



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Ética profesional y trabajo remoto docente en cuatro instituciones
educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ponciano Diaz, Fabiola Carry (ORCID: 0000-0003-1675-9786)

ASESOR:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/ 0000-0003-1515-1760)

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

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi madre Ana María, por ser mi ejemplo de lucha, perseverancia, determinación y deseos de superación.

Agradecimiento

Solo Dios es mi fortaleza, le doy gracias a él por brindarme una madre excepcional y unos hermanos inigualables en todos los aspectos, que siempre estuvieron dispuestos a sostenerme en las vicisitudes que trae consigo los retos que me propongo.

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	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	15
Tabla 2. Muestra de estudio	17
Tabla 3. Validación de Expertos	18
Tabla 4. Baremos de las variable y dimensiones	18
Tabla 5. Cruce entre ética profesional y trabajo remoto docente	20
Tabla 6. Cruce entre el principio de beneficencia y trabajo remoto docente	21
Tabla 7. Cruce entre el principio de autonomía y trabajo remoto docente	22
Tabla 8. Cruce entre principio de justicia y trabajo remoto docente	23
Tabla 9. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	26
Tabla 10. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	26
Tabla 11. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	27
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	27
Tabla 13. Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	28
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	28
Tabla 15. Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	29

Índice de figuras

Figura 1. Descriptivo de la ética profesional y el trabajo remoto docente	20
Figura 2. Descriptivo del principio de beneficencia y trabajo remoto docente	21
Figura 3. Descriptivo del principio de autonomía y trabajo remoto docente	22
Figura 4. Descriptivo del principio de justicia y trabajo remoto docente	23

Resumen

La presente investigación abarca contenidos sobre ética profesional y trabajo remoto docente, siendo el objetivo general determinar la influencia de la ética profesional en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022.

La metodología del estudio fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, correlacional causal, de nivel explicativo, con el enfoque cuantitativo enmarcada en el método hipotético-deductivo. La población fue de 75 docentes de cuatro IE públicas del distrito de Magdalena del Mar, y se determinó una muestra de 63 docentes, mediante el muestreo de tipo probabilístico estratificado. Los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, validado por tres expertos. Asimismo, se verificó la confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach.

Se obtuvo como resultado mediante la prueba de regresión logística ordinal, una significancia menor al p-valor $0.026 < 0.05$, demostrando que la variable trabajo remoto docente es explicada por el modelo Pseudo R2 de Cox y Snell un 10.9% y de Nagelkerke un 13.2%, concluyendo que la ética profesional influye significativamente en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022.

Palabras clave: Ética profesional, trabajo remoto docente, beneficencia.

Abstract

This research covers content on professional ethics and remote teaching work, the general objective being to determine the influence of professional ethics on remote teaching work in four public educational institutions, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022.

The study methodology was applied, with a non-experimental design, causal correlational, explanatory level, with a quantitative approach framed in the hypothetical-deductive method. The population was 75 teachers from four public IEs in the district of Magdalena del Mar, and a sample of 63 teachers was determined through stratified probabilistic sampling. The data was collected through the survey technique using the questionnaire as an instrument, validated by three experts. Likewise, reliability was verified using Cronbach's alpha coefficient.

The result was obtained by means of the ordinal logistic regression test, a significance lower than the p-value $.026 < 0.05$, demonstrating that the variable teaching remote work is explained by the Pseudo R2 model of Cox and Snell of 10.9% and Nagelkerke of 13.2. %, concluding that professional ethics significantly influences remote teaching work in four public educational institutions, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022.

Keywords: Professional ethics, teaching remote work, charity

I. INTRODUCCIÓN

Siendo necesario el estado de emergencia que surgió por la COVID – 19 en todo el mundo y las primeras medidas sanitarias emitidas por la organización mundial de la salud (OMS) se presentó la necesidad vital del trabajo remoto; para la continuidad de la economía mundial. Según la organización de las naciones unidas (ONU) y la organización internacional del trabajo (OIT) en el 2021 las personas que podían laborar en esa modalidad, durante la situación de emergencia sanitaria eran del 20% al 30% y aumentaba significativamente a comparación de solo el 3% que lo hacían antes del confinamiento. Esta nueva modalidad de trabajo fue adoptada por todos los estados adquiriendo además de beneficios dificultades propias por diversos aspectos.

En Ginebra, Suiza la OMS y la OIT manifestaron en su informe técnico 2022, que el trabajo virtual bien organizado conlleva a beneficios personales en el aspecto emocional y psicológico además del bienestar social. Asimismo, no excluyeron los riesgos que pudo ocasionar las horas prolongadas de trabajo, la falta de privacidad y tranquilidad en el espacio determinado para laborar por la interacción simultánea trabajador – familia; afectando el ritmo de trabajo y la salud, por lo tanto, propusieron la necesidad de plantear medidas para reglar y proteger al trabajador.

Argentina por su parte enfrentó la presencia de la COVID – 19 con diferentes disposiciones y entre ellas también el teletrabajo, con el fin de que la educación no se detenga se inició el trabajo remoto docente y con ello una extensa lista de problemas relacionados a los recursos mínimos que debe tener un docente para realizar el trabajo virtual como también la duración de la jornada laboral siendo estos aspectos los que influyen en su desempeño (Meo y Dabeningno, 2020).

En el Perú las primeras medidas sanitarias emitidas por el estado peruano se vieron en el decreto supremo 044 – 2020, donde mencionaron las acciones para salvaguardar la salud de los peruanos con el confinamiento por 40 días, y posteriormente el decreto de urgencia 026 – 2020, que prolongó el estado de emergencia durante 90 días y dio alcances a diversos ministerios sobre medidas para reducir las consecuencias en la economía peruana. Entre estas medidas se decreta el trabajo remoto que hizo posible la continuidad de las labores fuera del centro de trabajo utilizando cualquier medio o mecanismo que lo posibilite.

Bajo este contexto a nivel Nacional el trabajo remoto docente fue una acción fundamental, siendo el MINEDU que implementó la estrategia de Aprendo en casa la que ha podido salvaguardar la continuidad del servicio educativo (RM N.º 160 – 2020 – MINEDU), viéndose los docentes con dificultades usando diversos dispositivos y herramientas digitales para cumplir con la jornada laboral que implicaba la predisposición para el trabajo pedagógico como las horas de trabajo colegiado.

Asimismo, en el distrito de Magdalena del Mar los docentes pertenecientes a diferentes instituciones educativas atravesaron una etapa llena de incertidumbre, siendo la problemática la ausencia de la ética profesional en la virtualidad, es decir los docentes en su intento por mejorar las estrategias pedagógicas se vieron obligados a implementar, adecuar, adaptar o copiar las actividades de aprendizaje en casa u otras, mediante cualquier medio, ya sea dispositivo móvil o computadora como también diversos tipos de herramientas digitales pero sin la exigencia de usar recursos designados y/o establecidos por el director o entes superiores, escogiendo algunos docentes realizar sus clases o trabajo colegiado por el medio más conveniente, desmereciendo decir que se haya realizado una labor en base a una ética profesional idónea, teniendo como consecuencia la desmotivación y posible deserción de los estudiantes.

Por tal motivo, el problema general de la investigación fue ¿Cómo influye la ética profesional en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022?; siendo los problemas específicos (a) ¿Cómo influye el principio de beneficencia en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022?; (b) ¿Cómo influye el principio de autonomía en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022?; (c) ¿Cómo influye el principio de justicia en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022?.

La justificación teórica del estudio fue la necesidad de generar reflexión sobre la influencia de la ética profesional en el trabajo remoto docente para que supere muchas limitaciones que se observaron en esta pandemia, a pesar del estado emocional del docente, surgió la necesidad de evolucionar y ser

resilientes ante la adversidad aplicando conductas morales apropiadas para no dejar a los estudiantes desamparados.

La justificación práctica de esta investigación fue determinar la influencia que existe entre ética profesional y el trabajo remoto docente de cuatro instituciones de la jurisdicción de la UGEL 03 en Magdalena del Mar.

Así la justificación metodológica del estudio es que servirá como base para entender algunas brechas tecnológicas que surgió durante el trabajo remoto, teniendo en cuenta que la raíz del buen desempeño no solo se demuestra mediante aptitudes del maestro, sino que se busque desde lo mas profundo la preservación de la esencia del ser humano al realizar las labores profesionales buscando la satisfacción y el bien, pero para la sociedad y no para la satisfacción de su propio interés.

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la ética profesional en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022; los objetivos específicos fueron (a) Determinar la influencia del principio de beneficencia en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022; (b) Determinar la influencia del principio de autonomía en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022; (c) Determinar la influencia del principio de justicia en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe influencia significativa de la ética profesional en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar; Lima 2022; y las hipótesis específicas fueron (a) Existe influencia significativa del principio de beneficencia en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022; (b) Existe influencia significativa del principio de autonomía en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022; (c) Existe influencia significativa del principio de justicia en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a las anteriores investigaciones en el ámbito internacional y entorno a la variable ética profesional se tiene a Izarra (2019), que realizó un estudio sobre la responsabilidad que asume el docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión, con el objetivo de definir desde su perspectiva cual es su responsabilidad docente, la metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo, no experimental, usaron la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario que fue aplicado a 88 docentes, se uso como técnica el analisis de contenido y los resultados arrojaron que la responsabilidad del docente abarco dos factores. El 65% de docentes tienen una responsabilidad en su rol de dependencia con la entidad, con los estudiantes, directores y con diferentes funcionarios como por ejemplo la acción de llegar temprano, asistir o cumplir mandatos, etc. Bajo esta perspectiva, comentaron, que los docentes adquieren un tipo de desmoralización porque las acciones que realizan suelen ser de técnicos y ello los lleva a la monotonía y a la desmotivación. Pero tambien sienten que tienen una responsabilidad que está orientada a la ética; como la autonomía, respeto y honestidad la cual puede ser orientada a cumplir sus metas profesionales para fortalecer su labor y desempeño en su quehacer profesional. Por lo expuesto este estudio servirá como base para establecer la ética profesional como una acción docente.

Asimismo, Vidal y Oliver (2017) en su investigación titulada calidad educativa y ética docente desde la perspectiva de los maestros en formación, usaron una metodología de enfoque cuantitativo y cualitativo, donde usaron el analisis factorial para discriminar según el peso de los items, el objetivo fue detectar las características de los docentes que muestran calidad en su quehacer, porque la ética docente es la base para una labor de calidad, es decir estos rasgos de la ética profesional se manifiesta mediante practicas educativas concretas de calidad. Concluyeron que en la educación se realizan acciones concretas, en donde la calidad esta relacionada con la ética del profesional que la desarrolla, aportando gran valor a este estudio porque un eficiente desempeño en la modalidad virtual sugiere una calidad educativa que solo puede darse bajo la mirada de una ética profesional.

Fue fundamental para la investigación revisar los antecedentes en el ambito internacional de la variable trabajo remoto docente, por ello encontramos

a Vaillant et al. (2021) en su estudio tuvo como propósito coadyuvar a la comprensión de las percepciones de la plana docente ante los cambios por el surgimiento de las clases remotas, su metodología fue cuantitativa y cualitativa, no experimental, transaccional con una encuesta en línea a 470 docentes, concluyeron en su dimensión laboral, pedagógica y tecnológica con una confiabilidad de 0.829; 0.890 y 0.910 respectivamente, que durante la pandemia se vivió un ambiente de estrés y de incertidumbre relacionada al trabajo remoto 33%, pero también surgió la necesidad de superación y resiliencia ante los obstáculos de la virtualidad, y en algunos casos el deseo de implementar sus practicas mediante el uso de las TIC 67%. Del mismo modo Castañeda & Vargas (2021) manifestaron que el docente no solo realiza su practica en esta virtualidad para llegar al estudiante, sino para renovar su labor creando nuevas situaciones de aprendizaje virtual y asi de manera inconsciente evolucionar en el proceso de enseñar.

De castro et al. (2021) en su estudio desenvolvimiento professional e precarizaçã do trabalho docente: perspectivas e (des)continuidades, que tuvo como objetivo la reflexión sobre la situación de carencia en diferentes aspectos que pasaban los maestros ante los cambios que trajo la pandemia, la metodología usada fue de enfoque cuantitativo, usaron como instrumento un cuestionario semiabierto y manifestaron que los docentes pasan por cuatro fases en su experiencia, fases que no son estáticas porque depende de la singularidad de cada docente y su deseo de superación al decidir si su carrera sigue en movimiento, es decir que los años de servicio no definen la trayectoria de un docente, porque se ha encontrado docentes con mas años de servicio y sin ningún estudio de post grado. También afirman que el malestar docente que surge por cualquier circunstancia negativa provoca angustia, desmotivación, agotamiento emocional entre otras, conllevando a la ausencia de su desarrollo profesional. Ante lo expuesto Sousa et al. (2022) manifiestaron que los docentes están experimentando inadecuadas exigencias laborales y aumento de trabajo, lo que puede ocasionar un trabajo remoto ineficiente.

Fernández (2021), en su estudio analizo y evaluo una experiencia de capacitación docente para afrontar los problemas del trabajo remoto, su metodología de enfoque cuantitativo – exploratorio, con un diseño no experimental de tipo longitudinal y de alcance descriptivo, con una muestra de

337 docentes. Usó dos instrumentos el primero de autoevaluación diagnóstica y el segundo de tipo mixto todos validados y fiables. El resultado más relevante para esta investigación fue la actitud positiva de los docentes con relación a las TIC como recurso didáctico con una diferencia de 0.5 puntos de aumento en la media general de la actitud previa a la capacitación y a la actitud postcapacitación.

Cabe resaltar que la tecnología y las herramientas digitales son necesarias como recurso didáctico, en esta coyuntura. Ante ello Báez y Clunie (2018) concluyeron que el aprendizaje ubicuo, que significa la enseñanza en cualquier lugar y en cualquier momento está en constante evolución y que para que se logre es necesario analizar y familiarizarse con los dispositivos y aplicaciones a usar para el trabajo remoto y así garantizar el buen y adecuado uso. Asimismo, en su estudio se menciona la importancia de U-learning que significó el cambio de la enseñanza tradicional a buscar los aprendizajes en contextos cotidianos para que el aprendizaje sea significativo y abarque diferentes situaciones. Al respecto Romero et al. (2020) mencionó que el docente que realiza trabajo remoto tiene la posibilidad de transformar en oportunidad educativa la etapa de emergencia por la COVID-19, incluso sin ser capacitado en herramientas digitales porque todo depende de la estrategia pedagógica que utilice en la interacción con el entorno virtual.

La interacción entre docentes y estudiantes deja consecuencias como son los logros de aprendizajes y el rendimiento, lamentablemente en la educación virtual las investigaciones sugirieron un alto índice de estudiantes que no concluyen con los periodos académicos (Piña y Padrón, 2020). Cabe señalar que la deserción estudiantil en esta modalidad en el Perú tiene diferentes motivos, según la encuesta nacional de hogares (ENAHG) en el 2020 los motivos son: por la situación económica familiar un 75.2%, por problemas de índole familiar un 12.3% y por la falta de interés un 4%. Esta falta de interés se puede aludir a varios factores entre ellos el aspecto conductual del docente apelando a los deberes que debe ejercer y el ejemplo que debe irradiar, incursionando en el mundo de la ética profesional que es un elemento esencial para que el individuo sea íntegro y esté apto para los retos y situaciones que le competen (López y Ramos, 2019).

Villarroel et al. (2021) en su estudio, describieron las características del proceso educativo en Chile durante la pandemia, la metodología fue cuantitativa, no experimental, de alcance transversal y de corte descriptivo-exploratorio, con una población de 654 docentes, los resultados más relevantes fueron sobre las emociones que vivenciaron; el 73% sintió estrés, el 53% frustración y el 35.5% incertidumbre, también indagaron sobre la didáctica empleada por los docentes obteniendo como resultado una autopercepción muy elevada del dominio de la didáctica en el trabajo remoto docente con medias de apreciación de 4.48 para los docentes varones y 4.53 para las mujeres, siendo esta diferencia no significativa $t = -1.942$, $p = .053$, y por último respecto de la empatía en pandemia la autopercepción de ésta en el caso de las mujeres fue mas elevada, con una media en el caso de las profesoras de 4.211 y de los varones una media de 3.950 siendo esta diferencia significativa con la $t = -3.336$; $p = .001$. Perin et al. (2021) mencionan que los conocimientos sobre el manejo de las TIC son necesarios pero no suficientes porque además deben ser capaces de aplicar su pedagogía, con la gama de valores que debe caracterizar a un docente en su trabajo colaborativo.

A nivel nacional se tienen como antecedentes los estudios de Cuse – Quispe (2022), que describió la ética profesional del docente y los valores de los estudiantes, con diseño no experimental de corte transversal y de instrumento la encuesta, se concluyó que la ética profesional del docente incide en un 54% en los valores éticos de los individuos a su cargo, en un CEBA de Jaén de Bracamoros en Cajamarca. La prueba de hipótesis usada fue la correlación de Pearson ($r = 0.733$) lo que indica que existe un alto grado de correlación, además de ser positiva y significativa con un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$. Serpa & Falcon (2019), mencionan que la posición ética de un docente se refleja en sus actitudes y lo define siendo el responsable del proceso educativo y desarrollo integral del estudiante.

Aquino y Castro (2018) en su estudio de tipo no experimental con diseño correlacional transversal y con una muestra de 24 docentes con el muestreo no probabilístico tuvo como fin determinar la relación entre ética profesional y el desempeño docente, concluyendo que no se acepta la hipótesis nula y se utiliza la hipótesis de investigación que indica que existe relación significativa entre las variables con un resultado estadístico del coeficiente de correlación de

Spearman que indica que hay relación significativa de 0.851, y un p – valor de $0.000 < 0.05$ como nivel de significancia alta.

Vicente (2020) en su investigación con enfoque cuantitativo descriptiva, correlacional, no experimental transeccional, encuentra una correlación positiva media entre las variables trabajo remoto y gestión administrativa en la institución Rosa Dominga Pérez Liendo de la Victoria con un coeficiente de correlación de 0.693 y un p valor .000 el cual fue menor que el margen de error 0.05, concluyó que el trabajo remoto permite que las labores de gestión administrativas se sigan desarrollando e incluso mencionan que estas se pueden mejorar si las capacidades en entornos virtuales de cada docente remoto se optimiza.

Valencia (2021) en su estudio tuvo como propósito encontrar la relación entre la gestión del trabajo remoto y la competencia laboral, con una metodología del enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlativo con una población de 34 docentes, concluye que la gestión del trabajo remoto y competencia laboral se relacionan por tener un p-valor de $0.007 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.454 siendo un nivel de significancia moderada, es decir, si la gestión del trabajo remoto es buena o pertinente entonces las competencias laborales del docente cubrirá las expectativas de manera eficiente.

Vásquez (2021), en su investigación de enfoque cuantitativo; de nivel explicativo; con un diseño no experimental transversal; tuvo como propósito explicar si existe influencia del trabajo remoto y el liderazgo adaptativo sobre la gestión escolar, concluyendo mediante la regresión logística ordinal que el trabajo remoto y el liderazgo adaptativo mantiene una influencia de manera moderada sobre la gestión en el ámbito escolar, con una significancia de 0.005 y 0.048 respectivamente, pero las significancias del ajuste del modelo fueron de 0.068 y en la bondad de ajuste de 0.647, no habiendo influencia significativa por lo tanto se descartó la hipótesis de la investigación y aceptó la hipótesis nula.

Martelo et al. (2020) en su investigación tuvieron el propósito de brindar información que complemente y apoye a la creación de estrategias para incrementar la calidad de la educación virtual, la metodología fue de enfoque cualitativo y cuantitativo, no experimental, transversal correlacional y descriptivo, con la técnica del MICMAC (matrices de impactos cruzados multiplicación aplicada para una clasificación) concluyeron que diez aspectos fueron los que

influyen con la calidad de la modalidad virtual y el más importante al relacionarlo con este estudio es la sólida preparación del profesorado, lo clasificó de forma directa como determinante y de forma indirecta como una factor clave, donde menciona que el docente tiene que estar preparado para resolver cualquier inquietud y problema que surja en el proceso de enseñanza para que exista una fluidez y continuidad en la calidad de la educación remota.

Con respecto a la ética profesional, este estudio se basó en la teoría de la ética formal de Emmanuel Kant (1724 – 1804), basada en el criterio que tiene cada individuo para asignar sus acciones, realizando estas de manera libre y voluntaria denominándolo el imperativo categórico, asimismo esas acciones no deben buscar nada a cambio. Según Kant solo se actúa de manera correcta cuando se obra por el deber en sí mismo, por la ley moral y universal (Malishev, 2014)

En la misma línea comentó Vigo (2014) que la ética tienen como principal materia los actos humanos, porque cada persona está en la posibilidad de elegir hacerlos o no, así en los actos se encuentran también los hábitos que pueden ser virtudes o vicios que engloba la identidad humana.

La ética profesional comentó García et al. (2010) que un profesional competente en el aspecto ético es aquel que tiene como fin transmitir cultura, y guiar para el nacimiento de personas con pensamiento crítico para que sean capaces de resolver problemas, siempre fomentando un entorno de dialogo y respeto mutuo. Asimismo, Crisol & Romero (2014) mencionaron que la ética profesional pone sobre la mesa la toma de conciencia, lo bueno y lo malo de las acciones para con los otros. El docente es responsable del otro ser, pero no por esperar algo a cambio, lo hace de manera inconsciente mediante su compromiso, confianza y generosidad.

Mora (2017) argumentó que para enfrentar cualquier incertidumbre que aqueja a la educación se debe tener en cuenta la formación ética del docente, porque no solo se espera de él una formación pedagógica sino también una formación humanística, porque el docente es consciente de que su actuar cumple un papel importante que influye en su desempeño para el proceso de enseñanza.

La necesidad de incluir el aspecto ético en la formación de docentes es primordial desde hace mucho, al mencionar la calidad educativa no solo se

refiere a los resultados con ayuda de los medios o instrumentos ya sea recursos o material didáctico sino también a los recursos humanos y ante ello para que exista esta calidad se debe relacionar con las acciones de maestros que expresan la ética profesional en su actuar diario (Vidal & Oliver, 2017). Asimismo, los desafíos que trae consigo este cambio digital exige en los docentes una gama de actitudes y aptitudes que incluye la resolución de problemas en situaciones de incertidumbre, toma de decisiones en situaciones adversas, y propuestas de solución, etc. en todos los aspectos ya sean económicos, culturales y/o políticos (Pérez, 2019).

Hortal (1996) consideró lo que es una profesión “todo trabajo remunerado es una profesión”, López (2013) manifiesta que no todo el sentido de la frase es correcto, porque se sabe que “no todo trabajo remunerado es una profesión”, pero si considera cinco condiciones básicas que un trabajo debe tener para llamarse profesión, de las cuales la más importante para esta investigación es el hecho de que debe tener una función específica y que brinde algún bien a la sociedad, coincidiendo con Hortal. Por lo tanto, por conveniencia para esta investigación se usó la definición de Hortal A. (1996) que sugiere que la ética profesional del docente es el conjunto de acciones laborales que buscan el bien para la sociedad. Asimismo, mencionó los principios de todo profesional y que debe fundamentar las acciones de todo docente que sugiera que actúa moralmente, como son el principio de beneficencia, el principio de autonomía y el principio de justicia, que se usó como las dimensiones de la variable ética profesional (pp. 3-7)

El principio de beneficencia sugirió que se debe saber lo que se enseña y además saber enseñar buscando el beneficio de la sociedad.

El principio de autonomía sugirió que el individuo es capaz de tomar sus propias decisiones en lo que le concierne, dependiendo su condición, es capaz de comunicarse, auto atenderse y/o gestionar necesidades o requerimientos.

El principio de justicia sugirió que cada uno de los actores debe cumplir con sus deberes dados, porque cada uno como persona suma a la realización del bien común para la sociedad.

La teoría del conectivismo es la base donde se fundamenta la variable trabajo remoto docente, esta teoría del aprendizaje promovida por Siemens (2005) argumentó que los conocimientos están almacenados, nodulos, en el

individuo o fuera de él como base de datos, dispositivos, etc. y las conexiones que existen entre estos nódulos forman redes de conocimientos para el surgimiento del aprendizaje, definido como conocimiento aplicable. Siendo más importantes estos nuevos conocimientos que los anteriores (Vallejo et al., 2019).

En consecuencia se puede aclarar que la función del docente ya no es de ser un dador de conocimientos, porque estos se encuentran en todos lados, ahora el docente está para guiarlos y mantenerlos enfocados y así facilitar el proceso de aprendizaje en el entorno virtual considerando las realidades sociales de los estudiantes y propios, es decir reconocer que el proceso cognitivo exige un cambio constante de información por tal motivo debe mantenerse actualizado para fortalecer dicha interacción y creación de conexiones de conocimientos (Velásquez et al. 2021). Esta teoría no está enfocada en un solo ser o individuo, sino que es una interacción de toda una gama de procedimientos y actividades lo que facilitará la guía y el asesoramiento a los estudiantes en su proceso de aprendizaje (Solórzano y García, 2016).

Por lo tanto, ante la pandemia se vio con énfasis este aprendizaje entre estudiantes y docentes mediante el trabajo remoto. Para el ministerio del trabajo y promoción del empleo (MTPE), el trabajo remoto es la forma de brindar un servicio mediante la tecnología de la información y las telecomunicaciones (TIC) en entidades públicas y privadas. Se caracterizó porque no es necesario que se encuentre presente en el centro laboral, pero el trabajador está en comunicación con su empleador por medios informáticos que a la par ayudan a controlar y supervisarlos. Asimismo, según la resolución viceministerial N.º 097- 2020 el trabajo remoto es el servicio brindado por el docente desde el lugar donde está confinado, y lo realiza mediante diferentes medios de comunicación.

Esta labor docente es más compleja de lo que parece porque la interacción se realiza de diferentes formas, como por plataformas digitales donde la enseñanza es en tiempo real (sincrónicas) y cuando la interacción es por medio de grabaciones y el material es almacenado para uso del estudiante (asincrónico) además de las atenciones individuales para cada estudiante, denominadas sesiones de tutoría (Urbina et al. 2022). Se consideró las siguientes dimensiones para la variable trabajo remoto: Jornada de trabajo, tecnologías digitales y herramientas digitales y por último reuniones de trabajo colegiado.

Jornada de trabajo, es el tiempo dedicado del trabajador a realizar las labores para los que ha sido contratado por la empresa y que no pueden excederse de las 8 horas diarias o 48 horas semanales (MTPE, 2019. p.10). Asimismo, según el decreto de urgencia 127 – 2020, menciona que en horas no laborales ya sea permisos por descanso médico, licencias con o sin goce de haber y descansos por diferente índole se debe respetar la desconexión digital, es decir el docente no está en la obligación de responder y o tomar en cuenta algún comunicado de la entidad donde labora y mucho menos ser coaccionado para realizarlo.

Con respecto a la dimensión, Tecnologías y herramientas digitales, las tecnologías digitales son dispositivos que facilitan la autonomía e impulsan la innovación para el surgimiento tecnológico de un país. Por otro lado, las herramientas digitales son aplicativos o software que nos permiten la interacción entre los actores educativos, favoreciendo el aprendizaje-enseñanza, estas herramientas pueden ser Google Classroom, Moodle, Google Forms, Facebook, WhatsApp, Zoom, Google Meet, Office Word, Office Power Point entre otros, y la decisión de su uso depende del docente para mantener una motivación sin llegar a la distracción. (CCoa & Alvites, 2021).

Por último la dimensión, Reuniones de trabajo colegiado según Reyes y Samaniego (2021), son espacios donde los docentes se reúnen para llegar a diferentes acuerdos que conciernen a su desempeño y planificar acciones para lograr los aprendizajes esperados y a un nivel óptimo en los estudiantes como también alcanzar objetivos trazados a nivel institucional. Asimismo la RVM N.º 234 – 2021 menciona que son las coordinaciones que se realiza con los docentes y los directivos con el fin de planificar un trabajo pedagógico pertinente y oportuno mediante el diálogo, la disertación y la retroalimentación para llegar a un consenso estableciendo acuerdos y definiendo propuestas de mejora con el apoyo de todos los agentes educativos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada, porque se realizó una investigación analítica de las teorías ya validadas que pretendan explicar las condiciones o causas del comportamiento de la variable ética profesional y trabajo remoto docente, para su posible control (Gabriel- Ortega, 2017). Es así, que existiendo la necesidad de solucionar problemas específicos se requirió realizar este estudio que busca realizar cambios, en cuatro instituciones públicas del distrito de Magdalena del Mar, por medio de la utilización de los resultados, generando beneficios en la comunidad educativa.

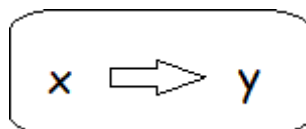
Además, la investigación fue de nivel explicativo, porque se identificó la causalidad que existe entre el trabajo remoto y la ética profesional del docente, es decir está orientada a explicar la influencia de la ética profesional en el trabajo remoto, como también explicó la existencia de una relación entre dichas variables para realizar la comprobación de las hipótesis formuladas. Según Bernal (2010) este tipo de investigación busca identificar las causas de un fenómeno y tiene como base la prueba de hipótesis y con ayuda de las conclusiones se realizará la formulación o contrastación de leyes o principios científicos.

Asimismo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque las variables estuvieron en observación y se realizó la medición de las unidades de análisis, muestreo y tratamiento estadístico (Ñaupas et al. 2018). Es así que en este estudio se procedió a realizar la medición de las variables ética profesional y trabajo remoto docente con una serie de pruebas estadísticas para probar las hipótesis establecidas previamente.

Se empleó el método hipotético – deductivo porque las hipótesis que se planteó se analizaron junto con la literatura relacionada a las variables ética profesional y trabajo remoto docente, la cual se concluyó si las hipótesis planteadas sobre la influencia de la ética profesional en el trabajo remoto docente se aprueban o se descarta. Según Sánchez (2019) manifiesta que el método hipotético – deductivo es aquel procedimiento lógico deductivo que parte de una hipótesis que hay que demostrar.

Con respecto al diseño en esta investigación fue no experimental por que no se manipularon las variable ética profesional y trabajo remoto docente en

forma intencional, es decir las variables fueron observadas en su contexto real para ser estudiadas. Además esta investigación tuvo una temporalidad de corte transeccional o transversal porque la observación y el registro de datos fue en un momento específico, único en el tiempo. El siguiente esquema refleja un diseño no experimental correlacional – causal, por su relación causal, es decir la ética profesional que efecto causa en el trabajo remoto docente (Hernandez et al. 2014).



Donde: x, es la variable independiente (Ética profesional); y, es la variable dependiente (Trabajo Remoto); la flecha \Rightarrow es la influencia de x en y.

3.2 Variables y operacionalización

Ética profesional (variable independiente)

Definición Conceptual: La ética profesional del docente son las acciones laborales que buscan el bien para la sociedad. Asimismo, menciona los principios que debe fundamentar las acciones de todo profesional que sugiera que actúa moralmente, como son el principio de beneficencia, el principio de autonomía y el principio de justicia, que se usarán como las dimensiones de la variable ética profesional (Hortal, 1996)(Anexo 1).

Definición operacional: La ética profesional será medida por las siguientes dimensiones: Principio de beneficencia con sus indicadores; responsabilidad, sabe lo que enseña y los estudiantes aprenden; Principio de autonomía con sus indicadores; Reacciones durante los problemas de conectividad, aptitudes durante el trabajo remoto y actitudes durante el trabajo colegiado remoto y por último: Principio de justicia con sus indicadores; respeto a la jornada laboral, contribución al bienestar de los actores educativos y cumplimiento de lo programado. Se usará la escala de Likert del 1 al 5 donde 1 representa nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre (Anexo 8).

Trabajo Remoto docente (variable dependiente)

Definición Conceptual: El trabajo remoto es el servicio brindado por el docente desde el lugar donde está confinado, y lo realiza mediante diferentes medios de comunicación. (MINEDU. RVM N.º 097 – 2020. pp. 4) (Anexo 1)

Definición Operacional: El trabajo remoto será medido por las siguientes dimensiones: Jornada Laboral con sus indicadores; tiempo conectado, tiempo no conectado y contexto donde se realiza la jornada; Tecnología y herramienta digital con sus indicadores conocimiento de equipo y herramientas digitales, uso del equipo y herramientas digitales y conectividad durante el trabajo remoto; y como última dimensión será reuniones de trabajo colegiado con sus indicadores Recursos y materiales complementarios, según la realidad estudiantil, coordinaciones con los docentes y/o directivo además del reporte de la labor docente. Su valoración será mediante la escala de Likert donde 1 representa nunca; 2 casi nunca; 3 ocasionalmente; 4 casi todas las veces y 5 todas las veces. (Anexo 8).

3.3 Población, muestra, muestreo

La población estuvo formada por 75 docentes pertenecientes a la UGEL 03 de Magdalena del Mar. Según Sánchez (2019) la población es un conjunto de casos o personas que tienen una característica común.

Tabla 1.
Distribución de la población

Institución Educativa	N.º de Docentes
Colegio 1	20
Colegio 2	15
Colegio 3	30
Colegio 4	10
TOTAL	75

Asimismo, para el estudio la muestra estuvo conformada por 63 docentes representativos de las cuatro instituciones educativas. Para Cabezas et al. (2018), manifestaron que la muestra es una parte de la población que sirve para saber algo específico de la misma sin tener que realizar demasiado gasto a comparación si se trabaja con toda la población. Al respecto, López y Fachelli (2015) sostuvieron que la muestra es un subconjunto de la población que se escoge al azar para obtener resultados con cierta certeza, después de ser subyugada bajo la mirada científica.

La muestra fue de tipo probabilística porque todos los docentes de la población fueron escogidos al azar, permitiendo una igual posibilidad a cualquier individuo de la población de ser escogidos (Otzen y Manterola, 2017).

Por ello, se utilizó la siguiente fórmula teniendo en cuenta el grado de confianza de 95% y el margen de error del 5%.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N-1) E^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde: n es el tamaño de la muestra; Z es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza); N es el tamaño de la población; p es la ocurrencia (50%); q es la No ocurrencia (50%); E es el margen de error (5%). Se realizó el siguiente cálculo, con 75 docentes como tamaño de la población:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 75}{(75 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 62.89$$

Se realizó un muestreo probabilístico estratificado, para designar la proporción que se escogerá de toda la población según las instituciones educativas para encontrar el valor proporcional y así mantener el porcentaje de la población en la muestra escogida de manera equitativa (Otzen y Manterola, 2017). Para saber la proporción de docentes por institución educativa, se realizó la operación del factor proporcional dividiendo el tamaño de la muestra (63) entre la población (75), dando como resultado 0.84, a este factor se multiplica por la cantidad de docentes por institución para hallar la muestra y muestreo.

La unidad de análisis para esta investigación serán los docentes que laboran en las cuatro IE públicas mencionadas en la tabla 1.

Tabla 2.

Muestra de estudio

Institución Educativa	Factor	N.º de Docentes
Colegio 1	0.84	17
Colegio 2	0.84	13
Colegio 3	0.84	25
Colegio 4	0.84	8
TOTAL		63

Criterios de inclusión: Para la investigación se tomará un criterio fundamental que deben ser docentes que tengan horas efectivas de clase en IE públicas, además de ser voluntarios.

Criterios de exclusión: Se excluirá a los docentes que no pertenezcan a las IE propuestas, a los docentes que no estén ejerciendo además los que no sean voluntarios.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de investigación son un grupo de herramientas para poder recopilar información y su uso depende del investigador (Bernal, 2010). La técnica para este estudio será la encuesta ya que permitirá obtener el registro de los datos para su análisis.

El instrumento que se usará será el cuestionario, el cual habrá 18 ítems para la variable Ética profesional y 18 ítems para la variable trabajo remoto docente sumando un total de 36 ítems. El cuestionario es un conjunto de preguntas o afirmaciones que ayudan a registrar cierta información de manera impersonal (Hernández et al. 2006).(Anexo 3)

Se realizó la validez de estos instrumentos con el juicio de expertos que en este caso evaluaron cada ítem planteado en cada instrumento. Para Villasís et al. (2018) los resultados de una investigación son válidos cuando se acercan a la verdad, es decir cuando la investigación no tiene errores (sesgos) y para ello se debe analizar la existencia de estos sesgos en ciertos aspectos como en el diseño, los criterios de selección y la manera de aplicar los instrumentos y técnicas para el análisis de los datos (Anexo 4).

Tabla 3.*Validación de Expertos*

N.º	Identificación del experto	Instrumento 1 Ética profesional	Instrumento 2 Trabajo Remoto Docente
01	Dra. Bertha Silva	Aplicable	Aplicable
02	Dr. Jean Pierre Wong	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Ana María Diaz Tapia	Aplicable	Aplicable

Asimismo, según Abarzúa (s.f.) la confiabilidad es el grado de exactitud de la medición, es decir los datos son confiables si el grado que tienen de replicarse no sufre grandes alteraciones por cada individuo en cada instrumento. En la investigación los instrumentos fueron sometidos bajo el análisis del Alpha de Cronbach porque permitió conocer la estabilidad interna y el comportamiento entre los ítems (Soriano, 2014). En la prueba piloto el resultado de la prueba de confiabilidad para la variable ética profesional fue de 0.869 y de la variable trabajo remoto fue de 0.731, concluyendo que ambos instrumentos son altamente confiables por lo tanto pueden aplicarse (Anexo 5).

Tabla 4.*Baremos de las variable y dimensiones*

Variable 1: Independiente	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel alto
Ética profesional	[55-71]	[72-78]	[79 - 83]
D1: El principio de beneficencia (6 ítems)	[19-22]	[23-26]	[27-30]
D2: El principio de autonomía (6 ítems)	[19-24]	[25-26]	[27-30]
D3: El principio de justicia (6 ítems)	[16-20]	[21-25]	[26-30]
Variable 2: Dependiente	Deficiente	Moderado	Eficiente
Trabajo remoto docente	[58-66]	[67-73]	[74-83]
D1: Jornada Laboral (6 ítems)	[21-24]	[25-26]	[27-29]
D2: Tecnología y herramienta digital (6 ítems)	[17 - 21]	[22- 23]	[24- 30]
D3: Reuniones de trabajo colegiado (6 ítems)	[22 - 25]	[26 - 28]	[29 - 30]

3.5 Procedimientos

La investigación se desarrolló mediante la operacionalización de las variables ética profesional y trabajo remoto docente, en base a éstas, su literatura y la problemática se generó los instrumentos, usando la escala de Likert como herramienta de medición para conocer el grado de conformidad del docente encuestado, siendo validado por tres expertos altamente confiables, posteriormente se aplicó la prueba piloto a una muestra de 17 docentes de una población con semejantes características. Asimismo, se solicitó permiso para obtener información de cuatro instituciones educativas (Anexo 6) para la muestra general, se recogió la información y se plasmó en una matriz Excel y se realizó la medición y análisis estadístico con el programa SPSS-26 (Anexo 7).

3.6 Método de análisis de datos

La información recogida en la encuesta se tuvo que almacenar en una base de datos, en una matriz Excel (Hoja de cálculo de Microsoft), siendo trasladada toda la información al programa SPSS-26, para el análisis estadístico, con el fin de presentar la información resumida de cada variable de manera ordenada usando las tablas de contingencia y sus gráficos estadísticos.

Para confirmar las hipótesis propuestas con la estadística inferencial, se contrastó su normalidad con la prueba de Kolmogorov – Smirnov por ser la muestra mayor de 50 (Anexo 5), asimismo se realizó la prueba de hipótesis mediante la regresión lineal ordinal. Por último, se analizaron los resultados, para establecer las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación se respetaron los derechos de los encuestados, manteniendo sus nombres bajo el anonimato y la confidencialidad de su información fue solo para fines de estudio, asimismo, la autenticidad se respaldó con una declaración jurada y la literatura fue usada respetando los derechos de autoría, y siguiendo las normas APA en su séptima edición. Finalmente se recurrió a la prueba del Turnitin para evitar el plagio. La práctica de la ética es muy importante porque es la base del respeto en el desarrollo de una investigación científica, así su práctica evita el robo de ideas o de trabajos completos, falsificación de información o manipulación de resultados entre otras cosas (Inguillay et al. 2020).

IV. RESULTADOS

A continuación, se explicará los resultados descriptivos.

Ética profesional vs trabajo remoto docente

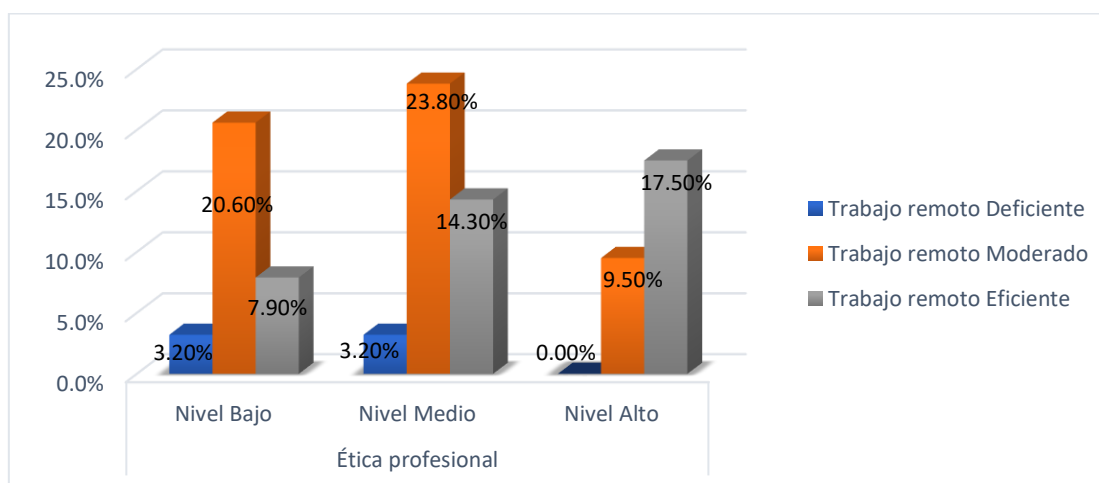
Tabla 5.

Cruce entre ética profesional y trabajo remoto docente

			Trabajo Remoto docente			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Ética Profesional	Nivel bajo	Recuento	2	13	5	20
		% del total	3,2%	20,6%	7,9%	31,7%
	Nivel medio	Recuento	2	15	9	26
		% del total	3,2%	23,8%	14,3%	41,3%
	Nivel alto	Recuento	0	6	11	17
		% del total	0,0%	9,5%	17,5%	27,0%
Total		Recuento	4	34	25	63
		% del total	6,3%	54,0%	39,7%	100,0%

Figura 1.

Descriptivo de la ética profesional y el trabajo remoto docente



Se observa en la tabla 5 y figura 1, los resultados de la contingencia de la variable Ética profesional (EP) y trabajo remoto (TR) docente, donde un 31.7% manifestó que la ética profesional se encuentra en un nivel bajo, un 41.3% la ubicó en un nivel moderado y finalmente solo el 27% ubicó en un nivel alto, de los cuales el 0% de docentes indican un deficiente trabajo remoto, un 9.5% muestra un moderado y un 17.5% muestra un trabajo remoto docente eficiente. Cabe resaltar que se observa un mayor porcentaje de trabajo remoto docente eficiente cuando el nivel de ética profesional es alto. Asimismo, cuando el nivel de EP es alto se analiza que es menor la ubicación del TR deficiente. En base a ello se encontró que solo el 3.2% se encuentra en un nivel bajo de EP y trabajo remoto deficiente

y la mayoría de los docentes se ubican en un nivel medio en la práctica, donde la ética profesional incluye el principio de beneficencia (PB), el principio de autonomía (PA) y el principio de justicia (PJ).

Principio de beneficencia vs Trabajo remoto docente

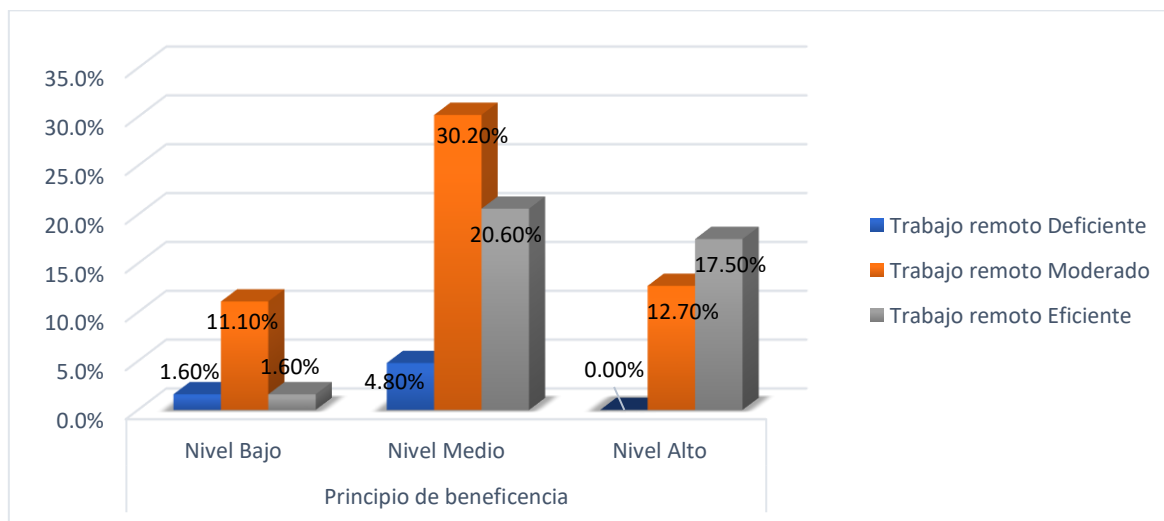
Tabla 6.

Cruce entre el principio de beneficencia y trabajo remoto docente

			Trabajo Remoto docente			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Principio de beneficencia	Nivel bajo	Recuento	1	7	1	9
		% del total	1,6%	11,1%	1,6%	14,3%
	Nivel medio	Recuento	3	19	13	35
		% del total	4,8%	30,2%	20,6%	55,6%
	Nivel alto	Recuento	0	8	11	19
		% del total	0,0%	12,7%	17,5%	30,2%
Total		Recuento	4	34	25	63
		% del total	6,3%	54,0%	39,7%	100,0%

Figura 2.

Descriptivo del principio de beneficencia y trabajo remoto docente



De la tabla 6 y figura 2, se concluye que el 14.3% manifestó que mientras el principio de beneficencia está en un nivel bajo, el TR eficiente solo alcanza el 1.6% al igual que el TR deficiente con un 1.6% y con el mayor porcentaje de 11.1% el TR moderado. Además, el 55.6% señaló que el PB está en un nivel medio, de las cuales se observa que el TR aumento en todas sus categorías, de los cuales el 4.8% indicó que el trabajo remoto docente es deficiente a comparación del 20.6% que indico un TR eficiente, cabe resaltar que la mayoría de este nivel, el 30.2% señaló un TR moderado. Finalmente, el 30.2% señaló

que el principio de beneficencia está en un nivel alto, de las cuales se observó un 0% de trabajo remoto deficiente, un 12.7% de trabajo remoto docente moderado y el 17.5% consideró que la labor virtual es eficiente. Por lo tanto, se concluye que la mayoría de docentes practican el principio de beneficencia en un nivel medio, influyendo también de manera moderada en el trabajo remoto.

Principio de autonomía vs trabajo remoto docente

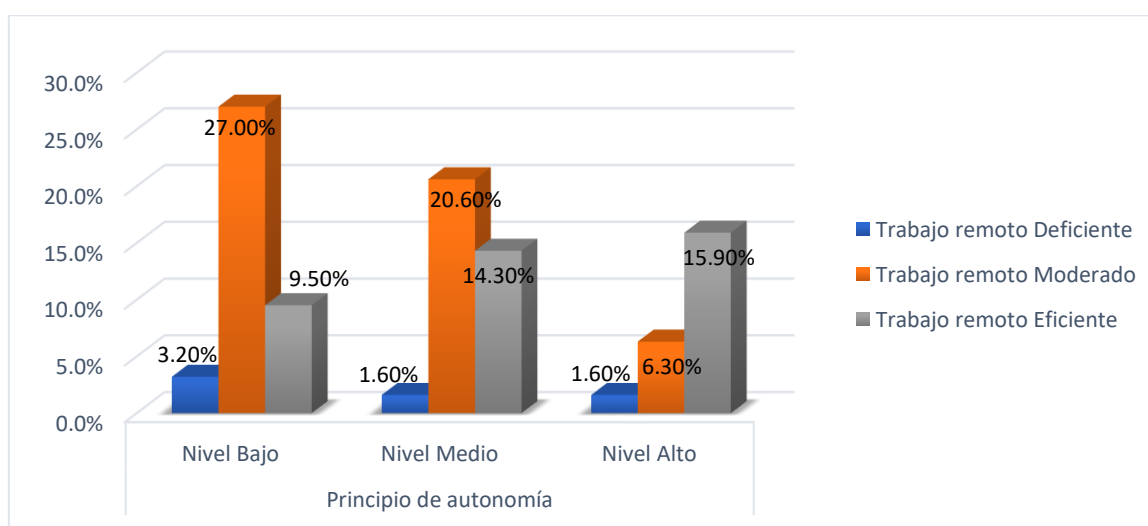
Tabla 7.

Cruce entre el principio de autonomía y trabajo remoto docente

			Trabajo Remoto docente			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Principio de autonomía	Nivel bajo	Recuento	2	17	6	25
		% del total	3,2%	27,0%	9,5%	39,7%
	Nivel medio	Recuento	1	13	9	23
		% del total	1,6%	20,6%	14,3%	36,5%
	Nivel alto	Recuento	1	4	10	15
		% del total	1,6%	6,3%	15,9%	23,8%
Total	Recuento	4	34	25	63	
	% del total	6,3%	54,0%	39,7%	100,0%	

Figura 3.

Descriptivo del principio de autonomía y trabajo remoto docente



De la tabla 7 y figura 3, se observa que un 39.7% ubicó al principio de autonomía en un nivel bajo, de los cuales el 27% aplicó un trabajo remoto moderado y solo un 3.2% manifestó que el trabajo remoto fue deficiente a comparación del 9.5% que indicó una labor virtual eficiente en este nivel, asimismo el 36.5% manifestó que se aplica el principio de autonomía en un nivel medio, donde el 20.6%

demonstró un trabajo remoto moderado y un 14.3% señaló un trabajo remoto eficiente a comparación de solo el 1.6% que indicó aplicar un trabajo remoto docente deficiente, por último, solo el 23.8% mostraron un principio de autonomía en un nivel alto de la cual solo se observó un 1.6% de TR deficiente y el 6.3% manifestó que la práctica de la labor remota era moderada, siendo el 15.9% la mayoría de este grupo, que manifestó una práctica de la labor virtual eficiente. Por lo que se concluye que la mayoría de docentes aplicaron un nivel bajo el principio de autonomía y un trabajo remoto de manera moderado.

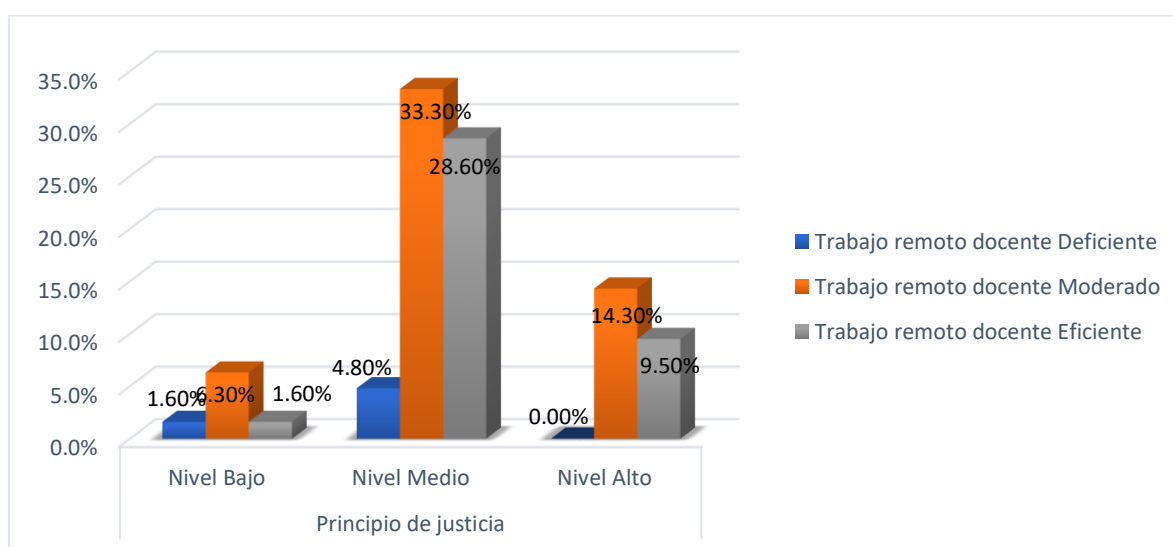
Principio de justicia vs trabajo remoto

Tabla 8.
Cruce entre principio de justicia y trabajo remoto

			Trabajo Remoto docente			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Principio de justicia	Nivel bajo	Recuento	1	4	1	6
		% del total	1,6%	6,3%	1,6%	9,5%
	Nivel medio	Recuento	3	21	18	42
		% del total	4,8%	33,3%	28,6%	66,7%
	Nivel alto	Recuento	0	9	6	15
		% del total	0,0%	14,3%	9,5%	23,8%
Total		Recuento	4	34	25	63
		% del total	6,3%	54,0%	39,7%	100,0%

Figura 4.

Descriptivo del principio de justicia y trabajo remoto docente



De la tabla 8 y figura 4, el 9.5% manifestó que el PJ se encuentra en un nivel bajo, de los cuales el 1.6% señaló aplicar el TR deficiente y el 6.3% aplicó el trabajo remoto como moderado, siendo solo el 1.6% quienes señalaron que el

TR en este nivel fue eficiente, además el 66.7% señaló un nivel medio en el PJ, donde se encuentra un 33.3% de docentes que practicaron el TR de manera moderada y un 28.6% mostraron un TR eficiente. Finalmente, el 23.8% ubicó al PJ en un nivel alto de los cuales en este nivel no se observa un trabajo remoto deficiente llegando a un 14.3% de TR moderado y un 23.8% señaló un TR de manera eficiente (Anexo 9 figura 4). En conclusión, se observa que la mayoría de docentes posee un nivel moderado del principio de justicia aplicando un trabajo remoto de forma moderada.

Resultados inferenciales

Para encontrar los resultados inferenciales primero se encontró la distribución de las unidades de análisis. Para Flores et al. (2021) encontrar esta distribución es importante, mencionan que el fin es encontrar si esta muestra sigue una distribución normal o no normal porque a partir de ella se determinará la prueba de hipótesis a usar para manipular resultados verídicos. Se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov porque la muestra es mayor a 50.

Ante lo expuesto, se ha formulado dos supuestos que pueden ser reales ante la prueba de normalidad.

Ho: La ética profesional, el trabajo remoto en docentes y las dimensiones de la ética profesional no evidencian ser de una distribución normal.

Ha: La ética profesional, el trabajo remoto en docentes y las dimensiones de ética profesional evidencian ser de una distribución normal.

En la cual el p-valor fue el indicador para escoger o rechazar una de las hipótesis, si el $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la Ho, y si el $\alpha > 0.05$, la Ho no se rechaza, así la significancia es α , con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad del 95%.

Al someter los datos de las variables y sus dimensiones a la prueba de Kolmogorov – Smirnov (K – s), resultó que la muestra tiene una distribución no normal (Anexo 8), es decir el grado de significancia de la variable ética profesional y sus dimensiones como la variable trabajo remoto docente son menores a 0.05, por lo tanto, se empleó la estadística no paramétrica, y la pertinente para el estudio de las pruebas de hipótesis será la regresión logística ordinal.

Regresión logística ordinal

El modelo de la regresión logística ordinal es usada para encontrar la probabilidad del comportamiento de la variable a predecir (dependiente), a partir de un conjunto de variables predictoras (independiente) mediante la función logit que vincula la relación de la variable independiente con la variable dependiente con la razón de probabilidad, entre la probabilidad acumulada hasta la categoría i de la variable ordinal, y la probabilidad que la variable adopte un valor mas alto que la categoría i . (Heredia et ál. 2014). Es decir el modelo de la RLO es predecir el comportamiento de la variable dependiente categórica mediante la variable independiente y se usa cuando las variables tienen un orden o jerarquía que se observa en la tendencia de la variable explicativa, la variable a predecir.

Prueba de hipótesis

Es importante aceptar o rechazar la hipótesis, las conjeturas planteadas se pueden evaluar y para ello se les debe realizar pruebas de significancia, con la finalidad de realizar inferencias sobre un parámetro es decir obtener una dato numérico característico de la muestra estudiada (Leenen, 2012).

Decisión estadística

Para validar o refutar supuestos se debe formular conjeturas sobre la hipótesis nula (H_0), por tal motivo se usó el p -valor. Según Mendivelso, (2018) el p -valor nos señala lo inusual que pueden ser los resultados en una muestra priorizando que la H_0 sea verdadera.

Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, y

Si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula, así α es la significancia, el grado de confiabilidad es del 95% y el margen de error es del 5%.

Prueba de Hipótesis General:

H_0 : No existe influencia significativa de la ética profesional en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar; Lima 2022

H_1 : Existe influencia significativa de la ética profesional en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar; Lima 2022.

Tabla 9.*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,021			
Final	15,755	7,265	2	,026

En la tabla 9, se observa que el $p = 0.26$ y es menor del margen de error $\alpha = 0.05$ por lo tanto se decide rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , se corrobora que la ética profesional es predictora del trabajo remoto docente con fundamento estadístico, es decir que existe una influencia significativa de la ética profesional en el trabajo remoto docente.

Tabla 10.*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,109
Nagelkerke	,132
McFadden	,066

Sobre los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se concluye que la ética profesional explica el 10.9% del trabajo remoto docente.

Con respecto a los valores de la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke, señalaron que el trabajo remoto docente es explicado por la ética profesional en un 13.2%.

Prueba de Hipótesis específica 1:

Ho: No existe influencia significativa del principio de beneficencia en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022.

H1: Existe influencia significativa del principio de beneficencia en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022.

Tabla 11.*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,284			
Final	15,783	6,501	2	,039

En la tabla 11, se observa el informe de ajuste con una significancia menor al margen de error, por lo tanto, se sostiene que el principio de beneficencia es predictor del trabajo remoto docente, siguiendo este modelo esto quiere decir que el principio de beneficencia influye significativamente sobre el trabajo remoto docente.

Tabla 12.*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,098
Nagelkerke	,119
McFadden	,059

En referencia a los resultados de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se concluye que el principio de beneficencia explica solo un 9.8% el trabajo remoto docente.

En cambio, los valores de la prueba Pseudo R² Nagelkerke, señalaron que la ética profesional explica el trabajo remoto docente en un 11.9%.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa del principio de autonomía en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022

H1: Existe influencia significativa del principio de autonomía en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022.

Tabla 13.*Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,017			
Final	17,691	6,326	2	,042

En la tabla 13, se observa el informe de ajuste del modelo, donde el p valor es 0.042 y es menor al margen de error 0.05 por lo tanto, se puede afirmar que el principio de autonomía es un predictor del trabajo remoto docente, esto quiere decir que el principio de autonomía influye significativamente sobre el trabajo remoto docente.

Tabla 14.*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,096
Nagelkerke	,116
McFadden	,057

En referencia a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se decide concluir que el principio de autonomía es predictor en un 9.6% del trabajo remoto docente en cambio, en los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, señalaron que el principio de autonomía es predictor en un 11.6% del trabajo remoto docente, es decir que el PA explica al TR en un 11.6%.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa del principio de justicia en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022

H1: Existe influencia significativa del principio de justicia en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022.

Tabla 15*Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	17,960			
Final	15,852	2,108	2	,349

En referencia a la tabla 15, se observa que el valor de la significancia es mayor que el margen de error, por tal motivo se concluye que esta dimensión no es significativa en este modelo.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, los resultados con respecto al objetivo general señalaron que la ética profesional influye significativamente el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022, puesto que la significancia del p-valor = $0.026 < 0.05$, asimismo respecto a los valores de Pseudo R², se concluyó que la ética profesional para Cox, Snell y Nagelkerke si explican el trabajo remoto docente. Esto se puede traducir, que solo el 3.2% de docentes demuestran un trabajo remoto eficiente cuando el nivel de apreciación de la ética profesional es bajo, pero cuando el nivel es alto la eficiencia en el trabajo remoto también aumenta a un 17.5%. Ante lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación donde refiere que existe influencia significativa de la ética profesional en el trabajo remoto docente en cuatro IE públicas de Magdalena del Mar. Este resultado coincide con los resultados de Izarra, (2019) ya que en su investigación manifestó la dualidad en la responsabilidad docente entre competencia ética como la empatía, la responsabilidad, etc y la técnica, donde se encuentra el uso de la tecnología.

Asimismo, Vaillant et al. (2021) concluyeron que la mayoría de docentes percibieron la enseñanza remota no solo con ansiedad y vacilación, también como un reto que los impulsaba a adquirir nuevos conocimientos para realzar sus aptitudes en el uso de las TIC al momento de enseñar. Por lo referido se puede indicar que existe una influencia directa de la ética profesional en el trabajo remoto docente, porque se confirma que a mayor sea el nivel de ética profesional mayor eficiencia se encuentra en el trabajo remoto docente. Asimismo, Aquino y Castro (2018) encontraron una relación significativa alta entre la ética profesional y desempeño docente, con un $r_s = ,851$ y un p – valor de $0.000 < 0.05$. Cabe mencionar en esta línea a Fernández (2021), donde concluye en su investigación que los docentes manifestaron aptitudes pertinentes, además de sentirse motivados con respecto a usar los diferentes dispositivos, herramientas virtuales como recursos didácticos con una diferencia de 0.5 en la media con relación a su estado previo a la capacitación.

En cuanto a la primera hipótesis específica, al determinar la influencia del principio de beneficencia (PB) en el trabajo remoto (TR) docente en cuatro IE públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022; se encontró a un nivel medio

las acciones que indican la práctica del uso de este principio con un 55.6% mientras que la práctica de las acciones que implican el entorno virtual docente fue también de manera moderada llegando a un 54%, encontrándose también en un 1.6% un trabajo remoto deficiente cuando el principio de beneficencia es de nivel bajo y un 17.5% una labor virtual eficiente cuando las acciones de beneficencia es alto, asimismo se halló que el valor de la significancia es menor al margen de error y con respecto a los valores de Pseudo R2, se concluyó que el principio de beneficencia explica la labor virtual docente, por lo tanto, existe una influencia significativa, es decir incluso cuando los docentes demostraron saber lo que enseñaban como también las estrategias para enseñarlo eligen hacerlo de manera moderada usando las practicas que se relacionan con el trabajo remoto. Siendo ratificado estos resultados por Valencia (2021) que concluye que el TR y la competencia en el centro laboral se relacionan, con una significancia moderada. Asimismo, cabe mencionar a Martelo (2020), concluye que el docente debe estar preparado para desenvolverse en su campo porque entonces el trabajo relacionado al entorno virtual no garantizaría la calidad. Ante estos resultados la ética profesional predice un trabajo remoto por más moderado que sea, aludiendo a diferentes factores que implicó la coyuntura mundial.

De acuerdo al objetivo específico que busca determinar la influencia del principio de autonomía (PA) en el trabajo remoto docente en cuatro IE públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022, se encontró una significancia con un $p = 0,04 < 0.05$ y en relación a los valores de Pseudo R2, se concluyó que el principio de autonomía predice el trabajo remoto docente, es decir que los docentes indicaron que la capacidad de tomar decisiones y de auto atenderse tiene una influencia significativa con la práctica del trabajo remoto. Estos resultados son similares a lo que mencionan Duarte et al. (2021) en la cual concluyeron que los docentes deben ser capaces de renovar y/o mejorar sus estrategias de enseñanza siendo los conocimientos sobre las TIC también necesarios. Asimismo, De Castro et al. (2021) mencionan en su estudio que cada docente pasa por una fase en su experiencia y que cada una de ellas depende de la particularidad de este, infiriendo que el deseo de superación y seguir activo en su carrera depende de la voluntad que tenga cada docente. Es decir, que el deseo de sobresalir y cumplir las metas en el marco de una ética profesional,

depende de cada individuo y esto se observa en las acciones realizadas durante el trabajo remoto, en este estudio. Según Souza et al. (2021), manifiesta que para auto atenderse y cubrir necesidades inmediatas, algunos docentes recurrieron a las improvisaciones de enseñanza virtual entre ellos, por la dificultad de manipular algunas herramientas digitales, siendo los docentes más jóvenes lo que enseñaban a los mayores como apoyo para la obtención de aptitudes virtuales. Incluso, aquellos que tenían dificultades para el cambio o falta de predisposición tuvieron que estar sujetos a despidos u suspensiones de contratos en el sector educación privada por encontrar más dificultades para desarrollar sus labores con infantes en la enseñanza virtual (Souza et al. 2021). Por lo expuesto, este principio explica al trabajo remoto docente, es decir va más allá de la predisposición que tengan, se trata de las acciones, de la capacidad de autogestionar sus necesidades o requerimientos que tiene el docente, en este caso, estas acciones influyen en el trabajo remoto para que se manifieste de manera deficiente o eficiente.

Con relación al objetivo específico que busca determinar la influencia del principio de justicia en el trabajo remoto docente en cuatro IE públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022, se encontró un $p = 0.3$ siendo mayor al margen de error 0.05, por lo tanto, se descarta esta dimensión ya que no influye en el modelo dado. Además, que en un nivel alto de dicho principio se observó un TR docente deficiente nulo y un porcentaje de 9.5% para un TR eficiente, siendo el más alto el TR moderado con un 14.3%. Estos resultados son contrastados con la investigación de Vásquez (2021), la cual menciona que el trabajo remoto y el liderazgo adaptativo no influyen en la calidad educativa de manera significativa según su análisis mediante la regresión logística ordinal, cuando sus niveles son regulares tienen una significancia de 0.005 y 0.048 respectivamente y el ajuste de bondad es mayor al margen de error, concluyendo que el trabajo remoto y el liderazgo adaptativo no influyen sobre la gestión escolar, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis del estudio.

Cabe mencionar a Vicente (2020) donde es su investigación concluye que el trabajo remoto hace factible también las labores de gestión administrativas, las cuales podrían mejorar si se equipa y capacita a los docentes. Por lo expuesto se confirma que el principio de justicia en este estudio no influye en el trabajo remoto docente, de manera significativa.

A pesar de que la transición de la presencialidad a la virtualidad estuvo llena de retos para todos los agentes educativos, los docentes actuaron y ante esto los estudiantes reconocieron que la respuesta docente, relacionado con su esfuerzo y dedicación fueron suficientes (Chávez et al. 2021). Asimismo cabe resaltar que se suscitó la necesidad de implantar de manera abrupta la modalidad virtual ante la presencia de la COVID - 19, al igual que en todos los países, existió la dificultad de sustituir la eficacia que había en la presencialidad, por lo tanto, esperan que se desarrollen trabajos o estudios que muestren alternativas de solución o acciones de implementación donde exista el equilibrio digital para mantener la salud pero a la vez no permitir que la educación se detenga, teniendo en cuenta que esta modalidad virtual plantea una nueva forma de enseñar y aprender (Monge et al. 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se corroboró que la ética profesional es estadísticamente significativa para predecir el trabajo remoto docente, es decir mediante la estadística inferencial la ética profesional predice el trabajo remoto docente, ya que el modelo de regresión logística es idóneo, además las pruebas de Pseudo R2 de Cox y Snell con 10.9% y Nagelkerke con 13.2%, concluyeron que la ética profesional causa efecto sobre el trabajo remoto docente.

Segunda:

Se corroboró que la dimensión principio de beneficencia es estadísticamente significativa para predecir el trabajo remoto docente ya que, el modelo de regresión logística es idónea, asimismo se corrobora por los valores que se obtuvo de la prueba Pseudo R2 de Cox con 9.8% y Snell y de Nagelkerke con 11.9%, concluyendo que la dimensión del principio de beneficencia causa efecto sobre el trabajo remoto docente.

Tercera:

Se corroboró que la dimensión principio de autonomía es estadísticamente significativa para predecir el trabajo remoto docente porque los resultados del modelo de regresión logística son aceptables, además los resultados son corroborados por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox con 9.6% y Snell y de Nagelkerke con 11.6%, concluyendo que la dimensión principio de autonomía causa efecto sobre el trabajo remoto docente.

Cuarta:

Se corroboró que la dimensión principio de justicia no es estadísticamente significativa para predecir el trabajo remoto docente, porque la significancia fue mayor al margen de error $.349 > 0.05$, concluyendo que la dimensión principio de justicia no causa efecto en el trabajo remoto docente en esta investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los directores de las cuatro IE públicas de Magdalena del Mar, fomentar la práctica de valores mediante charlas, talleres de tutoría, proyectos de innovación en el marco de una ética profesional pertinente para que el trabajo remoto siga encaminándose y evolucionando en base a diferentes acciones eficientes por parte de los docentes.

Segunda:

A los coordinadores de área de las cuatro IE públicas de Magdalena del Mar, identificar la ética profesional y su principio de beneficencia y de autonomía como un aspecto primordial en el formato de una ficha de monitoreo docente interna para inculcar, sugerir y/o direccionar actitudes en el trabajo remoto docente que estén basados en estos principios.

Tercera:

A los docentes de las cuatro IE públicas de Magdalena del Mar, seguir en el camino que los lleva a empoderarse del entorno virtual mediante capacitaciones y proyectos institucionales en las comunidades educativas para que se vea reflejado en las estrategias pedagógicas y por lo tanto en el trabajo remoto. Todo ello en base a actitudes en el marco de una ética profesional pertinente.

Cuarta:

A los investigadores que recién ingresan a la comunidad científica, continuar con los estudios sobre la influencia de la ética profesional en diferentes campos virtuales, para comprobar el nivel de influencia y encontrar diversas formas de plasmarla en acciones docentes para el bien de toda la comunidad educativa, asimismo direccionar el presente estudio a un nivel experimental para reconocer la eficacia y efectividad de actitudes en base a la ética profesional en diferentes campos de estudio.

REFERENCIAS

- Aquino Ayala, A., & Castro Garay, L. (2018). Ética profesional y el desempeño docente en la institución educativa Huánuco . *Repositorio UCV*. (tesis de maestría universidad Cesar Vallejo)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29313>
- Báez Pérez, C. I., & Clunie Beaufond, C. E. (2018). Una mirada a la educación Ubicua. *Revista Iberoamericana de la educación a distancia*, 325-344.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6809150>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación.
https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría , J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Editorial de la Universidad ESPE.
- Castañeda Rodriguez, k. D., & Vargas Jaimes, A. (2021). En tiempos de pandemia: una mirada retrospectiva sobre la educación a distancia, virtual y remota de emergencia, así como sobre las buenas prácticas docentes. *Academia y Virtualidad*, 14(1), 13-22.
<https://doi.org/10.18359/ravi.5346>
- Ccoa Mamani, F., & Alvites Huamaní, C. (2021). Herramientas Digitales para Entornos Educativos Virtuales. *LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS*, 19(27), 315-330.
Doi:<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v19i27.2265>
- Chávez-Miyauchi, T., Benítez-Rico, A., Alcántara Flores , M., Vergara Castañeda, A., & Ogando-Justo, A. (2021). Personal motivation and learning self-management in students, as result of the transition to online courses during COVID-19 pandemic. *Nova Scientia*, 13(spe)Epub.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052021000300208
- Crisol , M., & Romero, M. (2014). Práctica docente versus ética docente. Hacia la mejora de la práctica docente a partir de la ética profesional. . *Journal for educators, Teachers and trainers*.
<http://hdl.handle.net/10481/39345>

- Cohen J. (1988).). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence erbaum associates, publishers.
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203771587/statistical-power-analysis-behavioral-sciences-jacob-cohen>
- Cuse - Quispe, J. (2022). Ética profesional del docente y los valores éticos de los estudiantes del CEBA Jaén de Bracamoros - Cajamarca. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*.
- De castro Neta, A. A., Costa Cardoso, B. L., & Pinto Nunes, C. (2021). Desenvolvimento profissional e precarização do trabalho docente: perspectivas e (des)continuidades. *Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 2067-2082.
- Decreto Supremo N.º 044 – 2020 – PCM. Que declara Estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 (15 de marzo del 2020).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf
- Decreto de Urgencia N.º 026 – 2020 – PCM. Que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID – 19) en el territorio nacional. (15 de marzo del 2020).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Decreto de urgencia N° 127 – 2020. Para promover empleo formal y establece otras disposiciones. (04 de diciembre del 2020).
<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/1372891-n-127-2020>
- Fernández, M. O. G. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (19), 81-102.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933303>
- Flores Tapia, C. E. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83 - 106.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/3412237018.pdf>

- Gabriel-Ortega, Julio. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Recuperado en 06 de agosto de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.
- García López, R., Jover Olmeda, G., & Escámez Sánchez, J. (2010). Ética profesional docente. *Revista unav*.
- Gonzalo, V. C. (2020). Trabajo remoto y gestión administrativa en la institución educativa Risa Dominga Perez Liendo - La Victoria 2020. (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo).
- Heredia R, Jobany J, Rodríguez H, Aida G, & Vilalta A, José A. (2014). Predicción del rendimiento en un sujeto mediante regresión logística ordinal. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40 (1), 145-162. www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-052014000100009&script=sci_arttext&tlng=en
- Hernández Martínez, A., García Alcarraz, F., Molina Alarcón, M., & Alfaro Espín Antonia. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 232-236.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). Metodología de la investigación. *Sexta Edición*. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernandez J., Castro F. E., Rodríguez, J. E., Rangel, J. G. C., Sierra, C. A. T., Torrado, M. K. A., ... & Pirela, V. J. B. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595. <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
- Hortal, A. (1996). *Ética General de las profesiones*. <https://fliphtml5.com/kkzq/zzfl/basic>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. *Estado de la niñez y adolescencia: Abril-mayo-junio 2020*. (setiembre 2020) <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe->

tecnico-n03_ninez-y-adolescencia-abr-may-jun2020.pdf

Izarra-Vielma, Douglas A. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43 (1), 183-196.

<https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>

Inguillay Gagñay, L. K., Tercero Chicaiza, S., & López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social* 3(1).

<https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>

Leenen, Iwin (2012). La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas. *Investigación en Educación Médica, Redalyc*. 1 (4),225-234

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349736306010> (Leenen, 2012)

López Calva, M. (2013). Ética profesional y complejidad: Los principios y la religación. *Perfiles educativos* 35(142), 43-52.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7060968>

López Falcón, A., & Ramos Serpa, G. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Estudios Pedagógicos*, 45(3) 185-199.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173565055010>

López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona-España: Libro digital Creative Commons.

Malishev, M. (2014). Kant. Ética del imperativo categórico. *La Colmena*, 9-21.

<https://www.redalyc.org/pdf/4463/446344312002.pdf>

Martelo, R., Franco, D. A., & Oyola, P. S. (2020). Factores que influyen en la calidad de la educación virtual. *Revista Espacios*.

Meo, A. I., & Dabeningno, V. (2020). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID - 19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. *Sociología de la educación - RASE*, 103 - 127.

<http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>

Mendivelso, F. &. (2018). Definición e interpretación adecuada del p-valor e intervalos de confianza en investigación clínica. *Revista Medica Sanitas*.

[file:///E:/Downloads/406-Texto%20del%20art%C3%ADculo-707-1-10-20210507%20\(2\).pdf](file:///E:/Downloads/406-Texto%20del%20art%C3%ADculo-707-1-10-20210507%20(2).pdf)

- Monge Lasierra, C., Gil Albarova, A., Buyolo García, F., & Garcia Bernal, A. (2021). El derecho a la educación y la seguridad en tiempos de Covid - 19: Factores claves para la adopción de modelos de blended learning en centros de educación no universitaria en España. *Gestión y Analisis de Políticas Públicas*, (26) 61-80.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281567964005>
- Mora Salazar, J. M. (2017). La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral. *Revista Oratores*.
<https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/oratores/article/view/212/596>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2019). Manual de preguntas frecuentes laborales. 10.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/307150/MANUAL_DE_PREGUNTAS_FRECUENTES.pdf
- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. *Quinta edición*.
- Organización de las naciones unidas y organización internacional del trabajo. (2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19.
<https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a estudio. *Int. J. Morphol*, 230.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pérez Gómez, A. I. (2019). Ser docente en tiempos de incertidumbre y perplejidad . *revista de educación de la universidad de Málaga*.
<http://dx.doi.org/10.24310/mgnmar.v0i0.6497>
- Perin, E. dos S., Freitas, M. do C. D., & Coelho, T. R. (2021). DIGITAL TEACHING COMPETENCE MODEL. In *SciELO Preprints*.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1961>
- Piña, E., & Padrón Nieves, M. (2020). Docencia en tiempos de Covid-19. Aspectos éticos. *Revista espacios*.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n42/a20v41n42p15.pdf>
- Resolución Ministerial N.º 160 – 2020. Disponen el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia denominada “Aprendo en

casa”, a partir del 6 de abril de 2020 y aprueban otras disposiciones. (31 de marzo de 2020).

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>

Resolución Viceministerial N.º 109 – 2021. MINEDU. Implementación del programa de formación y capacitación permanente durante el año 2021. (08 de abril del 2021)

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1791498-109-2021-minedu>

Resolución Viceministerial N.º 234 – 2021. Lineamientos para la incorporación de tecnologías digitales en la educación básica, pp.8. (23 de julio del 2021). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1791498-109-2021-minedu>

Resolución viceministerial N.º 097 - 2020. Disposiciones para el trabajo remoto que asegure el desarrollo del servicio educativo. (21 de mayo de 2020)

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/584173-097-2020-minedu>

Reyes, A. G., & Samaniego, Á. H. F. (2021). Investigación en el aula: un trabajo colegiado. *Latin-American Journal of Physics Education*, 15(1), 16.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7918024>

Romero, V., Palacios, J., García, S., Coayla, E., Campos, R., & Salazar, C. (2020). Distanciamiento social y aprendizaje remoto. *Cátedra Villarreal*.

https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=2CqJE90AAAAJ&citation_for_view=2CqJE90AAAAJ:hqOjcs7Dif8C

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 102 - 122.

Siemens, G. (2005). Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2.

Solórzano Martínez, F., & García Martínez, A. (2016). Fundamentos del aprendizaje en red desde el conectivismo y la teoría de la actividad. *Revista Cubana de educación superior*.

- Souza , K. R., Borges dos Santos, G., Dos Santos Rodrigues, A. M., Guimarães Felix, E., Gomes, L., Luiza da Rocha, G., Macedo R., Silva, F., Bezerra, R. (2021). Trabajo remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. Trabalho, Educação e Saúde. *Scielo sciencia*.
<https://www.scielo.br/j/tes/a/RrndqvwL8b6YSrx6rT5PyFw/?lang=pt>
- Urbina Valdes, L., Mellado Siller, J. F., & Reyes Ruiz, E. (2022). Aprendizaje Sincrónico y asincrónico del año 2020: el caso del instituto tecnológico de Saltillo, Coahuila. *European Scientific Journal*. ESJ, 18(6), 22.
<https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n6p22>
- Vaillant, D., Questa Torterolo, M., & Rodriguez Zidán, E. (2021). Pandemia y percepciones docentes acerca de la enseñanza remota de emergencia: El caso de Uruguay. *Revista electronica Educare*, 64-84.
- Valencia Torres, E. M. (2021). Gestión del trabajo remoto y competencia laboral en instituciones educativas públicas del Rímac, 2021. *Tesis de maestría. universidad Cesar Vallejo*.
- Vallejo Valdivieso, P., Zambrano Pincay, G., Vallejo Pilligua, P., & Bravo Cedeño, G. (2019). Importancia del conectivismo en la inclusión para mejorar la calidad educativa ante la tecnología moderna. *Revista Arbitrada interdisciplinaria Koinonía*.
- Vegas, M. (2020). Una educación remota y en aislamiento social es una experiencia inédita en el Perú y el mundo . *PUCP. Instituto de Democracia y derechos huamos*.
<https://idehpucp.pucp.edu.pe/entrevistas/martin-vegas-una-educacion-remota-y-en-aislamiento-social-es-una-experiencia-inedita-en-el-peru-y-el-mundo/>
- Velásquez, B., Salazar , D., Aldana, J., Morales, K., Castañeda , C., Noguera, K., . . . Villela, C. (2021). Teoría del aprendizaje conectivista, sobresaliente del siglo XXI. *Revista Ciencia Multidisciplinaria*.
<https://doi.org/10.36314/cunori.v5i1.159>
- Vicente J. (2020). Trabajo remoto y gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo - La Victoria 2020. (Tesis de maestría, Universidad cesar Vallejo). Lima, Perú
- Vidal Gonzalez, P., & Oliver del Olmo, E. (2017). Calidad educativa y ética docente desde la perspectiva de los maestros en formación . *Edetania*.

- Estudios y Propuestas Socioeducativas.*, 243-268.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6282481>
- Vigo, R. (2014). Ética profesional: especificidad, importancia y actualidad. *Prudentia Luris*.
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/2752>
- Villarroel, Verónica, Pérez, Carlos, Rojas-Barahona, Cristian A., & García, Ricardo. (2021). Educación remota en contexto de pandemia: caracterización del proceso educativo en las universidades chilenas. *Formación universitaria*, 14(6), 65-76.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000600065>
- World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. *Healthy and safe telework: technical brief*.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Ética profesional y trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima, 2022																	
AUTOR: Fabiola Ponciano Diaz																	
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES														
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye la ética profesional en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo influye el principio de beneficencia en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022?;</p> <p>2. ¿Cómo influye el principio de autonomía en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022?;</p> <p>3. ¿Cómo influye el principio de justicia en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022?.</p>	<p>General:</p> <p>determinar la influencia de la ética profesional en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia del principio de beneficencia en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022;</p> <p>2. Determinar la influencia del principio de autonomía en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022;</p> <p>3. Determinar la influencia del principio de justicia en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022.</p>	<p>General:</p> <p>Existe influencia significativa de la ética profesional en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar; Lima 2022</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe influencia significativa del principio de beneficencia en el trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima 2022;</p> <p>2. Existe influencia significativa del principio de autonomía en el trabajo remoto docente de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022;</p> <p>3. Existe influencia significativa del principio de justicia en el trabajo remoto de cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03; Magdalena del Mar, Lima 2022.</p>	<p>Variable 1: Ética Profesional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles/rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1: El principio de beneficencia</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad Sabe lo que enseña Los estudiantes aprenden </td> <td>1-6</td> <td rowspan="3"> Nivel alto [80-83] Nivel medio [73-79] Nivel bajo [55-72] </td> </tr> <tr> <td>D2: El principio de autonomía</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Reacciones durante los problemas de conectividad Aptitudes durante el trabajo remoto Actitudes durante el trabajo colegiado remoto </td> <td>7-12</td> </tr> <tr> <td>D3: Principio de justicia</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Respeto a la jornada laboral Contribución al bienestar de los actores educativos. Cumplimiento de lo programado </td> <td>13-18</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos	D1: El principio de beneficencia	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad Sabe lo que enseña Los estudiantes aprenden 	1-6	Nivel alto [80-83] Nivel medio [73-79] Nivel bajo [55-72]	D2: El principio de autonomía	<ul style="list-style-type: none"> Reacciones durante los problemas de conectividad Aptitudes durante el trabajo remoto Actitudes durante el trabajo colegiado remoto 	7-12	D3: Principio de justicia	<ul style="list-style-type: none"> Respeto a la jornada laboral Contribución al bienestar de los actores educativos. Cumplimiento de lo programado 	13-18
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos											
			D1: El principio de beneficencia	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad Sabe lo que enseña Los estudiantes aprenden 	1-6	Nivel alto [80-83] Nivel medio [73-79] Nivel bajo [55-72]											
			D2: El principio de autonomía	<ul style="list-style-type: none"> Reacciones durante los problemas de conectividad Aptitudes durante el trabajo remoto Actitudes durante el trabajo colegiado remoto 	7-12												
			D3: Principio de justicia	<ul style="list-style-type: none"> Respeto a la jornada laboral Contribución al bienestar de los actores educativos. Cumplimiento de lo programado 	13-18												
			<p>Variable 2: Trabajo remoto docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles/rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1: Jornada Laboral</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Tiempo Conectado Tiempo no conectado Contexto donde se realiza la jornada laboral </td> <td>1-6</td> <td rowspan="2"> Eficiente [77 - 83] Moderado [71 - 76] </td> </tr> <tr> <td>D2:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Conocimientos de equipo y herramientas digitales. </td> <td>7-12</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos	D1: Jornada Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo Conectado Tiempo no conectado Contexto donde se realiza la jornada laboral 	1-6	Eficiente [77 - 83] Moderado [71 - 76]	D2:	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos de equipo y herramientas digitales. 	7-12
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos											
			D1: Jornada Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo Conectado Tiempo no conectado Contexto donde se realiza la jornada laboral 	1-6	Eficiente [77 - 83] Moderado [71 - 76]											
			D2:	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos de equipo y herramientas digitales. 	7-12												

			Tecnologías digitales y herramientas digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del equipo y herramientas digitales. • Conectividad durante el trabajo remoto. 		Deficiente [64 - 70]
			D3: Reuniones de trabajo colegiado	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos y materiales complementarios, según la realidad estudiantil. • Coordinaciones con los docentes y directivo. • Reporte de la labor docente 	13-18	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlacional causal, transeccional Método: Hipotético-deductivo	Población: 75 docentes de la jurisdicción de la UGEL 03 del distrito de Magdalena del Mar Muestra: 63 docentes de la jurisdicción de la UGEL 03 del distrito de Magdalena del Mar Muestreo Probabilístico	Técnica: Encuesta Instrumentos: De la V1: Ética profesional Nro. Ítems: 18 De la V2: Trabajo remoto Nro. Ítems: 18	Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras con Excel. Luego se medirá la confiabilidad con el alfa de Cronbach. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Se realizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para medir la normalidad Por último, se analizarán los datos para realizar las conclusiones y recomendaciones.

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable 1: Ética profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango	Técnica e instrumento
D1: El principio de beneficencia	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad Sabe lo que enseña Los estudiantes aprenden 	1 - 6	Escala de Likert ordinal 1: Nunca (N) 2: Casi nunca (CN) 3: A veces (AV) 4: Casi siempre (CS) 5: Siempre (S)	Nivel alto [79-83] Nivel medio [72-78] Nivel bajo [55-71]	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario
D2: El principio de autonomía	<ul style="list-style-type: none"> Reacciones durante los problemas de conectividad Aptitudes durante el trabajo remoto Actitudes durante el trabajo colegiado remoto 	7 - 12			
D3: Principio de justicia	<ul style="list-style-type: none"> Respeto a la jornada laboral Contribución al bienestar de los actores educativos Cumplimiento de lo programado 	13 - 18			

Variable 2: Trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango	Técnica e instrumento
Jornada Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo conectado. Tiempo no conectado. Contexto donde se realiza la jornada laboral 	1 - 6	Escala de Likert ordinal 1: Nunca (N) 2: Casi nunca (CN) 3: Ocasionalmente (OC) 4: Casi todas las veces (CV) 5: Todas las veces (TV)	Eficiente [74- 83] Moderado [67 - 73] Deficiente [58 - 66]	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario
Tecnologías digitales y herramientas digitales	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos de equipo y herramientas digitales. Uso del equipo y herramientas digitales. Conectividad durante el trabajo remoto. 	7 - 12			
Reuniones de trabajo colegiado	<ul style="list-style-type: none"> Recursos y materiales complementarios, según la realidad estudiantil. Coordinaciones con los docentes y directivo. Reporte de la labor docente. 	13 - 18			

Fuente: MINEDU

Anexo 3: Instrumentos de la investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Ética profesional

Ante todo, me presento ante usted, yo Br. Fabiola Carry Ponciano Diaz DNI 40793818, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de mi investigación titulada Ética profesional y trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima, 2022. El presente tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción. Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Variable 1: Ética profesional

Escala autovalorativa:

- 1: Nunca (N);
- 2: Casi nunca (CN)
- 3: A veces (AV)
- 4: Casi siempre (CS)
- 5: Siempre (S)

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Ética Profesional	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Principio de Beneficencia					
1. ¿Realiza su trabajo remoto incluso con un solo estudiante?					
2. ¿Hizo el seguimiento a los estudiantes que no se conectaban a sus horas efectivas de clase?					
3. ¿Elabora material complementario o diferentes tipos de recursos didácticos usando herramientas digitales para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje?					
4. ¿Encontró información en la web y/o aplicaciones que le facilitaran el cumplimiento del desempeño en los estudiantes?					
5. ¿Realiza la retroalimentación inmediata usando los equipos y herramientas digitales?					
6. ¿Realiza la evaluación de los aprendizajes usando diferentes herramientas digitales?					
Dimensión 2: Principio de Autonomía					
7. ¿Soluciono los problemas de conexión que estaban a su alcance de la manera más rápida y efectiva?					
8. ¿Se hizo cargo de estudiantes que no le correspondían en sus horas efectivas de clases? (Considere: Consecuencia por la inasistencia de un colega)					
9. ¿Usó las herramientas digitales para mantener la motivación, creatividad e iniciativa de sus estudiantes durante las experiencias de aprendizaje?					
10. ¿Mantuvo un equilibrio emocional en las relaciones de índole familiar, personal y profesional durante el trabajo remoto?					
11. ¿Al momento de realizar la planificación y preparación de los materiales complementarios para sus actividades en clase tiene en cuenta los diferentes medios que tienen los estudiantes para conectarse y llegar a estos?					

12. ¿Durante las horas de coordinación y/o capacitación extraordinaria planifico actividades para que los estudiantes lo desarrollen de manera autónoma, usando herramientas digitales?					
Dimensión 3: Principio de Justicia					
13. ¿Atendió a los estudiantes mediante la retroalimentación en horas que no eran designadas dentro de su jornada laboral?					
14. ¿Realizó la escucha activa de sus estudiantes fuera de su jornada laboral?					
15. ¿Los más perjudicados por la inasistencia injustificada de un docente son los estudiantes?					
16. ¿Actúa de manera imparcial con sus estudiantes y/o colegas ante cualquier circunstancia que pueda ocasionar la modalidad del trabajo remoto?					
17. ¿Durante las horas de coordinación y/o horas colegiadas mostró una actitud analítica, reflexiva, participativa y de respeto con sus pares mostrando eficiencia y eficacia en su labor remota?					
18. ¿La modalidad de trabajar de manera remota evito que culmine con las experiencias de aprendizaje programadas en el grupo de interaprendizaje?					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Trabajo Remoto Docente

Ante todo, me presento ante usted, yo Br. Fabiola Carry Ponciano Diaz DNI 40793818, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de mi investigación titulada Ética profesional y trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima, 2022. El presente tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción.

Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Variable 2: Trabajo remoto docente

Escala autovalorativa

- 1: Nunca (N)
- 2: Casi nunca (CN)
- 3: Ocasionalmente (OC)
- 4: Casi todas las veces (CV)
- 5: Todas las veces (TV)

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Trabajo Remoto	N	CN	OC	CV	TV
Dimensión 1: Jornada Laboral					
1. ¿Cumple con las horas establecidas de trabajo remoto sincrónico o asincrónico respetando su jornada laboral de 30 horas o 40 horas según sea el caso?					
2. ¿El tiempo que dedico al trabajo colegiado, fue el suficiente para adecuar o implementar sus materiales didácticos?					
3. ¿Aplica el tiempo de descanso entre las actividades de aprendizaje para evitar que los estudiantes se saturen o se sientan estresados?					
4. ¿Considera que respetó sus horas de desconexión digital en el horario que no labora?					
5. ¿Justificó sus tardanzas, inasistencias o situaciones que le impedían la conexión digital para su trabajo remoto?					
6. ¿Tuvo que entrar a una reunión o empezar a realizar su clase en un medio de transporte o en un lugar que no sea su domicilio?					
Dimensión 2: Tecnologías digitales y herramientas digitales					
7. ¿Los conocimientos con los que cuenta sobre el manejo de los equipos y herramientas digitales fueron suficientes para el desarrollo de su clase?					
8. ¿Considera que los equipos y medios digitales que usó para la interacción con sus estudiantes fueron suficientes para cubrir el propósito de la experiencia y/o unidad de aprendizaje?					
9. ¿El uso de equipo y herramientas digitales mejoran la interacción entre los agentes educativos?					

10. ¿Necesitó ayuda inmediata para usar o manipular alguna herramienta digital en el momento que realizaba su labor remota?					
11. ¿Realizó el trabajo remoto con diferentes equipos y herramientas digitales para cumplir con su jornada laboral?					
12. ¿Su(s) tardanza(s) e inasistencia(s), fueron por falta de conectividad a internet?					
Dimensión 3: Reuniones de trabajo colegiado					
13. ¿Usa por lo menos una herramienta digital para complementar sus actividades de aprendizaje en todas sus sesiones?					
14. ¿Se adecua a diferentes medios de interacción digital por las realidades de sus estudiantes en una misma sesión de aprendizaje?					
15. ¿Cumplió con sus responsabilidades en las diferentes comisiones donde pertenecía como miembro participativo?					
16. ¿Realizó coordinaciones de carácter laboral, de manera remota, en horas fuera de su jornada laboral?					
17. ¿Almacenaba sus evidencias relevantes en algún equipo, medio o herramienta digital institucional o personal? (Considere el drive o plataformas educativas gratuitas)					
18. ¿Presentó un informe de su labor realizada de manera remota cada fin de mes? (Considere el informe del mundo IE, programación anual, sesiones, módulos o actividades de aprendizaje)					

Muchas gracias

Anexos 4: Certificado de validadores

CERTIFICADOS DE VALIDADOR EXPERTO 1:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ÉTICA PROFESIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Bertha Silva Narvaste. DNI:45104543

Especialidad del validador: Licenciada en Educación con especialidad en Matemática y Física, Maestra en Docencia en el Nivel Superior Doctora en educación

Lima, 23 de Mayo de 2002.

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

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA DEL TRABAJO REMOTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Bertha Silva Narvaste. DNI:45104543

Especialidad del validador: Licenciada en Educación con especialidad en Matemática y Física, Maestra en Docencia en el Nivel Superior Doctora en educación

Lima 23 .de Mayo del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

SILVA NARVASTE, BERTHA DNI 45104543	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR Fecha de diploma: 11/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
SILVA NARVASTE, BERTHA DNI 45104543	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/05/87 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
SILVA NARVASTE, BERTHA DNI 45104543	LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 01/03/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
SILVA NARVASTE, BERTHA DNI 45104543	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 11/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2014 Fecha egreso: 11/07/2015	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

CERTIFICADOS DE VALIDADOR EXPERTO 2:**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ÉTICA PROFESIONAL**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DR WONG SILVA JEAN PIERRE** DNI: 70304870Especialidad del validador: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de Mayo del 2022



Dr. Wong Silva, Jean Pierre
DOCTOR EN EDUCACIÓN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7247-178X>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
TRABAJO REMOTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DR WONG SILVA JEAN PIERRE** **DNI: 70304870**

Especialidad del validador: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**

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

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

25 de Mayo del 2022



Dr. Wong Silva, Jean Pierre
DOCTOR EN EDUCACIÓN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7247-178X>

REGISTRO NACIONAL DE		Aplicativo		Guía	
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES					
WONG SILVA, JEAN PIERRE DNI 70304870	BACHILLER EN INGENIERIA DE TELECOMUNICACIONES Fecha de diploma: 15/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU			
WONG SILVA, JEAN PIERRE DNI 70304870	INGENIERO DE TELECOMUNICACIONES Fecha de diploma: 16/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU			
WONG SILVA, JEAN PIERRE DNI 70304870	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INFORMÁTICA Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/09/2013 Fecha egreso: 11/07/2015	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU			
WONG SILVA, JEAN PIERRE DNI 70304870	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/07/2015 Fecha egreso: 13/07/2018	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU			

CERTIFICADOS DE VALIDADOR EXPERTO 3:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ÉTICA PROFESIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ana María Díaz Tapia DNI: 10793307

Especialidad del validador: Gestión educativa

24 de mayo del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ana María Díaz Tapia DNI: 10793307

Especialidad del validador: Gestión educativa

24 de mayo del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DÍAZ TAPIA, ANA MARIA DNI 10793307	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 04/12/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
DÍAZ TAPIA, ANA MARIA DNI 10793307	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 01/03/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 5: Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Ética profesional	,112	63	,046
V1D1	,137	63	,005
V1D2	,123	63	,018
V1D3	,134	63	,007

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto docente	,169	63	,000
V2D1	,122	63	,022
V2D2	,096	63	,200*
V2D3	,147	63	,002

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Escala: Variable Etica Profesional

		N	%
Casos	Válidos	17	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	17	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Escala: Trabajo Remoto

		N	%
Casos	Válidos	17	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	17	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,848	,869	18

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,700	,731	18

Anexo 6: Cartas de respuestas de las Instituciones educativas propuestas



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
MIGUEL GRAU
"Año de lucha contra la corrupción y la impunidad"



Lima, 10 de junio del 2022

Carta N.º 005-2022/IEE-MG

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programa de Posgrados Semipresenciales de la UCV

Presente:

De mi consideración

Es grato saludarle a la vez indicarle que otorgo el permiso a la investigadora PONCIANO DIAZ Fabiola Carry, para que pueda utilizar la información de la I.E.E. Miguel Grau, en su trabajo titulado " *Ética profesional y trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima, 2022*".

Sin otro particular agradezco la atención que pueda brindar al presente.

Atentamente,

Más de 100 años impartiendo Educación, Cultura y Calidad Humana

Jr. Libertad 1025 - Magdalena del Mar - Teléfono 2631080



INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA N° 1088
FRANCISCO BOLOGNESI
UGEL 03

MAGDALENA DEL MAR, 15 DE JUNIO DEL 2022

CARTA N° 0008-2022/DIRIE/ N°1088-FB

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programa de Posgrados Semipresenciales de la UCV

Presente:

De mi consideración

Es grato saludarle a la vez indicarle que otorgo el permiso a la investigadora PONCIANO DIAZ Fabiola Carry para que pueda utilizar la información de la I.E. 1088 FRANCISCO BOLOGNESI, en su trabajo titulado " *Ética profesional y trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima, 2022*".

Sin otro particular agradezco la atención que pueda brindar al presente.

Atentamente,

hms/pe-2022.



Ministerio de Educación – UGEL N° 03
Institución Educativa Mixto N° 72
“San Martín de Porres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Magdalena del Mar, 10 de junio del 2022

OFICIO N° 095 -D-LE.MX.72 “SMP”-2022

Señora:

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programa de Posgrados Semipresenciales de la UCV

Presente.-

**ASUNTO: OTORGO PERMISO PARA UTILIZAR
INFORMACIÓN DE NUESTRA I.E.**

De mi consideración

Es grato saludarle a la vez indicarle que otorgo el permiso a la investigadora PONCIANO DIAZ Fabiola Carry para que pueda utilizar la información de la I.E. 072 “San Martín de Porres”, en su trabajo titulado “Ética profesional y trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima, 2022”.

Sin otro particular quedo de ud.

Atentamente,


L.C. Ernesto L. Ramos Cárdenas
Director



Ministerio de Educación – UGEL N° 03
Institución Educativa N° 1094
“Jacaranda”

Lima, 15 de junio del 2022

Carta N.° 003-2022/IEE-MG

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programa de Posgrados Semipresenciales de la UCV

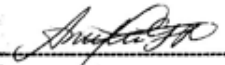
Presente:

De mi consideración

Es grato saludarle a la vez indicarle que otorgo el permiso a la investigadora PONCIANO DIAZ Fabiola Carry para que pueda utilizar la información de la I.E. N° 1094 JACARANDA, en su trabajo titulado “Ética profesional y trabajo remoto docente en cuatro instituciones educativas públicas, UGEL 03, Magdalena del Mar, Lima, 2022”.

Sin otro particular agradezco la atención que pueda brindar al presente.

Atentamente,


Mg. Amelia T. García Pérez
Directora
I.E. N° 1094 JACARANDA

Anexo 7: Base de datos

*experimento arreglo.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: TrabajoR1 76 Visible: 52 de 52 variable:

	V1D1 P1	V1D1 P2	V1D1 P3	V1D1 P4	V1D1 P5	V1D1 P6	V1D2 P7	V1D2 P8	V1D2 P9	V1D2 P10	V1D2 P11	V1D2 P12	V1D3 P13	V1D3 P14	V1D3 P15	V1D3 P16	V1D3 P17	V1D3 P18	V2D1 P1	V2D1 P2	V2D2 1P3	V2D2 1P4	V2D2 1P5	V2D2 1P6	V2D2 P7	V2D2 P8	V2D2 P9	V2D2 P10	V2D2 P11	V2D2 P12	V2D3 D3	V2D3 3P1 4	V2D3 D3	V2D3 P16	V2D3 P17	V2D3 P18	T		
1	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5		
2	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	1	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5		
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	1	5	2	4	3	3	5	4	5	3	4	3	3	3	2	5	4	5	5	4	5	5		
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	4		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4		
6	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3	2	4	4	4	5	4	5	5	
7	3	2	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	2	5	3	5	3	4	5	5	
8	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	
9	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	3	3	2	4	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	5
10	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	
11	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	
12	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	2	3	3	5	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	
14	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	
16	1	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	2	4	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	
17	5	2	5	5	4	5	1	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
19	1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5
20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	
21	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	

*experimento arreglo.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: TrabajoR1 76 Visible: 52 de 52 variable

	V1D1 P1	V1D1 P2	V1D1 P3	V1D1 P4	V1D1 P5	V1D1 P6	V1D2 P7	V1D2 P8	V1D2 P9	V1D2 P10	V1D2 P11	V1D2 P12	V1D3 P13	V1D3 P14	V1D3 P15	V1D3 P16	V1D3 P17	V1D3 P18	V2D1 P1	V2D1 P2	V2D1 P3	V2D1 P4	V2D1 P5	V2D1 P6	V2D1 P7	V2D1 P8	V2D1 P9	V2D1 P10	V2D1 P11	V2D1 P12	V2D1 P13	V2D1 P14	V2D1 P15	V2D1 P16	V2D1 P17	V2D1 P18	Ti	
22	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	1	4	2	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	2	5	1	4	2	4	4	4	3	4	2	5	4	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3
24	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
25	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
26	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	1	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5		
27	3	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	4	5		
28	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5		
29	5	5	3	4	4	4	1	5	2	4	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	2	5	5	5	5	5		
30	5	2	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5		
31	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5		
32	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	4	4	5		
33	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5		
34	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5		
35	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	1	5	5	1	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	1	4	5	4	5	4	5			
36	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5		
37	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	2	4	4	
38	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5		
39	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	1	5	5	2	5	5		
40	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5		
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5			
42	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	4	3	3	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5		

V1D1 P1	V1D1 P2	V1D1 P3	V1D1 P4	V1D1 P5	V1D1 P6	V1D2 P7	V1D2 P8	V1D2 P9	V1D2 P10	V1D2 P11	V1D2 P12	V1D3 P13	V1D3 P14	V1D3 P15	V1D3 P16	V1D3 P17	V1D3 P18	V2D1 P1	V2D1 P2	V2D1 P3	V2D1 P4	V2D1 P5	V2D1 P6	V2D2 P7	V2D2 P8	V2D2 P9	V2D2 P10	V2D2 P11	V2D2 P12	V2D3 D3	V2D3 P1	V2D3 D3	V2D3 P16	V2D3 P17	V2D3 P18	Ti
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	5	5	3	1	3	3	4	3	4	4	5	3	3	5	
4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	5	4	5	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5		
5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	
3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	2	5	4	3	5	3	5	3	4	3	5	2	5	5	
3	2	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	3	4	3	2	4	2	4	4	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	5	2	4	4	5	
5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	5	3	5	5	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	3	3	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	2	2	4	3	3	5	4	3	5	5	5		
4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	2	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5		
5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	4	2	3	5	4	4	5	4	5	
5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	
5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	2	4	5
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	1	3	3	4	3	4	4	5	3	3	5	
5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	2	3	5	4	4	5	4	5		
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	

Anexo 8: Ficha técnica de las variables

Ficha técnica de la variable Ética profesional

Nombre	Cuestionario sobre Ética profesional
Autor	Hortal Augusto
Año	1996
Lugar	Cuatro IE de Magdalena del Mar
Objetivo	Recoger datos sobre ética profesional
Dimensiones	Principio de beneficencia, principio de autonomía y principio de justicia
Niveles y rangos	Nivel alto: [79-83]; Nivel medio: [72-78]; Nivel bajo: [55-71]
Confiabilidad	0.869 de Alfa de Cronbach
Escala de dimensión	Likert ordinal: 1: Nunca (N); 2: Casi nunca (CN); 3: A veces (AV); 4: Casi siempre (CS); 5: Siempre (S)
Cantidad de ítems	18 ítems
Tiempo	10 minutos aproximadamente

Ficha técnica de la variable Trabajo remoto

Nombre	Cuestionario sobre Trabajo Remoto
Autora	Ponciano Fabiola
Año	2022
Lugar	Cuatro IE de Magdalena del Mar
Objetivo	Recoger datos sobre Trabajo Remoto
Dimensiones	Jornada Laboral, Tecnologías digitales y herramientas digitales; reuniones de trabajo colegiado.
Niveles y rangos	Eficiente: [74 - 83]; Moderado: [67 - 73]; Deficiente: [58 - 66]
Confiabilidad	0.731 de Alfa de Cronbach
Escala de dimensión	Likert ordinal: 1: Nunca (N); 2: Casi nunca (CN); 3: Ocasionalmente (AV); 4: Casi todas las veces (CS); 5: Todas las veces (S)
Cantidad de ítems	18 ítems
Tiempo	10 minutos aproximadamente