personas, ya sean profesionales (p.28). Así mismo García y Torres (2011) establecen como un conjunto de normas y conceptos que estimulan a conducir de manera apropiada la conducta de una persona promoviendo comportamientos de la profesión que ejerce (p.45).

Con respecto a la primera dimensión de esta variable tenemos a los valores el cual según García (2018) define que los valores de una empresa son claves corporativas que se transmiten a todos sus integrantes, influyen en las normas de comportamiento y constituyen en una guía del accionar de la persona dentro del área (p.297).

De Zan, define que: Las prácticas y experiencias de enseñanza y cultura de los valores vividos de una persona o de una comunidad, están relacionados se relaciona con el modelo de vida virtuosa. (2004, p.17).

Es así que se toma como primer indicador el compromiso, que según García (2018) define que es una obligación contraída, algo que nos une emocionalmente y mentalmente a alguien, o alguna forma de actuar (p.25). Como segundo indicador se tiene a las conductas lo cual según García (2018) definieron como la adecuada forma de comportarse ante una determinada situación (p.87).

Como segunda dimensión tenemos a los principios, lo que para Montoro, Díez y Martín (2014) sostienen que, los principios éticos que prevalecen en la empresa determinan su nivel de responsabilidad social, pues sirven de empuje para un comportamiento sensato (p.19).

De Zan, afirma que en algunos que en los países como Estados Unidos, Perú y Venezuela, todos los códigos de ética analizados establecen como principio fundamental en su elemento 1 y elemento 2 son: independencia e imparcialidad, son importantes porque establecen durante el ejercicio del cargo, lo que requiere de tomar decisiones, donde se presenten interferencias ni presiones, por tanto en el país de Venezuela, en cambio las autoridades deben establecer las mejoras. La acción humana está relacionada con los principios fundamentales de una ética y están consideradas universalmente. (2004, p.13).

Teniendo como primer indicador a los comportamientos, que para Alles (2015) el comportamiento de una persona es el resultado de su motivación y situación. Comportamiento = Motivación x Situación. Si se saltea la situación o la motivación se alterará comportamiento (p.158). Como segundo indicador está la responsabilidad, que para Alles (2015) es la disposición de descubrir ciertos agrados en el trabajo que realiza obteniendo óptimos resultados, con ello demostramos preocupación por realzar las tareas con precisión respetando las normas en el ámbito de la organización (p.191).

Como tercera dimensión de esta variable están los deberes lo que Chávez, Bustos, Infante y Benavides (2015) manifiestan que los deberes o códigos éticos ayudan a regular los comportamientos de las personas en diversos entornos sociales, son principios muy puntuales de lo que hay que hacer (p.120).

De Zan, considera que: La corrupción siempre está presente en la toda sociedad, la persona durante el desarrollo del cargo siempre tiene funciones y cumple deberes, siempre se encuentran presente los actos de fraude, evasión impositiva tributaria al Estado, actos de LA discriminación racial. Por lo tanto, el

aprovechamiento y utilización de los cargos públicos para el enriquecimiento personal, u otras ventajas para familiares y amigos no constituye el cumplimiento de sus deberes, lo que se demuestra una falta total a la ética profesional del empleado público. (2004, p.208).

Presentando como primer indicador a las capacidades, Alles (2015) manifiesta que capacidades se entiende a aquellas cualidades que hacen posible un funcionamiento adecuado en la sociedad, incluyéndolas habilidades de uno (p.127). Como segundo indicador, normas que para Alles (2015) define que son un conjunto de reglas que las personas deben seguir y se crean para que las personas puedan beneficiar de ellas y participen de una sociedad, organización o grupo familia (p.144

Las teorías que sustentan la segunda variable gestión administrativa. Definiremos en primer lugar gestión. Al respecto Alvarado (1999) afirma que consiste en utilizar los bienes para ejecutar acciones en una organización. Otros autores como Hernández & Pulido (2011) refieren que la gestión desarrollada a nivel del pensamiento se concibe como un proceso creativo de las personas preparadas que reúnen habilidades y competencias para gerenciar y guiar organizaciones. De lo anterior podemos decir que gestionar es conducir una organización mediante acciones que involucran creatividad preparación y habilidad. Lo mismo manifiesta Ballina (2000) quien afirma que consiste en dirigir al talento humano y usar adecuadamente todo tipo de recursos disponibles en la consecución de objetivos planificados.

Asimismo para Dávila (2001) es manejar los insumos con la finalidad de lograr metas institucionales. Para Certo (2001) administrar es dirigir la forma en que trabaja el personal para lograr objetivos .Asimismo Ramírez (2002) afirma que administración comprende fases con tareas definidas que van desde planificar, organizar, dirigir coordinar y controlar. En otra definición es la coordinación integrada en las actividades que van a desarrollar las personas manifestado por Robbins & Coulter (2000). Según Lujambio (2010) se refiere a coordinar con el capital humano, usar adecuadamente bienes, tiempo, capitales, velar por la seguridad, aseo, comunicar información, velando por el cumplimiento de normas y hacer el monitoreo. Para Chiavenato, (2007) es el proceso de planificación, organización integración, dirección y control de los recursos de

diversa índole de una organización, para obtener máximo beneficio y alcanzar sus metas.

Para Vázquez et al.(2010) está referida a coordinar con los empleados, usar adecuadamente los materiales , el capital financiero, velar que instalaciones reúnan condiciones de limpieza y ser seguras con una comunicación eficiente, verificar que se cumplan las leyes con el monitoreo constante. Otros autores como Yámbar (2013) afirman que se refiere a planificar, organización del trabajo, manejar el capital, los trabajadores y la comunicación. Asimismo para Moran, (2016) es el conjunto de fases por el cual se dirige el trabajo de un grupo de personas en el afán de cumplir los objetivos previstos. Chiavenato (1995) dice que es usar racionalmente los recursos a fin de obtener los fines organizacionales. Para Amaro (2010) gestionar administrativamente consiste en conducir una organización que recibe el nombre de sistema.

Asimismo Pacheco (2018), afirma que en una institución educativa la gestión administrativa el Director General establece la estructura física, uso de espacios y recursos para garantizar el mejor desempeño dentro de las instituciones educativas en base a la calidad de las decisiones y el esfuerzo económico realizado por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014), en la cual se establece recursos económicos es decir los presupuestos económicos de para poder satisfacer las necesidades de dotación de útiles de oficina, útiles de limpieza y desinfección, equipos tecnológicos, carpetas, puesto que siempre el cargo de Dirección se desarrollan de manera deficiente por la falta de capacidad gerencial. Asimismo, de acuerdo al perfil profesional carecen casi siempre de formación administrativa (Planeamiento, Dirección, Organización), así como del conocimiento sobre técnicas y herramientas de soporte para tomar decisiones.

Para Calero (2016) el enfoque clásico de administración permite examinar la gestión a partir de dos criterios basados en la problemática de cada uno de ellos. El primero, de la administración científica, se concentró en los que gestionan a nivel inferior encargados de resolver problemas diarios Existe la teoría clásica sobre administración propuesta por Fayol (2011) que afirma que en administración los componentes son: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar que en una institución son acciones que se desarrollan de la siguiente manera: La planificación consiste en pronosticar a futuro y diseñar un plan donde la visión en un determinado plazo de la organización esté sistematizada. La

organización se relaciona con el capital humano y material de la entidad. La dirección es conducir el trabajo del personal orientándolo oportunamente. La Coordinación, busca armonizar las actividades orientadas a conseguir los objetivos previstos. Controlar, es la verificación de la ejecución de las actividades acorde con la planificación. Estas actividades que se han descrito líneas arriba hacen que la administración de una organización sea sistemática. Allí radica la importancia de que los directivos dirijan estos procesos con democracia y participación entre trabajadores.

Para Calero (2016) el enfoque clásico de administración permite examinar la gestión a partir de dos criterios basados en la problemática de cada uno de ellos. El primero, de la administración científica, se concentró en los gestores de niveles inferiores que han de resolver los problemas cotidianos de la fuerza laboral. El segundo, la teoría clásica de la organización, concentrado en la alta dirección que resuelve problemas de rutina en la gestión institucional. Esto constituye el núcleo disciplinario y el proceso de gestionar que debe ser manejado por los administradores.

La administración en educación presenta las siguientes dimensiones: *Planificación*. Para Goldstein, en la cita de Hernández & Pulido (2011) afirma que planificar es pronosticar cómo será la organización en el futuro estructurando los mecanismos que permitan lograr ese futuro. Según Gómez (1994) refiere que en esta dimensión administrativa se hace una reflexión de las experiencias anteriores y se proponen planes novedosos. Para Guzzo (2008) la planificación es plantear metas, diseñar mecanismos y acciones para el logro de los propósitos. Según Alarcón (2013) consiste en alcanzar los objetivos organizacionales determinando acciones previamente. Asimismo García (2011) dice que planificación es la elaborar acciones y ordenarlas de acuerdo a su pertinencia en un plan.

La planeación representa tomar todas las precauciones para llegar al objetivo la, mejor manera los encargados son los gerentes, estos estarían definiendo objetivos, estrategias, siendo de su responsabilidad estructurar el trabajo.

Organización. Según Stoner (2000) dice que organizar es distribuir el trabajo, asignar recursos al personal, que sean necesarios para el cumplimiento de tareas asignadas. A esto se suma Alarcón (2013) refiriendo que la

organización consiste en asignar funciones. Según Robbins & Coulter (2000) organizar hace más fácil que lo planificado se cumpla, por ello señala que debe existir una estructura comunicacional en la organización. Para Chiavenato (2004) organizar consiste en la determinación, sistematización y diseño de cómo estarán estructurados los estamentos que se encargan de administrar, de modo que se pueden determinar los recursos, y asignar labores a los trabajadores. Hurtado (2008), define que: “Como concepto de la dimensión Organización, la institución educativa debe en todo momento lograr los objetivos, siempre han tenido en cuenta la base a de la estructura, en la cual se intervienen directamente los trabajadores de acuerdo y según sus funciones y responsabilidades mediante sus puestos de trabajo, para el desarrollo y lograr su meta educativa”. (p.48)

Dirección. Según Fayol (2011) dirigir es conocer los recursos de la empresa y orientar el trabajo de los empleados para que el sistema organizacional funcione bien. Para García (2011) la dirección consiste en guiar un grupo de individuos que realizan diversas actividades en una institución o empresa. Hampton, dice en una cita en Hernández & Pulido (2011) es guiar con un liderazgo adecuado, buena comunicación y motivación las actividades de la organización, para Guzzo (2008) es motivar a los trabajadores e influir en ellos a fin de que realicen sus funciones en forma óptima a través de una buena comunicación y la solución de conflictos y armonizar acciones, sincronizarlas e uniformizarlas de modo que se logren los objetivos al unificar las acciones. Según Moreno (1991) la dirección es observar cómo funcionan las dependencias bajo su mando, buscando obtener resultados planteados. Coordinación. Para Stoner (2000) se relaciona con integrar las actividades de distintas áreas, para lograr los objetivos propuestos. Hurtado (2008), define que: “Como concepto de la dimensión Dirección, la institución educativa debe lograr ejecutar los objetivos planeados con una buena implementación a través del recurso humano; dirigido por el DIRECTOR como líder del Grupo Humano de la Institución Educativa, a través de una Gestión en forma eficiente. Así como la administración que conduzca al logro de formar estudiantes de nivel técnico”. (p.48).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se da dentro del paradigma positivista, que busca hechos o causas con independencia del estado subjetivo de los individuos. El investigador busca desprenderse de sus propios valores, de su orientación política, ideológica, sus concepciones acerca del bien y el mal, de lo justo y lo injusto, de lo que deseamos para nosotros y los otros. Hernández *et. al* (2014). El método estadístico es el hipotético deductivo, puesto que se usa inferencias deductivas con el objetivo de arribar a conclusiones particulares a partir de hipótesis para luego obtener su comprobación. Carrasco (2013). Esta indagación se centra en ser de enfoque cuantitativo. Al respecto Hernández *et al*(2014), afirmaron el estudio cuantificando la información teórica en escalas numéricas para su posterior recolección, para poder medir y el analizar estadísticamente y probar teorías. Se precisa, es de tipo básica, como indica Valderrama (2013) afirma que busca no modificar la realidad que se está viviendo actualmente, es así que se considera que el estudio es de legítimo y que parte desde un modelo teórico y al utilizarlo se necesita que se propongan teorías nuevas o bien sea modificando las que existen para que el conocimiento de la ciencia se incremente cada vez más. Es importante resaltar al diseño empleado no experimental, por ello Hernández *et. al* (2014) este estudio no se manipula las variables de investigación todo se observa tal como sucede en la naturaleza. Por consiguiente, es Transaccional: puesto que no estamos alterando ningún factor para obtener algún resultado, solo estamos describiendo información de un ente, en un determinado tiempo, en su estado natural. El cual contiene dos variables, estudio de análisis, y donde se busca establecer si hay algún tipo de relación significativa, es decir, demostrar si una variable depende de otra. Así mismo, fue de corte transversal, debido a que se recolectó cada dato del estudio en un tiempo único y determinado teniendo la finalidad de realizar descripciones de cada variable e indagar las incidencias e interrelaciones. Es de nivel correlacional, de acuerdo a Hernández *et al.* (2014) tiene como finalidad demostrar y comprobar la incidencia entre variables o los datos obtenidos de ella. Dichos autores expresan que, a menudo se encuentran nexos entre dos o

más elementos en la vida diaria. (Ver anexo Diagrama esquemático del nivel correlacional)

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Definición conceptual ética profesional.** Bolívar (2005, p. 96), la ética profesional comprende una serie de principios morales actuando de manera correcta lo que forma parte de una ética aplicada, con en muchos casos que se suele llamar deontología, se puede observar entonces que la ética muestra un sentido más amplio, sin restringiendo los deberes y obligaciones que cada profesión indica.

**Definición operacional.** La ética profesional está caracterizada que os indicadores se generan las ítems, cuestionario que se a los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020, en sus tres dimensiones: valores, principios y deberes. Contó con 27 preguntas con escalas de Likert

**Definición conceptual de gestión administrativa.** Hurtado (2008), define a la gestión administrativa, en una organización los administradores se cualifican medir en la función del grado en que se cumpla o no el proceso administrativo.

**Definición operacional.** Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Ramos (2018) adaptado por el investigador y estuvo conformada por tres dimensiones: planeación, organización y dirección Contó con 27 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos.

### **3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población censal constituye una agrupación de elementos que contienen las mismas especificaciones de las cuales se va a estudiar. Baechle. (2007) expreso, es el total elementos que se van analizar en un ambiente específico y que están vinculado al fenómeno estudiado. La población fue de 80 trabajadores de un ISTP, Lima 2020, Teniendo en cuenta lo expuesto por Carrasco (2013), quien cita a Hernández, Fernández y Baptista (2014), Si la población es igual o < a 100 sujetos, el estudio debe ser aplicado al cien por ciento de la misma sin necesidad de realizar cálculos muestrales, garantizando con ello una confiabilidad mucho mayor y un margen de error mucho menor, por lo que no se tiene muestra, en todo caso se tendría una población censal.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Se empleó la técnica de la encuesta para saber las posibles preguntas de los empleados, dichas preguntas estructuradas de manera tal que pueden quedar a la disposición de los encuestados. Hernández et. al (2014) la técnica son los procedimientos adecuados para la recolecta de información en determinados momentos.

Se emplearon cuestionarios para las variables ética profesional y gestión administrativa Hernández, et. al (2014) expresaron que son los recursos empleados por el indagador para el registro de información o datos sobre cada variable del estudio. Siendo las preguntas cerradas en la escala de Likert. Los cuestionarios validados por expertos, siendo el dictamen obtenido para los dos instrumentos, que es aplicable (Ver Anexo 5). Por otro lado, la confiabilidad de los instrumentos fue alta. Según Hernández, et. al (2014), es el nivel obtenido al emplearlo en los mismos sujetos u objetos, estos deben producir similares resultados. Siendo los resultados de la prueba piloto; para ética profesional el alfa de Cronbach fue 0,939 evidenciando una alta confiabilidad; y la confiabilidad para la gestión administrativa fue de 0,951 denotando una alta confiabilidad (Ver Anexo 5).

Las fichas técnicas de los instrumentos ética profesional y gestión administrativa (ver anexo 2).

### **3.5. Procedimiento**

El estudio se hizo por las dos variables ética profesional y gestión administrativa a las que se aplicaron dos cuestionarios a la IESTP, Lima 2020, Los trabajadores respondieron los cuestionarios, según la escala ordinal para cada uno de los ítems. Luego, se procedió a analizar la estadística para cuantificar los resultados de los datos obtenidos en el análisis de los estadísticos descriptivos hasta comprobar las hipótesis

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se realizó con el programa estadístico SPSS.V 25. Primeramente, se recolectó los datos mediante los instrumentos para posteriormente realizar una base de datos en Excel, posteriormente con el software SPSS V- 25, se obtuvieron los estadísticos descriptivos mediante la obtención de tablas de frecuencias y porcentajes, con sus respectivas figuras porcentuales de acuerdo a los niveles asignados; finalmente se desarrolló la estadística inferencial

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se desarrolló de acuerdo al protocolo de investigación científica, fue autorizado por el asesor mediante la recolecta de información, en donde se empleó la encuesta por medio de dos cuestionarios el cual es uno para cada unidad de análisis investigado. En esta investigación participaron 80 trabajadores sin embargo, en todo momento integraron la muestra de estudio, así mismo, se resguardó la respuesta de los instrumentos sin juzgar si fueron adecuadas para el participante, se mantuvo la ética y honestidad de cada valor y principio del investigador. Por ello, debido a la situación de emergencia sanitaria por el COVID-19, se administró el instrumento de recolección de datos vía correo electrónico, para ello, se dará un tiempo para la resolución, en un lapso de una semana para recabar la información.

## RESULTADOS

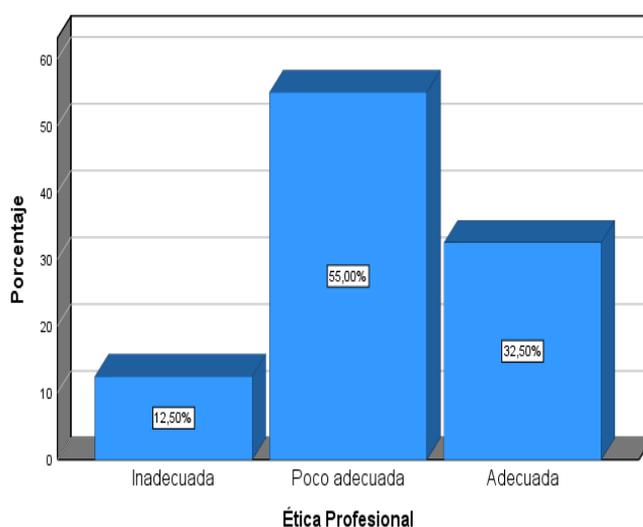
### 4.1 Análisis descriptivo

Variable: **Ética Profesional**

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de la percepción de La Ética profesional de los trabajadores del IESTP, Lima 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	10	12,5
Poco adecuada	44	55,0
Adecuada	26	32,5
Total	80	100,0



*Figura 1. Niveles Ética Profesional*

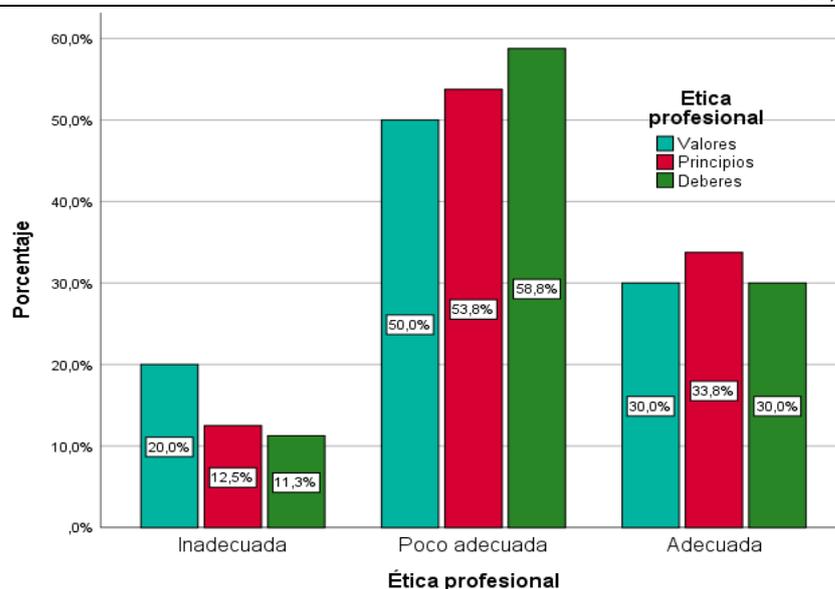
En consecuencia, se evidencia en la variable ética profesional en la tabla 1 y figura 1 que un 12,5% tienen un nivel inadecuado; el 55,0% un nivel poco adecuada y el 32,5% adecuada, teniendo como sobresaliente poco adecuada la adecuada aplicación de la ética profesional en todo tipo de IE es un condicionante para su correcto funcionamiento;

## Dimensiones de Ética Profesional

**Tabla 2**

Distribución de frecuencias de las dimensiones de La Ética profesional de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Valores	Inadecuada	16	20,0%
	Poco adecuada	40	50,0%
	Adecuada	24	30,0%
Principios	Inadecuada	10	12,5%
	Poco adecuada	43	53,8%
	Adecuada	27	33,8%
Deberes	Inadecuada	9	11,3%
	Poco adecuada	47	58,8%
	Adecuada	24	30,0%



*Figura 2.* Niveles de las dimensiones Ética Profesional

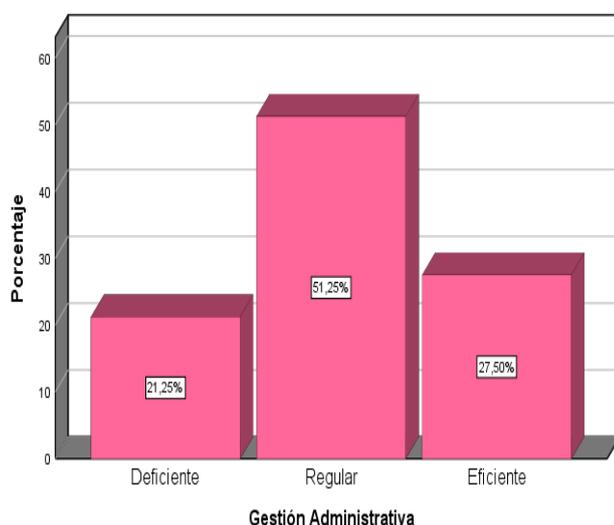
En consecuencia, se evidencia en la dimensión valores que un 20,0% tienen un nivel inadecuada; el 50,0% en poco adecuada y el 30,0% adecuada, teniendo como sobresaliente poco adecuada; de acuerdo a la dimensión Principios; el 12,5% perciben un nivel inadecuada; el 53,8% poco adecuada y el 33,8% adecuada, teniendo como sobresaliente poco adecuada; Así mismo en dimensión Deberes; el 11,3% perciben un nivel inadecuada; el 58,8% poco adecuada y el 30,0% adecuada, teniendo como sobresaliente poco adecuada. En este sentido es pertinente considerar que se debe de contar con docentes preparados que sean capaces de manejar de la mejor forma el rol asignado, que

apliquen la ética profesional y logren una excelente imagen y comentarios favorables de sus estudiantes para direccionar a la institución hacia el éxito.

**Variable: Gestión Administrativa**  
**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias de la percepción de La Gestión Administrativa de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	21,3
Regular	41	51,2
Eficiente	22	27,5
Total	80	100,0



*Figura 3. Niveles de Gestión Administrativa*

En consecuencia, se evidencia en la gestión administrativa en la tabla 3 y figura 3 que un 21,3% tienen un nivel deficiente; el 51,2% un nivel regular y el 27,5% eficiente, teniendo como sobresaliente regular

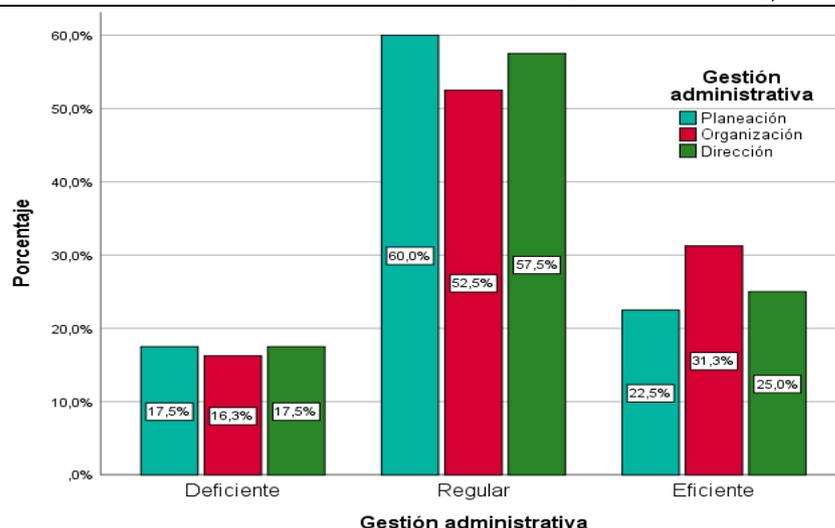
Como resultado de proporcionar servicios a los estudiantes surge la imagen de la gestión administrativa, de esta se puede resaltar que los docentes son un pilar fundamental que tienen relación de manera directa con la institución y con los alumnos, sin embargo, en muchas ocasiones la gestión administrativa se ve afectada por comportamientos inadecuados y por la falta de ética como profesional.

## Dimensiones de Gestión Administrativa

**Tabla 4**

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión Administrativa de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Planeación	Deficiente	14	17,5%
	Regular	48	60,0%
	Eficiente	18	22,5%
Organización	Deficiente	13	16,3%
	Regular	42	52,5%
	Eficiente	25	31,3%
Dirección	Deficiente	14	17,5%
	Regular	46	57,5%
	Eficiente	20	25,0%



*Figura 4.* Niveles de las dimensiones del Gestión Administrativa

En consecuencia, se evidencia en la dimensión Planeación que un 17,5% tienen un nivel deficiente; el 60,0% regular y el 22,5% eficiente, teniendo como sobresaliente regular; de acuerdo a la dimensión Organización; el 16,3% perciben un nivel deficiente; el 52,5% regular y el 31,3% eficiente, teniendo como sobresaliente regular; Así mismo en dimensión Dirección; el 17,5% perciben un nivel deficiente; el 57,5% regular y el 25,0% eficiente, teniendo como sobresaliente regular.

## RESULTADOS INFERENCIALES

### Hipótesis general

Ho: La ética profesional no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

H1: La ética profesional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

### Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial rho de Spearman

#### Tabla 5

*Coefficiente de correlación de Spearman: Ética Profesional y Gestión Administrativa de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020*

Correlaciones		Ética Profesional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Ética Profesional	1,000	,868**
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,868**	1,000
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

En consecuencia, se observa un correlación significativo alto de  $r = 0.868$ , entre Ética Profesional y Gestión Administrativa, en donde su sig fue de  $p < 0.05$ , en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general

Es pertinente considerar que se debe de contar con docentes preparados que sean capaces de manejar de la mejor forma el rol asignado, que apliquen la ética profesional y logren una excelente imagen y comentarios favorables de sus estudiantes para direccionar a la institución hacia el éxito.

### Hipótesis específica 1

Ho: Los valores no se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

H1: Los valores se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

**Tabla 6**

*Coeficiente de correlación de Spearman: Valores y Gestión Administrativa de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020*

		Correlaciones	Valores	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En consecuencia, se observa una correlación significativo alto de  $r = 0.781$ , entre Valores y Gestión Administrativa, en donde su sig. fue de  $p < 0.05$ , en tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la específica 1

### Hipótesis específica 2

Ho: Los principios no se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

H1: Los principios se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

**Tabla 7**

*Coeficiente de correlación de Spearman: Principios y Gestión Administrativa de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020*

		Correlaciones	Principios	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Principios	Coeficiente de correlación	1,000	,822**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,822**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En consecuencia, se observa una correlación significativo alto de  $r = 0.822$ , entre Principios y Gestión Administrativa, en donde su sig fue de  $p < 0.05$ , en tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis específica.2

### Hipótesis específica 3

Ho: Los deberes no se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

H1: Los deberes se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020

#### **Tabla 8**

*Coeficiente de correlación de Spearman: Deberes y Gestión Administrativa de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020*

		Correlaciones	Deberes	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Deberes	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En consecuencia, se observa una correlación significativa alto de  $r = 0.808$ , entre Deberes y Gestión Administrativa, en donde su sig. fue de  $p < 0.05$ , en tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis específica 3

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general: determinar la relación que existe entre ética profesional y la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020. Los instrumentos aplicados a las variables de estudio se evidenciaron una fuerte confiabilidad y los expertos manifestaron que hay suficiencia y son aplicables.

Se evidencian en la descripción estadística ética profesional en la tabla 1 y figura 1 que un 12,5% tienen un nivel inadecuado; el 55,0% un nivel poco adecuada y el 32,5% adecuada, teniendo como sobresaliente poco adecuada. Lo sustenta: Bolívar (2005, p. 96), la ética profesional comprende una serie de principios morales actuando de manera correcta lo que forma parte de una ética aplicada, con en muchos casos que se suele llamar deontología, se puede observar entonces que la ética muestra un sentido más amplio, sin restringiendo los deberes y obligaciones que cada profesión indica.

En la variable GA., en la tabla 3 y figura 3 que un 21,3% tienen un nivel deficiente; el 51,2% un nivel regular y el 27,5% eficiente, teniendo como sobresaliente regular. Al respecto de esta información comentada nos permitió conocer el mayor porcentaje evaluado de forma adecuada, sin embargo, se detecta un alto porcentaje de indecisión o valoración regular en un proceso clave en toda gestión administrativa, lo cual influye negativamente en los procedimientos y gestiones de la institución. Lo sustenta Hurtado (2008), define a la gestión administrativa, en una organización los administradores se cualifican medir en la función del grado en que se cumpla o no el proceso administrativo.

La prueba de hipótesis general, en la tabla 5 se evidencia una relación estadísticamente significativa alta con  $r = 0,868$  y directamente proporcional, entre ética profesional y GA.; los resultados de esta investigación son parecidos a los hallazgos de Esquivel & Huamani (2016) sobre ética profesional y gestión administrativa realizada en entidades del nivel inicial del sector privado en Cusco en el año 2016 Llegando a concluir que se encontró que el grado de relación con el coeficiente Spearman  $0,842$  entre ética profesional y gestión administrativa. Por lo tanto, queda demostrado que existen problemas en niveles de gestión interna que afectan a la ética y si se continua con esta valoración los problemas que generan la tendencia regular no mejorara. Podría darse el caso de que este estudio pueda servir de referencia en otros Institutos Educativos dependería solamente de la predisposición de ser aplicado siguiendo con el conducto regular

de observar indicios de mala calidad en el servicio educativo. Pero también podría darse el caso de que en las otras redes educativas la calidad de servicio no necesariamente tendría que ser medido por las dimensiones consideradas en este estudio si no por otras dimensiones distintas de acuerdo al diagnóstico elaborado por el investigador., lo que demuestra que la ética mejora cuando mejora la administración. Además es pertinente considerar que se debe de contar con docentes preparados que sean capaces de manejar de la mejor forma el rol asignado, que apliquen la ética profesional y logren una excelente imagen y comentarios favorables de sus estudiantes para direccionar a la institución hacia el éxito. lo sustentan: Bolívar (2005) y Hurtado (2008)

En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 6 los resultados evidencian una relación alta con  $r= 0.781$ , entre Valores y Gestión Administrativa; con el valor de significancia  $p < 0.05$ ..Similarmente se adhieren Calzada (2017), Ética profesional y calidad del servicio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Señor de los Milagros, de Huánuco, para el año 2017. quien encontró una correlación de  $r_s= 0.687$ ,  $p < 0,05$  entre valores de la ética profesional y calidad de servicio; Los cambios significativos que da en las instituciones para poder lograr los objetivos y a la vez se necesita ciertos estímulos, apoyo y muchas exigencias nos lleva a planificar así mismo son alternativas que nos empujan a integrar esfuerzos, recursos y proponer plan en conjunto. Identificando los diversos roles; estos tienen que ver con los valores del entorno social No obstante, hoy en día algo desalentador es que muchas docentes presentan dificultades y ausencia de buenas prácticas en sus actividades diarias, lo que hace que estén expuestas a riesgos de ser reemplazadas por no poder desarrollar las metas y objetivos que tiene la institución en la que laboran; existen docentes en las instituciones que desvirtúan la importancia de manejar principios y valores para asegurar el desarrollo de una actividad de manera coherente y responsable y de esta manera regular las actividades que se realizan en práctica docente. En este sentido es pertinente considerar que se debe de contar con docentes preparados que sean capaces de manejar de la mejor forma el rol asignado, que apliquen valores de la ética profesional y logren una excelente imagen y comentarios favorables de sus estudiantes, lo sustentan: Bolívar (2005) y Hurtado (2008)

En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 7 se evidencia una correlación alta con  $r = 0.822$ , entre principios y gestión administrativa, debido a que el valor de significancia  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2. Se adhiere Barveran (2019) tuvo como objetivo general determinar la relación entre La ética profesional y la imagen corporativa de las secretarías del Patronato Municipal de la Ciudad de Manta año, 2019”, llegando a concluir que existe relación positiva de  $r_s = 0,788$ ,  $p < 0,05$  entre principios de la ética profesional y la imagen corporativa.; Los principios en la función administrativa que se ejecuta una vez establecido los objetivos de la planeación representa lo que se ha puesto en acción la labor del directores que los objetivos se cumplan y se corrijan siendo el proceso de control comparar y corregir. Analizando los resultados y sus respectivos análisis se pudo encontrar la correlación de ambas variables lo sustentan: I Bolívar (2005) y Hurtado (2008)

En el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 8 se encontró una correlación alta con  $r = 0.808$ , entre Deberes y Gestión Administrativa. Asimismo, debido a que el valor de significancia  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 3.. Es similar al estudio de Vivero (2018) La tesis de post grado previo a la obtención de grado de magister en Ciencias de la Educación Mención Secretariado en Español, de la Universidad Técnica de Ambato, al final de su trabajo concluye que existe una correlación  $r_s = 0,698$  entre deberes de la ética profesional y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos en donde se demuestra la fiabilidad de ambas variables ya mencionadas pero se observa también un alto porcentaje de indecisión respecto a la gestión administrativa o como el cumplimiento de los deberes como un proceso que es clave para la gestión educativa me refiero a la gestión administrativa lo cual influye en los procedimientos de gestión en la institución educativa de educación superior. lo sustentan: Bolívar (2005) y Hurtado (2008)

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se evidencia una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional, entre *Ética Profesional y Gestión Administrativa* de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020. ( $r_s = 0,868$  y  $\text{sig} = 0.00$ )

**Segunda:** Se evidencia una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional, entre *Valores y Gestión Administrativa de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020* ( $r_s = 0,781$  y  $\text{sig} = 0.00$ )

**Tercera:** Se evidencia una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional, entre *Principios y Gestión Administrativa* de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020 ( $r_s = 0,822$  y  $\text{sig} = 0.00$ )

**Cuarta:** Se evidencia una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional, entre *Deberes y Gestión Administrativa* de los trabajadores de un IESTP, Lima 2020 ( $r_s = 0,808$  y  $\text{sig} = 0.00$ )

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda al director de un IESTP, Lima 2020, publicar los resultados de la investigación de Ética Profesional y Gestión Administrativa

**Segunda:** Se recomienda al director de un IESTP, Lima 2020, hacer capacitaciones a su personal docente en Valores y Gestión Administrativa

**Tercera:** Se recomienda al director de un IESTP, Lima 2020, hacer capacitaciones a su personal docente en principios y Gestión Administrativa

**Cuarta:** Se recomienda al director de un IESTP, Lima 2020, hacer capacitaciones a su personal docente en deberes y Gestión administrativa

## REFERENCIAS

- Ahón, F (2019) en su tesis referida a la administración institucional orientada a un servicio de calidad que brinda la UGEL N° 03 en Trujillo 2019
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial
- Alles, M. (2015). *Diccionario de competencias: Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias*. (2.ª ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=uvEeDAAAQBAJ&pg=PA191&dq=responsabilidad+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiFk\\_zM3oriAhWRILkGHQv6BYMQ6AEIOjAD#v=onepage&q=responsabilidad%20personal&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=uvEeDAAAQBAJ&pg=PA191&dq=responsabilidad+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiFk_zM3oriAhWRILkGHQv6BYMQ6AEIOjAD#v=onepage&q=responsabilidad%20personal&f=false)
- Amaro, M. (2010). *Gestión administrativa en medicina familiar*. La Habana: Universidad de La Habana
- Anchaluiza, G y Machado, X. (2018). *La ética profesional como formación académica de los estudiantes de comercio exterior. Propuesta: Seminario ética comercial internacional*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Andrade, J., Hamza, K. M., & Duarte, M. X. (2017). *Business ethics: International analysis of codes of ethics and conduct*. *REMark*, 16(1), 1. doi: 10.5585/remark.v16i1.3529
- Alarcón, S.Z. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana* (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima - Perú. Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon\\_msz.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon_msz.pdf)
- Baechle, T. (2007) *Metodología de la Investigación: Pautas para hacer una tesis*. 2da. Edición. Madrid, España: Editorial Médica panamericana.
- Ballina, F. (2000). *Teoría de la administración: un enfoque alternativo*. México: McGraw Hill.

- Barveran, D. (2019). “*La ética profesional y la imagen corporativa de las secretarías del Patronato Municipal de la Ciudad de Manta año, 2019*”. Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.Ecuador.
- Bao, C. (2020). *Administrative management and quality of service perceived by users of a postgraduate school, Huánuco-Perú*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán Vol. 6 (2), abril - junio de 2020, <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien>
- Bolívar, A. (2005). *El lugar de la ética profesional en la formación universitaria*. Revista Mexicana de Investigación. Recuperado de file:///C:/Users/Jahairamu/Downloads/art%C3%ADculo\_redalyc\_14002406%20(2).pdf
- Calero, J. (2016). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015* (tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote - Perú. Recuperado De 32 [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/573/CALERO\\_MORAJANETH\\_DEL\\_PILAR\\_GESTION\\_CALIDAD\\_HUARAL.pdf?sequence=1&isAll owed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/573/CALERO_MORAJANETH_DEL_PILAR_GESTION_CALIDAD_HUARAL.pdf?sequence=1&isAll owed=y)
- Calzada, M. (2017). *Ética profesional y calidad del servicio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Señor de los Milagros, de Huánuco, para el año 2017*. Tesis de maestría. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Carrasco, S. (2013) *Metodología de investigación científica*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.
- Certo, S. C. (2001). *Administración moderna*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia.
- Chávez, G., Bustos, A., Infantes, J. y Benavides, B. (2015). *Ética, sociedad y profesión*. México: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://www.worldcat.org/title/etica-sociedad-y-profesion/oclc/952932483>

- Chiavenato, I. (2004-2007)). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la teoría administrativa*. Bogotá: MacGraw-Chávez Hill.
- Chávez (2016) *su investigación sobre gestión administrativa que mejoran la eficiencia y eficacia al administrar centros de educación técnica productiva en Trujillo*. Estos centros (CETPRO),
- Coasaca, Argota, Celi, Campos y Méndez (2016). *Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica*. (Agosto, 2016). Recuperado de <http://www.usmp.edu.pe/campus/pdf/revista22/articulo7.pdf>
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración*. Bogotá: McGraw Hill.
- De Zan, J. (2004). *La ética, los derechos y la justicia*. Buenos Aires: Editorial del Siglo
- Esquivel & Huamani (2016) sobre Gestión administrativa y servicio educativo de calidad realizada en entidades del nivel inicial del sector privado en Cusco
- Fayol (2011) *Principios de Organización*. En S. H. Rodríguez, *Fundamentos de Gestión empresarial*. Mexico: Mexicana.
- García, S. (2018). *La inteligencia de valores: Un buen paso hacia dentro y tres hacia delante*. S.I.: ECU. [https://books.google.com.pe/books?id=mrBdDwAAQBAJ&pg=PA297&dq=los+valores+eticos+en+la+empresa+son&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjP\\_7ujzYXiAhUBba0KHZOADeQQ6AEIQDAE#v=onepage&q=los%20valores%20eticos%20en%20la%20empresa%20son&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=mrBdDwAAQBAJ&pg=PA297&dq=los+valores+eticos+en+la+empresa+son&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjP_7ujzYXiAhUBba0KHZOADeQQ6AEIQDAE#v=onepage&q=los%20valores%20eticos%20en%20la%20empresa%20son&f=false)
- García H, V. (2011). *La calidad de la educación, trabajo y libertad*. Madrid: Dossar.

- García, M. y Torres, C. (2011). *Manual práctico de legislación de la construcción*. Buenos Aires: Nobuko.
- Goldstein (2011). *Concepto de planeación*. En S. H. Rodríguez, *Fundamentos de gestión empresarial*. Ciudad de México: mexicana.
- Geva, E. (2016) *La formación ética y en valores en la universidad y su relación con la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual*. (Tesis de Doctoral) Universidad de Barcelona.
- Gómez, G. (1994). *Planeación y organización de la empresa*. México: McGraw-HILL.
- Guzzo (2008). *Funciones administrativas*. Uruguay: Recuperado de [www.universidadur.edu.uy/dgp/docs/funadminis.ppt](http://www.universidadur.edu.uy/dgp/docs/funadminis.ppt)
- Hernández, S.J. & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México: mexicana.
- Hernández (1991) *justificación investigación*. México: McGraw-HILL.
- Hurtado, D. (2008). *Concepto de Administración*. Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / interamericana editores. Recuperado de: <file:///C:/Users/LILIANA/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20-sampieri-%20ULTIMA%20EDICION.pdf>
- Ley. Nº 27815. (2002)- *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. La Comisión Permanente del Congreso de la República, Lima: El Peruano Normas legales
- Lujambio (2010) *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica. Secretaría de Educación Pública Argentina 28, Colonia Centro Histórico, C.P. 06020, México, D.F.

- Morán (2016) *Desarrollo de un sistema web para el control administrativo de los equipos camineros del Gad Municipal de Pedro Carbo.*(tesis pre grado) Universidad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17906/1/UG-FCMF-B-CISC-PTG.1202.pdf>.
- Montoro, S., Díez, I. y Martín, G. (2014). *Economía de la empresa*. Madrid: Paraninfo.
- Nole, J. (2016) en su tesis refiere que la Gestión administrativa y calidad el servicio de un colegio en Lima
- Núñez & Lozano (2017) realizó un estudio referido a la relación entre gestión administrativa y servicio en el colegio de Ingenieros en La Libertad,
- Ochoa, C. A. y Pérez, G. L. (2019). *Gestión administrativa, y mejora de la convivencia escolar. Psico perspectivas*, 18(1), 1-13. [10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1478](https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1478)
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta*, Colombia. Información Tecnológica.
- Pont, A., Nusche, D y Hunter, M. (2008). *Rol del director en la escuela*. París: OECD.
- Prado, J. y Universidad Iberoamericana. (2002). *Ética, profesión y medios: La apuesta por la libertad en el éxtasis de la comunicación*. México, D.F: UIA, Centro de Formación Humanista.
- Ramírez, C. (2002). *Fundamentos de administración*. Bogotá: Ecoe.
- Ramos, V. (2018) *Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua 2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall.

- Ruiz, M. (2014). *Evaluación auténtica del sistema educativo*. Mexico: McGraw-HILL.
- Stoner, J. (2000). *Administration*. México: McGrawHill.
- UNESCO (2017). *Global Geoparks: a strategy towards global understanding and sustainability*. Braga, Portugal, E-mail: jbrilha@dct.uminho.pt
- UNESCO. (2015). *Una nueva ética global*. México: El correo de la UNESCO
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5 a. Ed). Lima: San Marcos.
- Vázquez, E. et al (2010). *Programa escuela de calidad*. México: s/e.
- Vivar, A. D. y Rivera, R. M. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la convivencia escolar. Diseño de un código de ética* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40967/1/BFILO-PD-AE1-19-004%20VIVAR%20-%20ALEJANDRO.pdf>
- Vivero, N. (2018). *La ética profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la administración Zona la Delicia del distrito metropolitano de Quito*. Ecuador
- Yámbar, I (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima –Cercado* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar\\_si.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf)

## **ANEXOS**

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: **Ética Profesional y Gestión Administrativa de los trabajadores en un Instituto de Educación Superior 2020.** Autora: **Pérez Rengifo Eliana**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
			Variable Vx: ÉTICA PROFESIONAL		
Problema general: ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020? <b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Qué relación existe entre los valores y la gestión administrativa de los trabajadores en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020? 2. ¿Qué relación existe entre principios y gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020? 3. ¿Qué relación existe entre deberes y gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020?	Objetivo general: Determinar la relación entre ética profesional y la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020 <b>Objetivos específicos:</b> 1. Determinar la relación entre valores y la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020 2. Determinar la relación entre principios y la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020 3. Determinar la relación entre deberes y la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020	Hipótesis general: La ética profesional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020. <b>Hipótesis específicas:</b> 1. Los valores se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020 2. Los principios se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020 3. Los deberes se relacionan significativamente con la gestión administrativa en el IESTP Arturo Sabroso Montoya 2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Principios	Respeto Idoneidad Lealtad	10-18
			Deberes	Neutralidad Transparencia Discreción	19-27
			Variable Vy: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Planeación	Capacitación de Personal Metas institucionales Planificación de Recursos	1-9
			Organización	Estructura Organizacional Diseño de Cargos	10-18
			Dirección	Trabajo en Equipo Liderazgo Directivo Comunicación Toma de Decisiones	19-27
Nivel y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas		

<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal.</p>	<p><b>Población:</b> Estuvo formada por 80 trabajadores</p>	<p><b>Variable Vx: Ética profesional.</b> <b>Técnicas:</b> encuesta. <b>Instrumentos:</b> cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Presentación de frecuencias y sus dimensiones</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> La contrastación de hipótesis se hizo por regresión ordinal</p>
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>		<p><b>Variable Vy: Gestión Administrativa</b> <b>Técnicas:</b> encuesta <b>Instrumentos:</b> cuestionario</p>	

## Anexo 2: Opercionalización de variables y otros

Tabla

### Operacionalización de la variable 1: ÉTICA PROFESIONAL

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Valores	Compromiso con la sociedad	1-9	Nunca (1)	Bajo
	Honradez			
Principios	Espíritu de Servicio	10-18	Casi nunca (2)	[27 – 62]
	Respeto		A veces (3)	Medio
	Idoneidad		Casi siempre (4)	[63 – 98]
	Lealtad		Siempre (5)	Alto
Deberes	Neutralidad	19-27		[99 – 135]
	Transparencia			
	Discreción			

Tabla

### Operacionalización de la variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Planeación	Capacitación de Personal	1 - 9	1. Nunca	Deficiente (27-62)
	Metas institucionales			
Organización	Planificación de Recursos	10-18	2. Casi nunca	Regular (63-98)
	Estructura Organizacional		3. A veces	
	Diseño de Cargos		4. Casi siempre	
Dirección	Trabajo en Equipo	19-27	5. Siempre	Eficiente (99-135)
	Liderazgo Directivo			
	Comunicación			
	Toma de Decisiones			

### Validez del instrumento

Tabla de *Validez del contenido por juicio de expertos del Ética profesional y Gestión Administrativa*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable
2	Dr.	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
3	Mg.	Alejandro Rojas Aguinaga	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

### Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se aplicó el Alfa de Crombach. Según Hernández y et al (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla de *Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla de *Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos*

DIMENSIÓN/VARIABLE	ALFA DE CRONBACH	Nº DE ÍTEMS
Ética profesional	0,939	27
Gestión Administrativa	0,951	27

Fuente: Recolección de datos

Tabla

**Ficha técnica: cuestionario de Ética profesional**

Autor: Bolívar (2005)

**Adaptado por:** Pérez Rengifo Eliana

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivo:</b>	El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las competencias digitales de los docentes.
<b>Tiempo:</b>	30 minutos
<b>Lugar:</b>	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020
<b>Hora:</b>	10:00 a.m.
<b>Nivel:</b>	Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles:</b>	Inadecuada Poco adecuada Adecuada
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 1 – 9 ítems Dimensión 2: 10 – 18 ítems Dimensión 3: 19 – 27 ítems Total = 27 ítems
<b>Escala:</b>	Politómica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $27 \times 5 = 135$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 27 \times 1 = 27$ Rango = valor máximo – valor mínimo $= 135 - 27 = 108$ La constante = Rango entre número de niveles $= 108/3 = 36$
<b>Baremación: *</b>	Nivel avanzado = $101 - 135$ Nivel intermedio = $64 - 100$ Nivel bajo = $27 - 63$

Tabla

**Ficha técnica: cuestionario Gestión Administrativa**

Autor: Hurtado (2008)

**Adaptado por:** Pérez Rengifo Eliana

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivo:</b>	El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las competencias digitales de los docentes.
<b>Tiempo:</b>	30 minutos
<b>Lugar:</b>	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020
<b>Hora:</b>	10:00 a.m.
<b>Nivel:</b>	Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles:</b>	Deficiente Regular Eficiente
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 1 – 9 ítems Dimensión 2: 10 – 18 ítems Dimensión 3: 19 – 27 ítems Total = 27 ítems
<b>Escala:</b>	Politómica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $27 \times 5 = 135$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 27 \times 1 = 27$ Rango = valor máximo – valor mínimo $= 135 - 27 = 108$ La constante = Rango entre número de niveles $= 108/3 = 36$
<b>Baremación: *</b>	Nivel Eficiente = 101– 135 Nivel Regular= 64 – 100 Nivel Deficiente = 27 – 63

### Anexo3: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE ÉTICA PROFESIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega, a continuación, tienes 27 preguntas sobre la Ética Profesional, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>VALORES</b>					
1	Actúa con compromiso para el desarrollo de sus labores en la institución.					
2	Rinde cuentas ante el Órgano de Control de la institución sobre algunas observaciones.					
3	Presenta declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.					
4	Actúa con rectitud, desechando todo provecho o ventaja personal					
5	Actúa con honradez para satisfacer el interés general.					
6	Actúa con honestidad, sin obtener provecho o ventaja personal.					
7	Cuenta con motivación para realizar el Servicio					
8	Cuenta con motivación para elevar la productividad					
9	Cuenta con motivación e iniciativa personal para la optimización del tiempo de servicio.					
	<b>PRINCIPIOS</b>					
10	Cumple con la Constitución y las leyes.					
11	Garantiza que todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.					
12	Garantiza el respeto sin agresión ni daño hacia el ciudadano.					
13	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral					
14	Cuenta con una formación sólida acorde a la realidad de sus funciones.					
15	Capacita permanentemente para el cumplimiento de sus funciones.					
16	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.					
17	Actúa con lealtad a la Constitución Política del Perú.					

18	Actúa con lealtad al país en el desempeño de sus funciones.					
	<b>DEBERES</b>					
19	Actúa con Neutralidad al no efectuar propaganda política a favor o contra de cualquier partido.					
20	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus funciones.					
21	Actúa con independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.					
22	Actúa con transparencia en los actos derivados de sus funciones.					
23	Brinda acceso al conocimiento de toda persona natural y jurídica los actos públicos.					
24	Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna sobre el servicio que presta.					
25	Guarda discreción respecto de hechos o informaciones de los que tiene conocimiento con motivo de sus funciones.					
26	Guarda discreción al no conceder entrevistas a los medios de comunicación o difundir en redes sociales asuntos de Estado que se encuentra resolviendo y que no está autorizado a divulgar.					
27	Guarda discreción al no revelar información privilegiada para que personas naturales o jurídicas tomen una posición de ventaja en cualquier procedimiento.					

Pertenece a Ramos (2018) adaptado por Pérez 2020.

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega, a continuación, tienes 27 preguntas sobre la GESTIÓN ADMINISTRATIVA, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>PLANEACIÓN</b>					
1	Capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.					
2	Cuenta con un programa de capacitación del personal implementado.					
3	Capacitación es un factor principal en el desempeño docente y trabajador.					
4	Estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
5	Establece apropiadamente las metas institucionales.					
6	Las metas institucionales están centradas en el desarrollo intelectual, ético y social.					
7	Planifica los recursos para alcanzar las metas.					
8	Determina las necesidades financieras.					
9	Integra los datos y procesos en un único sistema.					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
10	Actualiza continuamente la estructura organizacional.					
11	Divide el trabajo en tareas.					
12	Formula las estrategias a seguir.					
13	Tiene claramente establecidas las jerarquías.					
14	Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.					
15	Enumera las tareas o atribuciones que conforman un cargo.					
16	Promueve el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
17	Efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.					
18	Propicia la integración de sus trabajadores.					
	<b>DIRECCIÓN</b>					
19	Influye en los logros de los objetivos.					

20	Propicia un adecuado liderazgo a todo el personal.					
21	Promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
22	Proporciona una adecuada comunicación a todo el personal.					
23	Propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.					
24	Envía y recibe información por cualquier canal.					
25	Brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
26	Respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.					
27	Decide entre distintas opciones la mejor opción.					

Pertenece a Ferrer (2017) adaptado por Eliana Pérez Rengifo.

## Anexo 4

### Base datos Instrumentos

### Cuestionario Ética profesional

N°	Base Datos Etica profesional																										
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	
1	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	1	
2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	2	
3	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	2	
4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4	1	
6	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	
8	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	
9	2	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
10	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	
11	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	1	
12	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3	2	
13	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	1	
14	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	1	
15	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4	2	
16	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
17	1	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	3	2
18	2	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	5	2	
19	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	
20	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3	1	5	4	2	
22	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
23	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3	3	
24	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	2	
25	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2	5	2	3	3	
26	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	
27	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2	5	3	3	2	
28	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4	2	
29	2	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	5	2	4	2	1	5	3	2	
30	1	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	
31	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	
32	2	5	4	3	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	2	
33	1	5	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5	3	1	
34	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
35	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	3	
36	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	
37	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	2	
38	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	2	
39	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
40	1	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4	1	
41	2	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	
42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
43	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	
44	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
46	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	1	
47	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3	2	
48	1	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	1	
49	2	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	1	
50	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4	2	
51	1	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
52	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	3	2
53	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	5	2	
54	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	
55	3	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	
56	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	1	5	2	4	3	1	5	4	4	2	
57	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	
58	3	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3	3	
59	2	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	2	
60	1	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	2	3	4	2	5	2	3	3	
61	2	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	
62	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2	5	3	3	2	
63	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4	2	
64	1	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	5	2	4	2	1	5	3	2	
65	3	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	
66	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	
67	1	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	
68	2	5	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	1	4	2	5	5	1	4	2	5	5	3	1
69	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	
70	1	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	3	
71	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4	1	
72	1	5	5																								

# Cuestionario Gestión administrativa

Base datos: Gestión administrativa																												
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	
1	5	1	2	1	5	1	3	5	1	1	4	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	
2	4	2	2	2	4	2	5	5	5	2	4	2	4	2	2	2	5	5	3	2	2	2	5	3	2	2	2	
3	5	3	2	2	5	3	3	3	4	2	5	2	5	3	2	2	5	4	4	2	2	2	4	4	2	3	2	
4	5	3	2	2	5	3	1	5	5	2	2	2	5	3	2	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	3	2	
5	1	3	1	1	1	3	5	3	3	1	5	1	4	3	1	1	4	2	5	1	1	1	1	2	5	1	3	
6	1	1	3	3	1	1	5	5	5	3	5	3	5	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	
7	5	3	2	2	5	3	5	5	2	2	4	2	5	3	2	2	5	5	2	2	2	2	5	5	2	3	2	
8	5	3	2	2	5	3	4	3	3	2	1	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
9	3	2	2	2	3	2	5	5	5	2	4	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	2	
10	5	1	4	4	5	1	5	5	5	4	2	4	2	1	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	
11	3	2	1	1	3	2	3	3	4	1	3	1	5	2	1	1	4	3	5	1	1	1	3	5	1	2	1	
12	4	3	2	2	4	3	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	
13	4	3	1	1	4	3	3	5	3	1	4	1	5	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	
14	3	1	1	1	3	1	5	3	3	1	3	1	4	1	1	1	4	3	5	1	1	1	3	5	1	1	1	
15	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	5	3	5	2	2	2	3	5	2	3	2	
16	3	2	2	2	3	2	5	4	4	2	3	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	
17	3	1	2	2	3	1	4	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	
18	1	2	2	2	1	2	4	4	4	2	5	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	
19	5	2	3	3	5	2	4	4	4	3	4	3	5	2	3	3	4	5	5	3	3	3	5	5	3	2	3	
20	1	1	2	2	1	1	3	5	3	2	3	2	5	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
21	5	3	2	2	5	3	5	5	5	2	5	2	4	3	2	2	4	3	1	2	2	2	3	1	2	3	2	
22	5	3	2	2	5	3	5	5	4	2	4	2	5	3	2	2	5	5	5	2	2	2	2	5	2	3	2	
23	4	1	3	3	4	1	2	4	3	3	5	3	2	1	3	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	1	3	
24	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	5	5	4	2	2	2	5	4	2	3	2	
25	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	
26	3	1	3	3	3	1	1	5	4	3	3	3	3	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	
27	4	3	2	2	4	3	5	5	3	2	5	2	3	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	5	2	3	2	
28	5	2	2	2	5	2	4	3	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	5	2	2	2	2	3	5	2	2	
29	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
30	2	1	2	2	2	1	2	3	4	2	3	2	3	5	1	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	1	2	
31	5	2	3	3	5	2	4	3	3	4	3	5	1	2	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	2	3	
32	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	5	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	
33	3	1	1	1	3	1	3	3	4	1	3	1	3	1	1	1	4	2	5	1	1	1	2	5	1	1	1	
34	5	3	2	2	5	3	5	5	5	2	5	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	3	2	
35	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	
36	5	3	1	1	5	3	5	1	1	4	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	
37	4	1	2	2	4	1	5	5	5	2	4	2	4	1	2	2	5	5	3	2	2	2	5	3	2	1	2	
38	5	3	2	2	5	3	3	3	4	2	5	2	5	3	2	2	5	4	4	2	2	2	4	4	2	3	2	
39	5	3	2	2	5	3	1	5	5	2	2	2	5	3	2	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	3	2	
40	1	1	1	1	1	1	5	3	3	1	5	1	4	1	1	1	4	2	5	1	1	1	1	2	5	1	1	
41	1	2	3	3	1	2	5	5	5	3	5	3	5	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	
42	5	2	2	2	5	2	5	5	5	2	4	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	
43	5	3	2	2	5	3	4	3	3	2	1	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
44	3	1	2	2	3	1	5	5	5	2	4	2	5	1	2	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	1	2	
45	5	3	2	4	5	3	2	5	2	4	4	2	5	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	
46	3	3	1	1	3	3	3	3	4	1	3	1	5	3	1	1	4	3	5	1	1	1	3	5	1	3	1	
47	4	3	2	2	4	3	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	
48	4	1	1	1	4	1	3	5	3	1	4	1	5	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	
49	3	2	1	1	3	2	5	3	3	1	3	1	4	2	1	1	4	3	5	1	1	1	3	5	1	2	1	
50	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	5	3	5	2	2	2	3	5	2	3	2	
51	3	1	2	2	3	1	5	4	4	2	3	2	5	1	2	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	1	2	
52	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
53	1	3	2	2	1	3	4	4	4	2	5	2	3	2	2	2	4	5	5	2	2	2	5	5	2	3	2	
54	5	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	5	5	3	3	3	2	5	3	3	3	
55	1	3	2	2	1	3	3	5	3	2	3	2	5	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
56	5	1	2	2	5	1	5	5	5	2	5	2	4	1	2	2	4	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	
57	5	3	2	2	5	3	5	5	4	2	4	2	5	3	2	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	3	2	
58	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	5	2	2	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3	5	3	3	3	
59	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	2	2	5	5	4	2	2	2	5	4	2	2	2	
60	3	1	3	3	3	1	5	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	5	3	3	3	2	5	3	1	3	
61	3	2	3	3	3	2	1	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	
62	4	3	2	2	4	3	5	5	3	2	5	2	3	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	5	2	3	2
63	5	3	2	2	5	3	4	3	3	2	3	2	5	3	2	2	5	3	5	2	2	2	3	5	2	3	2	
64	4	1	2	2	4	1	2	1	1	2	2	2	4	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	
65	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	5	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	3	2	
66	5	2	3	3	5	2	4	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	2	3	
67	3	1	2	2	3	1	4	4	3	2	2	2	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	2	
68	3	2	1	1	3	2	3	3	4	1	3	1	3	2	1	1	4	2	5	1	1	1	2	5	1	2	1	
69	5	2	2	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	
70	3	1																										

## Anexo 5: Certificados de validez de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA PROFESIONAL

Nº	/ íteme <i>Valores</i>	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Actúa con compromiso para el desarrollo de sus labores en la institución.	✓		✓		✓		
2	Rinde cuentas ante el Órgano de Control de la institución sobre algunas observaciones.	✓		✓		✓		
3	Presenta declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.	✓		✓		✓		
4	Actúa con rectitud, desechando todo provecho o ventaja personal.	✓		✓		✓		
5	Actúa con honradez para satisfacer el interés general.	✓		✓		✓		
6	Actúa con honestidad, sin obtener provecho o ventaja personal.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con motivación para realizar el Servicio.	✓		✓		✓		
8	Cuenta con motivación para elevar la productividad.	✓		✓		✓		
9	Cuenta con motivación e iniciativa personal para la optimización del tiempo de servicio.	✓		✓		✓		
	<i>Principios</i>	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Cumple con la Constitución y las leyes.	✓		✓		✓		
11	Garantiza que todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.	✓		✓		✓		
12	Garantiza el respeto sin agresión ni daño hacia el ciudadano.	✓		✓		✓		
13	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral.	✓		✓		✓		
13	Cuenta con una formación sólida acorde a la realidad de sus funciones.							
14	Capacita permanentemente para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.	✓		✓		✓		
16	Actúa con lealtad a la Constitución Política del Perú.	✓		✓		✓		

17	Actúa con lealtad al país en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓	
<i>Deberes</i>		SI	No	SI	No	SI	No
19	Actúa con Neutralidad al no efectuar propaganda política a favor o contra de cualquier partido.	✓		✓		✓	
20	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓	
21	Actúa con independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.	✓		✓		✓	
22	Actúa con transparencia en los actos derivados de sus funciones.	✓		✓		✓	
23	Brinda acceso al conocimiento de toda persona natural y jurídica los actos públicos.	✓		✓		✓	
24	Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna sobre el servicio que presta.	✓		✓		✓	
25	Guarda discreción respecto de hechos o informaciones de los que tiene conocimiento con motivo de sus funciones.	✓		✓		✓	
26	Guarda discreción al no conceder entrevistas a los medios de comunicación o difundir en redes sociales asuntos de Estado que se encuentra resolviendo y que no está autorizado a divulgar.	✓		✓		✓	
27	Guarda discreción al no revelar información privilegiada para que personas naturales o jurídicas tomen una posición de ventaja en cualquier procedimiento.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [x]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Lima, 28 de Mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mag. JUANA LITZ TUPA QUISPE

DNI: 23839591

Especialidad del evaluador: Maestría en Gestión Pública

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante  
Mag. JUANA LITZ TUPA QUISPE

Anexo 6  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	/ ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Planación</b>								
1	Capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con un programa de capacitación del personal implementado.	✓		✓		✓		
3	Capacita en el desempeño docente y trabajador.	✓		✓		✓		
4	Estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
5	Establece apropiadamente las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	Promueve el desarrollo intelectual, ético y social.	✓		✓		✓		
7	Planifica los recursos para alcanzar las metas.	✓		✓		✓		
8	Determina las necesidades financieras.	✓		✓		✓		
9	Integra los datos y procesos en un único sistema.	✓		✓		✓		
<b>Organización</b>								
11	Actualiza continuamente la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
12	Divide el trabajo en tareas.	✓		✓		✓		
13	Formula las estrategias a seguir.	✓		✓		✓		
14	Tiene claramente establecidas las jerarquías.	✓		✓		✓		
14	Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	✓		✓		✓		
15	Enumera las tareas o atribuciones que conforman un cargo.	✓		✓		✓		
16	Promueve el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	✓		✓		✓		
17	Efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	✓		✓		✓		

18	Propicia la integración de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
<i>Dirección</i>		SI	No	SI	No	SI	No
19	Influye en los logros de los objetivos.	✓		✓		✓	
20	Propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	✓		✓		✓	
21	Promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	✓		✓		✓	
22	Proporciona una adecuada comunicación a todo el personal.	✓		✓		✓	
23	Propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	✓		✓		✓	
24	Envía y recibe información por cualquier canal.	✓		✓		✓	
25	Brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	✓		✓		✓	
26	Respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	
27	Decide entre distintas opciones la mejor opción.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Lima, 28 de Mayo del 2020

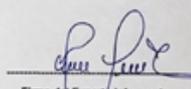
Apellidos y nombres del juez evaluador: Mag. JUANA LITZ TUPA QUISPE

DNI: 23839591

Especialidad del evaluador: Maestría en Gestión Pública

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Cantidad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante  
 Mag. JUANA LITZ TUPA QUISPE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA PROFESIONAL



Nº	/ ítem <i>Valores</i>	Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Actúa con compromiso para el desarrollo de sus labores en la institución.	✓		✓		✓		
2	Rinde cuentas ante el Órgano de Control de la institución sobre algunas observaciones.	✓		✓		✓		
3	Presenta declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.	✓		✓		✓		
4	Actúa con rectitud, desechando todo provecho o ventaja personal.	✓		✓		✓		
5	Actúa con honradez para satisfacer el interés general.	✓		✓		✓		
6	Actúa con honestidad, sin obtener provecho o ventaja personal.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con motivación para realizar el Servicio	✓		✓		✓		
8	Cuenta con motivación para elevar la productividad	✓		✓		✓		
9	Cuenta con motivación e iniciativa personal para la optimización del tiempo de servicio.	✓		✓		✓		
	<i>Principios</i>	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Cumple con la Constitución y las leyes.	✓		✓		✓		
11	Garantiza que todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.	✓		✓		✓		
12	Garantiza el respeto sin agresión ni daño hacia el ciudadano	✓		✓		✓		
13	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral	✓		✓		✓		
13	Cuenta con una formación sólida acorde a la realidad de sus funciones.							
14	Capacita permanentemente para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución	✓		✓		✓		
16	Actúa con lealtad a la Constitución Política del Perú	✓		✓		✓		

17	Actúa con lealtad al país en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓	
	<b>Deberes</b>	SI	No	SI	No	SI	No
19	Actúa con Neutralidad al no efectuar propaganda política a favor o contra de cualquier partido.	✓		✓		✓	
20	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓	
21	Actúa con independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.	✓		✓		✓	
22	Actúa con transparencia en los actos derivados de sus funciones.	✓		✓		✓	
23	Brinda acceso al conocimiento de toda persona natural y jurídica los actos públicos.	✓		✓		✓	
24	Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna sobre el servicio que presta.	✓		✓		✓	
25	Guarda discreción respecto de hechos o informaciones de los que tiene conocimiento con motivo de sus funciones.	✓		✓		✓	
26	Guarda discreción al no conceder entrevistas a los medios de comunicación o difundir en redes sociales asuntos de Estado que se encuentra resolviendo y que no está autorizado a divulgar.	✓		✓		✓	
27	Guarda discreción al no revelar información privilegiada para que personas naturales o jurídicas tomen una posición de ventaja en cualquier procedimiento.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [x]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Lima, 28 de Mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación Metodología de la Investigación Científica

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

## Anexo 6

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	Ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<i>Planación</i>								
1	Capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con un programa de capacitación del personal implementado.	✓		✓		✓		
3	Capacita en el desempeño docente y trabajador.	✓		✓		✓		
4	Estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
5	Establece apropiadamente las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	Promueve el desarrollo intelectual, ético y social.	✓		✓		✓		
7	Planifica los recursos para alcanzar las metas.	✓		✓		✓		
8	Determina las necesidades financieras.	✓		✓		✓		
9	Integra los datos y procesos en un único sistema.	✓		✓		✓		
<i>Organización</i>								
11	Actualiza continuamente la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
12	Divide el trabajo en tareas.	✓		✓		✓		
13	Formula las estrategias a seguir.	✓		✓		✓		
14	Tiene claramente establecidas las jerarquías.	✓		✓		✓		
14	Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	✓		✓		✓		
15	Enumera las tareas o atribuciones que conforman un cargo.	✓		✓		✓		
16	Promueve el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	✓		✓		✓		
17	Efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
18	Propicia la integración de sus trabajadores.	✓		✓		✓		

<i>Dirección</i>		SI	No	SI	No	SI	No
19	Influye en los logros de los objetivos.	✓		✓		✓	
20	Propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	✓		✓		✓	
21	Promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	✓		✓		✓	
22	Proporciona una adecuada comunicación a todo el personal.	✓		✓		✓	
23	Propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	✓		✓		✓	
24	Envía y recibe información por cualquier canal.	✓		✓		✓	
25	Brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	✓		✓		✓	
26	Respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	
27	Decide entre distintas opciones la mejor opción.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Lima, 28 de Mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación Metodología de la Investigación Científica

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Francis Iburguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA PROFESIONAL**



Nº	/ Iteme <i>Valores</i>	Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Actua con compromiso para el desarrollo de sus labores en la institución.	✓		✓		✓		
2	Rinde cuentas ante el Organó de Control de la institución sobre algunas observaciones.	✓		✓		✓		
3	Presenta declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.	✓		✓		✓		
4	Actua con rectitud, desechando todo provecho o ventaja personal.	✓		✓		✓		
5	Actua con honradez para satisfacer el interes general.	✓		✓		✓		
6	Actua con honestidad, sin obtener provecho o ventaja personal.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con motivación para realizar el Servicio	✓		✓		✓		
8	Cuenta con motivación para elevar la productividad	✓		✓		✓		
9	Cuenta con motivación e iniciativa personal para la optimización del tiempo de servicio.	✓		✓		✓		
	<i>Principios</i>	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Cumple con la Constitución y las leyes.	✓		✓		✓		
11	Garantiza que todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.	✓		✓		✓		
12	Garantiza el respeto sin agresión ni daño hacia el ciudadano	✓		✓		✓		
13	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral	✓		✓		✓		
13	Cuenta con una formación sólida acorde a la realidad de sus funciones.							
14	Capacita permanentemente para el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
15	Actua con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.	✓		✓		✓		
16	Actua con lealtad a la Constitución Política del Perú	✓		✓		✓		

17	Actúa con lealtad al país en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓	
<i>Deberes</i>		SI	No	SI	No	SI	No
19	Actúa con Neutralidad al no efectuar propaganda política a favor o contra de cualquier partido.	✓		✓		✓	
20	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓	
21	Actúa con independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.	✓		✓		✓	
22	Actúa con transparencia en los actos derivados de sus funciones.	✓		✓		✓	
23	Brinda acceso al conocimiento de toda persona natural y jurídica los actos públicos.	✓		✓		✓	
24	Brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna sobre el servicio que presta.	✓		✓		✓	
25	Guarda discreción respecto de hechos o informaciones de los que tiene conocimiento con motivo de sus funciones.	✓		✓		✓	
26	Guarda discreción al no conceder entrevistas a los medios de comunicación o difundir en redes sociales asuntos de Estado que se encuentra resolviendo y que no está autorizado a divulgar.	✓		✓		✓	
27	Guarda discreción al no revelar información privilegiada para que personas naturales o jurídicas tomen una posición de ventaja en cualquier procedimiento.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Lima, 28 de Mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **Dr. Oscar Rodolfo Diez Pérez**

DNI: 09160346

Especialidad del evaluador: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Oscar Rodolfo Diez Pérez

## Anexo 6

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Planeación</b>								
1	Capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con un programa de capacitación del personal implementado.	✓		✓		✓		
3	Capacita en el desempeño docente y trabajador.	✓		✓		✓		
4	Estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
5	Establece apropiadamente las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	Promueve el desarrollo intelectual, ético y social.	✓		✓		✓		
7	Planifica los recursos para alcanzar las metas	✓		✓		✓		
8	Determina las necesidades financieras.	✓		✓		✓		
9	Integra los datos y procesos en un único sistema.	✓		✓		✓		
<b>Organización</b>								
11	Actualiza continuamente la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
12	Divide el trabajo en tareas.	✓		✓		✓		
13	Formula las estrategias a seguir.	✓		✓		✓		
14	Tiene claramente establecidas las jerarquías.	✓		✓		✓		
14	Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	✓		✓		✓		
15	Enumera las tareas o atribuciones que conforman un cargo.	✓		✓		✓		

16	Promueve el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	✓		✓		✓	
17	Efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	✓		✓		✓	
18	Propicia la integración de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
<i>Dimensión</i>		SI	No	SI	No	SI	No
19	Influye en los logros de los objetivos.	✓		✓		✓	
20	Propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	✓		✓		✓	
21	Promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	✓		✓		✓	
22	Proporciona una adecuada comunicación a todo el personal.	✓		✓		✓	
23	Propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	✓		✓		✓	
24	Envía y recibe información por cualquier canal.	✓		✓		✓	
25	Brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	✓		✓		✓	
26	Respaldar que los equipos de trabajo toman decisiones en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	
27	Decide entre distintas opciones la mejor opción.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable   
Lima, 28 de Mayo del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Oscar Rodolfo Diez Pérez  
Especialidad del evaluador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI: 09160346

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Oscar Rodolfo Diez Pérez

Anexo 6  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Planeación</b>								
1	Capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con un programa de capacitación del personal implementado.	✓		✓		✓		
3	Capacita en el desempeño docente y trabajador.	✓		✓		✓		
4	Estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
5	Establece apropiadamente las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	Promueve el desarrollo intelectual, ético y social.	✓		✓		✓		
7	Planifica los recursos para alcanzar las metas	✓		✓		✓		
8	Determina las necesidades financieras.	✓		✓		✓		
9	Integra los datos y procesos en un único sistema.	✓		✓		✓		
<b>Organización</b>								
11	Actualiza continuamente la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
12	Divide el trabajo en tareas.	✓		✓		✓		
13	Formula las estrategias a seguir.	✓		✓		✓		
14	Tiene claramente establecidas las jerarquías.	✓		✓		✓		
14	Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	✓		✓		✓		
15	Enumera las tareas o atribuciones que conforman un cargo.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA PROFESIONAL

N°	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Valores</b>								
1	Actúa con compromiso para el desarrollo de sus labores en la institución.	✓		✓		✓		
2	Rinde cuentas ante el Organismo de Control de la institución sobre algunas observaciones.	✓		✓		✓		
3	Presenta declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.	✓		✓		✓		
4	Actúa con rectitud, desechando todo provecho o ventaja personal.	✓		✓		✓		
5	Actúa con honradez para satisfacer el interés general.	✓		✓		✓		
6	Actúa con honestidad, sin obtener provecho o ventaja personal.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con motivación para realizar el Servicio	✓		✓		✓		
8	Cuenta con motivación para elevar la productividad	✓		✓		✓		
9	Cuenta con motivación e iniciativa personal para la optimización del tiempo de servicio.	✓		✓		✓		
<b>Principios</b>								
10	Cumple con la Constitución y las leyes.	✓		✓		✓		
11	Garantiza que todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.	✓		✓		✓		
12	Garantiza el respeto sin agresión ni daño hacia el ciudadano	✓		✓		✓		
13	Cuenta con aptitud técnica, legal y moral	✓		✓		✓		
13	Cuenta con una formación sólida acorde a la realidad de sus funciones.							
14	Capacita permanentemente para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución	✓		✓		✓		
16	Actúa con lealtad a la Constitución Política del Perú	✓		✓		✓		

## Anexo 6 Autorización

ESCTM



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 26 de mayo de 2020  
Carta P. 049-2020-EPG-UCV-LN-FOSL01/J-HNT

Mg. OSCAR OCHOA MALÓN  
DIRECTOR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PEREZ RENGIFO, ELIANA; identificada con DNI N° 41578412 y con código de matrícula N° 7001267795; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**"ÉTICA PROFESIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DEL  
IESTP ARTURO SABROSO MONTOYA 2020"**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador PEREZ RENGIFO, ELIANA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

**OSCAR OCHOA MALÓN**

lun., 8 jun. 14:34 (hace 2 días)



para mí ▾

BUENAS TARDES, PROFESORA ELIANA PEREZ RENGIFO, TRAVÉS DEL PRESENTE SE INFORMA QUE HABIENDO REVISADO SU SOLICITUD Y ESTANDO CONFORME, SE LE **AUTORIZA** PARA REALIZAR SU ENCUESTA.

*Mg. Oscar Ochoa Malón*

*Director General (e)*

*IESTP"ASM"*