



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Ética profesional y desempeño docente en cuatro  
instituciones educativas públicas en el nivel primario,  
UGEL Urubamba. Cusco, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Aguilar Martinez, Luis Alberto (orcid.org/0009-0009-1394-1575)

**ASESORES:**

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

Dra. Brizuela Lopez, Mariella Pilar (orcid.org/0000-0002-8610-4681)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A mi madre, por el esfuerzo que hizo en el camino hacia mi desarrollo profesional a mi padre, que desde el cielo me ilumina e inspira a seguir adelante con mis proyectos y a mi familia, por la paciencia y comprensión que tuvieron conmigo, gracias por brindarme su apoyo incondicional y permanente en este largo proceso.

## AGRADECIMIENTO

A los docentes de la UCV, Maestría Administración de la educación, con especial mención a mi asesor Dr. Gimmy Asmad que a pesar de las dificultades supo guiar, corregir y alentar al logro de mis objetivos.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	20
Tabla 2 Baremos de las dimensiones y las variables	21
Tabla 3 Ficha uno de técnicas de la variable de ética profesional	22
Tabla 4 Ficha dos de técnicas de la variable desempeño docente	22
Tabla 5 Ética profesional y desempeño docente	24
Tabla 6 Beneficencia y desempeño docente	25
Tabla 7 Autonomía y desempeño docente	26
Tabla 8 Justicia y desempeño docente	27
Tabla 9 No maleficencia y desempeño docente	28
Tabla 10 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	31
Tabla 11 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	31
Tabla 12 Información sobre el ajuste de primera hipótesis específica	32
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica uno	32
Tabla 14 Información sobre el ajuste de segunda hipótesis específica	33
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica dos	33
Tabla 16 Información sobre el ajuste de tercera hipótesis específica	34
Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica tres	34
Tabla 18 Información sobre el ajuste de la cuarta hipótesis específica	35
Tabla 19 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica cuatro	35

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ética profesional y desempeño docente	24
Figura 2 Beneficencia y desempeño docente	25
Figura 3 Autonomía y desempeño docente	26
Figura 4 Justicia y desempeño docente	27
Figura 5 No maleficencia y desempeño docente	28

## RESUMEN

El estudio trató sobre ética profesional y desempeño docente con el fin de determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño docente de cuatro instituciones educativas públicas del nivel primario.

Se basó en una metodología de tipo aplicada, de diseño no experimental debido a que los constructos no han sido alterados, un enfoque cuantitativo porque se recolectaron datos numéricos, de alcance explicativo y método hipotético-deductivo dado que se vio la veracidad de las hipótesis planteadas. La muestra y población considerada fue de 70 docentes de cuatro instituciones. Para recopilar los datos, se construyeron dos instrumentos de escala ordinal de tipo Likert validados por juicio de expertos y fue medida por la confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Obteniendo un valor de 0,900 para ética profesional y 0,942 en desempeño docente. En donde el valor de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell fue de 38,8 % y el valor de Nagelkerke fue de 84,9 % en la Regresión Logística Ordinal. Concluyendo que la ética profesional influye significativamente en el desempeño docente de las cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco.

**Palabras clave:** Ética profesional, desempeño docente, justicia, beneficencia, práctica docente.

## ABSTRACT

The study dealt with professional ethics and teacher performance in order to determine the influence of professional ethics on teacher performance in four public educational institutions at the primary level.

It was based on an applied methodology, non-experimental design because the constructs have not been altered, a quantitative approach because numerical data were collected, of explanatory scope and hypothetical-deductive method since the veracity of the hypotheses was seen. The sample and population considered was 70 teachers from four institutions. To collect the data, two Likert-type ordinal scale instruments were constructed, validated by expert judgment and measured by Cronbach's Alpha reliability.

A value of 0.900 was obtained for professional ethics and 0.942 for teaching performance. Where the Cox and Snell Pseudo R-squared value was 38.8% and the Nagelkerke value was 84.9% in the Ordinal Logistic Regression. Concluding that professional ethics significantly influences teaching performance in the four public educational institutions at the primary level, UGEL Urubamba. Cusco.

**Keywords:** Professional ethics, teacher performance, justice, beneficence, teaching practice.

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es parte del desarrollo profesional y se da como producto del continuo aprendizaje formal, y otros factores que determinan su calidad, asimismo, muchos países emprendieron reformas como la meritocracia para hacerla más eficiente en el servicio que brinda, hay un consenso en este sector, de que el desempeño docente es determinante en la mejora de una educación de calidad y aquellos profesionales que no logren estos estándares ya no podrían permanecer en la carrera docente sin tomar medidas correctivas (Tournier et al., 2019).

La Unión Europea se concentra en ofrecer a los profesores programas de formación continua apoyados por políticas sectoriales, con el propósito de optimizar su rendimiento en el trabajo. En el contexto de los valores y competencias globales, estos proyectos pretenden apoyar la indagación, el pensamiento crítico, la invención y la innovación de los estudiantes. Con ello, esperamos apoyar hacia el logro de una alta calidad educativa que capacite a los alumnos para afrontar los retos del mundo moderno (Laborinho et al., 2020).

En Ecuador existe algunos estándares para tomar los servicios de los docentes, por ejemplo: tener horas acumuladas de capacitación, haber respondido correctamente más de los dos tercios de una prueba de desempeño, haber aprobado el concurso público de conformidad a sus leyes y entre otros (UNESCO, 2021).

Chile evalúa el desempeño docente en marco en la Ley 20.903 con el propósito de optimizar la calidad en los centros educativos, los datos que tenemos es que el 78 % de los maestros se ubican en el nivel básico y competente mostrando una mejora en relación con los años anteriores, pero aun así todavía hay muchos docentes que se rehúsan a ser evaluados (CEPEIP, 2022).

A nivel del estado peruano, el Ministerio de Educación en coordinación con organismos internacionales realizó una encuesta internacional donde se observó el contexto del trabajo docente, el rendimiento escolar, las actividades que realizan los docentes dentro y fuera del aula, las oportunidades que brindan para el aprendizaje, el uso de tiempo y la satisfacción del docente en el trabajo son aspectos que inciden en desempeño docente. La formación continua en los

maestros, se puede ver reflejado en la evaluación de ascenso de escala del 2018 donde solo ascendieron el 19.1 % de 199 202 docentes habilitados. En este sentido, la organización que supervisa la educación, estableció la evaluación del rendimiento en la fase más temprana para calibrar el crecimiento de la competencia profesional, llegando a un 97.6% de docentes que se ubicaron en el nivel satisfactorio de 16,600 docentes evaluados (MINEDU, 2022).

En Lima se realizó un estudio enfocado en el desarrollado de liderazgo y su desempeño docente en donde no se detectó ningún tipo de liderazgo por parte de los directivos, dando que los docentes solo cumplen funciones delegadas sin ningún tipo de orientación en su desempeño (Tello-Aguilar et al., 2021).

Varias instituciones educativas del departamento de Cusco de la UGEL Urubamba han sido objeto de seguimiento de sus actividades docentes. Se ha observado que una parte considerable de los profesores no planifica eficazmente sus actividades académicas y no se prepara para sus sesiones de clase. Esta falta de preparación repercute negativamente en su desempeño docente y en la calidad de la enseñanza que imparten. Por lo expuesto, es necesario fortalecer como un eje transversal las competencias ligadas a la ética profesional porque comprometen e involucran a los maestros con su trabajo. Por ello, se buscó establecer el fortalecimiento de los cuatro principios de la ética profesional que son, la beneficencia, la autonomía, la justicia y la no maleficencia, como mecanismo que ayude a los maestros de las instituciones educativas a fortalecer su desempeño como docentes en los centros educativos de primaria, Urubamba.

Ante lo expuesto, se realizó la siguiente interrogante general: ¿De qué manera la ética profesional influye en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?; en la misma línea se ha planteado las siguientes cuestiones a partir de la primera pregunta: (I) ¿Cómo influye la beneficencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?; (II) ¿Cómo influye la autonomía de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?; (III) ¿Cómo influye la justicia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?; (IV) ¿Cómo influye la no maleficencia de la ética profesional en el desempeño

docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?

El presente estudio tuvo una justificación teórica porque abordó, en síntesis, la fundamentación teórica de los constructos ética profesional y desempeño docente. De ese modo, para ética profesional se consideró como autor principal a Pagola (2017) quien definió a la variable como la forma de concreción de las éticas aplicadas, debe nutrirse de los principios generales de la ética fundamental, pero también debe saber adaptarse e incorporar la casuística generada en cada ámbito profesional.

Además, dimensionó en sus cuatro principios: Beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia. Por otro lado, la Secretaria de Educación Pública (2016) autor principal de la variable desempeño docente, definió este constructo como función que se desempeña dentro de un centro educativo. Es importante que quienes desempeñen estas funciones posean las cualidades profesionales y personales para apoyar el máximo aprovechamiento del aprendizaje de los alumnos. También dio a conocer 5 dimensiones: Normas y ética en la función, práctica docente, conocimientos necesarios para el desempeño de la función docente, conexión con el entorno escolar, las cuales conforman aspectos relevantes para los maestros que conforman dichas instituciones.

En la práctica, mejorar la formación ética de los profesores es esencial para maximizar su eficacia en el aula. Es fundamental cambiar su mentalidad respecto a tareas como la planificación, la elaboración de planes de clase, el uso de materiales y la realización de evaluaciones formativas. La formación ética influye en el crecimiento de los alumnos y en el calibre de la educación al inculcar principios y valores morales en la práctica docente. La planificación de las clases se beneficia de tener en cuenta las necesidades individuales, los objetivos educativos y los principios éticos, fomenta la selección de temas y técnicas de enseñanza que promueven la participación activa, el debate civil y el pensamiento crítico. Además, promueve la diversidad y el empleo ético y responsable de los recursos didácticos, evitando al mismo tiempo los estereotipos. Se busca una revisión justa y equitativa durante la evaluación formativa, evitando presiones indebidas y respetando la dignidad de los estudiantes.

Asimismo, en cuanto al punto metodológico de estudio quedó justificado por el empleo riguroso de la metodología de acuerdo a las características y criterios del presente estudio. Por ello, el presente estudio utilizó encuestas validadas por expertos como instrumentos para la recopilación de información, su posterior tabulación y análisis y la discusión de las conclusiones. También fue de naturaleza no experimental, aplicada, cuantitativa, hipotética y deductiva.

El presente trabajo tuvo el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023. Por esta línea los específicos, son los siguientes: (I) Determinar la influencia de beneficencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primaria, UGEL Urubamba, Cusco, 2023; (II) Determinar la influencia de la autonomía de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primaria, UGEL Urubamba, Cusco, 2023; (III) Determinar la influencia de justicia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primaria, UGEL Urubamba, Cusco, 2023; (IV) Determinar la influencia de no maleficencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primaria, UGEL Urubamba, Cusco, 2023.

Asimismo, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe influencia significativa entre la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023; seguidamente también se formuló hipótesis específicas: (I) Existe influencia significativa entre beneficencia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023; (II) Existe influencia significativa entre autonomía de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023; (III) Existe influencia significativa entre justicia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023; (IV) Existe influencia significativa entre no maleficencia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Martínez et al. (2021) en su estudio sobre el desempeño docente desde el punto de vista de la práctica profesional, tuvo como objetivo principal buscar la incidencia de ambas variables. Este se efectuó mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño secuencial y la muestra se compuso de 135 profesores. Sus resultados señalaron la existencia de una confiabilidad de 0,957 y 0,865; además el 2,4 % de los profesores presentaron un desempeño excelente, el 7,3 % presentan un mal desempeño y el 39 % registraron un buen desempeño. Respecto a los datos inferenciales en la prueba Chi-cuadrado, en cuanto al grado de estudios del profesor y el rendimiento de una prueba estandarizada, se obtuvo un hallazgo de 0,311. En la prueba de correlación que se dio entre el desempeño de los maestros en la práctica profesional y el desempeño de estos evaluados el resultado fue 0.099; la correlación de Pearson entre el desempeño docente con los años de trabajo en la institución escolar la significancia fue -0,416; finalmente, la correlación  $r$  de Pearson entre años de servicio con el desempeño docente el resultado fue de  $-0.316$ . Pudieron concluir que no existe relación entre el grado de estudios del docente y su desempeño, por otro lado, dieron a conocer una asociación de 0,099 entre el desempeño del maestro en la ética profesional.

Guaicha (2019) produjo una investigación en referencia al desempeño docente en la república del Ecuador con el propósito de establecer los factores que intervienen en la interacción entre calidad educativa y desempeño docente. Su diseño fue no experimental desde un enfoque cuantitativo, tipo básica, se ha tomado una muestra no probabilística con una total de 100 docentes. Sus resultados indicaron que un 43 % de docentes están en un nivel inadecuado, de igual manera un 44 % se localizaron en un rango regular; por lo que el 13 % estuvo en el nivel adecuado. En la prueba de hipótesis con base a Rho de Spearman, se consiguió un coeficiente de correlación de 0,878, con una significancia de  $0,000 < 0,05$ ; concluyendo que, si mejora el desempeño de los docentes, mejorará la forma en cómo se está enseñando. Del mismo modo, afirmó que en su unidad de análisis existen malas funcionalidades y serios cuestionamientos de la enseñanza de los profesores, para el aprendizaje de sus alumnos.

Ramírez et al. (2020) en su artículo sobre el plan de gestión pedagógica para el desempeño docente en centros educativos primaria en Ayabaca, tuvo como propósito crear una estrategia de gestión pedagógica para aumentar la productividad de los profesores. Su investigación se basó en un estudio no experimental, descriptivo y causal. Se constituyó de una población de 50 docentes. En sus hallazgos dio a conocer que el 81,4 % de los maestros manifestaron que la institución adolece de una gestión pedagógica, el 78,1 % presentan algún tipo de dificultad de creación, razonamiento y pensamiento crítico, el 50 % de los docentes tiene dificultades de planificación curricular, la significancia resultó 5 %, con una correlación Rho de Pearson igual a 0,5876. Finalmente, dio a conocer que entre la gestión pedagógica y el desempeño docente existe una correlación positiva media.

Olaya (2019) realizó una investigación entre la gestión escolar y la ética profesional con el objetivo se estableció la mutua concordancia entre ambas. Por la naturaleza del trabajo fue cuantitativo, transversal, de diseño no experimental y de nivel correlacional, la población se conformó de 30 maestros, donde se aplicó un muestro censal. En relación con el proceso de trabajo de campo, se tomó en cuenta como técnica la encuesta con una confiabilidad de 0,955 y el 53 % de docentes consideran que la ética profesional tiene un nivel adecuado. Este estudio tuvo alta confiabilidad porque los valores de Pearson fueron de 0.645 con una significancia de 0.000. Por lo expuesto el autor infirió, que existe un vínculo positivo entre las dos variables gestión escolar y la ética profesional.

En España, López et al. (2019) analizaron el desempeño docente para el emprendimiento. De este modo, la meta fue observar la situación que se da actualmente de la educación para el profesorado del centro de estudio. Para ello, emplearon una metodología cuantitativa, de diseño no experimental; asimismo el alcance fue descriptivo-correlacional, se utilizó las encuestas como técnica de recolección. La muestra se basó por 312 profesores. En sus hallazgos inferenciales logró mostrar mediante la prueba Chi-cuadrado ( $\chi^2=13,254$ ) con un p-valor de 0,010, que el desempeño docente (modo de trabajo) guarda relación con tipo de centro educativo. Además, en cuanto a la iniciativa emprendimiento y autonomía se correlacionaron de manera significativa (p-valor= 0,008) con el género de los docentes. En sus hallazgos descriptivos resaltantes, hizo conocer que el 82, 9 % de los docentes varones presentan una metodología de

enseñanza tradicional y mujeres docentes en un 91, 3 %. Del mismo modo, la autoconciencia y planificación que mide la dimensión de finalidad del desempeño, los docentes de primaria se ubicaron en 22, 9 % y 25, 7 %, respectivamente.

En el contexto nacional se da a conocer los siguientes: Aquino y Castro (2018) realizaron una investigación con dos variables para determinar la interrelación entre ambas con el objetivo principal de fijar el nivel de correlación entre la ética profesional y el desempeño docente en una entidad educativa. En relación con la metodología, se fijó en un diseño no experimental, de temporalidad transversal y alcance correlacional, presentó una población de 50 maestros. Se produjeron dos cuestionarios uno para cada variable. Para establecer el grado de confiabilidad se usó el Alfa de Cronbach siendo sus valores 0,886 y 0,962 respectivamente. En sus hallazgos descriptivos, sobre el nivel de ética profesional, el 37, 5 % se ubicó en un nivel deficiente, de igual manera un mismo porcentaje se ubicaron en el nivel regular, el resto estuvo entre excelente y bueno; por otro lado, el nivel del desempeño fue deficiente en un 41, 6 % y regular en un 50 %. Según el resultado del coeficiente de correlación de Spearman existe un alto valor de 0.851 y un P –Valor de cero (0.000) que es inferior a la Sig. (0.05). Finalmente, llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre ambos constructos.

En esa misma línea, Pacheco (2019) realizó el estudio sobre las prácticas de valores éticos y desempeño docente, para lo cual tuvo como propósito principal establecer el vínculo entre las variables. Su enfoque en cuanto al estudio fue cuantitativo, descriptiva-correlacional y no experimental. La población estuvo conformada por 90 docentes. En sus resultados descriptivos, se observó que la variable práctica de valores éticos fue 22, 22 % adecuada y 77, 78 % moderada, considerando los siguientes aspectos: puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad, respeto y solidaridad. Por otro lado, el 7, 78 % de docentes se ubicaron en un rango bueno de desempeño docente, de igual manera el 74, 44 % se encontraron en un nivel regular y el 17, 78 % en nivel deficiente. En sus análisis inferenciales se contrastó su hipótesis general con la prueba de Rho de Spearman, donde el valor del coeficiente correlacional fue de 0.882, con una significancia bilateral de 0.000. Demostró que las variables de la investigación guardaban entre sí una relación estadísticamente significativa.

Vázquez et al. (2021) en su estudio sobre liderazgo pedagógico y el desempeño docente, basado en centros educativos privados, tuvo como propósito buscar conocer la relación entre el desempeño docente y el liderazgo pedagógico; se compuso de una población de 95 profesores y la muestra fue de 75 maestros, se tomó en cuenta un diseño descriptivo-correlacional, cuantitativo y transversal; el instrumento utilizado se basó en cuestionarios. En sus hallazgos señalaron que la correlación de Rho de Spearman dio un valor de 0,427 y una Sig. 0,000, el Alfa de Cronbach resultó 0,940, indicando que el instrumento es confiable. Se halló además que el 30, 5 % de los docentes son de nivel primario, de ellos mismos el 34, 7 % fueron varones y 44, 2 % mujeres. Finalmente, infirieron que las variables propuestas se relacionan significativamente, es decir, si el liderazgo pedagógico es mejor, el desempeño docente mejora.

Mejía (2019) realizó una investigación que abarca la administración de recursos educativos y la importancia del rol docente; todo ello con el fin de establecer el vínculo existente entre la gestión institucional y el desempeño docente en los centros educativos. El trabajo se enfocó en un análisis descriptivo y diseño no experimental – transversal. Su población fueron 292 profesores. Se utilizó dos cuestionarios diseñados con la escala de Likert. Alcanzando a la siguiente conclusión, el 75, 5 % considera que la administración es regularmente eficiente y el desempeño docente es de 80, 3 %, lo cual reflejó problemas en la gestión, los coeficientes correlacionales de Kendall Tau-B = 0,801. Pudieron señalar que existe una conexión significativa entre la gestión institucional y el desempeño de los profesores con un nivel de confianza del 95 %.

Asimismo, Montes (2022) en su trabajo sobre actitud ética y el desempeño en docentes de una institución pública de Iquitos, consideró como fin principal determinar la asociación entre actitud ética y el desempeño. La metodología establecida fue de diseño no experimental, con un alcance descriptivo-correlacional. Su población y muestra de estudio se conformó por 49 profesores. En el análisis descriptivo, el 31 % de la muestra identificaron como regular a la actitud ética, del mismo modo el 20 % se ubicó como adecuada, y el 20% como muy adecuado. Por otro lado, en cuanto al constructo desempeño docente el 28 % se localizó en un nivel medio y el 22 % en muy alto, y 19 % como alto. Además, en sus hallazgos estadísticos probó sus hipótesis mediante el Rho de Spearman, donde el valor de significancia bilateral fue 0,000; y el coeficiente correlacional

arrojó 0,850; el investigador infirió que existe una asociación positiva y muy alta entre los fenómenos analizados.

Finalmente, se consideró a Vergara (2019) en su estudio tuvo como fin principal estudiar la conexión entre el bienestar laboral y la eficacia del profesorado en un centro de enseñanza secundaria. El estudio se desarrolló utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo como también correlacional, y no experimental. Su muestra y población se constituyó por 52 profesores, a los cuales se les aplicó el cuestionario con una confiabilidad de 0.904. De modo que, en sus hallazgos estadísticos empleó la prueba de hipótesis Chi-cuadrado, donde el valor resultante fue de 0.035 siendo este inferior a 0.05. Concluyendo que, entre los profesores de secundaria la satisfacción laboral está significativamente correlacionada con el rendimiento docente.

Respecto a las teorías sobre la ética profesional, es pertinente mencionar la corriente filosófica o teoría ética deontológica planteada por Immanuel Kant. Donde señaló que todos pueden alimentar los ideales de la ética y la moral, la primera funciona tanto como disciplina que dirige el comportamiento de las personas como disciplina que investiga el comportamiento moral de un sujeto en sociedad (Mendieta, 2021).

Por eso mismo Kant es de las personas que plantea de manera rigurosa la formación de la conducta, habla sobre las normas establecidas que seguimos ciegamente, llegando a clasificar estas disciplinas como, autonomía moral y heteronomía moral. La primera Kant la plantea como la visión de poder hacer libremente nuestras acciones a través de los actos que se nos inculcan, esta moral se basa en uno mismo y en hacer lo que uno cree, a diferencia de la segunda que se basa en la postura de que uno mismo se adapta al entorno, por ejemplo en nuestro centro de trabajo nosotros procedemos a ejercer en contra de nuestra voluntad las normas establecidas, para mantener la armonía del grupo (Alteradas, 2007). Kant hizo una distinción entre la buena voluntad en la ejecución del acto, que debe estar bajo una ética autónoma que le permita generar cambios por obligación. Del mismo modo, se produce un límite para evitar que los profesores se adentren en las aguas éticas de la educación basada en el deber, o en la enseñanza regulada por un conjunto diferente de principios éticos. Todos los diversos sitios y grupos de poder interesados en enseñar el objeto desde el currículo oficial y operativo según las normas establecidas bajo

premisas e intereses específicos combaten esta labor de enseñar el objeto por deber (Mendieta, 2021). En ese sentido, sobre las teorías cabe mencionar a Ronquillo (2018) quien refirió que puede tratarse como una ciencia que se basa al ámbito de las profesiones, específicamente con el propósito de examinar cómo se desarrolla la conducta ética de los profesionales en hábito de su acción laboral, que está orientada a la consecuencia del bien común en la ciudadanía a la que brinda servicio. El mismo autor indicó que este valor se encuentra relacionada con el desempeño y se identifica mediante el método científico que aplica al actuar moral de los profesionales en la realización de sus tareas.

Según Acevedo et al. (2016) las instituciones educativas deben reafirmar su compromiso en cuanto al trabajo sobre aspectos éticos desde la transparencia y en el interior de diversos ámbitos institucionales para aportar componentes de guía e instrucción de criterios personales frente a los conflictos existenciales de la apresurada vida actual. Porque el deber ético del ciudadano implica la comprensión de nuestra obligación política, es posible reflexionar y profundizar el aprendizaje sobre temas y habilidades que orienten a las personas a rendir cuentas por sí mismas y por los demás en la complejidad de la vida cotidiana a través de cursos y capacitaciones. Sin asumir el deber político que está indisolublemente ligado a la existencia humana, no se puede ser ético ni tener una obligación ética.

La ética profesional también puede entenderse como el área de estudio que se centra en las reglas de conducta y otras normas que se aplican a todas las profesiones; estas reglas se basan en tres estrategias que se examinan y resuelven diversas cuestiones éticas. En el primer enfoque se menciona la ética personal, que se entiende a partir de los ideales de una persona sobre cómo debemos comportarnos en la vida cotidiana y qué define una conducta adecuada. Estos valores también ayudan a definir quiénes somos y nuestros principios entre lo correcto y lo incorrecto, que se derivan de nuestras experiencias individuales, educación y normas sociales (Naciones Unidas, 2019).

La segunda estrategia se basa en la ética teórica, un grupo de principios filosóficos que guían el juicio moral y el comportamiento. En esta estrategia, las decisiones se toman tras considerar los posibles efectos y buscando el bien mayor. La deontología se basa en obligaciones y principios que se asumen como

correctas en esta situación, a pesar de cualquier resultado desfavorable; del mismo modo, diversas teorías éticas abordan el problema de la deshonestidad en situaciones en las que los resultados son desastrosos; y la ética de la virtud, que se centra más en las cualidades admirables de una persona que en los resultados de su desarrollo como persona (Naciones Unidas, 2019).

De este modo, la ética profesional viene determinada por “los valores, principios y normas” asociados al ejercicio de una profesión, que se define como un trabajo que requiere un alto nivel de conocimientos y exámenes para mantener los más altos niveles profesionales; que se concretan en valores y objetivos, transparencia, responsabilidad, prestar servicios eficientes y de alta calidad y ser responsable ante la comunidad (Naciones Unidas, 2019).

Respecto a los principios éticos se tiene como base que fueron creados a través del Informe de Belmont por Beauchamp y Childress, estos mismos crean estos principios en base del respeto de las personas en investigaciones, siendo aplicados en el campo médico y social, a través de la bioética. Por ello son base fundamental en las acciones del hombre, ya que estos mismos tienen la garantía de ver el respeto social del ser humano, de ello se puede derivaron a diferentes áreas, como el de la educación, la investigación, la medicina, entre otros (Siurana, 2010).

De acuerdo a Pagola (2017) la ética profesional es una forma de concreción de las éticas aplicadas, debe nutrirse de los principios generales de la ética fundamental, pero también debe saber adaptarse e incorporar la casuística generada en cada ámbito profesional. Los cuatro principios de la ética profesional, que nos orientan hacia lo correcto o incorrecto de determinados comportamientos, hacen tangible la aplicación de la ética a la actividad profesional. En ese sentido, el autor fundamentó cuatro dimensiones o principios del constructo: “beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia”; las cuales se definirán.

La primera dimensión es beneficencia, este principio es la virtud de hacer el bien. El autor señaló que es de especial interés en profesiones de carácter sanitario o en servidores públicos, sin embargo, aclara que corresponde hacer el bien a todas las profesiones sin distinción. En ese sentido es desarrollar bien una tarea y además hacer bien a los otros por medio de una actividad bien ejecutada,

con ello se busca recibir actos de bondad por las personas, teniendo en cuenta que la persona que los da no tiene actos de maleficencia.

La segunda dimensión es autonomía, del cual señaló que es un ejercicio de auto elección, autorrealización que facilitan tomar decisiones en contextos concretos; en otras palabras, es un ejercicio de libertad racional y en el ámbito de las profesiones, la persona es autónoma y sujeto de derechos. Este hecho también está relacionado con el acto de decidir por su voluntad, en las ciencias sociales todos tienen la libertad de tomar una decisión sin que exista cohesión por alguien más, este principio busca la libertad de voluntad de las personas.

La tercera dimensión es justicia, sobre esto el autor afirmó que es uno de los principios poco desarrollados en el campo de las profesiones. Entender la justicia de la ética profesional es entender la sociedad porque los profesionales presentan el riesgo de aislarse de los problemas sociales. Refiere además que es justo dar a cada persona lo que merece: ya sea por contrato, por mérito, por participación y por ley.

La cuarta dimensión es la no maleficencia, al respecto el autor afirmó que está legitimada a su principio de autonomía del profesional. De la beneficencia se distingue debido a que no solo se refiere al destinatario de la acción, sino también a cualquiera que pudiera verse afectado, de este modo en muchas ocasiones no se sabe cómo realizar el bien, pero sí se sabe cómo evitar el daño.

De acuerdo a Melé (2022) la ética profesional tiene características particulares de la profesión, considera una reflexión dirigida a una acción buena, guía la manera de vivir en los campos profesionales y permite el desarrollo de normas, así como directrices basadas en principios éticos generales. Su propósito es ejecutar una sistematización de las experiencias morales como seres humanos, permitiendo el descubrimiento y análisis de virtudes plasmando las acciones en función a principios, criterios y normas que guíen el buen comportamiento en las actividades como profesionales.

Desde la perspectiva de Correa et al. (2019) la ética profesional es entendida como la manera sistemática sobre el método de mejorar como persona y aumentar el nivel de humanización de la vida que se da en la sociedad y como se da individualmente, por medio de la ejecución de una profesión. En este sentido, se entiende que para llevar a cabo la propia actividad en el contexto social en el que se ejerce la profesión, la persona debe producir ciertas normas

de comportamiento y valores que deben ser reforzados. Además, la ética profesional aborda sobre qué se debe hacer, al servicio de cuáles bienes está orientada una profesión; finalmente este constructo está fuertemente enraizado con la creación de una ética de la investigación.

Las normas de conducta de una profesión se rigen por la ética profesional. En este sentido, se trata de un campo que entra dentro de la ética que se aplica, ya que se ocupa de un aspecto particular de la realidad. Por lo tanto, se puede decir que la ética profesional es el análisis de los principios jurídicamente exigibles que se encuentran en la deontología profesional. La ética esboza lo que es bueno y prohíbe las acciones que son impropias. Las herramientas administrativas que proporciona la deontología pueden garantizar que una profesión se ejerza de forma ética. En este caso, la obligación de un individuo le exige desarrollar su actividad profesional de forma ética y justa, procurando colaborar en la medida de lo posible con la seguridad y el bienestar general de la sociedad (Barreneche, 2021).

A diferencia de la deontología, la ética profesional opera en el ámbito de la conciencia personal. La deontología se ocupa de las responsabilidades y obligaciones de una determinada profesión que han sido aceptadas por un grupo de expertos colegiados, mientras que se relaciona con el interior del ser humano, con los valores del individuo, y es capaz de entender si algo es aceptable o no. La ética profesional, por su parte, está compuesta por un grupo orgánico de derechos y responsabilidades morales que extrae sus fines y normas particulares de la naturaleza fundamental de la persona de acuerdo con los anexos que indican las necesidades del bien común. Por último, este concepto exige que todo profesional sirva de mentor y modelo de vigor moral, financiero y político en todas las esferas de la vida (Rodríguez, 2015).

Las actividades profesionales y laborales se rigen por el marco organizativo o institucional. De este modo, los valores de la organización, que son un componente de su cultura organizativa, rigen el trabajo profesional y las decisiones tomadas. La naturaleza técnica del trabajo suele dar lugar a la absorción de dilemas éticos, convirtiendo al profesional en un técnico que aborda las cuestiones para las que ha sido contratado. Esto quiere decir que los aspectos técnicos son unos de los principios de la ética profesional que está relacionado con ellos, porque le ayudarán a comportarse éticamente. Sin

embargo, otros conceptos éticos relacionados con la responsabilidad pública de hacer un buen trabajo en beneficio de la comunidad, deben servir de guía a este principio de hacer las cosas bien basándose en el propio entendimiento (Silva y Ayala, 2020).

Tal como señaló, Cobo (2001) la ética profesional es, por tanto, una disciplina filosófico-científica y, como tal, pretende establecer normas que sirvan de guía y ley para el comportamiento que debe seguir un profesional tanto en su trabajo rutinario como cuando se enfrenta a posibles enigmas éticos. Los principios éticos aplicados en el ejercicio profesional investigan y proponen actitudes correctas y soluciones adecuadas a los temas éticos de cada profesión, basándose en la ciencia y disciplinas científicas. Son éticas aplicadas que abordan la problemática ética específica de cada actividad profesional.

Como consecuencia de ello, se toma en cuenta que la ética profesional es una ética específica o regional y, en consecuencia, es una disciplina filosófica con una doble finalidad. Por un lado, aplicar a la actividad profesional los criterios y principios que ofrecen las éticas fundamentales y universales y, por otro, proporcionar criterios o principios especiales destacados en el telón de fondo y en el marco de los anteriores. Ambos aspectos deben considerarse en el contexto de la ética. Con el objetivo final de dotar a los individuos de los recursos necesarios para crear un proceso ético como práctica habitual en el ámbito de la actividad profesional (Cobo, 2001).

En cuanto a las teorías del desempeño docente es preciso comenzar ubicando en una paradigma o corriente filosófica, en ese sentido este constructo se centra en el Pragmatismo. Esta se menciona en relación con las ideas del desempeño docente y sostiene que los maestros son esenciales para delinear, dirigir y facilitar una serie de procesos dentro de la escuela. Suponiendo que los directores ejerzan un liderazgo eficaz, que repercuta en las circunstancias de las actividades, la motivación y el talento de los docentes, del mismo modo en el aula las acciones educativas son configuradas y, en consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes, la calidad de la educación en las instituciones está correlacionada con la calidad del rendimiento de los profesores (Freire y Miranda, 2014).

El Marco para el Buen Desempeño Docente (MBDD) fue implementado por el ministerio de educación y contempla cuatro dominios: El primero es el

desarrollo de destrezas por medio de una planificación que tenga en cuenta las circunstancias de los alumnos. El segundo está dedicado al avance de los métodos pedagógicos que apoyan la enseñanza en el aula, el tercer dominio fomenta a la participación social en la gestión escolar. El cuarto ámbito fomenta la preparación continua de los profesores (MINEDU, 2012).

El desempeño docente es un grupo de funciones que están diseñados para promover la captación de conocimientos de los alumnos relacionados con las metas y competencias en un plan de estudios de acuerdo con los postulados del modelo educativo institucional. Se asume que las actividades de enseñanza implican la coordinación, gestión, actividades y el desarrollo de métodos de enseñanza. Del mismo modo, involucra actividades de aprendizaje y evaluación orientadas a planificar, organizar y enseñar a los estudiantes cómo aprender, así como evaluar su aprendizaje (Rueda y Rodríguez, 2011).

Considerando a Díaz y Jiménez (2020) el desempeño docente se conceptualiza como la ejecución de las acciones de un docente donde influyen el entorno, el alumno y el mismo docente. En el área sociocultural, el entorno educativo, el ambiente del salón de clases y la propia acción del profesor a través de la acción reflexiva son diferentes ámbitos o niveles donde se ejerce el desempeño. En este sentido, las actividades desarrolladas durante el sistema de enseñanza y aprendizaje, donde se prevé lograr un resultado de aprendizaje exitoso, están directamente relacionadas con el desempeño docente. Los autores dan a conocer las siguientes dimensiones: conocer de sus estudiantes, la organización, intervenir y evaluar de la práctica educativa, la mejora profesional, la responsabilidad legal y ética, finalmente la colaboración con la unidad educativa y toda la comunidad.

En la actualidad, para un buen desempeño docente, este debe garantizar estrategias y mecanismo que apoyen a los alumnos para que aprendan de manera más fluida y eficaz, así como para utilizar al máximo los recursos de que disponen, los profesores deben ser capaces de gestionar grupos numerosos, tanto dentro del sistema escolar como mediante el uso de las TIC para la educación a distancia (Aldape, 2008).

El rendimiento laboral de un profesor en las instituciones educativas se basa en los pasos que da para alcanzar los objetivos de la institución, su planificación y las normas establecidas en el sistema educativo del país. Cuando

las acciones son congruentes con un rendimiento laboral excelente, sobresalen en relación de lo que se busca en una determinada empresa. De hecho, el mayor activo de una organización o institución es la capacidad de sus empleados para hacer un trabajo decente (Rueda y Rodríguez, 2011).

La actuación de los profesores se desvía de lo que se espera de una profesión en dos aspectos fundamentales. Por un lado, un conjunto de directrices y normas que protegen el derecho de todo alumno a una educación y la prestación de servicios educativos en circunstancias justas imponen restricciones al ejercicio de la autonomía. El cuidado de las conexiones interpersonales, el compromiso efectivo y la dedicación personal son algunas de las señas de identidad de la educación, que se es parte de esta profesión y de ninguna otra, que busca una relación de cercanía de profesor alumno. Por su carácter formativo, sirve al objetivo de hacer saber a los instructores elegidos hasta dónde han llegado sus actuaciones y habilidades (Caro, 2017).

La definición de la actuación docente como práctica relacional implica el desarrollo de habilidades interpersonales, la comprensión del otro y el uso de diversos modos de comunicación con el otro. Esta práctica lógica se ha destacado como un componente de la actuación docente, y está relacionada con las conexiones interpersonales que los profesores establecen con sus alumnos, padres, administradores y otros profesores del centro, así como con los miembros de la comunidad (Cuenca, 2011).

Para que los docentes desarrollen un buen desempeño, se realiza evaluaciones del desempeño profesional; donde directivos, alumnos, sus padres y profesores utilizan una serie de principios, supuestos, definiciones, métodos, procedimientos y técnicas que, utilizados de forma ordenada y relacionada, ayudan a recolectar y sistematizar datos que antes de darse se ha tomado en cuenta relevante para llegar a juicios de valor justificados sobre la calidad de la profesión de estos últimos. Cualquier elección sobre las circunstancias laborales de los profesores y los métodos de desarrollo profesional debe tener en cuenta estos juicios de valor (Valdés, 2009).

Considerando a la Secretaría de Educación Pública (2016) como autor principal al Desempeño docente, definió la misma función que este desempeña dentro de un centro educativo, es fundamental que quienes desempeñen estas funciones posean las cualidades profesionales y personales para apoyar el

máximo aprovechamiento del aprendizaje de los estudiantes en los diversos contextos socioculturales, basándose en perfiles, características e indicaciones que garanticen la suficiencia de los conocimientos, capacidades y aptitudes necesarios. Esta institución dio a conocer las siguientes dimensiones:

La primera dimensión es el conocimiento para el desempeño de la función docente, se ajustan a los medios de enseñar, los conocimientos específicos de la materia y las características del alumno al paradigma apoyado en las competencias. También argumenta sobre la naturaleza, el enfoque y la coherencia lógica de los conocimientos del instructor sobre el tema o el módulo que se imparte e identificar lo que hace falta para una buena educación.

La segunda dimensión es la práctica docente, este establece su forma de enseñar, el aprendizaje y evaluación en contextos internos y externos de acuerdo con el paradigma basado en las competencias. Determina los conocimientos previos, la formación y los requisitos de los estudiantes para el desarrollo de su práctica docente, así como también crea planes de trabajo que incluyen tácticas y enfoques orientados al desarrollo de competencias, que están conectados con el contexto social de los alumnos.

La tercera dimensión el desarrollo propio en la función, se basa a lo largo de su carrera profesional, como este se organiza y desarrolla su formación profesional. En este la reflexión de las competencias y la necesidad de aprender continuamente para mejorar sus capacidades, así como también, emplear estrategias para integrar nuevos saberes y destrezas, con el propósito de aumentar su desempeño.

La cuarta dimensión el vínculo con el contexto escolar, este conecta el proceso de enseñanza y aprendizaje en entorno sociocultural y educativo. Vincula el espacio educativo de los escolares con sus acciones profesionales, así mismo, promueve el vínculo entre el ámbito educativo y social al proceso de aprender y la formación de los estudiantes.

La quinta dimensión normativa y ética en la función, constituye entornos de aprender funciones autónomas y cooperativas de acuerdo con el marco moral y jurídico. Constituye entornos éticos, corporativo y equitativos entre los escolares, como también estrategias que ayuden a la corresponsabilidad educativa con toda la unidad escolar, finalmente contempla los reglamentos legales como los institucionales dentro de la práctica del profesorado.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio ha sido de tipo aplicada, porque se contó con el aporte de teorías científicas, experiencias teóricas, que dieron solución a los problemas del desempeño docente mediante la ética profesional. Teniendo en cuenta la opinión de Arispe et al. (2020) quien señaló que este estudio se centró en el progreso de formas metodológicas, tecnologías y protocolos, que ayudaron a resolver una necesidad conocida, práctica y particular mediante la aplicación de conocimientos científicos e información de otros campos.

En razón al nivel de investigación, fue explicativo, dado que se indagó los casos condicionantes, determinantes, cómo la ética profesional y sus dimensiones que se asocian con la variable desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba de Cusco. Conforme a Ñaupas et al. (2018) este fue un estudio de grado más sofisticado, profundo y exigente de estudio. Avanza en la búsqueda de nuevas leyes socio científicas y micro teóricas que expliquen los vínculos entre las características o elementos de los hechos, las operaciones del sistema y los procesos sociales. Su principal objetivo fue validar teorías que aporten una explicación o sean causales.

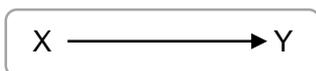
El enfoque fue cuantitativo, ya que se recolectaron datos numéricos de las encuestas, que luego fueron procesadas estadísticamente y a partir de esta se comprobaron las hipótesis de la investigación, basadas en las variables propuestas. De acuerdo con Arévalo et al. (2020) este estudio buscó medir variables y emplear pruebas estadísticas para analizar los datos de una población determinada.

Asimismo, el trabajo fue de diseño no experimental, debido a que los constructos no han sido alterados, se basó específicamente en la observación del problema del desempeño docente y cómo este se dio en las cuatro instituciones educativas y a partir de estos se realizó un análisis y recomendaciones. Según Silvestre y Huamán (2019) sostuvo que en lugar de manipular las variables independientes o utilizar grupos de control o experimentales, se examinaron y estudiaron realidades y sucesos que se dan en la realidad.

Al contrario, se desarrollaron el método hipotético-deductivo, dado que se verificó la falsedad o veracidad de las hipótesis planteadas. Considerando a Cabezas et al. (2018) esta metodología desarrolló una serie de pasos fundamentales, como es la observación del fenómeno de estudio, la creación de una hipótesis explicativa, la deducción de proposiciones más fundamentales que la propia hipótesis, y la supervisión o comprobación de las afirmaciones deducidas comparándolas con la experiencia.

Finalmente, el estudio fue de corte transaccional, porque se ejecutó en un periodo de tiempo establecido. Acorde a Arias y Covinos (2021) recogió los datos en un solo momento y solo una vez.

En este sentido, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) dio a conocer un esquema de corte transversal causal con un diseño no experimental, establecido de la siguiente manera:



Dio a conocer cómo la variable X puede incidir en la variable Y. Es decir, X fue la variable ética profesional y Y la variable desempeño docente.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Ética profesional**

Definición conceptual: Es la forma de concreción de las éticas aplicadas, donde se debe nutrirse de los principios generales de la ética fundamental, pero también debe saber adaptarse e incorporar la casuística generada en cada ámbito profesional (Pagola, 2017).

Definición operacional: Analizar a partir de las siguientes dimensiones: beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia. Estos fueron cuantificados con una escala ordinal de tipo Likert.

#### **Desempeño docente**

Definición conceptual: Es la función que este desempeña dentro de un centro educativo, quienes desempeñen estas funciones posean las cualidades profesionales y personales para apoyar el máximo aprovechamiento del aprendizaje de los alumnos (Secretaría de Educación Pública, 2016).

Definición operacional: La variable contiene las siguientes dimensiones: Conocimientos para el desempeño de la función docente, práctica docente,

vínculo con el contexto escolar, desarrollo propio en la función, normativa y ética en la función. Estos se determinaron utilizando la escala de Likert.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 70 docentes de las cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Conforme a Domínguez et al. (2018) indicó que la población es un grupo de participantes o componentes que presentan rasgos comunes y sobre los que deben extrapolarse más datos del estudio.

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

Docentes	I.E. (1)	I.E. (2)	I.E. (3)	I.E. (4)	Total
Total	22	16	15	17	70

La muestra fue la misma que la población, 70 docentes de las cuatro instituciones educativas, por lo cual se realizó un censo, dado que la población es pequeña y es factible que se pueda aplicar los instrumentos a la totalidad de estos. Según Galindo (2020) una muestra es un pequeño grupo que se considera representativo de toda la población.

Criterios de Inclusión:

Docentes que laboran y pertenecen a cuatro diferentes instituciones educativas

Docentes en el nivel primario de las cuatro instituciones educativas

Criterios de exclusión:

Docentes que pertenezcan al nivel secundario

Docentes con permiso laboral que no se encuentran en la institución educativa

Docentes que no deseen participar del estudio

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

El estudio consideró como técnica de recolección la encuesta, puesto que se desarrollaron interrogantes fáciles de entender en tema de ética profesional y desempeño docente. Para Wood y Smith (2018) indagar lo que una población piensa o cree sobre un tema, es el principal objetivo de las encuestas, que también analizan los niveles de acuerdo a un tema.

El instrumento fue el cuestionario, dado que se construyeron preguntas organizadas, coherentes y estructuradas de acuerdo a cada dimensión e indicadores de las variables ética profesional y desempeño docente.

Considerando a Ríos (2017) dio a conocer que la encuesta consiste en una colección de preguntas escritas que el investigador distribuye a las unidades de análisis para recoger datos. La escala tipo ordinal de Likert es esencial para medir estos constructos.

Los instrumentos finales fueron validados por medio de juicios de expertos de manera clara y pertinente en la construcción de los ítems (ver Anexo 4). Por otro lado, la confiabilidad fue evaluada mediante la prueba de Alfa de Cronbach, debido a que la escala de los instrumentos fue ordinal y de tipo Likert. Además, esta prueba fue pertinente con el propósito de evaluar la consistencia interna de los ítems, donde el instrumento que mide la ética profesional tuvo un valor de 0,923 en la prueba piloto, seguida después por un valor de 0,900 del total de docentes y el cuestionario que mide el desempeño docente arrojó una confiabilidad de 0,880 en la prueba piloto, seguida después por un valor de 0,942 del total de docentes, siendo ambos instrumentos de alta confiabilidad, de acuerdo a la teoría señalada por (Ñaupas et al., 2018).

**Tabla 2**  
*Baremos de las dimensiones y las variables*

Variable independiente	Bajo	Medio	Alto
Ética profesional	25--58	59--91	92--125
D1: Beneficencia	8--19	20--30	31--40
D2: Autonomía	5--12	13--19	20--25
D3: Justicia	6--14	15--22	23--30
D4: No maleficencia	6--14	15--22	23--30
Variable independiente	Malo	Regular	Bueno
Desempeño docente	26--61	62--96	97--130
D1: Conocimientos	6--14	15--22	23--30
D2: Práctica docente	5--12	13--19	20--25
D3: Desarrollo de función	5--12	13--19	20--25
D4: Vínculo escolar	5--12	13--19	20--25
D5 Normativa y ética en la función	5--12	13--19	20--25

En la tabla 2 se presentó los rangos de las variables, así como sus dimensiones, donde para ética profesional los niveles fueron bajo, medio y alto; por otro lado, para desempeño docente se establecieron los rangos de malo, regular y bueno.

**Tabla 3***Ficha uno de técnicas de la variable de ética profesional*

Nombre:	Cuestionario sobre Ética profesional
Autor:	Aguilar Martínez, Luis Alberto
Año:	2023
Lugar:	Instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco.
Aplicación a:	Docentes de cuatro instituciones de educación pública
Objetivo:	Recoger datos sobre ética profesional.
Dimensiones:	Beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia
Niveles y Rangos:	Alto = 103-140, Medio = 66- 102, Bajo = 25--58
Confiabilidad:	0,900 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	Ordinal Likert, (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Cantidad de ítems:	25 ítems
Tiempo:	11 minutos aproximadamente

**Tabla 4***Ficha dos de técnicas de la variable desempeño docente*

Nombre:	Cuestionario sobre Desempeño docente
Autor:	Aguilar Martínez, Luis Alberto
Año:	2023
Lugar:	Instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco.
Aplicación a:	Docentes de cuatro instituciones de educación pública
Objetivo:	Recoger datos sobre desempeño docente.
Dimensiones:	Conocimientos para el desempeño de la función docente, Práctica docente, Desarrollo propio en la función, Vínculo con el contexto escolar y Normativa y ética en la función
Niveles y Rangos:	Bueno = 97--130, Regular = 62--96, Malo = 26--61
Confiabilidad:	0,942 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	Ordinal Likert, (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) Desacuerdo, (1) Totalmente desacuerdo.
Cantidad de ítems:	26 ítems
Tiempo:	11 minutos aproximadamente

En las tablas 3 y 4 se mostraron las fichas técnicas del diseño final del cuestionario sobre ética profesional y desempeño docente.

**3.5 Procedimientos**

El estudio inició dando a conocer la problemática a nivel internacional, nacional y local, también se indagaron antecedentes de distintos espacios, pero que estén vinculados a las variables de estudio, asimismo se construyó el marco teórico, considerando teorías y definiciones principales de la ética profesional y

del desempeño docente. Para poder obtener información clave de la población se diseñaron cuestionarios teniendo en cuenta una respectiva escala y utilizando las dimensiones e indicadores de los constructos planteados. Antes de realizar el trabajo de campo, se pidió la autorización correspondiente a las cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario del sector público, para ejecutar la prueba piloto se realizó a un total de 22 participantes de los cuales se tiene los permisos a las instituciones educativas y el consentimiento informado de los docentes y seguidamente se aplicó al total de la muestra, a partir de estos se efectuaron las estadísticas, análisis e interpretaciones correspondientes, de lo cual servirá como base para llegar a la síntesis del trabajo y dar las sugerencias necesarios de ser el caso.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Una vez recolectadas las encuestas de la muestra, estas fueron trasladadas a una hoja de cálculo Excel, en este se efectuaron los cálculos necesarios para luego ser procesados en el sistema SPSS, este software ayudó en la elaboración de las tablas y figuras estadísticas de acuerdo a las respuestas de cada docente.

Por otro lado, este brindó datos inferenciales, como la prueba piloto, donde se evaluó la normalidad de los datos mediante Shapiro-Wilk considerando los datos de 70 docentes. En ello, se confirmó que los datos no siguen una distribución normal (significancias menores a 0,05). Por lo anterior, se optó por contrastar las hipótesis con la Regresión Logística Ordinal. Finalmente, estos fueron interpretados y se desarrollaron las conclusiones concernientes.

### **3.7 Aspectos éticos**

El trabajo fue elaborado, respetando las normas APA (2020) y las normas establecidas por la universidad, y considerando la ética profesional que debe presentar cada persona. Por otro lado, se aseguró la confidencialidad de los encuestados, dándoles la confianza y certeza que la información recolectada será estrictamente privada, asimismo, los datos obtenidos fueron totalmente transparentes sin ser alterados o modificados. Para evitar el plagio, el trabajo no realizó copia de ninguna fuente sin cita, este fue contrastado por el sistema Turnitin, que fue corroborado en cada entrega. El contenido de la investigación fue debidamente citado siguiendo los parámetros de las normas APA séptima edición y respetando las exigencias que la universidad demanda (UCV, 2021).

## IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos del estudio.

### Ética profesional vs desempeño docente

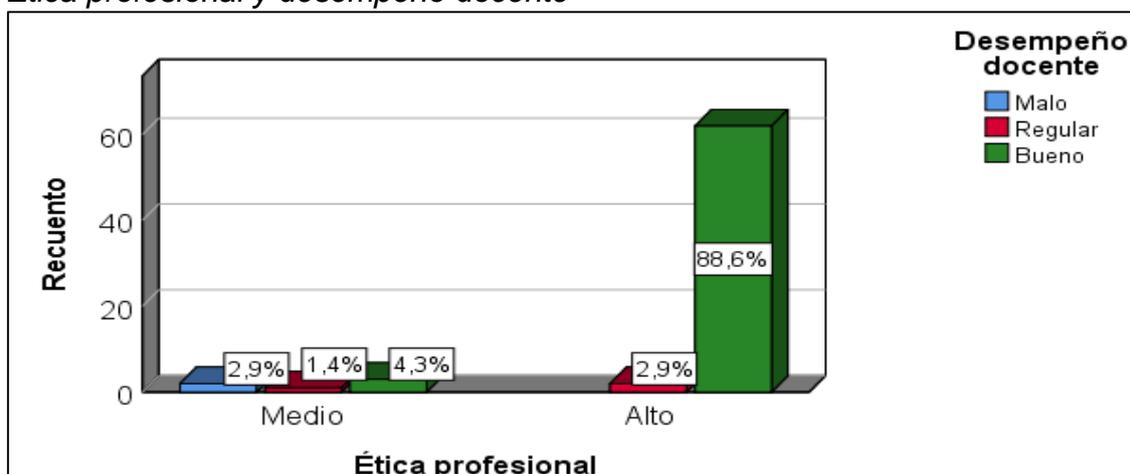
**Tabla 5**

*Ética profesional y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Ética profesional	Medio	Recuento	2	1	3	6
		% del total	2,9%	1,4%	4,3%	8,6%
	Alto	Recuento	0	2	62	64
		% del total	0,0%	2,9%	88,6%	91,4%
Total	Recuento	2	3	65	70	
	% del total	2,9%	4,3%	92,9%	100,0%	

**Figura 1**

*Ética profesional y desempeño docente*



En la tabla 5 y figura 1, se presentaron de un total de 70 docentes encuestados, respecto a la ética profesional, el 91,4 % (64) se ubicaron en un nivel alto y el 8,6 % (6) indicaron un nivel medio. Por otro lado, el desempeño docente, el 92,9 % (65) estuvo en un nivel bueno, mientras que el 4,3 % (3) en regular y el 2,9 % (2) en nivel malo. Se observó, que la mayoría de profesores manejó una conducta ética profesional, respecto a beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia, estos a su vez se encuentran en constante socialización a través del desempeño del docente por medio de los conocimientos del docente, la práctica de las destrezas de enseñanza, el desarrollo en las funciones, normas y ética en sus funciones en las distintas instituciones educativas públicas de nivel elemental, así como la conexión con el ambiente escolar.

## Beneficencia y desempeño docente

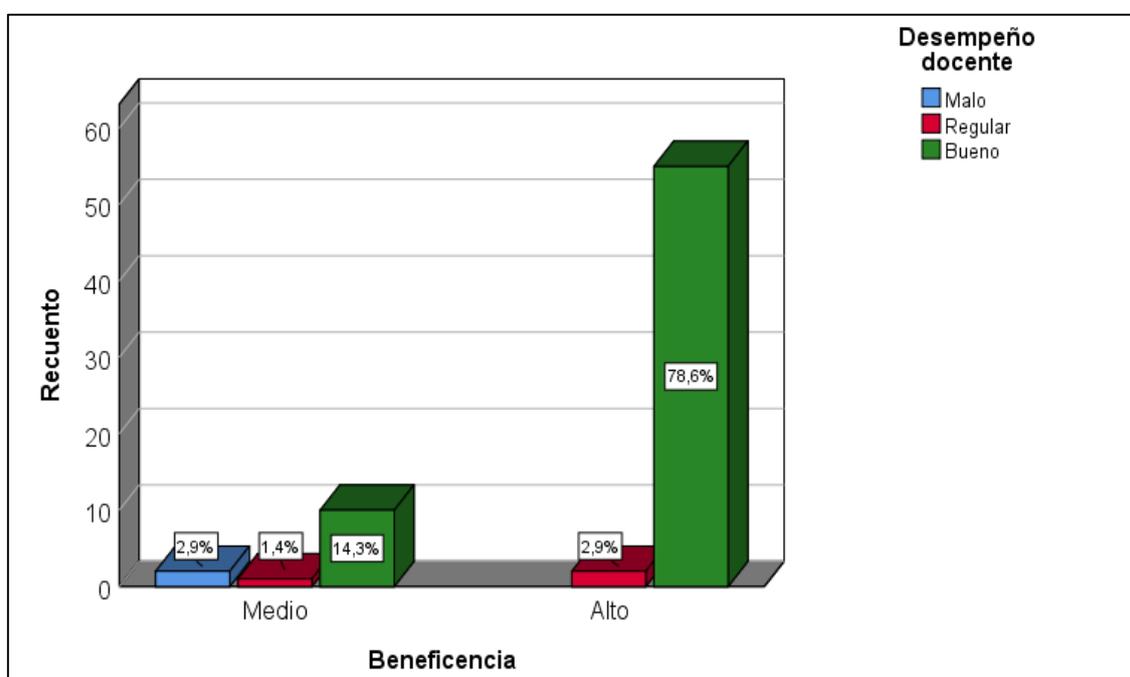
**Tabla 6**

*Beneficencia y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Beneficencia	Medio	Recuento	2	1	10	13
		% del total	2,9%	1,4%	14,3%	18,6%
	Alto	Recuento	0	2	55	57
		% del total	0,0%	2,9%	78,6%	81,4%
Total	Recuento	2	3	65	70	
	% del total	2,9%	4,3%	92,9%	100,0%	

**Figura 2**

*Beneficencia y desempeño docente*



En la tabla 6 y figura 2, se presentaron resultados en cuanto al elemento beneficencia y desempeño docente, de 70 docentes que participaron en el estudio, el 81,4 % (57) ubicaron un nivel alto respecto a beneficencia, y el 18,6 % (13) en medio. Por otro lado, el 92,9 % (65) estuvo en un nivel bueno respecto a desempeño docente y el 4,3 % (3) en regular y el 2,9 % (2) en malo. Se observó, que la mayoría de educadores considera el desarrollo del principio ético de beneficencia en el desempeño de sus funciones como docente, como el desarrollar actividades que contribuyen al bienestar de los demás, visitas a los estudiantes a su domicilio, promueven una enseñanza con el respeto y el bien para todos, previendo el bienestar de los estudiantes.

## Autonomía y desempeño docente

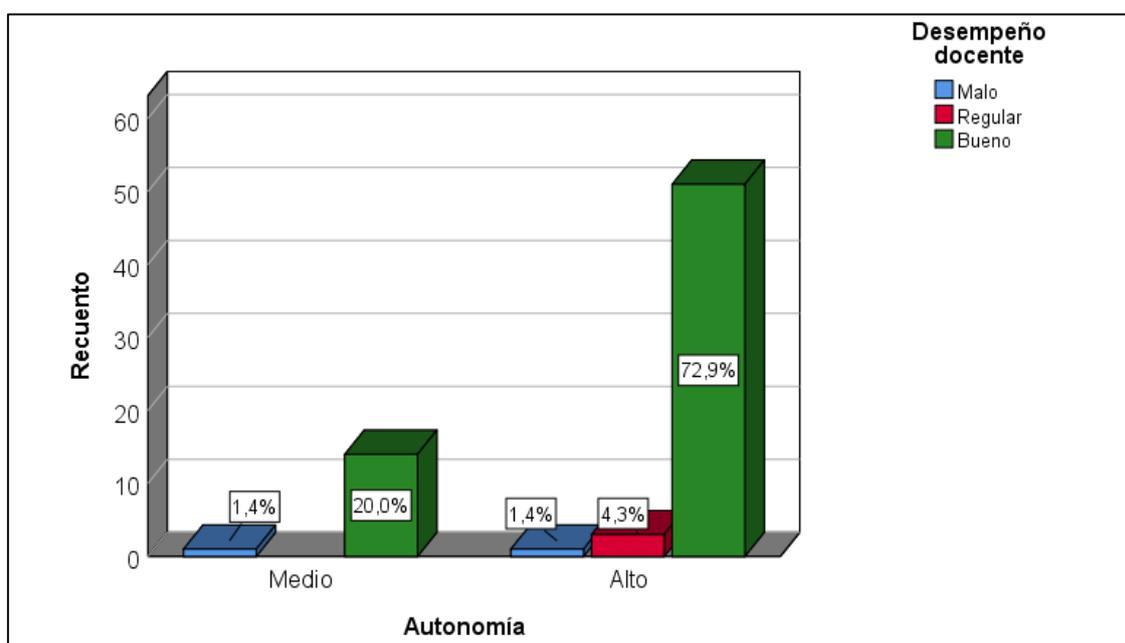
**Tabla 7**

*Autonomía y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Autonomía	Medio	Recuento	1	0	14	15
		% del total	1,4%	0,0%	20,0%	21,4%
	Alto	Recuento	1	3	51	55
		% del total	1,4%	4,3%	72,9%	78,6%
Total	Recuento	2	3	65	70	
	% del total	2,9%	4,3%	92,9%	100,0%	

**Figura 3**

*Autonomía y desempeño docente*



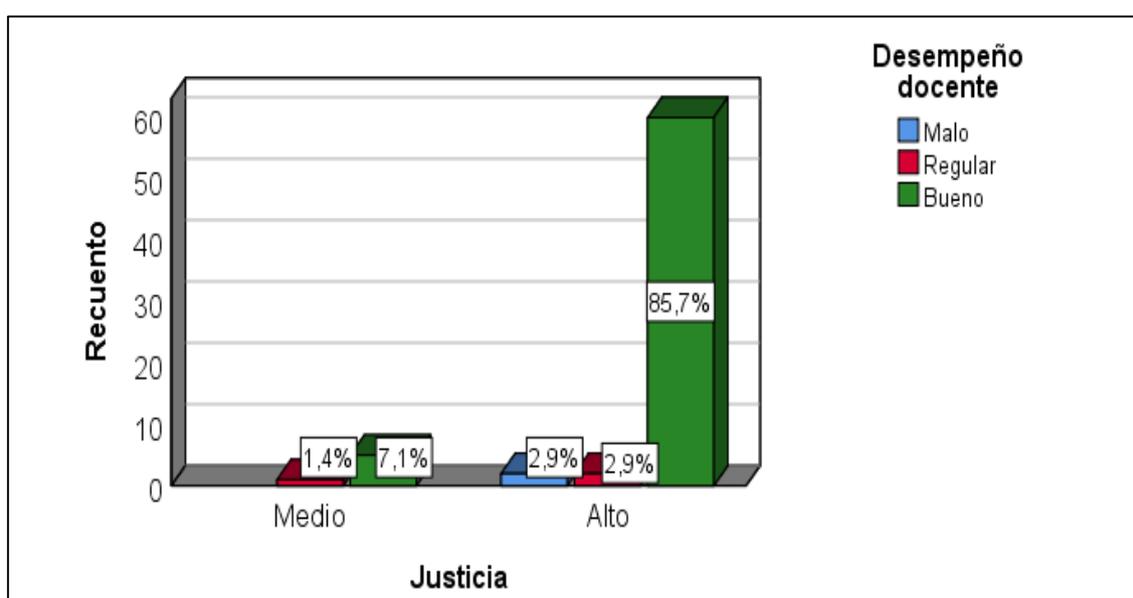
De la tabla 7 figura 3, se logró determinar de 70 de docentes encuestados de escuela pública, el 78,6 % (55) ubicaron un nivel alto respecto a autonomía, y el 21,4 % (15) en medio. Por otro lado, el 92,9 % (65) estuvo en un nivel bueno respecto a desempeño docente y el 4,3 % (3) en regular y el 2,9 % (2) en malo. Por lo anterior, se afirmó que la mayoría de los educadores tiene autonomía en la toma de decisiones al impartir el desempeño de sus funciones como docente, y a su vez respeta los derechos de los demás, y toma decisiones acordes y con clara comprensión de lo que significa respetar y llevarse bien con los compañeros.

## Justicia y desempeño docente

**Tabla 8**  
*Justicia y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Justicia	Medio	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	1,4%	7,1%	8,6%
	Alto	Recuento	2	2	60	64
		% del total	2,9%	2,9%	85,7%	91,4%
Total		Recuento	2	3	65	70
		% del total	2,9%	4,3%	92,9%	100,0%

**Figura 4**  
*Justicia y desempeño docente*



En la tabla 8 y figura 4 se observó que, de 70 de docentes que participaron en la encuesta, el 91,4 % (64) se ubicaron un nivel alto respecto a justicia, y el 8,6 % (6) en medio. Por otro lado, el 92,9 % (65) estuvo en un nivel bueno respecto a desempeño docente y el 4,3 % (3) en regular y el 2,9 % (2) en malo. Por ende, la mayoría de los educadores practicó una conducta ética de justicia, en relación con el desempeño como docentes, en el cual consideran los derechos de los estudiantes y demás docentes, se suma a los esfuerzos de su centro educativo por mejorar el aprendizaje de los alumnos, cumple las normas y lineamientos de la institución, dando por entendido que los docentes son fomentados por una participación justa y ordenada.

## No maleficencia y desempeño docente

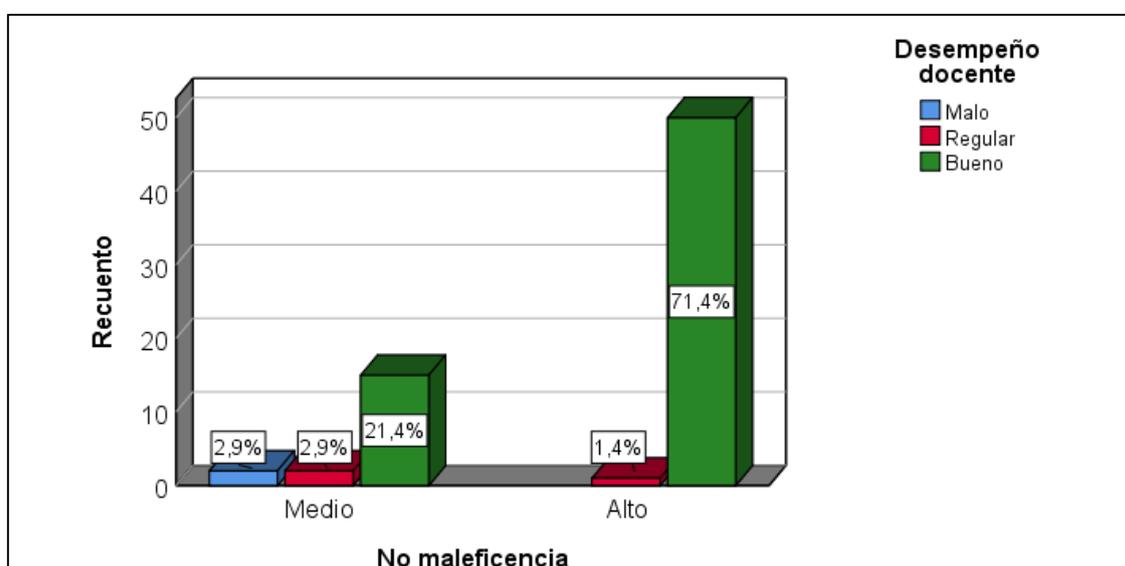
**Tabla 9**

*No maleficencia y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
No maleficencia	Medio	Recuento	2	2	15	19
		% del total	2,9%	2,9%	21,4%	27,1%
	Alto	Recuento	0	1	50	51
		% del total	0,0%	1,4%	71,4%	72,9%
Total		Recuento	2	3	65	70
		% del total	2,9%	4,3%	92,9%	100,0%

**Figura 5**

*No maleficencia y desempeño docente*



De la tabla 9 y figura 5, se logró conocer de 70 de docentes encuestados, el 72,9 % (51) ubicaron un nivel alto respecto a no maleficencia, y el 27,1 % (19) en medio. Por otro lado, el 92,9 % (65) estuvo en un nivel bueno respecto a desempeño docente y el 4,3 % (3) en regular y el 2,9 % (2) en malo. En consecuencia se observó que la mayoría de los educadores se adhieren al código moral de la beneficencia en el cumplimiento de sus obligaciones como educadores, por lo cual sus acciones previenen daños futuros a la institución como a los estudiantes, sus actos no repercuten gravemente, practican alternativas de enseñanza para no provocar daños psicológicos a los estudiantes, participan con actos de beneficio de todos, conoce las consecuencias de sus actos y realiza acciones de bien de la institución.

## Resultados inferenciales

Previo a la comprobación de las hipótesis fue conveniente conocer la procedencia de los datos recopilados, es decir si estos son provenientes de una distribución normal o no, esto con el propósito de considerar una estadística paramétrica o no paramétrica en la comprobación de los supuestos. Para lo cual, se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S). De acuerdo a Flores y Flores (2021) esta identificación es necesaria para la utilización del método estadístico adecuado y analizar los datos en una investigación concreta, también para la prueba de hipótesis asociada cuando es necesario verificar el supuesto de normalidad de los datos. Una prueba de bondad de ajuste o K-S se emplea con frecuencia para comprobar la normalidad de los datos muestrales con tamaño superior a 50 unidades.

De esta manera, a continuación, se presentó la prueba de normalidad, para ello se establecieron la hipótesis nula y la hipótesis alterna o del investigador. Esta información es indispensable para poner a prueba la hipótesis y tener resultados precisos:

Ho: Ética profesional, desempeño docente y sus dimensiones, siguen una distribución normal.

Ha: Ética profesional, desempeño docente y sus dimensiones, no siguen una distribución normal.

De esta manera, el método para tomar decisión de rechazar uno de los supuestos, fue el método p-valor, y adicionalmente:

Si  $\alpha \leq 0.05$ , se rechaza la Ho,

y Si  $\alpha > 0.05$ , no se rechaza la Ho,

donde  $\alpha$  es la significancia, con un nivel de confiabilidad del 95 % y margen de error del 5 % (0.05).

Los hallazgos de la prueba de normalidad (ver Anexo 6) mostraron que no existe una distribución normal de los datos. Dado que los hallazgos mostraron un nivel de significación inferior a 0,05 para las variables y dimensiones, por lo que se aceptó Ha, en otras palabras, ética profesional, desempeño docente y sus elementos no son provenientes de una distribución normal. Debido a ello, se decidió emplear la Regresión Logística Ordinal, una técnica estadística no paramétrica, para probar las hipótesis.

## **Regresión Logística Ordinal**

Cuando la variable dependiente se evalúa a nivel ordinal, dadas una o más variables explicativas que pueden ser ordinales, continuas o categóricas, se trata de un enfoque de regresión. En consecuencia, este modelo es la opción ideal cuando la variable de resultado es politómica y de carácter ordinal para mantener datos sobre la categorización de las categorías de la variable dependiente. El modelo de regresión logística binomial suele considerarse una extensión de este modelo. Examina la probabilidad de ese suceso y todos los que están por encima de él en orden ordinal en lugar de modelar la probabilidad de un único suceso como se hace en la regresión logística. De este modo, pasa de centrarse en las probabilidades de categorías discretas a centrarse en las probabilidades acumulativas (Sesay et al., 2021).

## **Prueba de hipótesis**

La prueba de hipótesis es el nombre del proceso numérico al que se somete la muestra para llegar a esta conclusión. Por desgracia, la teoría de la prueba de hipótesis se queda muy corta a la hora de proporcionar un procedimiento suficiente para todas las hipótesis potenciales que se pueda imaginar. En su lugar, se limita a evaluar un pequeño número de hipótesis de partida muy particulares, ya que todas ellas vienen a pertenecer a una misma distribución de probabilidad. La prueba de un modelo inicial de independencia se deriva del análisis de la conexión entre variables. Es habitual representar tanto la hipótesis nula, designada por  $H_0$ , como la hipótesis alternativa, a veces conocida como  $H_1$ , en términos poblacionales (Montanero y Minuesa, 2018).

## **Decisión estadística**

Por relación de hipótesis nula se suele usar el p valor, cuando se rechaza la data estadística cuando la prueba determinó que está dentro de la categoría de rechazo. Por otro lado, si no se rechaza es porque está dentro de la categoría de no rechazo, lo cual se acepta, y si no fuera así la prueba se determinaría como no concluyente (Mendenhall et al., 2010).

Si  $\alpha \leq 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula, y

Si  $\alpha > 0,05$ , no se rechaza la hipótesis nula.

En ello,  $\alpha$  indica el nivel de significancia, 5% es la significancia teórica y se tomó en cuenta un 95% de probabilidades de que los datos sean exactos (confianza).

## Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa entre la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa entre la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

**Tabla 10**

*Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34,375			
Final	,000	34,375	2	,000

Según la tabla 10, el valor de la significación (p-valor) fue de 0,000 inferior al margen de error de 0,05 por lo que se rechazó la hipótesis nula. Por lo anterior, se afirmó la existencia de influencia de la ética profesional en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas en el nivel primario.

**Tabla 11**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,388
Nagelkerke	,849
McFadden	,804

En la tabla 11 se observó los valores de Pseudo R cuadrado, evidenciando estadísticamente que el desempeño docente es explicado por la ética profesional en 38,8 % (Cox y Snell), de igual forma el desempeño docente se pudo predecir por la ética profesional en 84,9 % (Nagelkerke). En consecuencia, se probó que los datos refieren un ajuste de modelo de RLO. Los estadígrafos de la tabla compararon el modelo llamado nulo (VI), con el modelo de m parámetros (VD). Para calcular la comparación se utilizaron las probabilidades logarítmicas del modelo.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa entre beneficencia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa entre beneficencia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

**Tabla 12**

*Información sobre el ajuste de primera hipótesis específica*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,832			
Final	9,881	19,951	2	,000

En la tabla 12 se conoció el informe de ajuste del modelo del planteamiento de la primera hipótesis, en ello la significancia fue 0,000, un dato inferior al 0,05. Por lo tanto, se rechazó la Hipótesis nula en consecuencia se afirmó que el elemento de beneficencia de ética profesional influye en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario de la unidad de análisis en cuestión.

**Tabla 13**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica uno*

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,248
Nagelkerke	,543
McFadden	,467

En la tabla 13 se logró visualizar que el valor de la prueba Pseudo R cuadrado de Cox y Snell evidenció estadísticamente que el desempeño docente es explicado por la beneficencia en un 24,8 % y los valores que surgieron de la prueba de Nagelkerke dieron que el segundo constructo es desarrollado por el primer elemento en un 54,3 %. En consecuencia, quedó evidenciado que los niveles de ajuste del modelo de datos son regulares porque están en el intermedio o debajo de la unidad. Los 3 estadígrafos del cuadro compararon el modelo llamado nulo (segunda variable), con el modelo del elemento beneficencia. Para calcular la comparación se utilizaron las probabilidades logarítmicas de los dos modelos.

## Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa entre autonomía de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa entre autonomía de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

**Tabla 14**

*Información sobre el ajuste de segunda hipótesis específica*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,193			
Final	6,500	18,693	2	,000

En la tabla 14 se conoció el informe de ajuste del modelo del planteamiento de la segunda hipótesis, en ello la significancia fue 0,000, un dato inferior al 0,05. Por ende, se rechazó la Hipótesis nula, en consecuencia, se afirmó que existe influencia significativa entre autonomía de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario de la unidad de análisis en cuestión.

**Tabla 15**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica dos*

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,234
Nagelkerke	,513
McFadden	,437

En la tabla 15, el valor de la prueba Pseudo R cuadrado de Cox y Snell evidenció estadísticamente que el desempeño docente es explicado por la autonomía en un 23,4 % y el dato de la prueba de Nagelkerke indicó que el segundo constructo es desarrollado por la dimensión en un 51,3 %. En consecuencia, quedó demostrado que los niveles de ajuste del modelo de datos son regulares porque están en el intermedio o debajo de la unidad. Los 3 estadígrafos del cuadro compararon el modelo llamado nulo (segunda variable), con el modelo del elemento autonomía. Para calcular la comparación se utilizaron las probabilidades logarítmicas de ambos modelos.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa entre justicia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa entre justicia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

**Tabla 16**

*Información sobre el ajuste de tercera hipótesis específica*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34,375			
Final	,000	34,375	2	,000

En la tabla 16 se conoció el informe de ajuste del modelo del planteamiento de la tercera hipótesis, en ello la significancia fue 0,000, un dato inferior al 0,05. De modo que, se rechazó la hipótesis nula, en consecuencia, se afirmó que existe influencia significativa entre justicia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario de la unidad de análisis en cuestión.

**Tabla 17**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica tres*

Estadígrafos	Valor
Cox y Snell	,388
Nagelkerke	,849
McFadden	,804

En la tabla 17, se presentaron los hallazgos de valores de estadísticos de pruebas de Pseudo R cuadrado. Por un lado, Cox y Snell evidenció estadísticamente que el desempeño docente es explicado por la justicia de ética en un 38,8 % y el dato de la prueba de Nagelkerke indicó que el segundo constructo es desarrollado por la dimensión en un 84,9 %. En consecuencia, por este último valor está cercano a la unidad. Los 3 estadígrafos del cuadro compararon el modelo llamado nulo (segunda variable), con el modelo del elemento justicia. Para calcular la comparación se utilizaron las probabilidades logarítmicas de ambos modelos.

#### Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa entre la no maleficencia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa entre la no maleficencia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.

**Tabla 18**

*Información sobre el ajuste de la cuarta hipótesis específica*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,477			
Final	4,818	23,659	1	,000

En la tabla 18 se conoció el informe de ajuste del modelo del planteamiento de la última hipótesis específica, donde la significancia fue 0,000, un hallazgo inferior al 0,05. De manera que, se rechazó la hipótesis nula en consecuencia, se afirmó que existe influencia significativa entre la no maleficencia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario de la unidad de análisis en cuestión.

**Tabla 19**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica cuatro*

Estadígrafos	Valor
Cox y Snell	,287
Nagelkerke	,627
McFadden	,553

En la tabla 19, se presentaron los hallazgos de valores de estadísticos de pruebas de Pseudo R<sup>2</sup>. Por un lado, Cox y Snell evidenció estadísticamente que el desempeño docente es explicado por la no maleficencia en un 28,7 % y el dato de la prueba de Nagelkerke indicó que el segundo constructo es desarrollado por la dimensión en un 62,7 %. En consecuencia, por este último valor quedó demostrado que el ajuste está cercano a la unidad. Los 3 estadígrafos del cuadro compararon el modelo llamado nulo (segunda variable), con el modelo del elemento no maleficencia. Para calcular la comparación se utilizaron las probabilidades logarítmicas de ambos modelos.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados del objetivo general, determinó la influencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario. Se obtuvo de acuerdo a los datos descriptivos que el 8,6 % de educadores tiene un nivel medio respecto a ética profesional, siendo el 4,3 % establecidos en un nivel bueno, el 1,4 % en regular y el 2,9 % en malo respecto al desempeño docente. Por otro lado, el 91,4 % ubicaron un nivel alto respecto a ética profesional, siendo 88,6 % el nivel bueno y el 2,9 % en regular respecto a desempeño docente. Por tal motivo, se obtuvo que el p-valor de significancia es 0,000, que es inferior al margen de error del 0,05, en este sentido, de acuerdo a las pruebas de Cox y Snell se obtuvo un resultado de 0,388 y por esta misma línea la prueba de Nagelkerke se obtuvo 0,849, indicando que existe una influencia de ética profesional en el desempeño del docente en un 84,9 %. Estos resultados a diferencia de Martínez et al. (2021) sobre el desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional, en los cuales los resultados obtenidos fueron una confiabilidad de 0,957 y 0,865; además el 2,4 % de los profesores presentaron un desempeño excelente, el 7,3 % presentan un mal desempeño y el 39 % registraron un buen desempeño. Respecto a los datos inferenciales en la prueba Chi-cuadrado, en cuanto al grado de estudios del profesor y el rendimiento de una prueba estandarizada, se obtuvo un resultado de 0,311, concluyendo que no existe relación entre el grado de estudios del docente en su desempeño. Por otro lado, Aquino y Castro (2018) realizaron una investigación con dos variables para determinar la interrelación entre ambas con el objetivo principal de fijar el nivel de correlación entre la ética profesional y el desempeño docente en una entidad educativa, sobre el nivel de ética profesional, el 37,5 % se ubicó en un nivel deficiente, de igual manera un mismo porcentaje se ubicaron en el nivel regular, el resto estuvo entre excelente y bueno; por otro lado, el nivel del desempeño fue deficiente en un 41,6 % y regular en 50 %. Según el resultado del coeficiente de correlación de Spearman existe un alto valor de 0.851 y un P –Valor de cero (0.000), llegando finalmente a concluir que existe relación significativa entre ambas variables. Por último, Montes (2022) sobre actitud ética y el desempeño en docentes de una institución pública de Iquitos obtuvo que el 31 % de la muestra identificaron como regular a la actitud

ética, del mismo modo el 20 % ubicó como adecuada, y el 20 % muy adecuada. Por otro lado, en cuanto al constructo desempeño docente el 28 % se localizó en un nivel medio y el 22 % en muy alto, y 19 % como alto. Además, en sus hallazgos estadísticos probó sus hipótesis mediante Rho de Spearman, donde el valor de significancia bilateral fue 0,000; y el coeficiente correlacional arrojó 0,850, infiriendo que existe una asociación positiva y alta entre ambas variables. Respecto a la ética profesional Kant fue quien señaló que todos pueden aumentar las ideas de ética y moral y que delimita la conducta humana de acuerdo a normas sociales y asimismo se dirige hacia una disciplina del comportamiento del sujeto (Mendieta, 2021). En este sentido dejemos en claro que para Kant en la corriente del idealismo trascendental existía dos formas de guiar la conducta humana una es la autonomía moral y la otra heteronomía moral, por lo cual se sabe que para una conducta de acuerdo al entorno laboral nos tenemos que basar en la heteronomía moral porque esta misma se basa en acatar las reglas o normas establecidas de la institución, siendo del mismo sujeto modificar su comportamiento en bien de la sociedad, Alteradas (2007). Por ello según Ronquillo (2018) la ética profesional se basa en el ámbito de profesiones, y en este caso es la conducta ética del hombre en su zona laboral. Por ello se ve por esencial ver a la ética profesional con los cuatro principios de Beauchamp y Childress (Siurana, 2010). En cuanto a las teorías del desempeño docente nos basamos en la corriente filosófica del pragmatismo, la cual sostiene que la conducta se delinea con procesos que debe seguir la institución, en este sentido forma la visión de cómo se estructura las funciones y como estas predominan en su ambiente laboral (Freire y Miranda, 2014). Por medio de esto se quiere ver el desarrollo de destrezas del alumnado, que al final son formados por los docentes por medio de sus métodos pedagógicos (MINEDU, 2012). Por lo cual, los docentes de estas cuatro instituciones tienen una clara conducta ética en las funciones que desempeña como docente, al ser la principal imagen formativa académica de los alumnos se rige por medio de estrategias éticas, la cual busca desarrollar una imagen integra, si no fuera así, el respeto a la autoridad y la formación academia sería pésima, en ese sentido, no se halló que los docentes tengan aspectos negativos, sino regulares en los cuales tienen que mejorar en la búsqueda de un mejor desarrollo, por lo cual fundamentar claro la conducta de los docentes es algo que se ha encargado constantemente las instituciones

educativas, pues no se permitiría que la educación no siguiera una conducta ética de los docentes, en este sentido buscan una integración social de todos, respetando sus ideas y creencias, como la diversidad cultural.

Por otro lado, en el primer objetivo específico se determinó la influencia de beneficencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario. Se obtuvo respecto a los resultados descriptivos que el 18,6 % se encontró en un nivel medio respecto al principio ético de beneficencia, teniendo, que el 14,3 % está en un nivel bueno, el 1,4 % en regular y el 2,9 % en malo respecto al desempeño docente. Por otro lado, el 81,4 % tiene un nivel alto respecto al principio ético de beneficencia, teniendo, el 78,6 % de docentes en un nivel bueno y el 2,9 % en regular respecto al desempeño del docente. Por tal motivo, se obtuvo que el p-valor de significancia es 0,000, que es inferior al margen de error del 0,05, en este sentido, de acuerdo a las pruebas de Cox y Snell se obtuvo un resultado de 0,248 y por esta misma línea la prueba de Nagelkerke se obtuvo 0,543, indicando que existe una influencia de beneficencia en el desempeño del docente en un 54,3 %. Estos hallazgos tienen similitud con Olaya (2019) que realizó una investigación entre la gestión escolar y la ética profesional, se estableció la mutua concordancia entre ambas, con una confiabilidad de 0,955 el 53 % de docentes consideran que la ética profesional tiene un nivel adecuado. Este estudio tuvo alta confiabilidad porque los valores r de Pearson fue de 0.645 con una significancia de 0.000; dejando claro de que existe un vínculo positivo entre las dos variables gestión escolar y la ética profesional de profesores. Asimismo, Pacheco (2019) que hizo el estudio sobre las prácticas de valores éticos y desempeño docente, en sus resultados descriptivos se observaron que la variable práctica de valores éticos fue 22,22 % adecuada y 77,78 % moderada. Por otro lado, el 7.78 % de docentes se ubicaron en un nivel bueno de desempeño docente, de igual manera el 74.44 % se encontraron en un nivel regular y el 17.78 % en nivel deficiente, con la prueba Rho de Spearman el valor del coeficiente correlacional fue de 0.882, con una significancia bilateral de 0.000. demostrando que las variables de la investigación guardaban entre sí una relación estadísticamente significativa. Respecto a la beneficencia, siendo un principio de la ética profesional, según Acevedo et al. (2016) comentó que son las instituciones las que se encargan de bridar el eje ético de transparencia en el

interior de las diversas acciones que se realiza teniendo en cuenta que se fundamentan en la comprensión de nuestra obligación política, en ese sentido, se busca reflexionar y profundizar el aprendizaje sobre temas y habilidades que orienten a las demás personas. En esta misma línea, Mele (2022) respecto a ética profesional, mencionó que sus características deben ser dirigidas a una acción buena, por lo cual se guía la manera en como debe establecerse los campos profesiones y así se permita un desarrollo de las normas, por tal motivo, Correa et al. (2019) se busca mejorar como personas y así aumentar la consideración al desempeño docente, el SEP (2016) siendo autor principal del desempeño docente, definió que los docentes tienen cualidades profesionales y personales los cuales le sirven para fomentar un mejor aprendizaje en los estudiantes, ya sean en diversos contextos socioculturales. En este sentido, los docentes manejan un nivel alto respecto a beneficencia y teniendo un buen desempeño docente, por ello los docentes tienen la magnitud de brindar actos de buena voluntad a sus alumnos, porque se busca el desarrollo intelectual, en ese sentido hay algunos docentes que buscan a sus alumnos en sus casas preocupados por el hecho de que no asisten a la institución por periodos largos, esta acción se hace de manera desinteresada, buscando el beneficio de los alumnos y que no reprueben el año escolar. Por ello los actos de muchos docentes debe fomentar la idea clara que se busca el desarrollo de sus alumnos y desinteresada sobre sus funciones, por el mismo hecho de que al ser un profesional de la educación, debe hacer todo en búsqueda del bien.

Por otro lado, en el segundo objetivo específico se determinó la influencia de la autonomía de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario. Se obtuvo respecto a los resultados descriptivos que el 21,4 % de educadores se encontró en un nivel medio respecto al principio ético de autonomía, en el cual, el 20,0 % se encontró en un nivel bueno y el 1,4 % en malo respecto al desempeño docente. Por otro lado, el 78,6 % de los docentes se encuentra en un nivel alto respecto al principio ético de autonomía, siendo, el 72,9 % en un nivel bueno, el 4,3 % en regular y el 1,4 % en malo respecto al desempeño docente. Por tal motivo, se obtuvo que el p-valor de significancia es 0,000, que es inferior al margen de error del 0,05, en este sentido, de acuerdo a las pruebas de Cox y Snell se obtuvo un resultado de 0,234, y por esta misma línea la prueba de Nagelkerke se obtuvo 0,513,

indicando que existe una influencia de autonomía en el desempeño del docente en un 51,3%. A diferencia de Ramírez et al. (2020) en su plan de gestión pedagógica para el desempeño docente en centros educativos primaria en Ayabaca, dio a conocer que el 81,4 % de los maestros manifestaron que la institución adolece de una gestión pedagógica, el 78,1 % presentan algún tipo de dificultad de creación, razonamiento y pensamiento crítico, el 50 % de los docentes tiene dificultades de planificación curricular, la significancia resultó 5 %, con una correlación de  $r$  de Pearson igual a 0,5876; finalmente dio a conocer que entre la gestión pedagógica y el desempeño docente existe una correlación positiva media. Asimismo, López et al. (2019) analizaron el desempeño docente, hizo conocer que el 82,9 % de los docentes varones presentan una metodología de enseñanza tradicional y mujeres docentes un 91,3 %. Del mismo modo, la autoconciencia y planificación que mide la dimensión finalidad del desempeño. Los docentes de primaria se ubicaron en 22,9 % y 25,7 %, respectivamente y demostró mediante la prueba Chi cuadrado ( $\chi^2=13,254$ ) con un p-valor de 0,010, además, en cuanto a la iniciativa, emprendimiento y autonomía se correlacionaron de manera significativa (p-valor= 0,008) con el género de los docentes. Respecto a la autonomía de los docentes se tiene claro que ellos se rigen bajo las reglas, conductas y normas que ayudan a resolver diferentes cuestiones éticas que se presentan, por esto mismo los valores que definen a cada individuo ayuda a definir lo que somos, que se derivan de las propias experiencias individuales (Naciones Unidas, 2019). Por eso mismo, la ética profesional se diferencia de la deontología, porque la ética profesional se relaciona con los valores del individuo, con los cuales es capaz de aceptar si algo es bueno o no, es por ello que los docentes sean modelos morales a sus alumnos (Rodríguez, 2015). En relación con el desempeño docente, ellos asumen actividades relacionadas a la enseñanza, del cual coordinan, gestionan, planifican actividades y desarrollen nuevos métodos de enseñanza bajo sus propias experiencias las cuales él logre evaluar, Rueda y Rodríguez (2011). Para nosotros la autonomía se estableció como la propia dirección de responsabilidades, como estrategias en las cuales se desempeña a la hora de ser docente, ya que este mismo ejerce diferentes actividades en el salón de clases, pero en este sentido, toma la autonomía de los estudiantes, los cuales respeta a su vez las decisiones y la diferencia de opiniones, porque al existir una

variedad sociocultural, ideologías y diferentes principios que vienen de los alumnos, la autonomía se imparte de manera que cada uno esté de acuerdo a establecer estas normas de convivencia, y así el docente logre desempeñe correctamente sus actividades pedagógicas, porque al no respetar esta autonomía en sus alumnos el docente no tendría validez moral y perdería toda figura de modelo social, pues la autonomía se fomenta bajo normas institucionales, las cuales no se desapegan de un contexto social.

Asimismo, en el tercer objetivo específico, se determinó la influencia de justicia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario. Se obtuvo respecto a los resultados descriptivos que el 8,6 % de educadores estuvo establecido en un nivel medio respecto al principio ético de justicia, siendo, el 7,1 % en un nivel bueno y el 1,4 % en regular respecto al desempeño docente. Por otro lado, la mayoría de docentes se estableció en un nivel alto con el 91,4 %, siendo, el 85,7 % en un nivel bueno y el nivel regular y malo con un total del 2,9 % respecto al desempeño docente. Por tal motivo, se obtuvo que el p-valor de significancia es 0,000, que es inferior al margen de error del 0,05, en este sentido, de acuerdo a las pruebas de Cox y Snell se obtuvo un resultado de 0,388 y por esta misma línea la prueba de Nagelkerke se obtuvo 0,849, indicando que existe una influencia de justicia en el desempeño del docente en un 84,9. A diferencia de Guaicha (2019) quien produjo una investigación en relación con el desempeño docente en la república del Ecuador, donde sus resultados indicaron que un 43 % de docentes están en un nivel inadecuado, de igual manera un 44 % se ubica en el nivel regular; por lo que el 13 % estuvo en el nivel adecuado. En la prueba de hipótesis con base a rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación 0,878, concluyendo que, si mejora el desempeño de los docentes, mejorará la forma en cómo se está enseñando. Asimismo, Mejía (2019) realizó una investigación que abarca la administración de recursos educativos y la importancia del rol docente, donde el 75,5 % considera que la administración es regularmente eficiente y el desempeño docente es de 80,3 % lo cual refleja problemas en la gestión, los cuales se validan por el coeficiente correlacional de Kendall Tau-B = 0,801. Concluyendo de que existe una conexión significativa entre la gestión institucional y el desempeño de los profesores. De acuerdo a la justicia se puede establecer como una estrategia de ética teórica, ya que la ética profesional es

determinada por “valores, principios y normas” y estos a su vez son objetivos, transparentes, se refieren a la responsabilidad, presentan servicios eficientes y en calidad de ser responsable ante la comunidad (Naciones Unidas, 2019). En este sentido, Pagola (2017) refirió que la justicia es el principio menos desarrollado en el campo de profesiones, porque está relacionado con la misma sociedad, por lo cual busca que todas las personas reciban lo justo, ya sea por las funciones que realice, por la visión de destinar sus actos de servicio o al sentido de gratitud que pueda sentir una persona. Respecto al desempeño docente, se relaciona con las estrategias y mecanismos que apoyen a los alumnos a que aprendan de manera más fluida y eficaz, ya que estos mismos deben ser capaces de gestionar grandes grupos de alumnos, (Aldape, 2008). En este sentido todos los docentes, tiene la responsabilidad de ejercer estas estrategias y mecanismos con un claro objetivo, cuando los docentes planean actividades a los alumnos son ellos los que ponen el desafío, por medio de preguntas, o diferentes actividades, por ello el docente ejerce claramente el principio de justicia al calificar a sus alumnos, porque todos reciben una nota de acuerdo a sus habilidades, en este sentido las notas son el reflejo de las capacidades de los alumnos, pero se deben tener en cuenta que los docentes deben ejercer retos o actividades de acuerdo al nivel de los alumnos, porque no sería justo querer evaluar con herramientas que no puedan ser concluidas por los alumnos, por otro lado, el sentido de justicia puede ser visto también con el reconocimiento de la institución a sus docentes, o sobre cómo se da el reconocimiento por el apoyo que este mismo brinda a la institución.

Por último, en el cuarto objetivo específico sobre determinar la influencia de la no maleficencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario. Se obtuvo respecto a los resultados descriptivos que el 27,1 % de educadores estuvo en un nivel medio en la práctica del principio ético de no maleficencia, siendo, el 21,4 % en un nivel bueno y el nivel regular y malo en un 2,9 % respecto al desempeño docente. Por otro lado, el 72,9 % se encontró en un nivel alto respecto al principio ético de no maleficencia, siendo, el 71,4 % en un nivel bueno y el 1,4 % en regular respecto al desempeño docente. Por tal motivo, se obtuvo que el p-valor de significancia es 0,000, que es inferior al margen de error del 0,05, en este sentido, de acuerdo a las pruebas de Cox y Snell se obtuvo un resultado de 0,287 y por esta misma

línea la prueba de Nagelkerke se obtuvo 0,627, indicando que existe una influencia de no maleficencia en el desempeño del docente en un 55,3 %. Este hallazgo tiene similitud con Vázquez et al. (2021) que en su estudio sobre liderazgo pedagógico y el desempeño docente, basándonos en centros educativos privados, sus hallazgos señalaron que la correlación de Rho de Spearman dio un valor de 0,427 y una Sig. 0,000, el alfa de Cronbach resultó 0,940, infirieron que las variables propuestas se relacionan significativamente, es decir, si el liderazgo pedagógico es mejor, el desempeño docente mejorará. Asimismo, Vergara (2019) en su estudio tuvo como fin principal estudiar la conexión entre el bienestar laboral y la eficacia del profesorado en un centro de enseñanza secundaria donde su confiabilidad fue de 0.904; y en sus resultados inferenciales, empleó la prueba de hipótesis Chi-cuadrado, donde el resultante fue de 0.035 siendo inferior a 0.05. Concluyendo que, los profesores de secundaria, la satisfacción laboral está significativamente correlacionada con el rendimiento docente. Respecto al principio de no maleficencia, la ética se fundamenta en lo que es lo bueno y malo, en este sentido prohíbe las conductas anormales o malas dentro de una sociedad. Por ello, los individuos nos adaptamos a las normas establecidas de la sociedad y como profesionales cada uno se rige bajo una forma ética y justo, buscando colaborar en la medida de la posible con la seguridad y el bienestar de la sociedad (Barreneche, 2021). Por esto mismo, en relación con el desempeño del docente este ejecuta acciones donde influye en todo su entorno, ya sean los alumnos y docentes, Díaz y Jiménez (2020). La mayoría de los docentes se encontró en un nivel alto respecto a la no maleficencia, este principio tiene mucha relación con el de beneficencia, y su vez se puede ver como acciones que pueden repercutir en su ambiente, los docentes al actuar en su ambiente laborar deben tener claro que se busca no lastimar, por ello se debe plantear que las personas no actúan con un sentido de maldad, ya que todo acto que hagan deben buscar el mayor beneficio, porque un docente que actuó con actos perversos, no sería correcto éticamente, aunque este mismo los logre disimular, en este sentido debemos plantear que los docentes son artífices de sus acciones, en el cual deben fomentar ideas claras de sus actos, no dejando entrever que disimulan ante la sociedad, por ello mismo, se debe ver que los alumnos reciban siempre el apoyo sin discriminación alguno de los docentes.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se determinó la influencia de la ética profesional en el desempeño docente mediante los resultados, se corroboró los coeficientes de determinación Cox y Snell y Nagelkerke, lo que permitió concluir que el efecto de la ética profesional es capaz de predecir una varianza significativa en el desempeño docente, de los profesores que laboran en cuatro instituciones primarias.

### **Segunda:**

Se afirmó la influencia de la beneficencia en el desempeño docente, obteniendo resultados favorables con los coeficientes de determinación Cox y Snell y Nagelkerke, lo que facilitó concluir que el efecto de esta primera dimensión de la ética profesional es capaz de predecir una varianza significativa en el desempeño docente, en los profesores que laboran en cuatro instituciones primarias.

### **Tercera:**

Se confirmó la influencia del principio de autonomía en el desempeño docente, arrojando hallazgos estadísticos favorables mediante los coeficientes de determinación Cox y Snell y Nagelkerke, lo que facilitó concluir el efecto de esta segunda dimensión de la ética profesional, que es capaz de predecir una varianza significativa en el desempeño docente, en los profesores que laboran en cuatro instituciones primarias.

### **Cuarta:**

Se confirmó la influencia del principio de justicia en el desempeño docente, arrojando hallazgos estadísticos significativos, se corroboró mediante los coeficientes de determinación Cox y Snell y Nagelkerke, lo que facilitó concluir que el efecto de la tercera dimensión de ética profesional es capaz de predecir una varianza significativa en la variable dependiente, dentro de los docentes que laboran en cuatro instituciones de primaria.

### **Quinta:**

Se probó la comprobación de la influencia del principio de no maleficencia en el desempeño docente, se corroboró mediante los coeficientes de determinación Cox y Snell y Nagelkerke, lo que facilitó concluir que el efecto de la cuarta dimensión de la ética profesional es capaz de predecir una varianza

significativa en el desempeño docente, en los educadores que laboran en cuatro instituciones primarias.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Al jefe del área de gestión pedagógica de la UGEL de Urubamba, es prudente planificar y llevar talleres de ética profesional para que puedan mejorar respecto a desempeño docente en las instituciones educativas, basando el enfoque en los componentes de la ética profesional y su contexto, para que mejore la calidad y pertinencia del proceso de enseñanza - aprendizaje y respeto en los docentes y estudiantes.

### **Segunda:**

A los especialistas en educación primaria de la UGEL Urubamba, es prudente considerar los aspectos de la beneficencia con el propósito hacer el bien en las escuelas y desarrollar actividades académicas de manera óptima. Todo ello, para que incrementen los niveles de desempeño y fomentar un mejor desarrollo educativo en los estudiantes.

### **Tercera:**

A los directores de las instituciones educativas, considerar los aspectos como la auto elección, autorrealización y libertad racional como parte de la ética profesional de los docentes, con el fin de incrementar el nivel de desempeño de sus actividades dentro del centro educativo.

### **Cuarta:**

A los docentes de las escuelas primarias, considerar aplicar los principios de justicia y no maleficencia en la comunidad educativa, con el fin de incrementar los niveles de desempeño docente, los cuales se presentan como problemáticas en el desarrollo de sus actividades, por lo cual, se debe ejercer el mayor beneficio de los estudiantes en su desarrollo integral en la institución educativa.

### **Quinta:**

A los futuros investigadores, es sensato seguir estudiando estos constructos en diferentes instituciones educativas, dado la influencia que existe entre variables. En los estudios posteriores se debe considerar diseñar propuestas concretas enfocadas en la ética profesional partiendo de entidades o autoridades educativas, para subir el nivel del desempeño de los docentes.

## REFERENCIAS

- Acevedo, J., Alfieri, A., Martínez, G., Pacheco, M., Patiño, P., & Ramírez, T. (2016). *Un acercamiento a la ética profesional*. Universidad Autónoma de Aguascalientes.  
[https://editorial.uaa.mx/docs/acercamiento\\_etica\\_profesional.pdf](https://editorial.uaa.mx/docs/acercamiento_etica_profesional.pdf)
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Libros en Red.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo\\_de\\_Las\\_Competencias\\_del\\_Docen/piMmkvzRJ8cC?hl=es-419&gbpv=1&dq=desempe%C3%B1o+docente+libros+pdf&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo_de_Las_Competencias_del_Docen/piMmkvzRJ8cC?hl=es-419&gbpv=1&dq=desempe%C3%B1o+docente+libros+pdf&printsec=frontcover)
- Alteradas, Facultades. (2007). *Autonomía y heteronomía de la universidad: Un diálogo con el conflictivo de las facultades, de Immanuel Kant*. Editorial Prometeo.  
[https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=\\_gBoi1Qiq6UC&oi=fnd&pg=PA9&dq=autonomia+y+heteronomia+kant&ots=jZuDvoGLiF&sig=3HyxMdVvHrn5\\_mO9SlltmWhLGQQ#v=onepage&q&f=false](https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_gBoi1Qiq6UC&oi=fnd&pg=PA9&dq=autonomia+y+heteronomia+kant&ots=jZuDvoGLiF&sig=3HyxMdVvHrn5_mO9SlltmWhLGQQ#v=onepage&q&f=false)
- APA. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7 ed.). <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Aquino, A., & Castro, L. (2018). *Ética profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29313/aquino%20\\_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29313/aquino%20_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, C., Palacio, A., Bonilla, S., Estrella, A., . . . Ramos, C. (2020). *Actualización en Metodología de la Investigación Científica*. Universidad Tecnológica Indoamérica.  
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1686/2/LIBRO%20Actualizaci%C3%B3n%20en%20metodolog%C3%ADa.pdf>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>

- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica, Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional de Ecuador. [https://institutorambell.blogspot.com/2022/12/la-investigacion-cientifica-una\\_11.html](https://institutorambell.blogspot.com/2022/12/la-investigacion-cientifica-una_11.html)
- Barreneche, R. (2021). *Ejercicio Profesional: consideraciones para la ingeniería civil y los títulos afines*. Consejo Profesional de Ingeniería Civil de Buenos Aires. [https://issuu.com/documentoscpic/docs/libro\\_ejercicio\\_profesional\\_cpic\\_versi\\_n\\_final](https://issuu.com/documentoscpic/docs/libro_ejercicio_profesional_cpic_versi_n_final)
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Caro, E. (2017). *Evaluación del desempeño docente: guía para evaluar el desempeño docente*. Universidad Continental. [https://issuu.com/calidaduc/docs/guia\\_de\\_desempe\\_o\\_docente\\_2017-ir](https://issuu.com/calidaduc/docs/guia_de_desempe_o_docente_2017-ir)
- Cobo, J. (2001). *Ética profesional en ciencias sociales y humanas*. Huerga & Fierro Editores. <https://acortar.link/CBZvvJ>
- Correa, M., Montoya, J., & Patricio, E. (2019). *Ética aplicada. Perspectivas desde Latinoamérica*. Universidad de los Andes. <https://acortar.link/AOZCk4>
- CPEIP. (agosto de 2022). *Resultados Nacionales Evaluación Docente 2021*. CPEIP: <https://cpeip.cl/wp-content/uploads/2022/12/Resultados-Evaluacion-Docente-2021.pdf>
- Cuenca, R. (2011). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente*. Lima: Consejo Nacional de Educación. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2057645/Hacia%20una%20propuesta%20de%20criterios%20de%20buen%20desempe%C3%B1o%20docente.pdf.pdf>

- Díaz, Á., & Jiménez, M. (2020). Evaluación del desempeño docente en educación básica: de la revalorización a la vulnerabilidad de la profesión docente. En Á. Díaz, *La evaluación del desempeño docente. Propuestas y contradicciones* (págs. 101-149). IISUE Educación. <https://www.iisue.unam.mx/publicaciones/libros/la-evaluacion-del-desempeno-docente-propuestas-y-contradicciones>
- Domínguez, C., Medina, d. C., Gonzáles, R., & López, E. (2018). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad*. UNED. [https://drive.google.com/drive/folders/1cs8elORAN\\_4LI4vh\\_brhPfvHm8Xq\\_Rp3](https://drive.google.com/drive/folders/1cs8elORAN_4LI4vh_brhPfvHm8Xq_Rp3)
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Aharipo-Wilk y Kolmogórov-Smirnoc. *Societas*, 23(2), 83–106. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *Avances de la Investigación, Educación y aprendizaje*. GRADE Grupo de Análisis para el Desarrollo. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/A117.pdf>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos, una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Ciencias. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/03/Estad%C3%ADstica-para-no-estad%C3%ADsticos-Una-gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-sobre-la-metodolog%C3%ADa-cuantitativa-de-trabajos-acad%C3%A9micos-2.pdf>
- Guaicha, C. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa, en la Unidad Educativa “República del Ecuador”, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayo de San Marcos]. Repositorio Cybertesis. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11335/Guaicha\\_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11335/Guaicha_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc Graw Hill. <https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=hernandez>

+y+mendoza&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj6c-  
btq34AhWiBLkGHT7ZDy8Q6AF6BAgEEAI

Laborinho, A., Díaz, T., Barros, P., Pérez, B., & Martínez, A. (2020). *Miradas sobre la educación en Iberoamérica*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). [https://fundacionsantillana.com/wp-content/uploads/2020/11/Miradas-2020\\_OEI\\_ES\\_online.pdf](https://fundacionsantillana.com/wp-content/uploads/2020/11/Miradas-2020_OEI_ES_online.pdf)

López, J., Pozo, S., Fuentes, A., & Rodríguez, M. (2019). Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español. *Aula Abierta*, 48(3), 321-330. <https://reunido.uniovi.es/index.php/AA/article/view/12989/12516>

Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Ride*, 11(21). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e013.pdf>

Mejía, M. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santa Ana – La Convención, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio institucional de la UNSAAC. [https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4746/253T20191170\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4746/253T20191170_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Melé, D. (2022). *Ética profesional*. Ediciones UC. [https://books.google.com.pe/books?id=3bxqEAAAQBAJ&pg=PT4&hl=es&source=gbs\\_toc\\_r&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=3bxqEAAAQBAJ&pg=PT4&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false)

Mendenhall, W., Beaver, R., & Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. Cengage Learning. <https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>

Mendieta, L. (2021). Ética y moral del docente universitario. Una interpretación a Kant. *Ciencia y Desarrollo*, 25(1), 99-109. <https://doi.org/10.21503/cyd.v25i1.2358>

- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de la Educación del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- MINEDU. (2022). *Análisis de resultados de las evaluaciones docentes en el Perú : serie de estudios elaborados durante el año 2020*. Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8415>
- Ministerio de educación. (2016). *Marco de Buen desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Montanero, J., & Minuesa, C. (2018). *Estadística básica para Ciencias de la Salud*. Universidad de Extremadura. <https://matematicas.unex.es/~jmf/Archivos/Manual%20de%20Bioestad%20C3%ADstica.pdf>
- Montes, J. (2022). *Actitud ética y desempeño laboral en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Joaquín Reátegui Medina" de Nauta, 2021*. [ Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio Institucional Digital UNAP. [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8872/Javier\\_Tesis\\_Maestria\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8872/Javier_Tesis_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Naciones Unidas. (2019). *Ética Profesional. Integridad y ética*. Viena: Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito. [https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE\\_14\\_-\\_Professional\\_Ethics\\_-\\_Spanish\\_v.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14_-_Professional_Ethics_-_Spanish_v.pdf)
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de Tesis*. De la U. <https://n9.cl/ug1hx>
- Olaya, R. (2019). *Gestión escolar y ética profesional de los docentes de la escuela de educación básica Quito Guayas, Ecuador, 2019*. [Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43516>

Pacheco, J. (2019). *Práctica de valores éticos y desempeño docente del nivel inicial de la Provincia de Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional Digital UNCP. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5446/T010\\_43666248\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5446/T010_43666248_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pagola, J. (2017). *Ética profesional para una comunicación como encuentro*. Biblioteca nueva. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=51138>

Ramírez, R., Carbajal, T., Alcas, W., & Huacchillo, W. (2020). Plan de gestión pedagógica para el desempeño docente en Instituciones educativas de primaria del distrito frias Ayabaca. *Ciencia y educación*, 2(10), 47-70. <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/85/150>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>

Rodríguez, J. (2015). *Ética profesional y deontología*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://n9.cl/1z7q>

Ronquillo, L. (2018). *Ética general y profesional*. Editorial Mar y Trinchera. [https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL\\_0.pdf](https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL_0.pdf)

Rueda, M., & Rodríguez, C. (2011). ¿Evaluar para controlar o para mejorar? Valoración de desempeño docente en las universidades. *Revista De Pedagogía*, 64(2), 219–220. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/29034>

Secretaria de Educación Pública. (15 de Diciembre de 2016). *Perfil, Parámetros e Indicadores para docentes y técnicos docentes en educación media superior*. Estados Unidos Mexicanos: [https://www.sev.gob.mx/servicio-profesional-docente/files/2017/02/PPI\\_DESEMPENO\\_EMS.pdf](https://www.sev.gob.mx/servicio-profesional-docente/files/2017/02/PPI_DESEMPENO_EMS.pdf)

- Sesay, R., Kpangay, M., & Seppeh, S. (2021). An Ordinal Logistic Regression Model to Identify Factors Influencing Students Academic Performance at Njala University. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 8(1), 91-100. <https://n9.cl/nvwz0>
- Silva, R., & Ayala, A. (2020). *Enseñanza de la ética profesional*. Centro de ética y democracia Universidad ICESI. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/86275/1/silva\\_etica\\_profesional%20\\_2020.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/86275/1/silva_etica_profesional%20_2020.pdf)
- Silvestre, I., & Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. San Marcos. [https://www.elvirrey.com/libro/pasos-para-elaborar-la-investigacion-y-la-redaccion-de-la-tesis-universitaria\\_70118822](https://www.elvirrey.com/libro/pasos-para-elaborar-la-investigacion-y-la-redaccion-de-la-tesis-universitaria_70118822)
- Siurana, A. J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Revista Scielo* , 22, 121-157. <https://doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>
- Tello-Aguilar, C., Uribe-Hernandez, Y., Castagnola-Sanchez, J., & Meneses-Claudio, B. (2021). Percepción de Estilos de Liderazgo y Desempeño Docente en una Universidad de Lima. *Actas de la Conferencia Internacional de Investigación de Ciencias y Humanidades IEEE 2021, SHIRCON 2021*. <https://doi.org/10.1109/SHIRCON53068.2021.9652259>
- Tournier, B., Chimier, C., Childress, D., & Raudonyté, L. (2019). *Reformas de la carrera docente: aprender de la experiencia*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375605>
- UCV. (10 de 05 de 2021). *Código de ética en la investigación: Vicerrectorado de investigación*. Resolución de Consejo Universitario N° 0340-2021/UCV: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B00340-2021-UCV-Aprueba-Modificacion-Codigo-Etica-en-Investigacion.pdf>
- UNESCO. (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia,*

*Ecuador y Venezuela.* UNESCO.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380536>

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>

Vázquez, S., Vásquez, A., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez, C., & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes*, 5(17).  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n17/2616-7964-hrce-5-17-178.pdf>

Vergara, H. (2019). *Desempeño docente y bienestar laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional UNE.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4155/TM%20CE-Dg%204888%20V1%20-%20Vergara%20Rojas%20Heinrich.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wood, P., & Smith, J. (2018). *Investigar en educación: Conceptos básicos y metodología para desarrollar proyectos de investigación*. Narcea Ediciones. <https://n9.cl/djtgt>

## **ANEXOS**

## 1. Matriz de operacionalización

Variable 1: Ética profesional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Es la forma de concreción de las éticas aplicadas, debe nutrirse de los principios generales de la ética fundamental, pero también debe saber adaptarse e incorporar la casuística generada en cada ámbito profesional (Pagola, 2017).	La variable será analizada a partir de las siguientes dimensiones: beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia. Estos fueron cuantificados con una escala ordinal de tipo Likert.	D1: Beneficencia	Buen desarrollo de tareas	1, 2	Siempre(S)= 5 Casi siempre (CS)= 4 Algunas veces(A)= 3 Casi nunca (CN) = 2 Nunca (N) = 1	Buena Regular Mala
			Hacer bien al otro	3,4, 5,		
			Actos benéficos	6, 7, 8		
		D2: Autonomía	Auto elección	9		
			Autorrealización	10, 11		
			Libertad racional	12,13		
		D3: Justicia	Deber de justicia por persona	14, 15		
			Deber de justicia por contrato	16, 17		
			Deber de justicia por mérito	18		
			Deber de justicia por participación proporcional	19		
		D4: No maleficencia	Evitar daño	20, 21,22,		
			Actos de no afectación	23, 24, 25		

Pagola, J. (2017). *Ética profesional para una comunicación como encuentro*. Biblioteca nueva.

<https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=51138>

Páginas del 82 al 85

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles rangos
El desempeño docente es la función que este desempeña dentro de un centro educativo, quienes desempeñen estas funciones posean las cualidades profesionales y personales para apoyar el máximo aprovechamiento del aprendizaje de los alumnos (Secretaría de Educación Pública, 2016).	La variable fue evaluada a partir de las siguientes dimensiones: Conocimientos para el desempeño de la función docente, práctica docente, vínculo con el contexto escolar, desarrollo propio en la función, normativa y ética en la función. Estos se determinaron utilizando la escala de Likert.	D1: Conocimientos para el desempeño de la función docente	Procedimientos de enseñanza	1,2,	Escala Likert Totalmente de acuerdo (TA) = 5 De acuerdo (DA) = 4 Indiferente (I) = 3 Desacuerdo (D) = 2 Totalmente desacuerdo (TD) = 1	Superior Moderado Inferior
			Procedimientos de aprendizaje	3,4,		
			Competencias	5,6,		
		D2: Práctica docente	Evaluaciones internas	7,8,9		
			Evaluaciones externas	10,11		
		D3: Desarrollo propio en la función	Organización profesional	12,13,14		
			Desarrollo profesional	15, 16		
		D4: Vínculo con el contexto escolar	Entorno sociocultural	17,18		
			Entorno educativo	19, 20, 21		
		D5: Normativa y ética en la función.	Aprendizaje autónomo	22, 23,		
			Aprendizaje cooperativo	24, 25, 26		

Secretaría de Educación Pública. (15 de diciembre de 2016). *Perfil, Parámetros e Indicadores para docentes y técnicos docentes en educación media superior*.

Estados Unidos Mexicanos: [https://www.sev.gob.mx/servicio-profesional-docente/files/2017/02/PPI\\_DESEMPENO\\_EMS.pdf](https://www.sev.gob.mx/servicio-profesional-docente/files/2017/02/PPI_DESEMPENO_EMS.pdf)

Páginas del 93 al 95

## 2. Instrumentos de recolección de datos

### Questionario para medir la variable **Ética Profesional**

Ante su persona me presento como el tesista, Luis Alberto Aguilar Martínez, de la Universidad César Vallejo. La encuesta que se presenta a continuación forma parte de un estudio titulado “Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco”; el mismo que pretende obtener información para fines académicos donde se protegen los datos personales de los participantes y se conserva una estricta discreción.

De ante mano damos gracias por su colaboración voluntaria para responder las interrogantes planteadas.

**Indicaciones:** Realice una lectura de manera detenida a las interrogantes planteadas y marque un aspa la alternativa que usted considere correcta.

Marque en el casillero con X confirmando su participación.

*Antes de responder el cuestionario, confirmo mi participación y doy mi consentimiento en colaboración del presente estudio.*

**Variable 1:** Ética Profesional.

#### Escala auto valorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
Algunas veces	(A)	= 3
Casi nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Ética Profesional</b>	<b>(N)</b>	<b>(CN)</b>	<b>(A)</b>	<b>(CS)</b>	<b>(S)</b>
<b>Dimensión 1: Beneficencia</b>					
1) Cree que tiene un buen desarrollo de tareas laborales educativas en la institución.					
2) Las actividades que desempeña en la institución contribuyen al bienestar de los demás.					
3) Considera los actos benéficos (Ej. donar útiles escolares, visitar a los domicilios cuando el estudiante tiene dificultad para asistir, etc.) en su práctica docente.					
4) Cree que sus enseñanzas impartidas a los estudiantes promocionan el bien para otros.					
5) Siente que dedicarse a la enseñanza educativa contribuye al bien de los demás.					
6) Promociona el bienestar en sus estudiantes (Ej. orientación de la conducta, talleres de integración, antibullying, entre otros)					
7) Piensa que los ejercicios profesionales de los docentes son competentes.					
8) Es diligente en su ejercicio profesional docente.					
<b>Dimensión 2: Autonomía</b>					
9) Decide o elige libremente y respetando los derechos de los demás.					
10) Considera haber alcanzado la autorrealización profesional como docente.					
11) Cree que sus decisiones en el ámbito profesional son autónomas.					

12) Existe libre expresión por parte de los docentes en su institución educativa.					
13) Piensa que sus colegas docentes tienen una participación autónoma en su institución educativa.					
<b>Dimensión 3: Justicia</b>					
14) En su desempeño docente considera los derechos del estudiante y del docente.					
15) Considera que contribuye a producir alternativas de solución de problemas aprendizaje a los estudiantes y calidad educativa.					
16) Cree que toda persona es igual en dignidad y derecho.					
17) Cumple con las normas y lineamientos de la institución educativa donde labora.					
18) La institución educativa reconoce el buen desempeño de los docentes.					
19) La institución educativa genera un ambiente de participación activa.					
<b>Dimensión 4: No maleficencia</b>					
20) Se exhorta a los docentes en la prevención de daños futuros en la institución educativa donde labora.					
21) Participa de actos que repercuten de manera positiva a la institución educativa.					
22) Contribuye con su práctica docente en cuanto a la información sobre cómo evitar daños psicológicos o físicos a los demás.					
23) Ha participado en actos de beneficio o mejora de infraestructura de la institución educativa.					
24) Conoce cómo evitar acciones que pudieran afectar a los demás (Ej. reportar actos no transparentes en la institución).					
25) Desde su desempeño docente realiza acciones de bien para evitar daños en su institución educativa.					

**Muy agradecido por su participación**

## Cuestionario para medir la variable desempeño docente

Ante su persona me presento como el tesista, Luis Alberto Aguilar Martínez, de la Universidad César Vallejo. La encuesta que se presenta a continuación forma parte de un estudio titulado “Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco”; el mismo que pretende obtener información para fines académicos donde se protegen los datos personales de los participantes y se conserva una estricta discreción.

De ante mano damos gracias por su colaboración voluntaria para responder las interrogantes planteadas.

**Indicaciones:** Realice una lectura de manera detenida a las interrogantes planteadas y marque un aspa la alternativa que usted considere correcta.

Marque en el casillero con X confirmando su participación.

*Antes de responder el cuestionario, confirmo mi participación y doy mi consentimiento en colaboración del presente estudio.*

### Variable 2: Desempeño docente

#### Escala auto valorativa

Totalmente de acuerdo	(TA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
Desacuerdo	(D) = 2
Totalmente desacuerdo	(TD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V2. Desempeño docente</b>	<b>(TD)</b>	<b>(D)</b>	<b>(I)</b>	<b>(DA)</b>	<b>(TA)</b>
<b>Dimensión 1: Conocimientos para el desempeño de la función docente</b>					
1) Cree que sus procesos de enseñanza son los más convenientes.					
2) Conoce el modelo de procedimientos de enseñanza locales y nacionales.					
3) Cree que sus alumnos presentan mejores procesos de aprendizaje.					
4) Promueve procesos de aprendizaje requeridos para situaciones de concentración, participación, entre otros.					
5) Toma importancia a acciones pedagógicas que necesitan de sus competencias como docente.					
6) Cree que tiene las competencias que requiere el desempeño docente.					
<b>Dimensión 2: Práctica docente</b>					
7) En la institución educativa las supervisiones de docentes son constantes.					
8) En la institución educativa el monitoreo ejercidas por el director contribuyen a mejorar en cuanto a su desempeño docente.					
9) Participa en las supervisiones del desempeño docente.					
10) La promoción de monitoreos por parte del Ministerio de Educación genera mejoras en su desempeño docente.					

11) Participa en las supervisiones por parte del Ministerio de Educación y contribuyen a mejorar su práctica docente.					
<b>Dimensión 3: Desarrollo propio en la función</b>					
12) Considera que la organización profesional es aplicada por todos los docentes.					
13) Un buen desarrollo docente contribuye a generar mejores aprendizajes en sus estudiantes.					
14) Cree que la institución educativa actualiza las estrategias pedagógicas constantemente.					
15) La institución educativa le facilita nuevas competencias para aumentar su desempeño docente, a través de capacitaciones, talleres, etc.					
16) Participa en el intercambio experiencias de formación continua y las retroalimentaciones para mejorar su desempeño.					
<b>Dimensión 4: Vínculo con el contexto escolar</b>					
17) Cree que el entorno socio cultural del estudiante es indispensable ante un proceso de enseñanza.					
18) El entorno educativo contribuye en el aprendizaje del estudiante.					
19) La promoción entre el ámbito educativo y social brinda una mejor formación académica de los alumnos.					
20) En su práctica pedagógica se vincula con los intereses de sus alumnos y su entorno sociocultural.					
21) Los métodos de enseñanza están vinculados con el ambiente educativo de los estudiantes.					
<b>Dimensión 5: Normativa y ética en la función.</b>					
22) El aprendizaje autónomo ayuda a generar una responsabilidad en la institución educativa.					
23) El aprendizaje cooperativo en la institución educativa sirve para coordinar, planificar, marcar objetivos y metas.					
24) Los reglamentos de la institución educativa se ven reflejados en el desempeño docente.					
25) Pone en práctica los principios éticos de la institución educativa, para fortalecer su desempeño docente.					
26) En su práctica docente, tiene en cuenta las orientaciones institucionales y las normas establecidas por el Ministerio de Educación.					

**Muchas gracias**

### 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

#### Consentimiento Informado

Yo, Aguilar Martinez, Luis Alberto, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es: Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa .....

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución ....., las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía)

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

#### Riesgo (principio de no maleficencia)

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

#### Beneficios (principio de beneficencia)

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

#### Confidencialidad (principio de justicia)

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

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Aguilar Martinez, Luis Alberto; email: [laguilrag20@ucvvirtual.edu.pe](mailto:laguilrag20@ucvvirtual.edu.pe)

y docente Asesor Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto; email: .....

#### Consentimiento

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

Nombre y apellidos: .....

Nro. DNI: .....

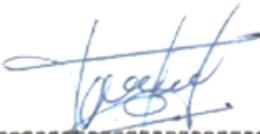
Lugar, mayo del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

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

#### 4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

##### Experto 1: Variable Ética profesional

<b>Nombre del juez:</b>	Tania Ivone Estrada Illatupa
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)                      Doctor ()
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ()    Social ()    Educativa (x)    Organizacional ()
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación regular
<b>Institución donde labora:</b>	Institución educativa San Antonio Abad de Chinchaypujio
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ()                      Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	
<b>DNI:</b>	23992513
<b>Firma del experto:</b>	 Mg. Tania Ivone Estrada Illatupa

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala “Cuestionario para medir la variable Ética Profesional”

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la variable Ética Profesional
<b>Autor:</b>	Aguilar <u>Martinez</u> , Luis Alberto
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Ética Profesional
<b>Administración:</b>	Docentes
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En cuatro instituciones educativas publicas
<b>Dimensiones:</b>	Beneficencia; Autonomía; Justicia; No maleficencia
<b>Confiabilidad:</b>	0,900
<b>Escala:</b>	Siempre (S) = 5; Casi siempre (CS) = 4; Algunas veces (A) = 3 Casi nunca (CN) = 2 Nunca (N) = 1
<b>Niveles o rango:</b>	Alto = 103-140, Medio = 66- 102, Bajo = 25--58
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 minutos



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ESTRADA ILLATUPA, TANIA IVONE DNI 23992513	<b>MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 22/10/2016 Fecha egreso: 17/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ESTRADA ILLATUPA, TANIA IVONE DNI 23992513	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 07/12/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ESTRADA ILLATUPA, TANIA IVONE DNI 23992513	<b>LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: MATEMATICA Y FISICA</b> Fecha de diploma: 12/06/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ESTRADA ILLATUPA, TANIA IVONE DNI 23992513	<b>BACHILLER EN MATEMATICAS ESTADISTICA</b> Fecha de diploma: 06/07/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ESTRADA ILLATUPA, TANIA IVONE DNI 23992513	<b>BACHILLER EN MATEMATICA MENCION ESTADISTICA</b> Fecha de diploma: 07/06/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

## Experto 2: Variable Ética profesional

<b>Nombre del juez:</b>	Elmer Cusiyupanqui Tecsi
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa (x)    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación regular, dirección de institución
<b>Institución donde labora:</b>	Institución Educativa Viva el Perú
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	
<b>DNI:</b>	24485724
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala “Cuestionario para medir la variable Ética Profesional”

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la variable Ética Profesional
<b>Autor:</b>	Aguilar <u>Martinez</u> , Luis Alberto
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Ética Profesional
<b>Administración:</b>	Docentes
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En cuatro instituciones educativas publicas
<b>Dimensiones:</b>	Beneficencia; Autonomía; Justicia; No maleficencia
<b>Confiabilidad:</b>	0,900
<b>Escala:</b>	Siempre (S) = 5; Casi siempre (CS) = 4; Algunas veces (A) = 3 Casi nunca (CN) = 2 Nunca (N) = 1
<b>Niveles o rango:</b>	Alto = 103-140, Medio = 66- 102, Bajo = 25--58
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 minutos

## Experto 2: Variable Desempeño docente

<b>Nombre del juez:</b>	Elmer Cusiypunqui Tecsi
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)                      Doctor ()
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ()    Social ()    Educativa (x)    Organizacional ()
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación regular, dirección de institución
<b>Institución donde labora:</b>	Institución Educativa Viva el Perú
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ()                      Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	
<b>DNI:</b>	24485724
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala “Cuestionario para medir la variable Desempeño Docente”

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la variable desempeño docente
<b>Autor:</b>	Aguilar <del>Martinez</del> Luis Alberto
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Desempeño Docente
<b>Administración:</b>	Docentes
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En cuatro instituciones educativas publicas
<b>Dimensiones:</b>	Conocimientos para el desempeño de la función docente Práctica docente Desarrollo propio en la función Vínculo con el contexto escolar Normativa y ética en la función
<b>Confiability:</b>	0,942
<b>Escala:</b>	Totalmente de acuerdo (TA) = 5; De acuerdo (DA) = 4; Indiferente (I) = 3; Desacuerdo; (D) = 2; Totalmente desacuerdo (TD) = 1
<b>Niveles o rango:</b>	Bueno = 97--130, Regular = 62--96, Malo = 26--61
<b>Cantidad de ítems:</b>	26
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 minutos

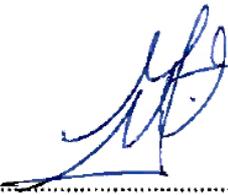
**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CUSIYUPANQUI TECSI, ELMER DNI 24485724	<b>MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 19/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/01/2005 Fecha egreso: 31/12/2006	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
CUSIYUPANQUI TECSI, ELMER DNI 24485724	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN: DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>  Fecha de diploma: 24/01/19 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 17/05/2013 Fecha egreso: 07/02/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <b>PERU</b>
CUSIYUPANQUI TECSI, ELMER DNI 24485724	<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b>  Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA <b>PERU</b>
CUSIYUPANQUI TECSI, ELMER DNI 24485724	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 10/02/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>

### Experto 3: Variable Ética profesional

<b>Nombre del juez:</b>	Dra Carmen Monge Peralta
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad de Gestión Educativa Local
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	
<b>DNI:</b>	23955553
<b>Firma del experto:</b>	 ..... Dra Carmen Monge Peralta

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala “Cuestionario para medir la variable Ética Profesional”

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la variable Ética Profesional
<b>Autor:</b>	Aguilar <u>Martinez</u> , Luis Alberto
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Ética Profesional
<b>Administración:</b>	Docentes
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En cuatro instituciones educativas publicas
<b>Dimensiones:</b>	Beneficencia; Autonomía; Justicia; No maleficencia
<b>Confiabilidad:</b>	0,900
<b>Escala:</b>	Siempre (S) = 5; Casi siempre (CS) = 4; Algunas veces (A) = 3 Casi nunca (CN) = 2 Nunca (N) = 1
<b>Niveles o rango:</b>	Alto = 103-140, Medio = 66- 102, Bajo = 25--58
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 minutos

### Experto 3: Variable Desempeño docente

<b>Nombre del juez:</b>	Dra Carmen Monge Peralta
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad de Gestión Educativa Local
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	
<b>DNI:</b>	23955553
<b>Firma del experto:</b>	 ..... Dra Carmen Monge Peralta

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala “Cuestionario para medir la variable Desempeño Docente”

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la variable desempeño docente
<b>Autor:</b>	Aguilar Martínez, Luis Alberto
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Desempeño Docente
<b>Administración:</b>	Docentes
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En cuatro instituciones educativas publicas
<b>Dimensiones:</b>	Conocimientos para el desempeño de la función docente Práctica docente Desarrollo propio en la función Vínculo con el contexto escolar Normativa y ética en la función
<b>Confiabilidad:</b>	0,942
<b>Escala:</b>	Totalmente de acuerdo (TA) = 5; De acuerdo (DA) = 4; Indiferente (I) = 3; Desacuerdo; (D) = 2; Totalmente desacuerdo (TD) = 1
<b>Niveles o rango:</b>	Bueno = 97--130, Regular = 62--96, Malo = 26--61
<b>Cantidad de ítems:</b>	26
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 minutos

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MONGE PERALTA, CARMEN DNI 23955553	<b>DOCTORA EN EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
MONGE PERALTA, CARMEN DNI 23955553	<b>MAESTRO/MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 17/09/2012 Fecha egreso: 31/12/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MONGE PERALTA, CARMEN DNI 23955553	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 28/10/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>

## 5. Resultado de similitud del programa Turnitin.

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS**  
Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones  
educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba.  
Cusco, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**  
Aguilar Martinez, Luis Alberto (ORCID| 0009-0009-1394-1575)

**ASESORES:**

**Resumen de coincidencias**  
**16 %**

Se están viendo fuentes estándar.  
Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias:**

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.usm.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	ful.hondait.net Fuente de Internet	2 %
4	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Allnet Univ... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a American... Trabajo del estudiante	<1 %
7	juan.carrizosa@edu.org Fuente de Internet	<1 %
8	ciencia@fina.org Fuente de Internet	<1 %
9	docplay.es Fuente de Internet	<1 %
10	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.usm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
14	www.gafnet.com Fuente de Internet	<1 %

## 6. Otros anexos:

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### ALFA DE CRONBACH

#### V1: ÉTICA PROFESIONAL

Estadísticas de fiabilidad- prueba piloto	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	25

Estadísticas de fiabilidad total de docentes	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	25

#### V2: DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad- prueba piloto	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	26

Estadísticas de fiabilidad total de docentes	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	26

### A. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad total de docentes						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1V1	,119	70	,016	,937	70	,002
D2V1	,114	70	,024	,950	70	,008
D3V1	,104	70	,059	,957	70	,017
D4V1	,090	70	,200*	,974	70	,160
V1	,083	70	,200*	,962	70	,031
D1V2	,174	70	,000	,864	70	,000
D2V2	,240	70	,000	,892	70	,000
D3V2	,181	70	,000	,892	70	,000
D4V2	,183	70	,000	,804	70	,000
D5V2	,216	70	,000	,797	70	,000
V2	,159	70	,000	,811	70	,000

<b>Pruebas de normalidad- prueba piloto</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>D1V1</b>	,406	22	,000	,613	22	,000
<b>D2V1</b>	,195	22	,028	,916	22	,062
<b>D3V1</b>	,152	22	,200*	,923	22	,088
<b>D4V1</b>	,165	22	,123	,885	22	,015
<b>V1</b>	,136	22	,200*	,973	22	,777
<b>D1V2</b>	,174	22	,083	,940	22	,195
<b>D2V2</b>	,145	22	,200*	,941	22	,208
<b>D3V2</b>	,214	22	,010	,913	22	,056
<b>D4V2</b>	,318	22	,000	,864	22	,006
<b>D5V2</b>	,203	22	,019	,935	22	,159
<b>V2</b>	,266	22	,000	,835	22	,002

### *Validación de los expertos*

Nro.	Identificación del experto	Instrumento 1: Ética profesional	Instrumento 2: Desempeño docente
1	Mg. Tania Ivone Estrada ILLatupa	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Elmer Cusiyupanqui Tecsi	Aplicable	Aplicable
3	Dr. Carmen Monge Peralta	Aplicable	Aplicable

En la tabla de validadores de expertos, dieron visto bueno a los instrumentos para su aplicación.

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Urubamba, 06 de junio del 2023

**Solicitud:** Solicito aplicación de cuestionario,

Director de la Institución Educativa N° 50582 de Ollantaytambo.

Mg. Félix Tocre Farfán

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentarme, Soy Luis Alberto Aguilar Martínez; identificado con DNI N° 25320324 y código de matrícula de la Universidad Cesar Vallejo N° 7002854020, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** en modalidad semipresencial del semestre 202301 quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023**

En este sentido, solicito a su digna persona pueda facilitarme, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis)

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración

Atentamente,



Luis Alberto Aguilar Martínez

DNI. N° 25320324





INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50582 MANCO INCA OLLANTAYTAMBO

"AÑO DE LA AMISTAD, LA PAZ Y DEL DESARROLLO"



## CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50582 DE OLLANTAYTAMBO, CON CODIGO MODULAR N° 0410548

### HACE CONSTAR:

Que, a al profesor **LUIS ALBERTO AGUILAR MARTINEZ**, se le facilitó el acceso a la Institución Educativa para realizar la aplicación de los instrumentos del trabajo de investigación titulada "Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023"

Se expide la presente constancia para los fines convenientes.

Urubamba, 06 de junio del 2023

Atentamente;



*Felix Forjan Torre*  
Mg. Felix Forjan Torre  
DIRECTOR

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Urubamba, 06 de junio del 2023

**Solicitud:** Solicito aplicación de cuestionario,

Director de la Institución Educativa N° 50572 San Luis de Gonzaga.

Mg. Mario Mormontoy Pino

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentarme, Soy Luis Alberto Aguilar Martínez; identificado con DNI N° 25320324 y código de matrícula de la Universidad Cesar Vallejo N° 7002854020, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** en modalidad semipresencial del semestre 202301 quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado **MAESTRO**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023**

En este sentido, solicito a su digna persona pueda facilitarme, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis)

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración

Atentamente,

  
Luis Alberto Aguilar Martínez  
DNI. N° 25320324



06-06-23



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50572**  
**711**  
**"San Luis Gonzaga"**  
**URUBAMBA**



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 50572 DE URUBAMBA DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE URUBAMBA, COMPRENSIÓN DE LA UGEL URUBAMBA, otorga la presente:

**CONSTANCIA:**

Que, al profesor **LUIS ALBERTO AGUILAR MARTINEZ**, se le facilitó el acceso a la Institución Educativa para realizar la aplicación de los instrumentos del trabajo de investigación titulada "Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023".

Se expide la presente constancia para los fines convenientes.

Urubamba, 06 de junio del 2023



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Urubamba, 06 de junio del 2023

**Solicitud:** Solicito aplicación de cuestionario,

Director de la Institución Educativa N° 501224 Nuestra Señora de Guadalupe.  
Mg. Lisbeth Béjar Llave

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentarme, Soy Luis Alberto Aguilar Martínez; identificado con DNI N° 25320324 y código de matrícula de la Universidad Cesar Vallejo N° 7002854020, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** en modalidad semipresencial del semestre 202301 quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023**

En este sentido, solicito a su digna persona pueda facilitarme, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis)

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración

Atentamente,

  
Luis Alberto Aguilar Martínez  
DNI. N° 25320324

  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL URUBAMBA  
DIRECCIÓN LOCAL URUBAMBA  
Prof. Lisbeth Béjar Llave  
DIRECTORA  
Recibido  
06-06-2023



**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL URUBAMBA**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 501224**  
**"NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE"**  
**Código modular N° 0791582**



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

## **CONSTANCIA**

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 501224  
"NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE" DE URUBAMBA, CON CODIGO  
MODULAR N° 0791582

### **HACE CONSTAR:**

Que, a al profesor **LUIS ALBERTO AGUILAR MARTINEZ**, se le facilitó el acceso a la Institución Educativa para realizar la aplicación de los instrumentos del trabajo de investigación titulada "Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023"

Se expide la presente constancia para los fines convenientes.

Urubamba, 06 de junio del 2023

Atentamente;



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL URUBAMBA  
I.E. N° 501224 NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE

Prof. *Elizabeth Bejar Llave*  
DIRECTORA

DNI: 25315075  
CEL: 951718417

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

## **CONSTANCIA**

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51031  
“SANTA ROSA DE LIMA” DE URUBAMBA, CON CODIGO MODULAR N°  
0206326

### **HACE CONSTAR:**

Que, a al profesor **LUIS ALBERTO AGUILAR MARTINEZ**, se le facilitó el acceso a la Institución Educativa para realizar la aplicación de los instrumentos del trabajo de investigación titulada “Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023”

Se expide la presente constancia para los fines convenientes.

Urubamba, 31 de mayo del 2022

Atentamente;

  
  
Prof. Walther Leiva Moscoso  
Dir. I.E.N° 51031

### A. Matriz de consistencia

TÍTULO: Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023							
AUTOR: Aguilar Martinez, Luis Alberto							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>General:</b> ¿De qué manera la ética profesional influye en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?</p> <p><b>Específicas</b> 1. ¿Cómo influye la beneficencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo influye la autonomía de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?</p> <p>3. ¿Cómo influye la justicia de la ética profesional en el desempeño docente en</p>	<p><b>General:</b> Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.</p> <p><b>Específicas</b> 1. Determinar la influencia de beneficencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.</p> <p>2. Determinar la influencia de la autonomía de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023</p> <p>3. Determinar la influencia de justicia de la ética profesional en el desempeño docente en</p>	<p><b>General:</b> Existe influencia significativa entre la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.</p> <p><b>Específicas</b> 1. Existe influencia significativa entre beneficencia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.</p> <p>2.Existe influencia significativa entre autonomía de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023</p> <p>3.Existe influencia significativa entre justicia</p>	Variable 1: Ética profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos	
			D1: Beneficencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buen desarrollo de tareas</li> <li>Hacer bien al otro</li> <li>Actos benéficos</li> </ul>	1, 2 3,4, 5, 6, 7, 8	Buena Regular Mala	
			D2: Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auto elección</li> <li>Auto realización</li> <li>Libertad racional</li> </ul>	9 10, 11 12,13		
			D3: Justicia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deber de justicia por persona</li> <li>Deber de justicia por contrato</li> <li>Deber de justicia por mérito</li> <li>Deber de justicia por participación proporcional</li> </ul>	14, 15		
					16, 17		
			D4: No maleficencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evitar daño</li> <li>Actos de no afectación</li> </ul>	18		
					19		
			<b>Variable 2: Desempeño docente</b>				
			D1: Conocimientos para el	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimientos de enseñanza</li> </ul>	1,2, 3,4,		

<p>cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?</p> <p>4. ¿Cómo influye la no maleficencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba, Cusco, 2023?</p>	<p>cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023.</p> <p>4. Determinar la influencia de la no maleficencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023</p>	<p>de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023</p> <p>4. Existe influencia significativa entre la no maleficencia de ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023</p>	<p>desempeño de la función docente</p> <p>D2: Práctica docente</p> <p>D3: Desarrollo propio en la función</p> <p>D4: Vínculo con el contexto escolar</p> <p>D5: Normativa y ética en la función.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos de aprendizaje</li> <li>• Competencias</li>   <li>• Evaluaciones internas</li> <li>• Evaluaciones externas</li>   <li>• Organización profesional</li> <li>• Desarrollo profesional</li>   <li>• Entorno sociocultural</li> <li>• Entorno educativo</li>   <li>• Aprendizaje autónomo</li> <li>• Aprendizaje cooperativo</li> </ul>	<p>5,6,</p> <p>7,8,9</p> <p>10,11</p> <p>12,13,14</p> <p>15, 16</p> <p>17,18</p> <p>19, 20,</p> <p>21</p> <p>22, 23,</p> <p>24, 25,</p> <p>26</p>	<p>Superior</p> <p>Moderado</p> <p>Inferior</p>
--	---	---	--	--	---	---

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 70 docentes de las cuatro instituciones educativa UGEL Urubamba, Cusco.</p> <p><b>Muestra:</b> 70 docentes de las cuatro instituciones educativas UGEL Urubamba, Cusco. Se tomó en cuenta el censo</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>De la V1: Ética profesional Nro. Ítems:</p> <p>De la V2: Desempeño docente Nro. Ítems:</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov Prueba de Regresión Logística Ordinal</p>



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023", cuyo autor es AGUILAR MARTINEZ LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO <b>DNI:</b> 09452979 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 06- 08-2023 08:21:42

Código documento Trilce: TRI - 0643346