

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**FORMACIÓN ÉTICA PROFESIONAL Y EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS DOCENTES DE LA UGEL PUNO EN EL
2019-2021.**

PRESENTADO POR:

CHARO LUQUE QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**FACULTAD DE CIENCIAS****ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO****TESIS****FORMACIÓN ÉTICA PROFESIONAL Y EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS DOCENTES DE LA UGEL PUNO EN EL
2019-2021.****PRESENTADO POR:****CHARO LUQUE QUISPE****PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:****ABOGADO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

Dr. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

PRIMER MIEMBRO

:

M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:

Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

ASESOR DE TESIS

:

M.Sc. MARTÍN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales.

Disciplina: Derecho Público

Especialidad: Derecho administrativo

Puno, 25 de enero del 2022.

DEDICATORIA

Aunque el transcurso y vivencia de mis días parezcan apagados, o en algunos casos se me presenten obstáculos, estas conmigo siempre para darme fortaleza y en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, por ello y mas este trabajo dedico a mi madre Esther Quispe Lino.

A la Universidad , docentes y compañeros, por compartir sus saberes y experiencias, que fueron significativas en mi formación de pregrado .

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Privada San Carlos, por por acogerme en sus aulas

A los docentes de la Escuela Profesional de Derecho, por impartir sus saberes sin condiciones y ser buenos maestros, con valores y principios.

Al doctor Wilder Ignacio Velazco, por ser un gran maestro, justiciero, amigo, sobre todo tener la vocación de la docencia, quien supo orientarme, enseñarme, responder todas mis dudas, darme los mejores consejos para la vida, por tener la vocación de ayudar a los estudiantes en su labor de docente.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
INDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.1. Problema general	5
1.1.2. Problemas específicos	5
1.2. ANTECEDENTES	6
1.2.1 INTERNACIONALES	6
1.2.2 NACIONALES	7
1.2.3 REGIONALES O LOCALES	12
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13

iii

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	14
2.1.1. ÉTICA GENERAL	14
2.1.2. FORMACIÓN ÉTICA PROFESIONAL DEL DOCENTE	16
2.1.2.1. Formación ética profesional del docente	16
2.1.2.2. Conductas éticas de los docentes	18
2.1.2.3. Conductas no éticas de los docentes	19
2.1.2.4. Misión ética del educador	20
2.1.2.5. Principios éticos y deontológicos	21
2.1.2.6. Deberes fundamentales de los profesores	22
2.1.2.7. Deberes para con sus estudiantes	24
2.1.2.8. Deberes de idoneidad profesional	25
2.1.3. CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	25
2.1.3.1 Ética como competencia profesional	26
2.1.3.2 Principios y deberes del servidor público	26
2.1.3.3 Prohibiciones éticas	28
2.1.4 SANCIÓN DISCIPLINARIA	29
2.1.4.1. Potestad sancionadora	30
2.1.4.2. Órganos disciplinarios:	33
2.1.4.3. Órganos de alta dirección:	33
2.1.4.4. Conclusión del proceso:	34
2.1.4.5. Procedimiento	34
2.1.4.6. Registro de Sanciones	35
2.2. MARCO CONCEPTUAL	35
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	36
2.3.1. Hipótesis general	36
2.3.2. Hipótesis específicas:	36

CAPÍTULO III**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. ZONA DE ESTUDIO	37
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	38
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	38
3.3.1. Enfoque	38
3.3.2. Tipo de investigación	38
3.3.3. Diseño de la investigación	39
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	41
3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	44

CAPÍTULO IV**EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA PRIMERA VARIABLE	46
4.1.1. Resultados del primera variable	46
4.1.1.1. Resultados de la primera dimensión	49
4.1.1.2. Resultados de la segunda dimensión	50
4.1.1.3. Resultados de la tercera dimensión	52
4.1.2. Resultados de la segunda variable	54
4.1.2.1. Resultados de la ´primera dimensión	54
4.1.2.2. Resultados de la segunda dimensión	55
4.1.2.3. Resultados de la tercera dimensión	57
4.2. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS POR OBJETIVOS	58
4.2.1. Resultados del objetivo general	58
4.2.2. Resultados del objetivo específico 1	61
4.2.3. Resultados del objetivo específico 2	64
4.2.4. Resultados del objetivo específico 3	66
4.2 DISCUSIÓN	69
CONCLUSIONES	74

RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXOS	85

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Población	37
Tabla N° 02: Instrumentos de la investigación	41
Tabla N° 03: Operacionalización de variables	41
Tabla N° 04: Ética Profesional	46
Tabla N° 05: Código de ética de la función pública	48
Tabla N° 06: Principios Éticos	49
Tabla N° 07: Deberes de los docentes para con los estudiantes	51
Tabla N° 08: Deberes de idoneidad profesional	52
Tabla N° 09: Principios	54
Tabla N° 10: Deberes	55
Tabla N° 11: Prohibiciones	57
Tabla N° 12: Correlaciones Entre la formación ética profesional	58
Tabla N° 13: Relación entre la ética profesional y los principios de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno	61
Tabla N° 14: Relación entre la ética profesional y los deberes de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno	64
Tabla N° 15: Relación entre la ética profesional y las prohibiciones de ética de la función pública de los docentes.	67

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01: Ética Profesional	47
Figura N° 02: Código de ética	48
Figura N° 03: Principios éticos	50
Figura N° 04: Deberes para con los estudiantes	51
Figura N° 05: Deberes de Idoneidad profesional	53
Figura N° 06: Principios del código de ética de la función Pública	54
Figura N° 07: Deberes del Código de ética de la función pública	56
Figura N° 08: Prohibiciones del Código de ética de la función pública	57

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo N° 01: Cuestionario	86
Anexo N° 02: Ficha De Análisis Documental	89
Anexo N° 03: Matriz de Consistencia	97
ANexo N°04: Constancia	102

RESUMEN

El presente trabajo titulado Formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno en el año 2019-2021. cuyo objetivo planteado es determinar el grado de relación que existe entre la formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno o en el 2019-2021. La hipótesis general asumida, existe una relación significativa entre las variables formación ética profesional y el código de ética de la función pública. La población estuvo comprendida por 73 expedientes y 73 docentes que desempeñan en la Unidad de Gestión Educativa Local Puno. La investigación es del enfoque cuantitativo, tipo no experimental-correlacional, el diseño del estudio es transeccional o transversal. La técnica utilizada para la recolección de datos de la primera variable fue la encuesta con su instrumento de cuestionario dirigido a los 62 docentes siendo esta la muestra y para la segunda variable, la técnica aplicada fue la de Análisis documental, con su instrumento de ficha de análisis documental dirigido para el recojo de información de los expedientes. Los resultados obtenidos a través de la “r” de Pearson señalan que, existe una relación significativa moderada de 0,358, entre la formación ética profesional y el código de ética de la función pública, en su dimensión de principios existía un nivel de 5% de relación con la ética profesional, por otro lado en la formación ética profesional en su dimensión de deberes existe a un nivel de 0,05% de grado de relación, es decir relación moderada y finalmente en su dimensión de la formación ética de los docentes con las prohibiciones, existe una relación de 0,05% de significancia. Llegando a la conclusión de la existencia de una relación positiva moderada entre la variable uno y dos.

Palabras claves: Código, Ética, Deberes, Prohibiciones y Función Pública.

ABSTRACT

The research work entitled Professional ethics training and the code of ethics of the public function of teachers of the UGEL Puno in the year 2019-2021. whose objective is to determine the degree of relationship that exists between professional ethics training and the code of ethics of the public function of teachers at UGEL Puno or in 2019-2021. The general hypothesis assumed, there is a significant relationship between the variables professional ethics training and the code of ethics of the public function. The population was comprised of 73 files and 73 teachers who work for the Crucero Local Educational Management Unit. The research is of a quantitative approach, non-experimental-correlational type, the study design is transectional or cross-sectional. The technique used for data collection of the first variable was the survey with its questionnaire instrument directed at the 62 teachers, this being the sample and for the second variable, the applied technique was that of Documentary Analysis, with its instrument of record sheet. Documentary analysis directed to collect information from the files. The results obtained through Pearson's "r" indicate that, there is a moderate significant relationship of 0.358, between professional ethics training and the code of ethics of the public function, in its dimension of principles there was a level of 5% of relationship with professional ethics, on the other hand, in professional ethics training in its dimension of duties there is at a level of 0.05% of degree of relationship, that is, moderate relationship and finally in its dimension of ethical training of teachers with prohibitions, there is a relationship of 0.05% significance. reaching the conclusion of the existence of a moderate positive relationship between variable one and two.

Keywords: Code, ethics, duties, prohibitions and public function.

INTRODUCCIÓN

Un tema contemporáneo y manifiesto a nivel mundial y más aún nacional es la carencia de ética en los funcionarios públicos y de la sociedad en general. ¿Qué tan cierto es que los funcionarios del estado nos garantizan ética profesional en su actuar? ;es por eso que nos encontramos en la gran necesidad de reflexionar y asistir las conductas éticas de los servidores y funcionarios públicos y darle una debida importancia al papel que desempeñan los docentes, porque la educación es la base fundamental de la formación de futuros profesionales con valores , moral y ´ética, no incurrir en faltas y corrupción como claramente se ve en la actualidad, así como se detalla con datos reales en la descripción del problema. Por ello la ética se debe hacer posible a que todo profesional, tenga una formación sólida, integral, no solo de sus conocimiento sino principalmente de sus valores que está por encima de la ley, ya que los valores éticos son primeros en existir y después las leyes a partir de ellos, son raíces para la creación de leyes.

Las instituciones públicas y en general las privadas también están reguladas a través sus leyes especiales y reglamentos establecidos, y los profesores no están fuera de ello, ellos están regido por su propia ley la ley de la reforma magisterial “Ley 29944” tal como indica en su título tercero en su capítulo IV, son sancionados, en caso de existir vació o concurso real de faltas contra la ética se aplica el código de ética de la función pública. Por lo general el código de ética se ocupa de las consecuencias de una actuación incumpliendo a los deberes, principios y prohibiciones.

En la presente investigación se tiene estructurado y desarrollado de la siguiente manera:

En el capítulo primero: Una descripción sobre el problema del objeto de estudio, los antecedentes internacionales, nacionales y locales y finalmente los objetivos.

En el capítulo segundo: Aquí comprende la amplia literatura es decir el marco teórico, base fundamental del presente estudio, los argumentos de las variables de estudio tanto a nivel teóricos y científicos, están relacionados entre sí, porque es una investigación de tipo correlacional, luego la exposición de los conceptos básico de cada una de las variables para el buen entender la investigación y finalmente encontraremos las hipótesis.

Capítulo tercero: En este apartado se desarrolla el enfoque, tipo y diseño de la investigación, a su vez se mencionan las técnicas e instrumentos empleados en el presente estudio: la población y muestra, que servirán en adelante para la recojo, obtención de información y resultados .

En el Capítulo cuarto: Unos de los capitulo de suma importancia, se desarrolla los resultados obtenidos, por cada objetivo, en sus diferentes dimensiones, mediante el cual se comprobará la hipótesis y la relación entre las variables de estudio, la interpretación, contrastación de la prueba de hipótesis, estadística de prueba, regla de decisión y conclusión para la discusión. Finalmente se llega a las conclusiones y recomendaciones de la investigación y su bibliografía correspondiente.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Vivimos una época de turbiedad ética , donde los funcionarios y servidores del estado están incurriendo en irregularidades y se está convirtiéndose cada vez más en un problema nuevo y cada vez más notoria, la ética está muy por encima de la ley, los principios, la moral y ética debemos de tenerlo por propia consciencia del ser humano no porque esté impuesta y es sancionada por una ley, pero muchos han olvidado, el funcionario de hoy a olvidado de que sus conductas deben ser intachables y piensa que porque la ley lo permite puede hacer lo que quiera, esto se ve reflejado en el Barómetro de las Américas de Latin American Public Opinion Project, aquí el Perú se muestra como un país y preocupante en el tema de la corrupción, más allá de otros aspectos economía, seguridad y otros lo que prima en el Perú es la falta de ética, porque la corrupción son irregularidades contra la ética. En las encuestas realizadas por Proética en el 2019, el Congreso de la República en un 76%, el Poder Judicial en un 47% y los partidos políticos en 31% fueron las instituciones más corruptas de acuerdo a la percepción de esta encuesta.

Así como también según la Instituto Nacional de Estadística Informática; la corrupción está encabezando en un 64.5% reemplazando a la delincuencia, ´pobreza, seguridad ciudadana, es una situación muy preocupante, siendo funcionarios públicos con corbata blanca y al terno incurran en actos contra la ley lo que significa que no tienen principios, valores bien cimentados y si los tiene simplemente colocan sus interese personales por encima del bien común de la sociedad, y recordar que la ética está por encima de la ley.

Por ello el ejercicio de los servidores y funcionarios públicos, y en especial de los docentes, actualmente, es aspecto muy relevante e importante para el campo de los valores y ética que todo profesional debe de tener. No hay justificación de incurrir en ninguna falta , un docente debe dar ejemplo de eficiencia, veracidad, idoneidad, responsabilidad, democracia, puntualidad, porque educa a cantidades grandes de estudiantes futuros ciudadanos forjadores del bien, no es como ser un médico que atiende pocos pacientes un una intervención; en cambio los docentes en una sola sesión se atiende y enseña muchos estudiantes es por ello que se observa una mayor preocupación en docentes incurren en faltas de hasta muy graves, que muchas veces no son sancionados; se debe realizar atendiendo el marco legal vigente, difundiendo la cultura de los Derechos Humanos, y promoviendo el progreso económico y social. El poder de la ética asumido por todos se encuentra representado en la Deontología como teoría del deber aplicado a una profesión siendo el caso a los docentes, segundo en ser los progenitores de inculcar valores., la formación ética del carácter, la actividad grupal, las buenas prácticas, los estudiantes, docentes, padres de familia, directores, etc y la sociedad en general deben de encaminarse a un solo lenguaje de buenas prácticas de valores, esto para el bien común y formar futuros profesionales sin que en su ejercer de su profesión incide en alguna falta contra la ley, como es un tema muy controvertido que

profesionales con corbata y traje de sastre incurren contra la ley, lo cual es gran responsabilidad de los docentes. ¿Será que los docentes también respetan las leyes y su propia consciencia de principios éticos? o efectivamente se tiene docentes con moral y ética.

Y la misma sociedad actual presenta carencias evidentes en la ética de la conducta de los individuos, lo que se significa que en el campo de la educación , en especial la educación superior se debe de atender la formación ética de los profesionales, es decir formar en el pregrado con valores a los futuros profesionales. (Lopez,2019)

La presente investigación posee ver si realmente la formación ética profesional influye en actuar de manera correcta y no cometer actos contrarios a la ley, porque se ve como un problema que los profesionales, incluso siendo docentes incurran en actos de falta a la ética de la función pública.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el año 2019-2021?

1.1.2. Problemas específicos

- ❖ ¿Cuál es el grado de relación de la formación ética profesional y los principios éticos de los docentes?
- ❖ ¿De qué manera la formación ética profesional influye en los deberes éticos de los docentes?
- ❖ ¿Cómo influye la formación ética profesional en las prohibiciones éticas de los docentes?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. INTERNACIONALES

Hirsch(2011). en su artículo titulado Dilemas, tensiones y contradicciones en la conducta ética de los profesores, desarrollada en la Universidad Autónoma de México , uno de sus propósitos principales fue abordar la relevancia que tiene la ética de la docencia en todos los niveles de la enseñanza, a partir de tres aspectos centrales de la ética profesional: dilemas, desafíos y conductas de los profesores; y en segundo, mostrar que es un tema actual que provoca un número cada vez mayor de investigaciones, publicaciones y tesis de posgrado, las conclusiones arribadas fueron las conductas éticamente cuestionables, la falta de formación de los profesores, la falta de preparación de las clases, el descuido de las tutorías y las faltas de respeto y discriminación hacia los alumnos.

Aguilar(2020) desarrolló un artículo científico que lleva por título “ La ética y la docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos”, en este artículo se presenta la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Administración de Negocios (EAN) de la Universidad de Costa Rica, acerca de la ética y la docencia universitaria.la metodología que aplico el autor fue de enfoque mixto pero dominante cualitativo, sustentado en un paradigma sociocrítico, siendo su población 147 académicos y aplicó una encuesta, complementada con llamadas telefónicas y entrevistas cara a cara. Los resultados destacan el alto grado de importancia que le otorgan los docentes a la ética en la formación profesional, así como las estrategias y valores que deben caracterizar al profesional en Negocios. Las conclusiones reafirman la necesidad del fortalecimiento de la actuación ética en el desempeño profesional de los estudiantes. Asimismo, se destaca que estos profesionales con principios éticos desarrollan competencias blandas (trabajo

en equipo, comunicación, liderazgo) y establecen mejores relaciones humanas y organizacionales.

López(2019) escribió el artículo denominado “Formación ética profesional y ética profesional del docente” teniendo como objetivo general fundamentar la naturaleza y papel de la formación ética del profesional como parte de su formación integral y la relevancia de la ética profesional del docente para contribuir a ello. La metodología aplicada a este artículo fue de enfoque cuantitativo y paradigma sociocrítico, las técnicas aplicadas fueron el análisis documental de contenido. Los resultados obtenidos respecto a la moral y ética como referentes de la formación ética profesional. La práctica moral así como la conciencia moral es composición indisoluble y dos lados imprescindibles e interrelacionados de toda conducta moral, seamos más o menos conscientes de esto. Se concluye que la formación ética del profesional simboliza un componente esencial de la integralidad y la calidad de un profesional efectivamente apto para hacer frente y resolver las demandas y los retos de la actualidad, a la vez que el docente que lo forme debe poseer una ética profesional que lo diferencie como profesional de la educación.

1.2.2. NACIONALES

Chumbe; Rojas, Donayre Tafur, (2020) en investigación titulada “Los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo abril a mayo del 2019. Los resultados muestran que Yarinacocha se ubica muy debajo de los países sudamericanos, una de las peores ubicaciones en el siglo XXI. Es decir que la región de Ucayali no ha sido ajeno en relación con esta problemática, porque se presentó casos de gobernadores regionales inmersos en investigaciones por actos de corrupción, esto en los últimos años .Los objetivos que plantea este autor es determinar

la relación entre el nivel de conocimientos y las actitudes que tienen los servidores públicos de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa hacia la Ley del Servicio Civil en el 2016. La metodología de la investigación fue descriptiva, correlacional, transversal .

Los resultados son la peor crisis, ya que por dicho distrito pasaron cinco alcaldes en cuatro años, y estos alcaldes fueron vacados por actos de corrupción, sin ni siquiera terminar su periodo, muestra evidente a la falta de principios, valores y principalmente una absoluta vulneración al código ético de la función pública. La muestra de estudio estuvo conformada por 64 trabajadores de la entidad edil. Los resultados sobre los grados de conocimiento de los servidores públicos de acuerdo al puesto y cargo: El 25% medio, el 50% bajo, y el 13% ninguno. solo el 13% de los funcionarios públicos poseen un conocimiento alto, Respecto a los trabajadores administrativos, apenas el 4% tienen conocimiento alto, 11% mediano, 14% bajo, y un preocupante 71% con ningún conocimiento. Asimismo, ningún trabajador de limpieza gozan con conocimiento alto ni medio, el 7% conocimiento bajo, y el 93% sin ningún conocimiento sobre el código de ética. Finalmente, tampoco los trabajadores de vigilancia gozan con conocimiento alto ni medio, apenas el 8% presenta conocimiento bajo, y el 92% sin ningún conocimiento. Estos resultados demuestran que los conocimientos son variantes según el cargo, siendo los funcionarios públicos y trabajadores administrativos los que tienen mayor conocimiento en relación a los trabajadores de limpieza y vigilancia, aunque las cifras de los niveles de conocimiento están por debajo de lo aceptable. Se concluye que se evidencia que los trabajadores no conocen el código de ética de la función pública, a esto se suma el no estar capacitados en los principios, responsabilidades y prohibiciones que establecen el código de ética.

Meza(2019) Realizó un trabajo titulado " El conocimiento y aplicación de la de la ley N°27815: Ley del código de ética de la función pública en la gerencia la gerencia subregional de Bagua, Amazonas 2019. Los objetivos planteados determinar el nivel de conocimiento y el nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, la población estuvo constituida por los servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua. Los resultados a los que llegó el autor fueron en referencia a las dimensiones que nos interesan que los. Principios y deberes éticos del servidor público, el 51.4 % (18) considera un nivel de aplicación muy alto y el 48.6 % (17) nivel alto. Respecto a la dimensión los deberes, el 77.1 % (27) considera una aplicación muy alta y solo un 22.9 % (8) nivel alto. Por otro lado, respecto a la dimensión prohibiciones éticas del servidor público el 57.1 % (20) considera un nivel de aplicación alto y el 42.9 % (15) nivel muy alto. En las dimensiones de incentivos, sanciones y procedimiento el 100 % (35) indican que su aplicación es muy baja. Las conclusiones arribadas Existe un nivel de conocimiento malo sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública en una mayor proporción de servidores públicos (40 %); asimismo los aspectos que más refieren conocer los servidores públicos sobre el código de ética son: Sectores a los que rige la ley del código de ética de la función pública (91.4 %), Principios y deberes éticos del servidor público (77.1 %), Uso adecuado de los bienes del estado (77.1 %).

La mayoría es decir en un 60 % de servidores públicos piensan que un nivel se ubica en el nivel medio la aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

No existe relación entre el nivel de conocimiento y nivel de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública ($p=0.538>0.05$) en el presente estudio, lo que

significa que el nivel de conocimiento no influyó en el nivel de aplicación, por tanto ambas variables son independientes entre sí.

Alvites(2018) desarrolló un trabajo "El código de ética de la Función Pública y de la Gestión Pública de la sede Central del Gobierno Regional de Apurímac 2018", tiene como objetivo de determinar de qué manera el código de ética de la función pública influye en la mejora de la Gestión Pública de la sede central del Gobierno Regional de Apurímac 2018, y el estudio es de tipo de investigación básica de diseño de investigación no experimental Transversal, de nivel descriptivo correlacional, para el estudio se consideró a 201 servidores públicos administrativos de la sede central del gobierno Regional obteniéndose como muestra 132 unidades. Y la técnica utilizado es la encuesta y como instrumentos el cuestionario de encuesta; las mismas que fueron validados por juicio de expertos, y hallado por Método de Alfa de Cronbach (α).la confiabilidad de los dos variables desprendiéndose los resultados de análisis de fiabilidad al 0.989 (99% de confiabilidad) llegando a las siguientes conclusiones: _ El código de ética de la función pública se relaciona de forma positiva Alta con la mejora de la Gestión Pública de la sede central del Gobierno Regional de Apurímac 2018, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0,899). Existe relación entre los principios éticos del servidor público y la mejora de la Gestión Pública sede central del Gobierno Regional de Apurímac 2018. Esta relación determinada es a un nivel de medición de 0,878, según teoría es correlación positiva alta; es decir que si se aplica los principios éticos del servidor público existiría la mejora de la Gestión Pública. Los deberes éticos del servidor público y la mejora la Gestión Pública existe relación significativa de acuerdo a la correlación de spearman cuyo valor 0,927 lo que indica una correlación positiva muy alta. Existe relación entre prohibiciones éticas del servidor público y la mejora de la Gestión Pública en la sede

central del Gobierno Regional de Apurímac 2018. Esta relación existe a un nivel de medición de 0,898; según teoría es Correlación positiva alta.

Flores(2018) desarrolló una tesis titulada “ Análisis de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018. Cuyo propósito principal fue la de determinar la percepción de ética en la función pública .Para lo cual lo desarrolló a través del enfoque cuantitativo, tipo de investigación no experimental,diseño de investigación descriptivo,su población constaba de 338 trabajadores. Por lo que se llegó a las siguientes resultados y conclusiones: la variable ética en la función pública se ubica en el nivel de baja con 67.75%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión. La dimensión integridad se ubica en el nivel de alta con 50%, lo cual indica que los trabajadores tienen fortalecidas un conjunto de valores que los inclinan a ser francos y honestos en todas sus relaciones profesionales. Por otra parte, la dimensión objetividad se ubica en el nivel de baja con 48.22%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer el principio que obliga a todos los profesionales a no comprometer su juicio profesional a causa de prejuicios, conflicto de intereses o influencia indebida de terceros. Cabe indicar que la dimensión competencia y diligencia profesionales se ubica en el nivel de alta con 46.75%, lo cual indica que los trabajadores tienen fortalecido el principio de competencia y los Códigos de Ética vigentes que impone las obligaciones a todos los profesionales.

Risalve y Taipe(2018) en su tesis denominada “La ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la municipalidad provincial de Huancavelica-año 2015. su propósito principal es determinar la relación de la ética pública y la responsabilidad social

con el potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015. Aplicó una investigación de tipo Aplicada, el nivel de estudio se estableció en lo descriptivo y correlativo, con un diseño no experimental de corte transeccional; asimismo, se empleó el método científico como método general y específicos siendo el inductivo, deductivo y el correlacional. La técnica de la encuesta con su instrumento fue el cuestionario con preguntas estructuradas, el cual estuvo dirigido al potencial humano de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. La población y muestra lo constituyeron 110 personas que laboran en esta institución edil. Los resultados lo realizó mediante la distribución de frecuencias y porcentajes a nivel descriptivo y nivel inferencial, empleando la r de Pearson. Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 95% es significativamente diferente de cero ($p=0,0$) al nivel de confianza del 95%, además muestra que la relación es positiva o directamente proporcional.

1.2.3. REGIONALES O LOCALES

Pacompia, A.(2019) desarrolló un trabajo titulado Alcances y limitaciones del código de ética en la función pública y su reglamento, como mecanismo de prevención de corrupción de funcionarios, teniendo como objetivo desarrollar los alcances del Código de Ética en la Función Pública y su reglamento, el propósito sistematizar las experiencias de la función Pública en el derecho administrativo, porque no se logró un nivel apropiado de la ley 27815, es por ello que realiza un análisis comparativo, sus tecnoa de estudio la ficha de análisis documental y como instrumento la ficha de análisis de contenido. La metodología corresponde a la investigación básica, de tipo descriptivo comparativo, de enfoque mixto como cuantitativo y cualitativa. Los resultados y conclusiones arribadas tienen similitud con el procedimiento administrativo sancionador en sus etapas del proceso; así como con la parte sancionadora de la ley servir, La ley Orgánica de la

contraloría General de la república.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene los siguientes objetivos de estudios:

1.3.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre la formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el año 2019-2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- ❖ Conocer la relación de la formación ética profesional y los principios éticos de los docentes.
- ❖ Determinar de qué manera la formación ética profesional influye en los deberes éticos de los docentes.
- ❖ Determinar de qué manera influye la formación ética profesional en las prohibiciones éticas de los docentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. ÉTICA GENERAL

Los actos humanos de funcionarios públicos, la rectitud moral de la actuación del funcionario son objeto material de la ética.” (Rodríguez , citado por Pacompia,2019,p.45)

Por lo tanto la ética conocimiento en valores y la aplicación de esta, los valores en general resulta importante para cualquier profesión y en alto grado de significancia para los docentes, quienes son gestores de formar ciudadanos con alto índice de valores.

Para Hans Kelsen, la finalidad de la ética es la siguiente: “rescatar la dignidad humana y continuar, el hombre debe ser más que eso, más humano”(Kelsen, citado por Pacompia, 2019) . Es decir con sentimientos y emociones, con valores, eso le hace especial a un ser humano de los animales. Su humanidad, y todo él es algo nuevo ha de explotar su potencial humano, sin malograr la sociedad, no cambiarlo para mal sino mantenerlo cada vez más intacta, cambiando básicamente su rumbo de actuación.(Kelsen, citado por

Pacompia, 2019). Su humanidad en potencia es muy superior a su humanidad en acto. En este sentido, el realismo del principio de responsabilidad y la “utopía” del principio de esperanza se reclaman mutuamente.” (Kelsen, citado por Pacompia, 2019).

El reto que afronta la ética pública no sólo es el de establecer los valores sino también de su interiorización en las personas, es decir ser conscientes de que debemos actuar haciendo el bien, tenerlo presente en cada actuar de nuestras vidas. Sabemos cuáles son los valores éticos deseables, pero lo que no sabemos es cómo poder transformar el deber ser en la práctica diaria, cómo erradicar los vicios, buscar un punto de equilibrio.

El reto es encontrar la forma para concientizar al servidor público sobre la importancia de mejorar su actitud por el bien del servicio público. Todo individuo que participa de la función pública debe tomar conciencia de que el servicio público se define como la acción del gobierno para satisfacer las demandas y necesidades de las personas que integran el Estado. Los servidores públicos trabajan para los ciudadanos y se deben a ellos, tienen una remuneración pagada gracias a los impuestos de la población y por ello tienen una inmensa responsabilidad y un compromiso con la sociedad de su estado para la cual laboran, a la cual además debe respetar. Fomentar las prácticas honestas de los servidores públicos (profesores) lo cual conlleva recuperar la confianza de los padres de familia, sociedad en global.

Ramos y Lopez (2019) indica que la práctica moral como la conciencia moral constituyen una sola virtud y valores necesarios e interdependientes de toda actividad moral, y debemos ser conscientes de esto.

2.1.2. FORMACIÓN ÉTICA PROFESIONAL DEL DOCENTE

La formación de todo profesional se da en las aulas universitarias, quienes se forman para poder ser unos profesionales de excelencia y lo más importante ser profesionales con ética no incurrir en su ejercicio en alguna falta o indebida conducta faltando a las leyes.

Es por ello que en cada facultad de formación de pregrado se lleva a cabo un curso de deontología, donde se inculcan netamente los deberes que el profesional debe cumplir.

El profesional tiene “una obligación para con la sociedad y a pesar de ser deberes impuestos desde la moral debe seguir la pauta o deber de actuación que le marca su colectivo profesional” (Díaz,2014, p.19)

El profesional deberá aceptar éticamente la deontología que le imponga su colectivo y sólo podrá discrepar cuando tenga un convencimiento profundamente justificado o encuentre problemas para llevarlo a cabo. Y será así como surjan los códigos deontológicos, de la concurrencia de la ética y la deontología en el mismo campo. (Díaz,2014)

2.1.2.1. Formación ética profesional del docente

De acuerdo a Murillo(2015) La deontología y ética profesional se diferencian por su parte la deontología se encuentra orientada al deber, se encuentra recogida en normas positivizadas y códigos deontológicos, esas normas y códigos son aprobados por los profesionales de un determinado colegiado en este caso por el colegio de profesores) en cambio la ética profesional tiene más que ver con la conciencia de la colectividad y se ubica entre la moral y derecho, a diferencia de la ética profesional: la misma está orientada al bien, a lo bueno, no se encuentra recogida en normas ni en códigos

deontológicos, “relacionada con lo que piensa el propio individuo(conciencia individual/profesional), la ética profesional no siendo plasmada en una norma positiva, pero que cada docente debería por vocación exigirse en su conciencia sin la necesidad de una ley sancionadora, siendo estos los pilares de una formación de futuras profesiones, y siendo ellos un ejemplo para cada estudiante a su cargo.

Así también , “No es exigible a los profesionales de un determinado colectivo, tiene que ver más con la conciencia personal y parte de la ética aplicada” (Saco, citado por Murillo,2015, p.15)

Según Ramos y Lopez(2019) las funciones básicas de la formación de los docentes llamadas humanísticas son:

- Una formación económica
- Participación política
- La función de formar intelectuales-cognitivas, un ejemplo sería el curso de tutoría.
- Función de la belleza, propiamente dicho la estética.
- Participación activa con la patria nacional

Una función sumamente importante la de la axiológica, formación de la ética.

- Función de formación emocional, un ejemplo la orientación individual y grupal para los estudiantes a través de tutoría o talleres con un especialista en este caso psicológico.
- Función de formación cosmovisiva.

El ser humano por el hecho de serlo debe de actuar con principios y valores, más aún siendo profesionales, pero hablamos de los docentes dedicado a la carrera pública

magisterial, una de las figuras, elemento importante para un estado, que debería ser ejemplo para sus estudiantes, colegas, familia la sociedad en general, ya que se dedica a formar futuros profesionales y brindar calidad en la educación.

La ética profesional docente se basa y supone no solo poseer un título o el haberse preparado durante cinco años, no solamente se debe conocer actividades académicas, sino también “actitud y dominio de al menos los siguientes campos”(Mateo,2010)

- Un docente debe de tener dominio en los diferentes problemas que suceden y en las cuestiones más acuciantes, enfrentarlos y resolverlos, siendo una realidad educativa.
- Dominar las diferentes teorías que te permiten explicar y comprender la realidad y proyectar escenarios prospectivos.
- Dominar la pedagogía(Mateo,2010); porque es una ciencia de la educación que todo docente si o si debe de conocer a profundidad.
- Dominar las metodología didáctica de su especialidad, las competencias y capacidades. llamados “Ethos(Mateo,2010)

2.1.2.2. Conductas éticas de los docentes

Por el simple hecho de ser una persona se debe de tener normas interpersonales las que forman parte de las convicciones éticas básicas .

La seguridad de los estudiantes, el respeto a su dignidad, su libertad de expresión está en riesgo , por ello, es importante destacar estos valores y velar por ellos. “Por ejemplo, cualquier profesor trata de proteger a los alumnos frente a posibles daños” (Martínez,2010).

Abarca cinco subcategorías: protección contra daños (el principio de no maleficencia destaca la obligación de no infligir daño a otros y consiste en actuar de manera que no se

ponga en riesgo o se lastime a las personas (Beauchamp y Childress, 2001, p.168) respeto a la integridad del otro; respeto a la autonomía del otro; trato justo; y veracidad (se refiere a que cuando se entabla la relación profesional beneficiario se establece un acuerdo implícito de que la comunicación se basará en la verdad. Trata de una completa, correcta y objetiva transmisión de información, así como el modo en que el profesional promueve su comprensión en el sujeto (Beauchamp y Childress, 2001, p. 284).

2.1.2.3. Conductas no éticas de los docentes

Martinez,2010.p.121 citado por Hirsch(2011) indica que las conductas más comunes que se consideran como no éticas.

- No conocer y llevar mala práctica en aspectos didácticos.
- No tener planificado, ni programado adecuadamente las clases de proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Tratar como si fuera tu familia a los estudiantes para evadir y cubrir sus propias deficiencias”.
- Impuntualidad y absentismo.
- Proselitismo.
- Aceptar regalos de las editoriales y recibir dádivas de otras empresas de recursos didácticos a cambio de adoptar sus libros de texto u otros materiales.

Así también agregamos que todo los docentes ya sean de la Educación Superior, educación Básica regular, Alternativa, deberían de evitar en la medida de los posibles estas conductas antiéticas:

- No controlar adecuadamente las conductas del estudiantado Dar libertinaje a los estudiantes para hacer lo que quisiese.

- No evaluar y retroalimentar en su debido momento las evidencias y productos , todo tipo de trabajos y los exámenes parciales, finales, etc.
- Impartir enseñanza y aprendizaje extras con dádivas.
- Llenar notas y evaluaciones incorrectas a cambio de favores o por órdenes superiores, esto perjudica a otros estudiantes, porque vivimos en un mundo globalizado y competitivo.
- Seducir y acosar a los estudiantes en general, considerando esta conducta la más reprochable, o docentes amenacen a las alumnas pidiéndoles citas fuera de la institución para luego complacer sus bajos instintos.

Estas conductas en un docentes son reprochables y de mala práctica, porque no sería considerado como un docente como tal, más sino como cualquier otro ciudadano sin moral y ética, que no supo escoger su profesión, se puede pensar que estudio como una última opción, porque si actúas de esta manera eres un docente no ético, viendo solo sus propios intereses personales de todo tipo de índole y no velar por el bienestar de los estudiantes y el bien común de la sociedad.

2.1.2.4. Misión ética del educador

De acuerdo al Código de Ética del colegio de profesores, en adelante CECP,(2018) “El más alto cargo que un ciudadano puede desempeñar en una democracia es el de maestro”, frase que señaló el gran maestro de maestros, **JOSÉ ANTONIO ENCINAS**.

Los profesores deben estar a disposición y al servicio de sus estudiantes, colegas, el pueblo, la sociedad y de su patria.

Estar al servicio del educando, sus colegas, el pueblo, la sociedad y la patria.

El fundamento del ejercicio profesional del profesor es la defensa y promoción de los derechos humanos, la democracia y la justicia social. “La esencia de ese ejercicio profesional es la formación integral del educando, a cuyo logro se dedica con afecto, lealtad y respeto a su dignidad”(Código de Ética del Colegio de Profesores,2018).La ética del educador profesional es el cumplimiento del código de ética establecido en el mismo y a su vez en el Estatuto del Código de Ética del colegio de profesores.

2.1.2.5. Principios éticos y deontológicos

Estos principios son generales y que en cualquier código de ética se encuentran y en el código de ética de los docentes también, pero significa que todos los profesionales debe de practicarlos e interiorizarnos y son los siguientes: Esto de acuerdo al CECP(2018)

1. La educación es un bien,un servicio público, pero más que eso es un derecho fundamental de toda persona. Así como lo establece la constitución Política del Perú en sus artículo, 13,14,16,17.
2. Ejercer la profesión con plena sujeción al Código de Ética y deontología del Profesores del Perú.
3. El interés común prevalece sobre el interés particular de los profesores.
4. El educador debe de trabajar bajo el enfoque transversal de inclusión y los demás enfoques establecidos en el Currículo Nacional de Educación Básica Regular.
5. El servidor del Ministerio de educación debe tener vocación con la comunidad educativa.
6. El educador es un ciudadano patriótico y participa activamente en fiestas de fiestas de la patria .
7. La educación pública debe ser sin fines de lucro y garantizar educación para todos.

8. Defensa de los derechos profesionales, laborales y sociales de los profesores.(Código de Ética y deontología profesional(2017)
9. Estudio constante y actualización para el perfeccionamiento de su especialidad.
10. La honestidad y la integridad como valores en la lucha contra toda forma de corrupción.

2.1.2.6. Deberes fundamentales de los profesores

Según la Resolución Ministerial N° 549-2018-Ministerio de Educación en adelante MINEDU, menciona que el servidor del MINEDU actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole para desempeñar sus funciones, y demostrar independencia a sus vínculos con personas, partidos políticos o instituciones.

Así de esa manera el (Código de Ética y deontología profesional(2017) indica que estos son los deberes que se deben de cumplir;

1. Actuar en observancia de los valores: lealtad, probidad, veracidad, honradez, eficacia; así como del honor y dignidad propios del educador.
2. Cumplir con las leyes y lo establecido en la Constitución, normas de la institución donde labora.
3. Inspirar en ejercicio confianza y el respeto por parte de la ciudadanía, evitando conductas contrarias y provocar irrespeto de los ciudadanos.
4. Llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje sobre base del desarrollo de la ciencia, las humanidades, la tecnología y la globalización.(Código de Ética Profesional en adelante CEP,2017) y sin dejar de lado la identidad cultural de su comunidad y respetando las costumbre de los demás.
5. Práctica permanente de la puntualidad en las diferentes actividades en su desempeño laboral.

6. Mantener buenas relaciones y respetar a sus colegas y a la comunidad educativa en general.
7. Ser solidarios con sus colegas, estudiantes, padres de familia, con otros profesionales y la sociedad.
8. Promocionar una educación cívica, patriótica y democrática, buscando una formación cívica en busca de la justicia y equidad.

Un ejemplo según la En la evaluación del cumplimiento de los requisitos de los perfiles de los postulantes en una convocatoria efectuada por la entidad, el servidor a cargo considerará los principios de mérito, transparencia, e igualdad de oportunidades.

9. Promover el enfoque transversal ambiental y contribuir al desarrollo sostenible responsablemente.
10. Promocionar una educación con cultura, deporte, identidad cultural, definiendo y valorando lo nuestro, otras culturas, la pluriculturalidad, interculturalidad y no dejar de practicar y a su vez fomentar las lenguas originarias.
11. El servidor del MINEDU debe promover una educación con formación ética y moral en la lucha por una sociedad libre de corrupción.
12. El servidor en el MINEDU protege y conserva los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueron asignados para desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados. Un ejemplo es el docente que utiliza los bienes que le fueron asignados, exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones, descartando su uso por motivo particular o en beneficio de terceros.

2.1.2.7. Deberes para con sus estudiantes

Según el Código de Ética Profesional(2017), del colegio de profesores.

1. Llevar a cabo un proceso de aprendizaje y enseñanza de conocimientos científicos de la naturaleza, con respeto a los derechos fundamentales establecidos en la constitución Política del Perú(1993) artículo 2: A la igualdad ante la ley, No ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, a la libertad de conciencia y de religión,
2. Optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje diversificados y contextualizados con calidad, promoviendo en los estudiantes el ejercicio consciente de sus deberes y derechos.
3. Crear un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y el respeto a la diversidad, sustentadas en una disciplina
4. Ejercer la profesión con respeto a los derechos humanos y universales del niño y adolescente.
5. Promover en los estudiantes el paradigma de la disciplina como el respeto a la organización para obtener objetivos.
6. Ubicar y preparar los contenidos disciplinares.y que sea contenido de calidad; es decir escoger los más importantes de ese ámbito disciplinar, adaptarlos a las necesidades formativas de los estudiantes y a las condiciones de tiempo y de recursos con que contamos, y organizarlos de tal manera que sean verdaderamente asequibles a los estudiantes y que les abran las puertas a aprendizajes post-universitarios. (Martinez y Cegarra y Rubio,2012).”La importancia de los contenidos no se deriva sólo de sus cualidades intrínsecas sino que está igualmente vinculada a su presentación didáctica”(p.332).

2.1.2.8. Deberes de idoneidad profesional

De acuerdo al CEP(2017)

1. Demostrar dominio curricular establecidos en el Currículo Nacionales, como campos temáticos, procesos pedagógicos, didácticos, adecuados a la enseñanza y aprendizaje de cada comunidad educativa.
2. Planificar, programar, ejecutar y evaluar los logros de aprendizaje y para el aprendizaje, teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes, y el contexto social y cultural, asumiendo con responsabilidad la gestión de los procesos pedagógicos.

2.1.3. CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Es una “actividad que se ejerce en favor de la sociedad, de las cuales se facilita el acceso y conocimiento para acceder a determinadas instancias judiciales o administrativas” (Rincón,2016, p.10).

La Deontología profesional es el conjunto de las reglas y principios que rigen determinadas conductas del profesional de cualquier profesión ya sea médico, abogado, ingeniero, arquitecto, contador, etc) de carácter no técnico, que están vinculadas al ejercicio de cada grupo profesional.(Chinchilla, 2006)

Ha supuesto un cambio importante la aplicación del Código del Trabajo al personal contratado a honorarios por la Administración chilena, tanto para el control administrativo como para la protección de su personal (Harris, 2019).

2.1.3.1 Ética como competencia profesional

La ética como competencias se encuentra dentro de las interpersonales y es conocido como compromiso ético, es decir con honradez y buen fé. Esta competencia obtuvo el reconocimiento más alto de las otras competencias (Gallardo, 2019).

2.1.3.2. Principios y deberes del servidor público

Los principios como una definición clásica son directrices que guían la esencia del ser humano, y están ampliamente conectados con los valores fundamentales, identificar entre lo malo y lo bueno.

Por excelencia son virtudes profesionales y también virtudes sociales: La justicia, dignidad, libertad, caridad. Castillo,2000 p.18)

El código de Ética de la función Pública ley 27815(2005) menciona siguientes principios que todo servidor debería de practicar:

- Respeto: El servidor del MINEDU adecúa su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento. (R.M N° 549-2018-MINEDU)
- Probidad: Un ejemplo el servidor del MINEDU utiliza los recursos públicos procurando la mayor eficiencia en el logro de los objetivos institucionales y nunca con fines de aprovechamiento político, particulares o en beneficio de terceros. En este principio debe de actuar con honradez, rectitud y honestidad, procurando satisfacer el interés común.
- Eficiencia: Brinda una calidad en cada desempeño a su cargo, capacitándose permanentemente.

- **Idoneidad:** Es una actitud moral, legal, que todo docente requiere para el acceso y ejercicio de la función pública. Un ejemplo El servidor del MINEDU, cumple con los programas de capacitación dispuestos obligatoriamente por la entidad y con aquellos otros necesarios para el mejor desempeño del puesto((R.M N° 549-2018-MINEDU). así por ejemplo las capacitaciones brindadas por PERUEDUCA y las propias UGELES.
- **Veracidad:** Los docentes deben expresarse siempre con la verdad , ser auténticos en las relaciones funcionales. Un ejemplo según el CECP(2018); en su declaración jurada de interés, bienes y rentas, declara en forma veraz e íntegra la información requerida, según normativa vigente.
- **Lealtad y obediencia:** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución educativa, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico en este caso puede ser el director(a), coordinador o funcionario que trabaja en las oficinas de la misma UGEL, pero siempre conforme a ley. Un ejemplo denuncia los mandatos que reciba de su superior que sean contrarios al ordenamiento jurídico.((R.M N° 549-2018-MINEDU)
- **Justicia y Equidad:** Un ejemplo El superior jerárquico del servidor otorga una felicitación fundamentada con motivos objetivos , sin ningún tipo de favoritismo o afinidad, debiendo impartir un trato entre sus colaboraciones.
- **Lealtad al Estado de Derecho:** Los profesores o servidores del MINEDU deben lealtad a la Constitución Política del Perú y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático de la función pública. Un ejemplo Actúa cumpliendo las funciones que le han sido asignadas, en beneficio de la institución con lealtad a las constitución y al Estado de Derecho.

Los deberes de todo servidor público según la ley 27815(2005) son: Orientar su actuación al servicio preferente de la sociedad y apoyar en especial a los sectores carentes de recursos económicos, para hacer prevalecer el Derecho y alcanzar Justicia.(Resolución N° 001,2012, p.4)

- Neutralidad
- Transparencia
- Discreción
- Ejercicio Adecuado del cargo
- Uso adecuado de los bienes del Estado
- Responsabilidad

2.1.3.3. Prohibiciones éticas

Las prohibiciones constituyen actos contrarios a la ética profesional y la transgresión de las normas estatutarias del respectivo colegio. (Resolución N° 001,2012). Esto quiere decir actos contra el código de ética de la función 'Publica, en consecuencia las prohibiciones son actos contrarios a la ética profesional la conducta o hechos en que incurran los miembros de la Orden que, sin haberse producido en el ejercicio profesional, inciden directa o indirectamente en la calidad del servicio que brinda, en el presente estudio al servicio como docente .(Resolución N° 001,2012)

Las prohibiciones establecidas en el código son las siguientes:

- Mantener Interés de conflicto: Por ejemplo evitar forjar relaciones de tipo personal o profesional, distintas a las de orden institucional.
- Obtener Ventajas indebidas: Está prohibido obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.(R.M N° 549-2018-MINEDU)

- Realizar actividades de prohibiciones de proselitismo político
- Presionar, Amenazar y/o Acosar: Esta prohibido ejercer amenazas, presiones o acoso sexual contra otros servidores
- Hacer Mal Uso de Información Privilegiada: Prohibido participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para beneficio de algún interés. Un ejemplo: Se abstiene de adelantar información a una o varias empresas acerca de las especificaciones técnicas de una futura adquisición puede ser de muebles, mesas y sillas del Estado o difundir su valor referencial, cuando este, es reservado.(R.M N° 549-2018-MINEDU)

Para todo lo establecido en la ley 27815 existe una sanción como en todo régimen laboral, que también se aplica esta ley. Al incumplimiento de uno de sus deberes , prohibiciones se sancionará:

2.1.4 SANCIÓN DISCIPLINARIA

De acuerdo a la Sentencia C-417 citado por Hernández, Guacheta, Paredes y Reyes (2020) “El derecho disciplinario “está integrado por todas aquellas normas mediante las cuales se exige a los servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones, independientemente de cuál sea el órgano o la rama a la que pertenezcan” (p.68) all incumplimiento de uno de sus deberes , prohibiciones se sancionará.

2.1.4.1. Potestad sancionadora

La potestad sancionadora es una de las funciones del Estado, en donde la administración tiene facultades para poder sancionar aquellos administrados por la comisión de infracciones establecidos por el ordenamiento jurídico(

es decir a la ley 27815, al incurrir en infracciones administrativas los docentes se les sanciona con la ley 29944(Ley de la Reforma Magisterial) en su capítulo ix sanciones, los profesores que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, o puedan incurrir en responsabilidad administrativa y estas son pasibles de sanciones, dependiendo de la gravedad de la falta y el nivel jerárquico del funcionario o servidor, en el caso que no se tipificará en ninguna de las faltas establecidas en esta ley, en ese caso se acude a la ley 27815.

En conclusión indicamos que la potestad administrativa sancionadora, es una atribución que posee el Estado, con el propósito de castigar aquel administrado que haya quebrantado las normas dentro de la administración pública. Esta facultad nace del IUS PUNIENDI. Debiéndose regir a los principios comunes de la potestad sancionadora:

Principio de legalidad: Ley 27444 en su artículo 220

Pero el concurso de infracciones debe ser coherente, porque puede caer en nulidad si se pretende tipificar faltas incluso de hasta tres faltas, o en grado de apelación se declara fundada la apelación por mala aplicación de la norma.

En conclusión indicamos que la potestad administrativa sancionadora, es una atribución que posee el Estado, con el propósito de castigar aquel administrado que haya quebrantado las normas dentro de la administración pública. Esta facultad nace del IUS PUNIENDI. Debiéndose regir a los principios comunes de la potestad sancionadora:

- **Principio de legalidad:** Ley 27444 en su artículo 220. Es decir es la delimitación de una determinada para un caso concreto, de acuerdo a la jerarquía de normas. “No puede existir potestad sancionadora sin norma con rango de ley que lo autorice”(Morante, citado Tejada,2019,p. 18) , es decir que tiene que existir una norma escrita positivizada, no se rigen por creencias e ideas.
- **Principio de debido procedimiento:** Ley 27444,artículo 230, inciso 2. Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.”
- **El debido proceso:** Es un principio y a la vez es un derecho de la función jurisdiccional y administrativa, establecido a nivel constitucional en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.(Casafranca,2020). Entonces es una garantía formal a la que tiene derecho todo administrado, respetando las garantías.
- **Principio de Razonabilidad:** Una sanción no debe ser ventajosa o desventajosa, Spag(2008) indica que este principio va relacionado con interpretación y aplicación del principio de igualdad.
- **Principio de tipicidad:** Es tipificar una conducta atípica de un administrado tiene que estar en una ley , en este estudio en la ley 27815, lo cual “busca rechazar la aplicación de la costumbre como sustento del ejercicio del poder sancionador del Estado”.

- **Principio de Irretroactividad:** De acuerdo con este principio, las disposiciones sancionadoras son vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

Las leyes producen efecto retroactivo en cuanto favorezcan al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.(Casafranca, 2020)

- **Principio de concurso de infracciones:** Según la ley 27444, Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad. aunque pudiendo tipificarse concurso de infracciones, es decir que el concurso real de infracciones tiene lugar cuando una infracción se lleva a cabo para realizar otra como un instrumento o medio necesario, debiendose castiafgra con una sola sanción de mayor gravedad por la infracción más grave pero no en su mitad, esto en virtud del principio de proporcionalidad.

Pero el concurso de infracciones debe ser coherente, porque puede caer en nulidad si se pretende tipificar faltas incluso de hasta tres faltas, o en grado de apelación se declara fundada la apelación por mala aplicación de la norma.

- **Continuación de infracciones:** Para infracciones continuas , se requieren al menos los treinta días hábiles desde la imposición de la última sanción y la acreditación de haber cesado la infracción dentro de este plazo.(Casafranca,2020) Ley 27444 ,debe ser solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo”(Texto Único del procedimiento Administrativo, 2019)

- **Presunción de Licitud:** Las entidades deben de presumir que los administrados actuaron cumpliendo los deberes , a no ser que tengan un prueba que demuestre lo contrario.(Morón,2019) Es decir tener buena fé en el administrado, sino se demuestra lo contradictorio.
- **Principio del NON BIS IN IDEM:** No se puede imponer paralelamente una sanción administrativa por una misma conducta atípica. De acuerdo a la Ley, citado por (Casafranca,2020) esta prohibición de imponer una sanción por un mismo hecho se extiende también a las sanciones administrativas, a excepción de la convergencia en el supuesto del principio de continuación de infracciones.

2.1.4.2. Órganos disciplinarios:

Los órganos disciplinarios de acuerdo a ley tienen por finalidad imponer sanciones administrativas, ejerciendo sus funciones con autonomía. Según el código de ética de la función pública(2005) se tiene el siguiente órgano disciplinario.

2.1.4.3. Órganos de alta dirección:

En su artículo 9 , el Órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta, en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el presente Código.

El Órgano de la Alta Dirección establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos. En ese sentido, dicho órgano está encargado de:

- Difundir el Código de Ética de la Función Pública.

- Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente Código y respeten sus prohibiciones.
- Desarrollar campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el presente Código.

Artículo 88: Función Preventiva de los Órganos de Control Disciplinario: Los órganos de control disciplinario no sólo tienen el deber de reprimir las conductas que contravengan las normas de responsabilidad profesional, sino que deberán también prevenir la comisión de futuras infracciones.

2.1.4.4. Conclusión del proceso:

La transgresión de los principios y deberes establecidos y las prohibiciones señaladas en la Ley, 27815, se considera infracción al presente Código, generando responsabilidad pasible de sanción.

- El Reglamento de la presente Ley establece las correspondientes sanciones. Para su graduación, se tendrá presente las normas sobre carrera administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada.
- Las sanciones aplicables por la transgresión del presente Código no exime de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la normatividad.

2.1.4.5. Procedimiento

Las entidades públicas aplicarán, contando con opinión jurídica previa, la correspondiente sanción de acuerdo al reglamento de la presente Ley, al Decreto Legislativo N° 276 T.126, Pág.141 y su Reglamento.

2.1.4.6. Registro de Sanciones

El contenido del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, establecido en el artículo 242° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y anótese en él las sanciones producidas por la transgresión del presente Código.

El Registro debe contener los datos personales del servidor, la sanción impuesta, el tiempo de duración y la causa de la misma.

La inscripción en el Registro tiene una duración de un año contado desde la culminación de la sanción.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Ética: Es una idea, de la teoría moral que todo ser humano tiene sobre lo que es bueno o malo, frente a la sociedad, no existe términos medios, sólo lo bueno y lo malo.

Ética profesional: Conjunto de principios éticos y morales que encaminan a los actos humanos en el ejercicio de una determinada profesión.

Formación profesional: Adquisición de competencias, capacidades, desempeños y habilidades, con la finalidad de que las personas desempeñen una actividad profesional

Código de ética: Es una ley donde se determina como deben de actuar, estableciendo principios, deberes y prohibiciones, y si son infringidas estas deben ser sancionadas.

Función Pública: Su propósito central es servir a los ciudadanos del Estado y satisfacer sus necesidades. Actividad laboral temporal o permanente, prestada para el estado que cumplen requisitos mínimos como: remuneración, horario y dependencia, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Principios: Son reglas básicas universales y su propósito principal es orientar el comportamiento de un ser humano .

Deberes: Son obligaciones y leyes que se encargan de regular la convivencia en una sociedad, todos los miembros de una determinado ámbito geográfico tiene deberes que cumplir al igual que libertades que exigir.

Prohibiciones: Son limitaciones para cada persona, aquello que no esta permitido realizar, estipuladas en una ley o norma, siendo incumplida se sanciona.

Sanción: Ante una mala acción o conducta derivada de un código de ética ,afectando principios y deberes existe una sanción que debe ser aplicada según cada caso específico.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno en el año 2019-2021.

2.3.2. Hipótesis específicas:

- ◆ El grado de relación de la formación ética profesional con los principios éticos de los docentes, es moderada.
- ◆ El grado de relación de la ética profesional y los deberes éticos de los docentes, es moderada.
- ◆ El grado de relación de la formación ética profesional y las prohibiciones éticas de los docentes, es moderada.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La población materia de investigación está conformada por la totalidad de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local Puno, conforme a la cantidad de expedientes del procesos del Código de ética de la función pública.

Se cuentan con una totalidad de 73 expedientes

Tabla N° 01: Población

EXPEDIENTES		DOCENTES	
2019	43	EBR-INICIAL	6
2020	14	EBR-PRIMARIA	18
2021	16	EBR-SECUNDARIA	46
TOTAL	73	TOTAL	73
TOTAL GENERAL		73	

Fuente: Elaboración propia

3.2.TAMAÑO DE MUESTRA

Para determinar la muestra se ha utilizado el estadístico de probabilidades. Con un error de 5% y confianza del 95%. (Mejía Mejía, Ñäupa Paitan, Novoa Ramirez, y Villagómez Paucar, 2013, pág. 207), con la siguiente fórmula:

$$Muestra\ docentes = \frac{P(1-P).Z^2.N}{D^2.(N-1)+P(1-P).Z^2} = 62$$

Donde:

Población N = 73

Proporción de éxito P = 0.5

Nivel de confianza Z = 1.96 (95% de confianza)

Nivel de Precisión D = 0.05 (5%)

La muestra del presente estudio son 62 docentes y 62 expedientes de la UGEL PUNO.

3.3.MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. Enfoque: El presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo estas investigaciones “recurren a la estadística y a la medición numérica con el objetivo de establecer patrones, correlaciones, tendencias, etc”.(De los ángeles,2015,p.19)

3.3.2. Tipo de investigación: Es un estudio de tipo no experimental-correlacional.

No experimental: En un estudio no experimental por el cual se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, por ende no existen variables independientes y dependientes, ya que el investigador no

tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.(Hernandez,2014)

Correlacional: Este tipo de investigaciones tienen como objetivo medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables en un contexto en particular, es decir miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación; osea primero se describe observa y ya luego se ve la correlación en un programa estadístico.(Hernandez,2020)

La correlación no es causal, sino es de dos variables (Mejía Mejia, Ñäupa Paitan, Novoa Ramirez, y Villagómez Paucar, 2013).En el presente estudio se medirá dos variables

X _____ Y

X: Formación ética profesional

Y: Código de ética de la función Pública

3.3.3. Diseño de la investigación

Corresponde al diseño de investigación transeccional o transversal, este diseño básicamente describe relaciones entre dos o más variables en un solo momento, es como decir una sola captura. Así también de descripciones, pero las relaciones de estas variables, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. (Hernandez,2015)

Es decir en el presente estudio se midió ambas variables de la formación ética profesional(V1) y el Código de ética de la función pública(V2) en un determinado tiempo y momento, en este presente estudio los años 2019 al 2021.

TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

PRIMERA VARIABLE: Formación ética profesional

Encuesta: La encuesta estructurada conformada por preguntadas órdenes que se realizan a un grupo de personas en este caso a los docentes, para saber su opinión o percepción respecto a las preguntas planteadas, y estos datos ayudarán a obtener información sistematizadas.

Ficha de cuestionario: Para recoger información de la variable formación ética profesional, se aplicará el cuestionario estructurado, dirigido a los docentes (**Anexo N° 01**), planteadas.. organizadas que se recogen datos netamente concernientes a la variable uno.

Generalmente el cuestionario estructurado se aplica para informaciones generales del enfoque cuantitativo, ya que están valorizadas con un baremo. Siendo así el cuestionario un instrumento de investigación, que se utiliza de modo preferente, en el campo de las ciencias sociales.(Martinez, Palacios y Juárez, 2020, p.13).

Los datos suelen obtenerse mediante el uso de procedimientos estandarizados.

SEGUNDA VARIABLE: Código de ética de la función pública

Análisis Documental: Cumplen con las características principales de objetividad y sistematización. Por tal motivo, las unidades de contenido y las categorías deben definirse con claridad y precisión (Pérez, 2004).

Ficha de Análisis documental: Una ficha de análisis documental dirigido para el análisis objetivo y sistemático de los expedientes. Las unidades de contenido y las categorías definidas y con baremo las categorías. (**Anexo N° 02**)

Tabla N° 02: Instrumentos de la investigación

TÉCNICA	INSTRUMENTO	DIRIGIDO
Encuesta	Cuestionario	Docentes
Análisis Documental	Ficha de Análisis Documental	Expedientes

Fuente: Elaboración propia.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 03: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Formación ética profesional	Principios	<ul style="list-style-type: none"> · La educación como derecho fundamental, · Educar por vocación · Interés general prevalece sobre el interés particular · Educación de calidad · Enfoque inclusivo · Democracia

-
- Puntualidad
 - Cumplir con la ley
 - Debido respeto a los colegas
 - Solidaridad
 - Promover educación cívica patriótica
 - Educación ambiental
 - Educación cultural y deportiva
 - Ética y moral
 - Responsabilidad y transparencia

Deberes con los estudiantes

- Promover conocimientos científicos con respeto y libertad
- Enseñanza de calidad con ejercicio de derechos y deberes
- Clima propicio para el aprendizaje
- Optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje diversificados y contextualizado con calidad educativa
- Respeto a la diversidad cultural.

Deberes de idoneidad profesional	· Dominio de contenidos disciplinarios y pedagógicos
	· Aplicación de la programación curricular en general
	· Responsabilidad profesional
	· Cumplimiento de normas de la institución
	· Auto cultivación académica y profesional
	No amenazar y/o acosar

Código de ética de la función pública	· Probidad
	· Eficiencia
	· Idoneidad
	· Veracidad
	· Lealtad y obediencia
	· Justicia y Equidad
	· Lealtad al Estado Peruano.

Deberes éticos	· Neutralidad
	· Transparencia

Prohibiciones éticas

- Discreción
- Ejercicio Adecuado del cargo
- Uso adecuado de los bienes del Estado
- Responsabilidad
- Mantener Interés de conflicto
- Obtener Ventajas indebidas
- Realizar actividades de prohibiciones de proselitismo político
- Presionar, Amenazar y/o Acosar
- Hacer Mal Uso de Información Privilegiada

Fuente: Elaboración propia

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

La “r” de Pearson, es un tipo de coeficiente empleado en estadística descriptiva. Concretamente, se aplica en la estadística descriptiva para el estudio de dos variables. diseñadas matemáticamente para obtener, agrupar, sistematizar y describir y finalmente correlacionar, y todo esto con los datos, y finalmente se utiliza tablas, medidas numéricas o figuras gráficas como apoyo.

La razón del coeficiente de Pearson es el siguiente: Cuanto más intensa sea la concordancia (en sentido directo o inverso) de las posiciones relativas de los datos en las dos variables, el producto del numerador toma mayor valor (en sentido absoluto). Si la concordancia es exacta, el numerador es igual a N (o a $-N$), y el índice toma un valor igual a 1 (o -1).

CAPÍTULO IV

EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Una vez recogida la información a través de los instrumentos indicados y sobre la muestra definida, se hace la explicación por cada variable para comprobar las hipótesis planteadas.

4.1.1. Resultados del primera variable

Tabla N° 04: Formación Ética Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	22,6	22,6	22,6
	Medio	29	46,8	46,8	69,4
	Alto	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

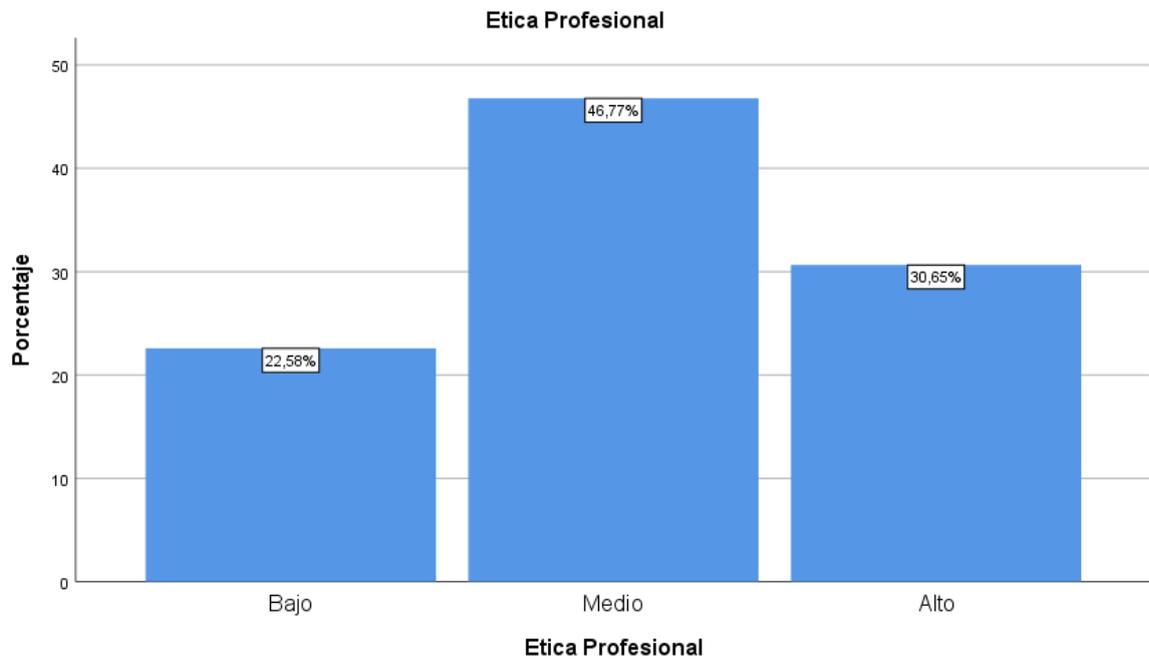


Figura N° 01: Formación Ética Profesional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La formación ética de los docentes se encuentra en un nivel regular, considerándose que 47% se consideran éticos, y en un 31% completamente éticos, esto significa que un 78% de los docentes interiorizaron sus principios éticos, respetan los valores sin necesidad de la existencia de una norma positiva, significa que son muy honrados, ejemplo para la sociedad, esto implica que en ese mismo porcentaje no deberían incurrir en faltas contra normas, leyes éticas. Porque respetan sus propios principios y más aún las impuestas por leyes, como los deberes fundamentales, hacen valer sus derechos, no incurrir en prohibiciones teniendo en cuenta la interiorización de sus propios valores, cabe destacar que los profesores como tales poseen una formación ética de medio a alto, queriendo llegar a la excelencia.

Tabla N° 05: Código de ética de la función pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	e válido	acumulado
Válido	Regular adecuada	45	72,6	72,6	72,6
	Si es adecuada	17	27,4	27,4	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

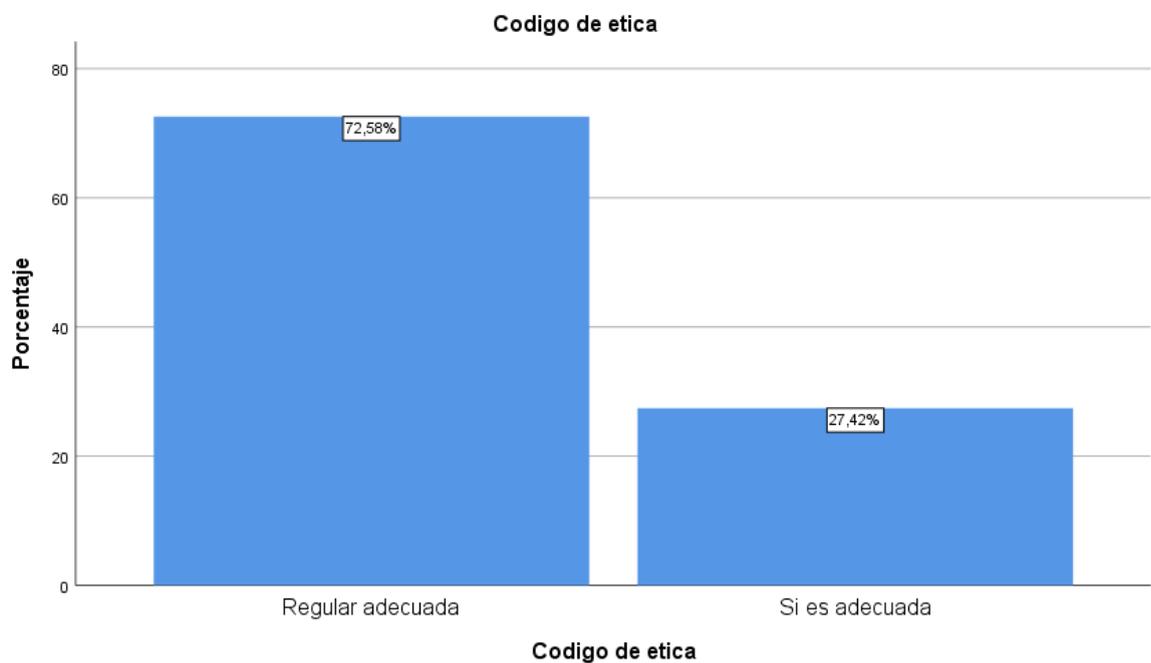


Figura N° 02: Código de ética de la función pública

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la presente figura y tabla se observa que el código de ética de la función pública en un 73% es regular adecuada, debido a que si existen infracciones cometidas por los docentes y estos son llevados a un proceso disciplinario sancionador a través de este código de ética, sin embargo no es totalmente adecuada, debido a que en su gran mayoría no son sancionadas. Por otro lado en un 27% si es adecuada, por tener un caso con resolución sancionatorio. El docente siendo portador de valores y principios no incurre en muchas faltas, esto se refleja que los procesos disciplinarios con la ley 27815, no son de gravedad y es por eso que se quedan en inicio y no ameritan un proceso sancionador.

4.1.1.1. Resultados de la primera dimensión

Tabla N° 06: Principios éticos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	24,2	24,2	24,2
	Medio	28	45,2	45,2	69,4
	Alto	19	30,6	30,6	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

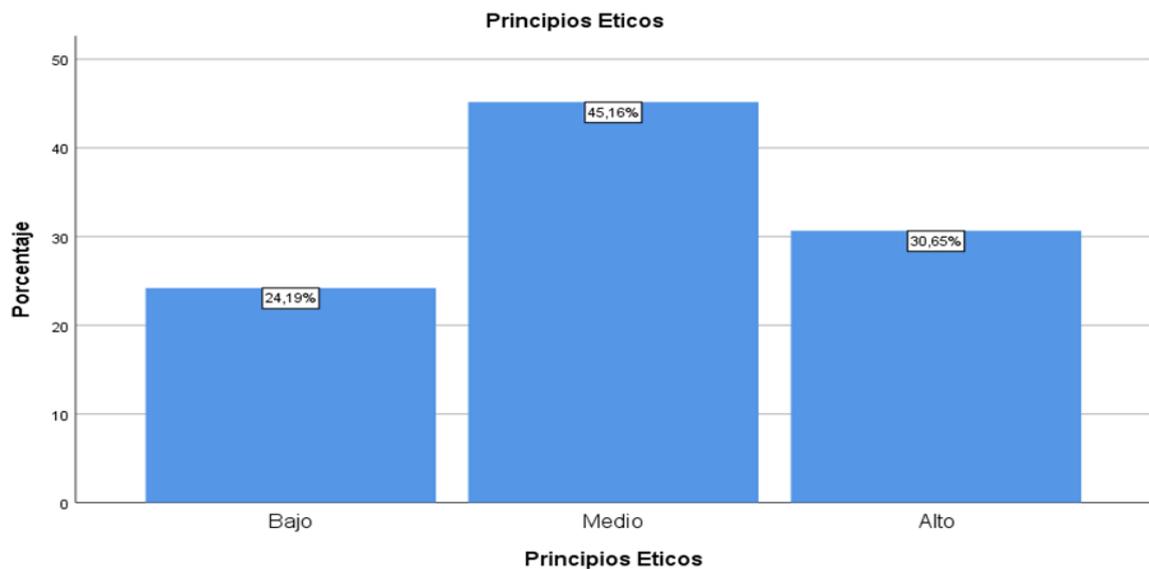


Figura N° 03: Principios éticos

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los profesores en un 31% consideran practicar sus principios, como la veracidad, equidad, el servidor del MINEDU tiene vocación con la comunidad educativa, siendo un ciudadano patriótico y participa activamente en de la patria, estudiando constantemente para estar actualizados y lograr el perfeccionamiento de su especialidad, siendo honestos íntegros en la lucha contra toda forma de la corrupción; esta última es un principio de lucha constante, por otro lado en un 31% practican con plenitud los principios demostrando así fortaleza en actuar y regular para bien su comportamiento y darle importancia a la ética profesional.

4.1.1.2. Resultados de la segunda dimensión

Tabla N° 07:Deberes de los docentes para con los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	19,4	20,7	20,7
	Medio	26	41,9	44,8	65,5
	Alto	20	32,3	34,5	100,0
	Total	58	93,5	100,0	
Perdidos	Sistema	4	6,5		
Total		62	100,0		

Fuente: Elaboración propia

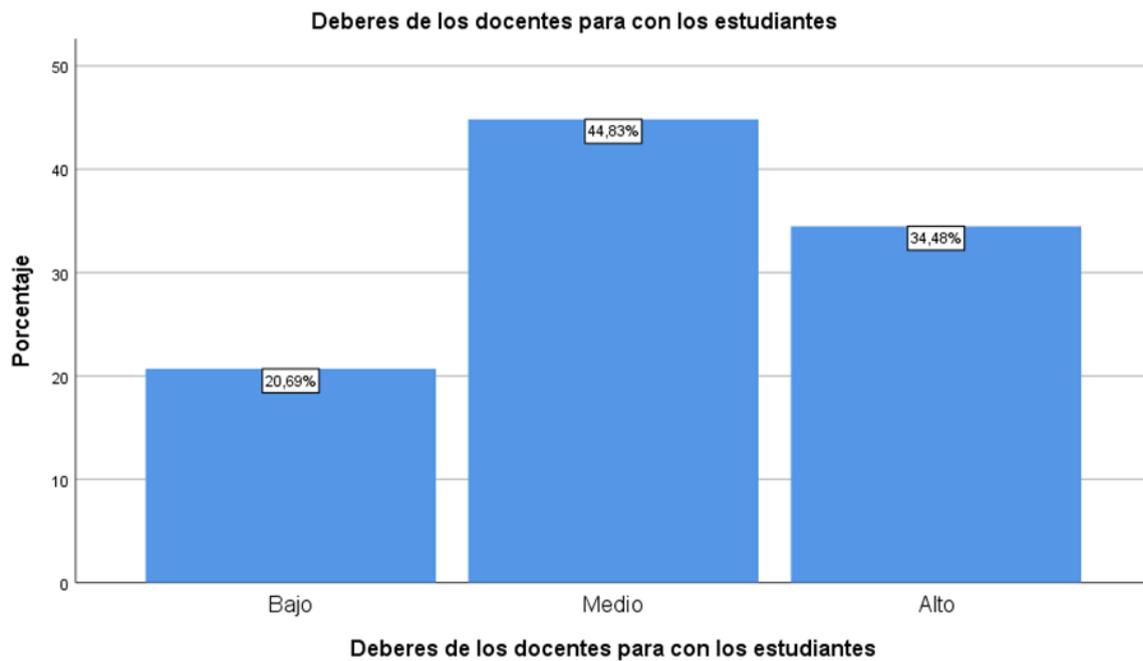


Figura N° 04: Deberes de los docentes con los estudiantes

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En un 45% de docentes cumplen con sus deberes con los estudiantes, por otro lado 34% no incurren en el incumplimiento de los deberes, es decir llevan a cabo una enseñanza de calidad en el ejercicio de derechos y deberes, respetan los derechos universales del niño y adolescentes y así promover conocimientos científicos con respeto y libertad en un clima propicio para el aprendizaje y con disciplina para que los estudiantes logren sus objetivos. solamente en un porcentaje mínimo no cumplen idóneamente sus deberes para con los estudiantes, esto significa que vamos avanzando a una educación de calidad.

4.1.1.3. Resultados de la tercera dimensión

Tabla N° 08: Deberes de idoneidad profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,1	16,1	16,1
	Medio	35	56,5	56,5	72,6
	Alto	17	27,4	27,4	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

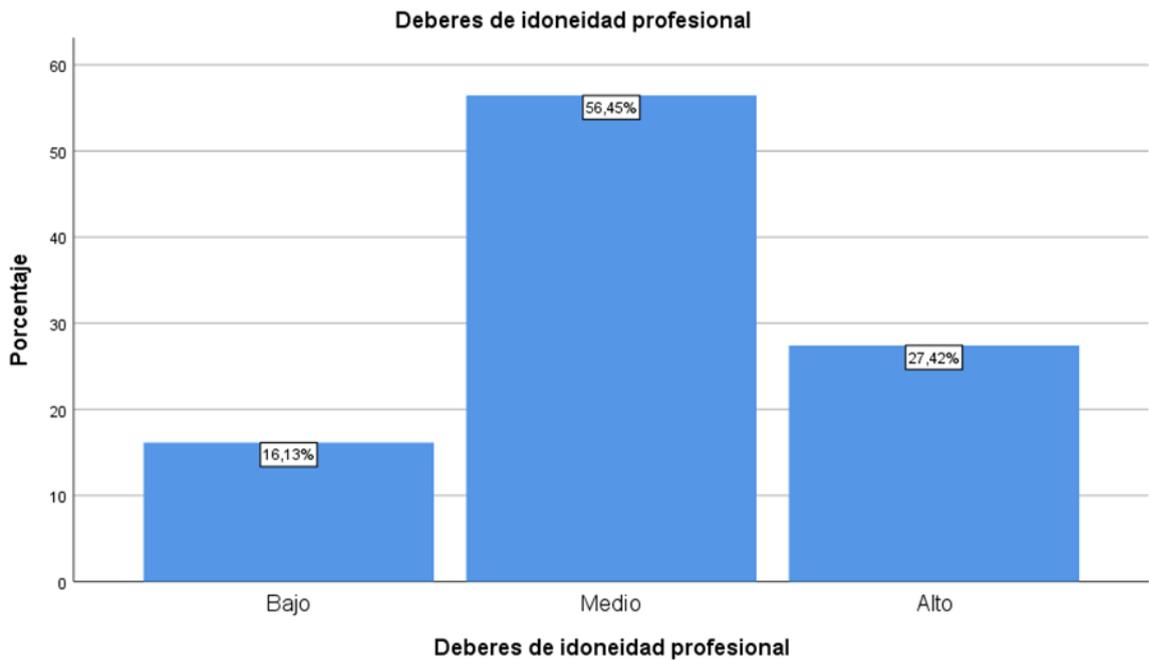


Figura N° 05: Deberes de idoneidad profesional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los deberes de idoneidad de los profesores demuestran dominio de los contenidos disciplinares , metodología pedagógica y didáctica aplicándolos de manera pertinente, 50% ubicándose en el nivel medio, así como también los docentes no practican estos deberes en un 16% , lo que implica que se tienen deficiencias en los deberes de idoneidad profesional desempeñando su cargo con responsabilidad, sin amenazar ni acosar sexualmente a sus colegas y estudiantes, estos deberes se ubican en un nivel medio el 50% y por otro lado se tiene un 16% de docentes incumplen estos deberes, reflejando en ese porcentaje la falta de vocación como docentes con ética y moral, pero vale destacar el otro gran porcentaje que son ejemplo de valores para la comunidad educativa.

4.1.2. Resultados de la segunda variable

4.1.2.1. Resultados de la primera dimensión

Tabla N° 09: Principios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular adecuada	56	90,3	90,3	90,3
	Si es adecuada	6	9,7	9,7	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

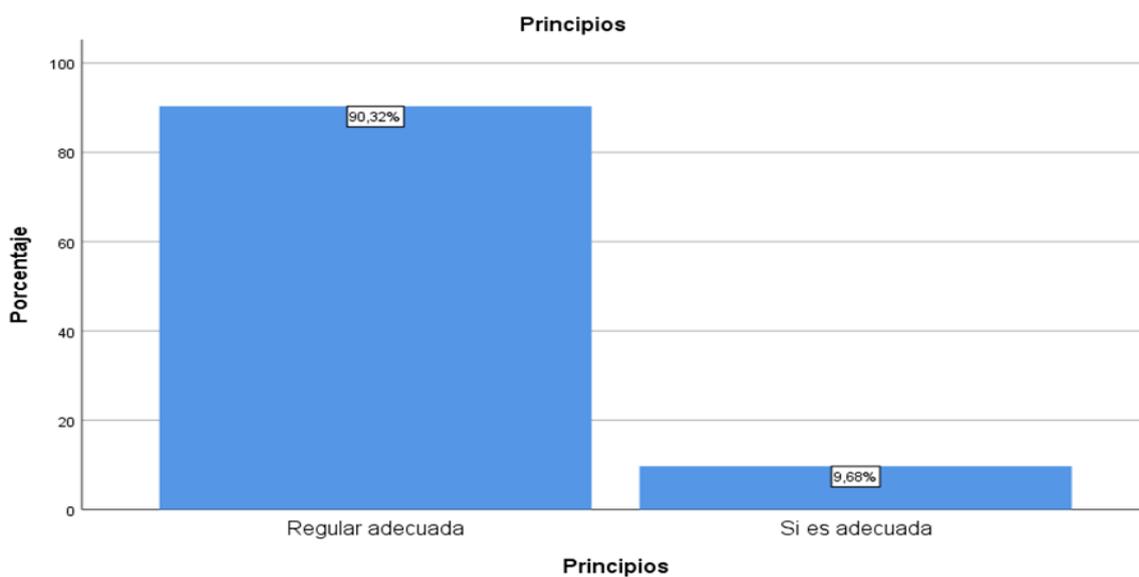


Figura N° 06: Principios

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El principio con mayor incidencia que se incumple es el de eficiencia, esto relacionado a las faltas injustificadas, por parte de los docentes, siguiéndole el principio de probidad, pero ninguno de estos fueron sancionados se quedaron en inicio indicando no ameritar un proceso disciplinario, y los demás principios no se incurrieron en ninguno, esto también debido a la pandemia, no se tuvo casos, ya que los principios de idoneidad el docente estuvo constantemente capacitándose, y practica la veracidad y lo mas importante la justicia y equidad, de acuerdo a la figura y tabla conlleva afirmar que el código se está aplicando de modo regular, porque no se sigue el proceso sancionador, quedándose en inicio con un informe de precalificación. Teniendo solamente un caso respecto a la eficiencia que hasta la actualidad se encuentra en proceso, con muchas probabilidades de archivarse.

4.1.2.2. Resultados de la segunda dimensión

Tabla N° 10: Deberes

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular adecuada	54	87,1	87,1	87,1
	Si es adecuada	8	12,9	12,9	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

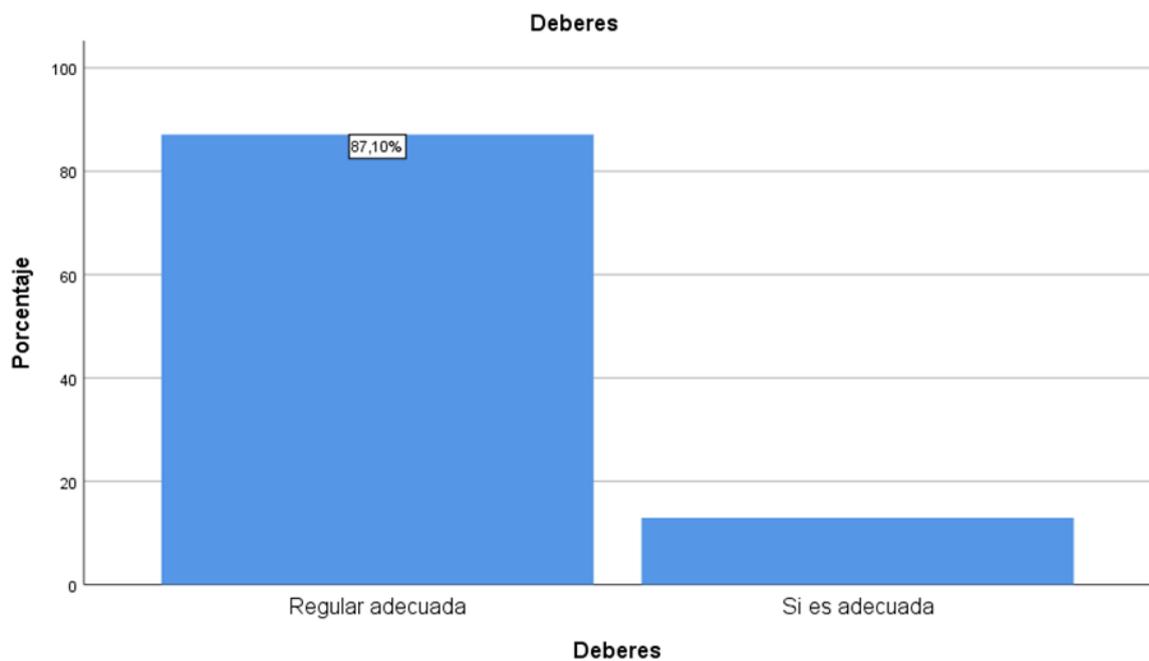


Figura N°07: Deberes

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los docentes actúan con imparcialidad económica, política o de cualquier otra índole, transparencia guardando información a su cargo, pero se tiene 4 procesos sobre el deber neutralidad, en estado de proceso y 2 respecto la transparencia, esto se quedó en inicio, y culminando el proceso, debido a que no requería ningún proceso y se devolvió a la misma institución, siendo así que ninguno de estos casos llegó sancionarse, esto conlleva a que en un 87% se afirma que el código de ética es regular adecuada, faltandoles algunos aspectos de mejora para su eficiencia absoluta, y respecto a los demás deberes se entiende que cumplen en su 100% como en el ejercicio de la docencia ni adoptar represalias, coacciones a otro de sus colegas, tampoco abusan de su cargo de coordinadores, encargaturas, etc, protegiendo los bienes del Estado en su aprovechamiento, con responsabilidad en sus funciones y de pleno respeto a su función.

4.1.2.3. Resultados de la tercera dimensión

Tabla N° 11: Prohibiciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular adecuada	45	72,6	72,6	72,6
	Si es adecuada	17	27,4	27,4	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

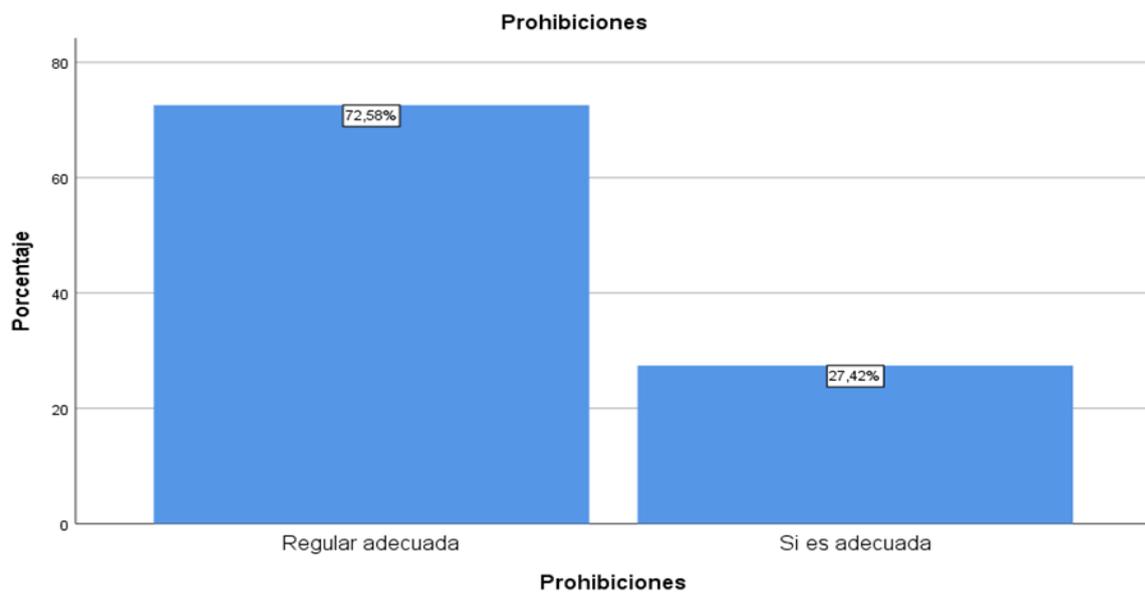


Figura N° 08: Prohibiciones

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los expedientes el único caso con sanción es del acoso sexual de parte de un docente hacia su estudiante afectando la dignidad de la señorita menor, siendo este docente sancionado. En esta misma prohibición se tienen seis casos en proceso. Por situaciones económicas los docentes mantienen conflictos personales, en el cumplimiento de sus deberes, obteniendo ventajas indebidas para sí mismos, estos casos se tienen 2 en inicio por falta de pruebas se derivó a la misma entidad y no continuando estos dos procesos. Respecto a la prohibición de realizar actividad de política o proselitismo se tienen dos procesos en inicio y también, secretaría técnica en su fundamento indicó que no amerita un proceso sancionador, por otro lado cabe afirmar que los docentes no hacen mal uso de una información privilegiada a su cargo. De esta manera se llega a la conclusión de que en un 73% es adecuada regular el código de ética y adecuada el 27% por la misma razón de existir un caso con sanción.

4.2. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS POR OBJETIVOS

4.2.1. Resultados del objetivo general

Tabla N° 12: Correlaciones Entre la formación ética profesional y Código de la Función Pública

		Ética	
		Profesional	Código de ética
Ética Profesional	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62

Código de ética	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Cuando $0 < r < 0.20$ Existe correlación no significativa.

Cuando $0.20 < r < 0.40$ Existe una correlación baja.

Cuando $0.40 < r < 0.70$ Existe correlación significativa.

Cuando $0.70 < r < 1.00$ Existe un alto grado de asociación.

En el presente estudio se presenta moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mayor es la ética profesional mejor se aplica el código de ética.

Cuando el coeficiente r de Pearson se eleva al cuadrado (r^2), el resultado indica la varianza de factores comunes, esto es, el porcentaje de la variación de una variable debido a la variación de la otra variable y viceversa, por lo tanto la correlación entre la ética profesional y el código de ética es de 0,358; es decir, la aplicación del código de ética que presentan los docentes de la UGEL Puno, explica el 35.8% de la variación de la ética profesional en los mismos.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = 0.598$$

$$n = 62$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre las variables formación ética profesional y el código de ética de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el 2019-2021.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre las variables formación ética profesional y el código de ética de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el 2019-2021.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una "T _{α} " con n-2 grados de libertad

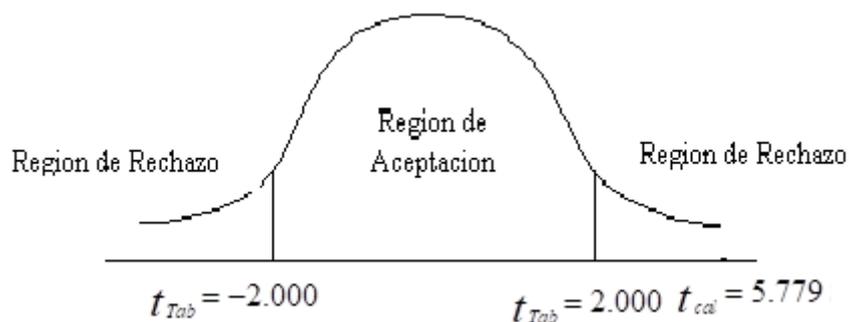
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.598 \sqrt{\frac{62-2}{1-0.598^2}}$$

$$t_{cal} = 5.779$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 5.779$ esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

5. Conclusión: Como se aprecia en los datos, cae en la región de rechazo, lo que significa que la ética profesional se relaciona directamente y significativamente con la aplicación del código de ética en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno en el 2019-2021. A un nivel de significancia del 5%.

4.2.2. Resultados del objetivo específico 1

Tabla N° 13: Relación entre la ética profesional y los principios de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno

		Ética	
		Profesional	Principios
Ética Profesional	Correlación de Pearson	1	,482**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
Principios	Correlación de Pearson	,482**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En el presente estudio se presenta moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mayor es la ética profesional mejor se aplica los principios de ética y no se infringen en alguno de ellos.

La correlación entre la ética profesional y los principios de ética es de 0,232; es decir, la aplicación de los principios de ética que presentan los docentes de la UGEL Puno, explica el 23.2% de la variación de la ética profesional en los mismos.

Datos:

$$r = 0.482$$

$$n = 62$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre las variables formación ética profesional y los principios de ética de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el 2019-2021.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre las variables formación ética profesional y los principios de ética de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el año 2019-2021.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una " T_α " con $n-2$ grados de libertad

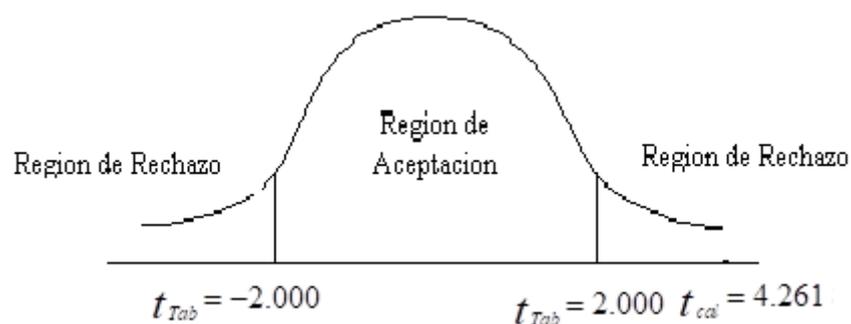
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.482 \sqrt{\frac{62-2}{1-0.482^2}}$$

$$t_{cal} = 4.261$$

4. Regla de Decisión.



Como la , $t_{cal} = 4.261$ esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- 5. Conclusión:** Como se aprecia en los datos, cae en la región de rechazo, lo que significa que la ética profesional se relaciona directamente y significativamente con los principios de ética en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno en el 2019-2021. A un nivel de significancia del 5%.

4.2.3. Resultados del objetivo específico 2

Tabla N° 14: Relación entre la ética profesional y los deberes de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno

Correlaciones

		Ética	
		Profesional	Deberes
Ética Profesional	Correlación de Pearson	1	,525**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
Deberes	Correlación de Pearson	,525**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En el presente estudio se presenta moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mayor es la ética profesional , no incurren en faltas contra los deberes.

La correlación entre la ética profesional y los deberes de ética es de 0,276; es decir, la aplicación de los deberes de ética que presentan los docentes de la UGEL Puno, explica el 27.6% de la variación de la ética profesional en los mismos.

Datos:

$$r = 0.525$$

$$n = 62$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:**1. Hipótesis**

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre las variables formación ética profesional y los deberes de ética de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el 2019-2021.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alternativa (H_a): Existe relación significativa entre las variables formación ética profesional y los deberes de ética de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el año 2019-2021.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “ T_a ” con $n-2$ grados de libertad

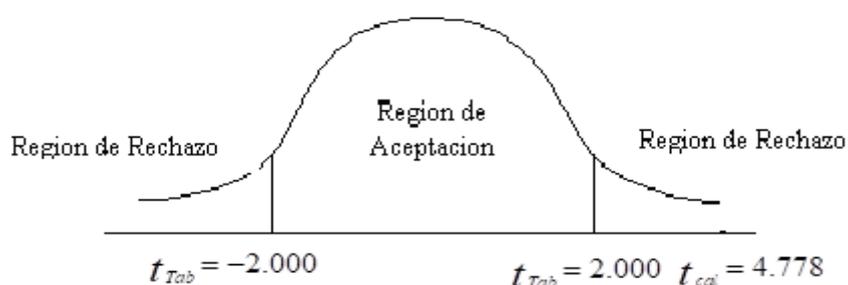
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.525 \sqrt{\frac{62-2}{1-0.525^2}}$$

$$t_{cal} = 4.778$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 5.855$ cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la Hipótesis alterna.

5. Conclusión: Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 4.778$ cae en la región de rechazo, lo que significa que la ética profesional se relaciona directamente y significativamente con los deberes de ética en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno en el 2019-2021. A un nivel de significancia del 5%.

4.2.4. Resultados del objetivo específico 3

Tabla N° 15: Relación entre la ética profesional y las prohibiciones de ética de la función pública de los docentes.

Correlaciones

		Ética Profesional	Prohibiciones
Ética Profesional	Correlación de Pearson	1	,603**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
Prohibiciones	Correlación de Pearson	,603**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En el presente estudio se presenta moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mayor es la ética profesional mejor es las prohibiciones de ética.

La correlación entre la ética profesional y los deberes de ética es de 0,364; es decir, la aplicación de las prohibiciones de ética que presentan los docentes de la UGEL Puno, explica el 36.4% de la variación de la ética profesional en los mismos.

Datos:

$$r = 0.603$$

$$n = 62$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre las variables formación ética profesional y las prohibiciones de ética de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el 2019-2021.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre las variables formación ética profesional y las prohibiciones de ética de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el 2019-2021.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una "T _{α} " con n-2 grados de libertad

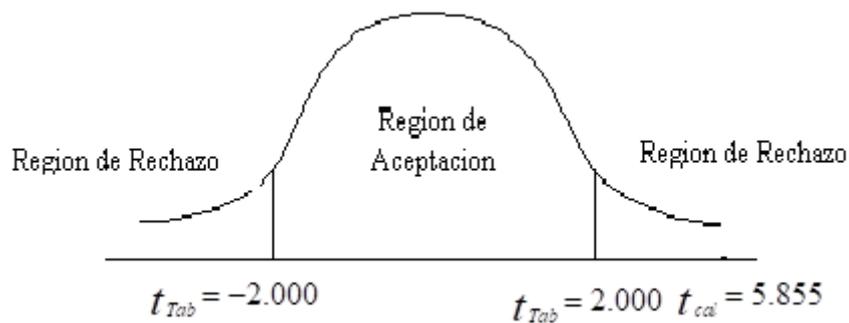
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.603 \sqrt{\frac{62-2}{1-0.603^2}}$$

$$t_{cal} = 5.855$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 5.855$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- 5. Conclusión:** Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 5.855$ cae en la región de rechazo, lo que significa que la ética profesional se relaciona directamente y significativamente con las prohibiciones de ética en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno en el 2019-2021. A un nivel de significancia del 5%.

4.3. DISCUSIÓN

FORMACIÓN ÉTICA PROFESIONAL

Hirsch(2011) respecto a los deberes en su artículo llega a los resultados que los deberes que incumplen y son cuestionados la falta de formación de los profesores, la falta de preparación de las clases, el descuido de las tutorías y las faltas de respeto y discriminación hacia los alumnos. Por otro lado se tiene Aguilar (2020) más por el contrario llegó a los resultados que los docentes le dan un a importancia de alto grado, que significa que cumplen con sus deberes siendo docentes universitarios, y afirma también que su formación profesional esa la correcta , así como las estrategias y valores que deben caracterizar al profesional. Esto significa que los docentes universitarios tienen un alto grado de formación ética profesional y a pesar de ello se debe de seguir fortaleciendo las conductas, su desempeño laboral con los estudiantes, de esta manera

estos profesionales futuros que son sus estudiantes lograrán competencias como las de trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y no olvidar de socializar con la sociedad y organizarse.

En nuestro presente estudio se llegó a una conclusión de que efectivamente cumplen con sus deberes éticos, pero no en su 100% y tampoco está en decadencia, se encuentra en un punto medio, lo cual significa que no se está de acuerdo con ninguno de estos autores, ya que ambos mencionan un extremo. Aunque se debe de conseguir que los docentes mantengan un alto grado de formación ética profesional, así como menciona López(2019) que la formación ética del profesional es un elemento que representa esencial de la integralidad y la calidad de un profesional efectivamente apto para enfrentar y resolver las demandas y los retos de la actualidad, a la vez que el docente que lo forme debe poseer una ética profesional que lo distinga como profesional de la educación, estando de acuerdo con este autor, lo indispensable y elemental es que los docentes deben de poseer una formación ética integral y de calidad, lo cual según nuestro estudio está en proceso.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Chumbe; Rojas, Donayre Tafur, (2020) en su investigación resalta que el conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad, muestran muy por debajo de otros países la falta de conocimiento de este código respecto a sus principios, deberes y prohibiciones, esto indica que los problemas de ética están latentes así como llegó a estos resultados; lo más resaltante son los gobernados de la región que estaban inmersos en investigaciones por actos de corrupción en estos últimos años; un total de cinco alcaldes pasaron en tan solo cuatro años, por motivo de actos de corrupción y por ello fueron vacados, sin culminar

su periodo, con esto se concuerda la falta de consciencia de principios, ética y moral muy al margen de desconocer las leyes, en parte se está de acuerdo con este autor, pero se encuentra una diferencia de que los docentes si practican la ética profesional y por ende no se tiene infracciones graves, como los resultados al que llegó los autores mencionados; Porque considera que los principios la ética existe una absoluta vulneración al código ético de la función pública; ya que un 73% de trabajadores de la municipalidad sobre el conocimiento del código de ética se encuentra en una situación de escaso conocimiento y preocupantes y un preocupante, sin ningún tipo de conocimiento sobre esta ley, esto de acuerdo al nivel profesional, quienes mas desconocen son los trabajadores de limpieza y en un porcentaje moderado de conocimiento se tiene a los profesionales, pero aún así incurren en faltas, esto sería por la falta de concientización de cada uno sobre sus propios principios.

siendo los funcionarios públicos y trabajadores administrativos los que tienen mayor conocimiento en relación a los trabajadores de limpieza y vigilancia, aunque las cifras, estando conforme con ello, porque se puede afirmar que de cada gremio existen funcionarios que incurren en el incumplimiento de sus deberes.

Los resultados a los que consideró el autor Meza(2019) con referencia a la aplicación de la ley N°2781; un 77 % considerando que existe una aplicación muy alta muy alta y con referencia a prohibiciones éticas del servidor público considera que se aplica en un 50%, por lo tanto no estamos de acuerdo ya que nuestro estudio llegó a la conclusión que el código de ética de la función Pública se aplica de manera regular, en las tres dimensiones, no se tuvo ningún porcentaje respecto a muy adecuada.

RELACIÓN DE LAS VARIABLES FORMACIÓN ÉTICA PROFESIONAL Y EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Así de esa manera siguiendo con el anterior autor, respecto a la relación de sus variables llegó a la conclusión de que no existe relación alguna porque los servidores desconocen esta ley, esto significa que los conocimientos que poseen no influye para nada en la aplicación del código de ética; pero en nuestro estudio no siendo la misma investigación 'pero cierta similitud, se puede afirmar que la ética profesional si tiene relación moderada con el código de ética de la función pública, a la vez que tampoco existe una relación alta, lo cual implica que se debe de seguir investigando para concientizar la ética profesional y su cumplimiento.

Un Análisis de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Por lo que se llegó a las siguientes resultados respecto a nuestra segunda variable de este estudio se tiene que 67.75%, de los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y están fortaleciendo su principios pero en su se ubica en un alto nivel con un 50%, esto quiere decir que los trabajadores del hospital cumplen íntegramente todos los deberes, principios y prohibiciones de la ley 27815, así como también respecto a su competencias como trabajadores de salud son muy éticos y morales.

Relacionado una comparación de población se puede afirmar que los trabajadores municipales tienen un cumplimiento bajo, por ende carecen de falta de ética, por otro lado en nuestro estudio con los profesores se afirma que poseen de un cumplimiento moderado esto significa que son regulares en su ética profesional y finalmente los trabajadores de salud(Médicos, enfermeras, etc) son los más éticos no vulnerando la ley 27815.

Se discrepa en la relación de las dos variables, siendo que nuestra investigación llegó a la conclusión que existe un grado de relación moderada en cambio Risalve y Taipe(2018) en sus variables el código de ética y la responsabilidad social tienen un grado de significancia alto en un 95% se relaciona positivamente.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe un grado de correlación positiva entre las variables formación ética profesional y el código de ética de la función pública, esto indica que es decir mientras mayor es la ética profesional no existen casos de faltas contra el código de ética de la función ética, lo cual indica que los docentes son conscientes de sus deberes, valores que poseen y buscan fortalecer sus principios, sus conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión al cumplimiento regular del código de ética de la función pública.

SEGUNDA: Se identifica que la formación profesional en su dimensión de principios, los docentes poseen un formación media a alta, por tal motivo no incurren en faltas de los mismos, por ello cae en la región de rechazo, lo que significa que la ética profesional se relaciona directamente con los principios de ética en docentes a un nivel de significancia del 5%, moderada, lo cual indica que los docentes son conscientes de los principios que poseen y buscan fortalecer estos mismos cumpliendo con la deontología profesional.

TERCERA: La ética profesional en su dimensión deberes cae en la región de rechazo, lo que significa que se relaciona directamente y significativamente con los deberes de ética en los docentes a un nivel de significancia del 5%, indica

que los docentes tienen fortalecido sus deberes moderadamente, así como todavía existe la preocupación de niveles bajos en un 20% falta de práctica de los deberes, siendo esta la razón para no existir una relación de significancia alta.

CUARTA: La ética profesional en su tercera dimensión cae en la región de rechazo, lo que significa que la ética profesional se relaciona directamente y significativamente en un nivel de significancia del 5%. con las prohibiciones de ética de la función pública, siendo así, los docentes cumplen con sus deberes moderadamente y siguen fortaleciendo sus deberes de idoneidad y para con sus estudiantes para no incurrir en ninguna prohibición.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: La ética siempre debe estar por encima de la Ley lo que hoy se ha perdido, el funcionario de hoy piensa que por que la ley lo permite puede hacer lo que quiera, ante el primer indicio de irregularidad, corrupción o conflicto de intereses el funcionario se apartaba del caso, hasta que resuelva su situación. Primando el interés institucional antes que el interés personal.

SEGUNDA: Encaminar a que los docentes en un 100% logren consolidar y fortalecer sus principios, deberes fundamentales, para con los estudiantes y con la sociedad en general, ya que ellos son el pilar de la educación y ejemplo , y así brindar una educación de calidad, porque la calidad no solo con competencias sino también actitudes y valores, los cuales se está perdiendo.

TERCERA: Estudiar la ética profesional desde otra perspectiva, como la opinión de los propios estudiantes, para tener claridad y objetividad con la mismas encuestas realizadas a los docentes, para conocer si los resultados son similares o es diferente para la profundidad de la variable ética profesional.

CUARTA: Tomar conciencia de la inmensa responsabilidad como docentes, por tener la formación académica de seres humanos y futuros profesionales y comenzar

a valorizar en el desarrollo de su función como docentes para fomentar su autonomía y en caso de equivocarse hacerse responsables de sus actos si están en contra de la leyes en general y sus propios principios.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvites, J.(2018).*El Código de Ética de la Función Pública y la Mejora de la Gestión Pública de la Sede Central del Gobierno Regional de Apurímac 2018*. Para obtener el grado académico de maestro en gestión pública. Universidad César Vallejo,Lima-Perú. Repositorio.
- Azmitia,J.(2000).*La ética Profesional del docente en el nivel medio del departamento de Jutiapa*. Para optar el título profesional de licenciado en educación. Universidad de San Carlos de Guatemala. Repositorio.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8058/EDMtachge.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beauchamp, T. & Childres, J.(2001).*Principles of biomedical Ethics*. University of New England Library. (5ª ed.). Nueva York: Oxford University Press.
- Cabrera, R. (2016). *Control ético y profesional de las profesiones liberales: Diagnóstico a la norma jurídica vigente*. Para optar el grado de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago, Chile. Repositorio.
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139682/Control-%C3%A9tico-y-profesional-de-las-profesiones-liberales.pdf?sequence=1>
- Casafranca,A.(03 de octubre del 2020). Estos son los 11 principios de la potestad sancionadora que no podemos desconocer. *Lp pasión por el derecho*. Lima-Perú.
- Carhuavilca, D.,Sanchez, A., Hidalgo,N.,Gutierrez,C., Villacorta, M., Garboza, J. y Ontón, k.(02 de enero del 2021).Perú: Percepción ciudadana gobernabilidad,

democracia y confianza en las instituciones, semestre: octubre 2019-marzo 2020. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Lima-Perú.

Colette, B.(2019). *Aproximaciones a la forma de pensar del servidor público peruano, diagnosticado de perfiles éticos en una muestra de entidades del sector público.Derrumbando y confirmando mitos. ¿Qué perfiles éticos se podrían empezar a caracterizar a partir de la influencia de los regímenes laborales vigentes?*. Para optar el grado académico de magíster en ciencia política con mención en gestión pública. Universidad Pontificia Católica del Perú.Repositorio. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16627>

Consejo Nacional Ordinario(25 de noviembre del 2017). Código de Ética y deontología profesional. Lima-Perú.

Congreso de la República del Perú (26 de enero del 2017). Decreto Supremo N° 002-2017-JUS. *Diario Oficial el Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legisl-decreto-supremo-n-002-2017-jus-1479011-1>

Congreso de la República (2005, 14 de abril). Decreto Supremo N° 017-93-JUS. *Diario oficial El peruano*. Lima,Perú.

Congreso de la República (25 de noviembre del 2012). Ley de la reforma magisterial. *Diario oficial El peruano*. Lima,Perú.

Congreso de la República. (2017, 26 de enero). Reglamento del Decreto Legislativo N° 1265 que crea el registro de abogados sancionados. *Diario oficial el Peruano*. Lima-Perú.

Congreso de la República (2012, 14 de abril). Resolución de presidencia de la junta de decanos N°001-JGAP. *Diario Oficial el Peruano*. Lima-Perú.

Congreso de la República (25 de enero del 2019). Texto único ordenado de la ley 274444 ley de procedimiento administrativo administrativo general. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. *Diario Oficial el Peruano*. Lima-Perú.

Díaz, P. (2014). *La función Social del Abogado*. Para optar el título profesional de abogada. Universidad Pontificia ICADE Comillas-Madrid. Repositorio. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/541/TFG000492.pdf?sequence=1>

Fernández, C. (2017). *Factores de la conducta antiética en los abogados hábiles del ilustre colegio de abogados de Huánuco, 2014 – 2016*. Para optar el título profesional de abogada. Universidad de Huánuco-Perú. Repositorio. <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/820/TESIS%20-%20CAROLINA%20DANITZA%20FERNANDEZ%20RIVERA%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, H. (2018). *Análisis de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018* Para obtener el grado académico de maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Lima-Perú. Repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32890>

Gallardo, Y. (2019). ¿Es la ética jurídica un elemento de la identidad profesional del abogado? Los estudiantes opinan. *Dikaion*, 28(2), 284-309. <https://doi.org/10.5294/dika.2019.28.2.3>

Goldstein, L. (2002). Precedentes en la ley. Clarendon Press, Oxford. vol. (21), pp. 155-182.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: edit. McGraw Hill Interamericana. Sexta edición. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Hernández, p., Guacheta, J., Paredes, H. y Reyes, E. (2020) Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de Sanciones ¿La pérdida de su vocación preventiva?. *EL ÁGORA USB*. Vol(20), p.66-81

Hirsch, A. (2011), Dilemas, tensiones y contradicciones en la conducta ética de los profesores. *Sinéctica*. vol(37). pp.1-16. pp.15-24.

Janampia, A. y Chanjan, R. (02 de febrero del 2021). La percepción de la corrupción en el Perú en los últimos años. Revista IDEHPUCP. Lima-Perú.

López, R. (2019). Ética profesional en la formación universitaria. *Perfiles Educativos*. Vol(35). núm 142.

Pacompia, A. (2019). *Alcances y limitaciones del código de ética en la función pública y su reglamento, como mecanismo de prevención de corrupción de funcionarios*. Para optar el título profesional de abogado. Universidad Nacional del Altiplano de Puno-Perú. Repositorio. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13112>

Ramos, G. y López, A. (2019). *Formación ética del profesional y ética profesional del docente*. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*. Vol 45 .P. 185-199. DOI DOI: 10.4067/S0718-07052019000300185. extraído de

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052019000300185&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- Risalve, Y. y Taípe, O. (2018). *La ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la municipalidad provincial de Huancavelica-año 2015*. Para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Nacional de Huancavelica-Perú. Repositorio. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2066>
- Martínez, A., Cegarra, J. y Rubio, J. (2012). Aprendizaje basado en competencias; una propuesta para la autoevaluación del docente. *Revista del currículum y formación del profesorado*. Vol(16), núm.2. pp. 325-338.
- Martínez, E. (2010). *Ética profesional de los profesores*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer, SA.
- Martínez, J., Palacios, G. y Juárez, L. (2020). Diseño y validación del instrumento "enfoque directivo en la gestión para resultados en la sociedad del conocimiento. *ESPACIOS*. vol(41), p.13.
- Mateo, L. (2010). Connotaciones sociales de la profesión del maestro. *Temas para la educación*, (11). Noviembre. Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía.
- Mejía, E., Ñäupa, H., Novoa, E., y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Lima, Perú: Centro de producción editorial e imprenta de la UNMSM.
- Meza, Y. (2019). *Conocimiento y aplicación de la ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019*. Tesis para obtener el título profesional de abogada

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
Chachapoyas-Perú.

Repositorio.<http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2049>

Morón, J. (2019). *Comentarios a la Ley del procedimiento administrativo general. Nuevo texto único ordenado de la Ley N° 27444 (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS)*. Tomo I. Décima Edición. Lima, Gaceta Jurídica.

Murillo, I. (2015). *La necesidad del estudio de los principios deontológicos en la enseñanza del derecho y su aplicación en el ejercicio profesional*. Para optar el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Liberia-Costa Rica. Repositorio.

<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/2911/1/38512.pdf>

Pérez, G. (2004). *Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural. Aplicaciones Prácticas*. Madrid: Narcea.

Resolución Ministerial N° 549-MINEDU(12 de octubre,2018). Código de Ética del colegiado de profesores. *El peruano*. Lima.Perú.

Sapag, M.(2008). El principio de proporcionalidad y razonabilidad como límite constitucional de poder al Estado: un estudio comparado. *Dikaion*, .vol. 17, p. 180.

Tejada, A.(2019). *La falta de atención al principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador vulnera la facultad sancionadora de las instituciones públicas*. Para optar el grado académico de maestría en derecho del trabajo. Universidad San Martín de Porres de Lima-Perú. Repositorio.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5304/tejada_man.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tallinama, J. (2017). *La formación en las facultades de derecho y su relación con el cumplimiento de los deberes deontológicos en la práctica de la abogacía*. Para optar el grado de maestro en derecho en mención en Derecho Empresarial. Universidad WIENER del Perú. Repositorio institucional. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/546/Maestro%20-%20Tanillama%20Loayza%20Jorge%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villena, A. y Rojas, N. (2018). *Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la municipalidad distrital de Huayllay, Pasco-2017*. Para optar el título profesional de Administración. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco-Perú. Repositorio. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/616>

Zeledón, M. y Aguilar, O. (2020). *Ética y docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos. Docencia universitaria. Vol(14).pp 2224-2316. DOI. 10.19083/ridu.2020.1201.*
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/1201>

ANEXOS

ANEXOS N°01: CUESTIONARIO

- 1.1 ENTIDAD:
- 1.2 EDAD:
- 1.3 PROFESIÓN: SI TUVIERA DOS PROFESIONES TAMBIÉN MENCIONAR:....
- 1.4 FORMACIÓN DE POSGRADO:.....
- 1.5 TIEMPO DE SERVICIO:.....

El objetivo de este instrumento tiene por objetivo recabar información sobre la formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la UGEL puno en el 2019-2021. Estimado docente responda las siguientes preguntas con mucha sinceridad y apoye esta investigación.

Instrucciones: De las siguientes, elija de a acuerdo si considera el nivel de cumplimiento. Marque con una equis (x)
A.Nunca (1) **B.** A veces (2) **C.** Pocas veces (3) **D.** Casi siempre (4) **E.** Siempre (5)

PRINCIPIOS ÉTICOS	Nivel de cumplimiento				
	1	2	3	4	5
Tiene vocación de servicio				x	
Respeto el Estado de Derecho					
Cumple con su esencia del deber profesional de docente					
Actúa con observancia de los valores : lealtad, veracidad,honradez,eficacia; así como del honor y dignidad propios de un educador.					
Cumple con lo establecido en la constitución , las leyes y las normas internas de su institución.					
Inspira con su desempeño. confianza y el respeto de la ciudadanía hacia su profesión.					
Educa sobre la base del desarrollo de la ciencia, las humanidades, la tecnología y la trascendencia.					
Práctica la puntualidad en el cumplimineto de sus actividades profesionales					
Mantiene el debido respeto con tus colegas y demás miembros de tu comunidad educativa..					

Práctica la solidaridad entre los miembros de la orden, de otros órdenes profesionales y con los trabajadores de la educación.					
Promueve una educación cívica, patriótica y democrática, desarrollando la formación ciudadana, en búsqueda de la justicia.					
Promueve la educación ambiental, contribuyendo a la sostenibilidad, como responsabilidad					
Promueve la educación cultural y deportiva, defendiendo y valorando nuestro patrimonio pluricultural y fomentando el uso de las lenguas.					
Promueve una educación ética y moral en la lucha por una sociedad libre de corrupción.					
Cumple oportuna y eficientemente los demás deberes y obligaciones					
DEBERES DE LOS DOCENTES PARA CON SUS ESTUDIANTES					
Promover en los estudiantes un conocimiento científico de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, con respeto a su libertad de conciencia y religión.					
Optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad, promoviendo en los estudiantes el ejercicio consciente de sus deberes y derechos, en su contexto					
Crear un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y el respeto a la diversidad, sustentadas en una disciplina					
Ejercer la profesión con respeto a los derechos humanos y del niño, universalmente					
Promover en los estudiantes el paradigma de la disciplina como el respeto a la organización para obtener objetivos.					
DEBERES DE IDONEIDAD PROFESIONAL	Nivel de cumplimiento				
	1	2	3	4	5
Demostrar dominio de los contenidos disciplinares y de los conocimientos pedagógicos pertinentes para la enseñanza y aprendizaje.					
Planificar, ejecutar y evaluar los logros de la programación curricular, considerando las necesidades de los estudiantes, y el contexto social y cultural, asumiendo con responsabilidad la gestión de los procesos pedagógicos					
Desempeñar su cargo con responsabilidad profesional, cumpliendo las normas correspondientes de la institución en la que labora.					
Evita ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros trabajadores o subordinados					

Desarrolla su autocultivación cultural, profesional y académica.					
--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 02: FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

DATOS GENERALES							
	NIVEL						
	AÑO						
	ESTADO DEL PROCESO VALOR ASIGNADO	0.Ningún caso 1.Archivado 2.En inicio(con informe de precalificación 3.En proceso 4.Con sanción					
CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA							
			0	1	2	3	4
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS					
PRINCIPIOS	PROBIDAD	Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y	x	x	3x	1x	x

		desechando todo provecho o ventaja personal					
	EFICIENCIA	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	x		3x	1x	
	IDONEIDAD	El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.					
	VERACIDAD	Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos					

	LEALTAD Y OBEDIENCIA	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente	x				
	JUSTICIA Y EQUIDAD	Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.		1x	3x		
	LEALTAD AL ESTADO DE DERECHO	El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de					

		Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.					
DEBERES	NEUTRALIDAD	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.	x	x	4x	2x	x
	TRANSPARENCIA	Guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que			2x	2x	

		le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.					
EJERCICIO ADECUADO DEL CARGO	Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.	x	x	1x	x	x	
USO ADECUADO DE LOS BIENES DEL ESTADO	Protege y conserva los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que			4x	3x		

		otros empleen los bienes del Estado para fines particulares					
	RESPONSABILIDAD	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.		1x	2x		
PROHIBICIONES	MANTENER INTERÉSESE DE CONFLICTO	Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.	x	x	6x	10x	
	OBTENER VENTAJAS INDEBIDAS	Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de			2x		

		su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.					
	REALIZAR ACTIVIDAD DE PROSELITISMO Y POLÍTICA	Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.			2x		
	HACER MAL USO DE LA INFORMACIÓN PRIVILEGIADA	Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de					

		dicha información para el beneficio de algún interés.					
	PRESIONAR Y AMENAZAR /ACOSAR	Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.			6x	2x	1x

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 03: Matriz de Consistencia

LA FORMACIÓN ÉTICA PROFESIONAL Y EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LOS DOCENTES DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE PUNO EN EL AÑO 2019-2021.			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CONCLUSIONES
¿Cuál es el grado de relación que existe entre la formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el año 2019-2021?	Determinar el grado de relación entre formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el año 2019-2021.	Existe relación significativa entre las variables formación ética profesional y el código de ética de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno en el año 2019-2021.	Existe un grado de correlación positiva entre las variables formación ética profesional y el código de ética de la función pública, esto indica que es decir mientras mayor es la ética profesional no existen casos de faltas contra el código de ética de la función ética, 05 %; lo cual indica que los docentes son

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	CONCLUSIONES ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> ●¿Cuál es el grado de relación de la formación ética profesional y los principios éticos de los docentes? ●¿De qué manera la formación ética profesional influye en los deberes éticos de los docentes? 	<ul style="list-style-type: none"> ●Conocer la relación de la formación ética profesional y los principios éticos de los docentes. ●Determinar de qué manera la formación ética profesional influye en los deberes éticos de los 	<ul style="list-style-type: none"> ●El grado de relación de la formación ética profesional con los principios éticos de los docentes es moderada- ●El grado de relación de la ética profesional y los 	<ul style="list-style-type: none"> ●De acuerdo a la información presentada en la tabla N°3 y figura N°3 se identifica que la formación ética profesional en su dimensión principios , cae en la región de rechazo, lo que significa que la ética profesional se relaciona directamente y

<p>●¿Cómo influye la formación ética profesional en las prohibiciones éticas de los docentes?</p>	<p>docentes.</p> <p>●Determinar de qué manera influye la formación ética profesional en las prohibiciones éticas de los docentes.</p>	<p>deberes éticos de los docentes, es moderada.</p> <p>●El grado de relación de la formación ética profesional y las prohibiciones éticas de los docentes, es moderada.</p>	<p>significativamente con los principios de ética en docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno en el 2019-2021. A un nivel de significancia del 5%,moderada,lo cual indica que los docentes son conscientes de los principios que poseen y buscan fortalecer estos mismos.</p> <p>● La ética profesional en su dimensión deberes cae en la región de rechazo, lo que significa que se relaciona</p>
---	---	---	---

			<p>directamente y significativamente con los deberes de ética en los docentes a un nivel de significancia del 5%, indica que los docentes tienen fortalecido sus deberes moderadamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La ética profesional en su tercera dimensión cae en la región de rechazo, lo que significa que la ética profesional se relaciona directamente y significativamente en un nivel de significancia del 5%. con las
--	--	--	---

			<p>prohibiciones de ética de la función pública , esto quiere decir que los docentes cumplen con sus deberes moderadamente y siguen fortaleciendo sus deberes de idoneidad y para con sus estudiantes.</p>
--	--	--	--

ANEXO N°04: CONSTANCIA

"Año del fortalecimiento de la soberanía del Perú"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE;

SECRETARIO TÉCNICO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO.

Hace constar que la Bachiller **CHARO LUQUE QUISPE**, identificada con DNI N° 70043877 egresada de la Escuela Profesional de Derecho, Facultad de Ciencias de la Universidad Privada San Carlos S.A.C., realizó en la Secretaría Técnica a mi cargo, la ejecución del proyecto de investigación titulado **"FORMACIÓN ÉTICA PROFESIONAL Y EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS DOCENTES DE LA UGEL PUNO EN EL 2019-2021"** desde el período del 10 de octubre del 2021 al 08 de enero del 2022.

Se expide la presente a petición de la interesada, para los fines que se estime conveniente.

Puno, 11 de enero de 2022.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
SECRETARÍA TÉCNICA
UGEL - PUNO

Abog. Cristóbal M. Palomino Illa
Secretario Técnico
Centro de Promoción de Procesos Educativos y Docentes