



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Deontología Educativa en el Trabajo Colegiado en  
docentes de una unidad educativa pública de Latacunga,  
Ecuador, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Gómez Vega, Daysy Margoth (orcid.org/0000-0002-2580-6575)

**ASESOR:**

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

**COASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

PIURA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi esposo, pues con su compañía y apoyo incondicional he logrado concretar a plenitud el presente trabajo. A mis hijas Ainoha, Ángela, Alisson y Daysy, quienes supieron esperar pacientemente y comprender cada momento de mi trayectoria de estudio de posgrado.

## **Agradecimiento**

De manera especial agradezco a la Universidad César Vallejo, que me ha permitido el fortalecerme profesionalmente, con su programa de estudio semipresencial. Al Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel quien me ha impartido su conocimiento con paciencia y profesionalismo guiándome durante el proceso de la presente investigación.

Al personal directivo y docentes de la unidad educativa pública de Latacunga, que de forma accesible colaboraron para la recolección de datos, logrando enrumbar la investigación.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Género y población	18
Tabla 2 Muestra de estudio	18
Tabla 3 Baremo de variables y dimensiones	19
Tabla 4 Niveles y rangos de la variable y dimensiones (Trabajo Colegiado)	20
Tabla 5 Matriz validación de expertos	20
Tabla 6 Alfa de Cronbach	21
Tabla 7 Cruce entre deontología y trabajo colegiado	25
Tabla 8 Cruce entre Ética y Trabajo Colegiado	26
Tabla 9 Cruce entre Valores Morales y Trabajo Colegiado	27
Tabla 10 Cruce de código deontológico entre trabajo colegiados	28
Tabla 11 Ajuste de modelo de la hipótesis general	31
Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	31
Tabla 13 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	32
Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	32
Tabla 15 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	33
Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	33
Tabla 17 Ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	34
Tabla 18 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	34

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Descriptivo de deontología educativa y trabajo colegiado	25
Figura 2 Descriptivo de ética y trabajo colegiado	26
Figura 3 Descriptivo de valores morales y trabajo colegiado	27
Figura 4 Descriptivo de código deontológico y trabajo colegiado	28

## Resumen

El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo determinar la influencia de la deontología educativa en el trabajo colegiado de docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022. En la que se consideró los conceptos de cada una de las variables y sus dimensiones planteadas en este estudio.

Investigación que fue con diseño no experimental, de tipo aplicada, de nivel explicativo, de método hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, correlacional causal, ante la utilización de recursos estadísticos para analizar los datos obtenidos. Usándose toda la población de la unidad educativa, conformada por 100 docentes, aplicándoles a los mismos dos cuestionarios, previamente validados por expertos, respuestas definidas mediante la escala ordinal de Likert, por medio del coeficiente de alfa de Cronbach se estableció el grado de confiabilidad para deontología educativa de 0,825 y para el trabajo colegiado de 0,872

Se aplicó la prueba de regresión logística ordinal, obteniéndose el resultado para  $p$ -valor =  $0,000 < 0,05$ , probándose que la variable deontología educativa fue explicada mediante el modelo Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell de 50,6 % y de Nagelkerke de 50,8 %, concluyendo que la deontología educativa influye significativamente en el trabajo colegiado de docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022.

**Palabras clave:** deontología educativa, trabajo colegiado, ética.

## **Abstract**

The objective of this investigative work was to determine the influence of educational deontology in the collegiate work of teachers of a public educational unit in Latacunga, Ecuador, 2022. In which the concepts of each of the variables and their dimensions raised in This studio.

Research that was with a non-experimental design, of an applied type, of an explanatory level, of a hypothetical-deductive method, with a quantitative, causal correlational approach, before the use of statistical resources to analyze the data obtained. Using the entire population of the educational unit, made up of 100 teachers, applying to the same two questionnaires, previously validated by experts, answers defined by the Likert ordinal scale, by means of Cronbach's alpha coefficient, the degree of reliability was established for educational deontology of 0.825 and for collegiate work of 0.872

The ordinal logistic regression test was applied, obtaining the result for p-value =  $0.00 < 0.05$ , proving that the educational deontology variable was explained by the Pseudo R2 model of Cox and Snell of 50.6% and of Nagelkerke of 50.8%, concluding that educational deontology significantly influences the collegiate work of teachers from a public educational unit in Latacunga, Ecuador, 2022.

**Keywords:** educational deontology, collegiate work, ethics.

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro de esta investigación se consideró como variable de estudio la Deontología Educativa como hace referencia Martínez (2006), que la educación es un fenómeno ético, aunque en algunas ocasiones la actividad formativa transgrede la norma moral. La educación integral despliega en la persona la capacidad de conocer la realidad, de reflexionar sobre sí misma y de orientarse voluntariamente hacia el bien. Dando a conocer que todos pensamos que la educación se dirige a todas las personas, no apegado a su nivel económico. Siendo este tema uno de los problemas actuales, el que las instituciones escolares se organizan en función del poder adquisitivo de sus clientes; por tal motivo, ha de referirse que la “escuela-empresa” es muy inferior a la “escuela-educadora”. Ya que la primera se basa en los beneficios materiales, y la segunda forma su esencia basada en los valores.

Pudiendo especificar que la Deontología en el ámbito educativo se fomenta con el propósito de afianzar la profesión como tal, y darle al educador una razón de ser dotándolo de una guía para la consecución de sus objetivos profesionales, que en situaciones de poder económico esta educación y la misma deontología del educador se adecuan para trabajar como una escuela empresa y no como una escuela educadora.

Por otra parte, respecto al trabajo colegiado, Barraza y Barraza (2014), en su estudio hacen referencia al Colegiado y sus realidades, indican que, dentro de la palestra de las normativas educativas, la prioridad es que los maestros ejecuten una tarea grupal, lleguen a consensos y planteen disposiciones respecto al cómo ejecutar su trabajo profesional. Con el Acuerdo Nacional de 1992 en modernizar la Educación Básica han propuesto como lema la transformación del Sistema Educativo; con una modificación de la administración institucional mediante la interacción, se inició en 1997 la reforma educativa, como pilares fundamentales la capacidad para organizar y realizar trabajo colegiado, que debe coexistir en las dependencias educativas, fomentarse y actualizarse, con propuestas que mejoren los problemas de planificación y búsqueda de estrategias para llegar a los discentes con calidad, mediante la experiencia laboral, participación y observación en grupos de trabajo colegiado, se evidencia que los procesos normativos que coadyuvan a la operación de la Escuela, son poco conocidos por la mayoría de la planta docente, entonces el funcionamiento real de

las instituciones distan de lo normativamente establecido.

Dentro del contexto nacional, según Rivadeneira (2019), mencionó que la deontología debe ser vista como modelo al deber para cumplimiento de las personas, como una pauta para realizar una determinada actividad, y que deben desenvolverse con las normas morales que rige a cualquier individuo. Su aplicación es múltiple fortaleciendo su protagonismo, es en la educación donde se evidencia su necesidad cada vez el impartir conocimientos que se relacionen con la ética de las personas. En este aspecto es fundamental que el docente fomente su pertenencia ante su labor diaria, no solo es un trasmisor de conocimientos, sino más bien es un ente que forma a sus estudiantes como personas capaces para afrontar los retos de la vida actual, basado en valores y ética que no solo la profesa si no que la práctica y es replicada por sus discentes, en su vida familiar y educativa.

Para la segunda variable, en su investigación Salinas (2021), manifestó sobre el trabajo colegiado y práctica docente que en el sistema educativo se ha dado en las últimas décadas cambios significativos en el ámbito escolar, poniendo en la mira el trabajo colegiado y la práctica docente de los maestros. Sujetándose a la realidad de las instituciones educativas para notar así la problemática que presentan las unidades educativas, siendo prioritario que en las escuelas los docentes trabajen de manera colegiada para mejorar su práctica profesional. Por lo tanto, el trabajo colegiado en la institución educativa hace referencia a buscar mejores mecanismos de solución de problemas, se debe fomentar reuniones permanentes, sea por áreas o comisiones de trabajo, buscando mejorar los procesos educativos el propósito, ya que se logra confluir en conceptos y planes de trabajo sumando los criterios de cada uno de los docentes participantes y no individualismos que no aportan al desarrollo de la unidad educativa es decir mientras su trabajo sea individualista el conglomerado formado para enseñar no remarará en una sola dirección.

Sin embargo, en los centros educativos públicos la deontología educativa al fomentar el trabajo colegiado, lograrían sin duda sus procesos educativos, logrando evitar así realizar acciones pedagógicas o planificaciones de forma individual que no aportan al mejoramiento de la realidad de una unidad educativa, es así que se erradicaría la violencia en los ambientes educativos, por otra parte, minimizar los problemas psicológicos asociados a la profesión docente ya que en

un trabajo colegiado todos exponen sus puntos de que se está buscando mejorar los procesos educativos, descartando así el estrés y síndrome del quemado, afianzando su vocación profesional en la educación.

Una vez conocida la problemática de la deontología educativa y el trabajo colegiado de docentes, se ha visto pertinente dentro del presente estudio la necesidad de estudiar la influencia que ejerce la deontología educativa dentro del desarrollo de un trabajo colegiado, esto en vista del desinterés de los docentes para una participación voluntaria y democrática en las distintas reuniones de trabajo, por lo que se hace importante propiciar actividades de fortalecimiento para la integración y corresponsabilidad, con la finalidad de fomentar la confianza entre docentes, que se aplicará en una unidad educativa pública del sector Eloy Alfaro, ciudad Latacunga, provincia Cotopaxi, con modalidad presencial, sostenimiento fiscal, prestando servicio en todos los niveles de educación, mediante una distribución de Autoridades, Docentes, D.E.C.E (Departamento de Consejería Estudiantil), con una planta docente de 100, que laboran en dos jornadas Matutina y Vespertina.

Teniendo en cuenta la realidad problemática se plantea de manera general estas preguntas: ¿De qué manera la deontología educativa influye en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga Ecuador 2022?, de igual manera como problemas específicos están: (1) ¿De qué manera la ética influye en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador 2022?, (2) ¿De qué manera los valores morales influyen en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador 2022?, (3) ¿De qué manera el código deontológico influye en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador 2022?

El aspecto teórico se justificó, como referente a Checa (2021), quien precisó reducir las falencias asociadas a la ética y moral dentro de todos los niveles educativos y áreas donde se aplicará la investigación, basado que actualmente se denota por parte los docentes un desconocimiento y poco interés sobre el tema, la apatía y la poca pro actividad para resolver problemas cotidianos durante sus actividades académicas; fortaleciendo de esta manera la deontología educativa en el trabajo colegiado de docentes.

Dentro del aspecto práctico se estableció la influencia de la deontología

educativa en el éxito o fracaso del trabajo colegiado de los docentes dentro de la unidad educativa pública seleccionada para mejorar el beneficio superior con la presencia y colaboración obligatoria de todos para el desarrollo de un trabajo colegiado. Es de importancia el presente trabajo de investigación que ayudará a entender de una manera más clara y precisa, algo tan básico como la deontología educativa, pero a la vez crucial puede afectar o no el desarrollo de un trabajo colegiado, dichas actividades cotidianas y que no solo se ven en el ámbito educativo, sino también en las empresas, entidades públicas, etc. Teniendo, así como finalidad del trabajo investigativo, el comprender el nivel o medida de afectación que tendría el desarrollo de un trabajo colegiado ante la falta de los elementos que conforman la deontología educativa docente, es así que la deontología educativa en el trabajo colegiado como una alternativa más factible para iniciar esfuerzos de mejoramiento constante, es otro justificativo para su aplicación, esfuerzos que perduraran para que trabajos posteriores continúen aportando bases para implementar en cada nivel un sistema educativo y una gestión de calidad.

Por último, en el aspecto metodológico del trabajo investigativo, usando el método hipotético deductivo de tendencia aplicada, en nivel explicativo, enfoque cuantitativo, como técnica la encuesta, mediante un diseño no experimental, basada en dos cuestionarios elaborados por parte del investigador, para ser validados por expertos en el tema de estudio. De tal manera el presente estudio más su análisis ayudará para la verificación de las hipótesis y teorías de la deontología educativa en el trabajo colegiado.

Se sugiere como objetivo general, determinar la influencia de la deontología educativa en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022, estableciéndose objetivos específicos de la presente investigación en los siguientes términos: (a) Analizar la influencia que ejerce la ética en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022, (b) Analizar la influencia que ejerce los valores morales en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022, (c) Analizar la influencia que ejerce el código deontológico en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022.

Finalmente, la hipótesis general se plantea: La deontología educativa influye

significativamente en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022; y como hipótesis específicas se menciona: (1) La ética influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador 2022, (2) Los valores morales influyen significativamente en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador 2022, (3) El código deontológico influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este trabajo investigativo, se tomó en cuenta como antecedentes internacionales los siguientes, que tienen el objetivo de conocer estudios previos respecto al tema de investigación:

En este sentido Sánchez (2022), dentro de su investigación plantea como objetivo general el establecer la influencia de la deontología educativa en el acompañamiento pedagógico de docentes para Unidades escolares del nivel secundario, de tipo aplicada con un diseño no experimental correlacional causal, cuantitativo, de una muestra seleccionada de 100 maestros de una población de 136 docentes, a través de un muestreo probabilístico, de los datos estadísticos conseguidos a verificado un 95% de confianza, usando la encuesta como técnica con un cuestionario de 27 y 28 preguntas para cada variable en calidad de instrumento, siendo antes validada por expertos, indica haber arrojado dichos datos una fiabilidad para la variable de deontología educativa de 0,899 y 0,897 y para acompañamiento pedagógico de docentes, el referido trabajo ha tenido el sustento teórico el trabajo de Barrio (2002), con lo que refiere que la deontología da excelentes resultados en el desempeño profesional, es así que para el acompañamiento pedagógico como variable dependiente, esta como detonante la tarea de formación docente a favor de la práctica profesional.

Así mismo, mediante el trabajo de investigación de Ramos (2019), en su artículo, se centra en que la sociedad actual adolece significativamente de una ética del comportamiento entre sus miembros, que de igual forma se advierte en el campo educativo. Planteándose como propósito de argumentar la naturaleza y el rol en la capacitación ética del profesional de manera integral y la pertinencia de la misma, concluyendo que la capacitación ética del profesionista garantiza una parte esencial para la moralidad y profesionalismo, dotándole de capacidad en su desenvolvimiento en las vicisitudes y metas actuales, siempre con docentes formadores empoderados de una ética como distinción de un profesional de la educación.

Por su parte, Da Silva, et al. (2020), mencionan en su artículo Código de Ética Docente: Un dilema; que las capacitaciones de desarrollo profesional se orientan al dominio de la especialidad y más no al ámbito afectivo, afianzados en los criterios éticos innatos de su profesión docente. Lo que cotidianamente

evidenciaran los dilemas éticos en su trabajo cotidiano, a lo cual refiere como pertinente el poner en consideración los aspectos abordados por la literatura, que se acoja a la misma y determinados códigos de ética docente. Poniendo en entre dicho la elección de esos códigos. A lo cual se ha planteado el objetivo de exponer dicha polémica en contribución a la profesionalización de los docentes, ayudándoles a ser capaces de anticipar las situaciones de dilemas éticos que se originen en la unidad educativa en su complejidad y contradicción, logrando una convivencia armónica. Formando así al futuro profesor con mayor preparación para afrontar esas situaciones en la interrelación con los estudiantes, sus compañeros docentes y demás integrantes de la institución. El estudio de los dilemas existentes en la institución educativa ayudará a tener decisiones más justas, sumado a las perspectivas académicas e institucionales, así como en los aspectos ético y moral, logrando fomentar cuestionamientos acerca del tema en los seminarios de formación docente.

Para la segunda variable, Aguirre y Barraza (2021), en su artículo, relacionado al diseño de capacitaciones con enfoque en aprendizaje colaborativo define y plantea las discrepancias del trabajo grupal docente de una Institución. Utilizando la cualitativa, con la encuesta para recabar datos mediante un cuestionario de 17 ítems de aspecto abiertas. Concluyendo que existen concepciones diversificadas entre el trabajo colegiado y sus implicaciones durante la realización de las actividades institucionales, pero que se puede dar un nuevo significado optando por la instrumentación de estrategias de aprendizaje colaborativo.

Del mismo tema, Fano (2020), en su tesis, se ha indicado, el establecer la influencia que ejerce el trabajo colegiado durante el desempeño de los docentes de una institución educativa. Mediante un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, en una muestra de 62 docentes, enfocado en la primera variable de forma cuantitativa con el uso de un cuestionario estructurado, con el fin de medir el trabajo colegiado. Dichos resultados han verificado que el trabajo colegiado influye significativamente el desempeño docente.

Dentro de los antecedentes nacionales para la presente investigación se han considerado a Pisco (2019), mediante su trabajo investigativo, ha planteado el objetivo de establecer como la ética se relaciona con la planificación educativa dentro de un establecimiento educativo. Tomando en consideración para su

estudio el método cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional, mediante una muestra de 50 docentes existentes en la unidad educativa. Mediante un cuestionario para recabar datos respecto al punto de vista de ética profesional y planificación educativa en el otro cuestionario, para ser validado se ha usado la matriz respectiva.

Por su parte Palacios (2018), respecto a su artículo, destaca el papel de la deontología en la formación de docentes, refiriéndose como una investigación general, relacionado a la aplicación por parte de los docentes de la ética y valores durante la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Central del Ecuador. Comparándose los códigos deontológicos de varios gremios profesionales, entre los códigos éticos y deontológicos. Determinando que los códigos deontológicos se relacionan con la moral y las leyes que rigen determinada profesión, de otro lado los códigos de ética por sus características subjetivas y de valores con vivenciales se aplican al total de los ciudadanos. Por lo que el profesional de ciencias de la educación debe plantearse una definición propia respecto a un código deontológico sus características y compromisos a adquirir, previo a ejercer la misma, resaltando así la importancia de la formación deontológica a aplicarse en su vida profesional.

Rivadeneira (2019), en su artículo Deontología aplicada al desarrollo de la Educación, ha planteado como objetivo principal, analizar los cambios que han surgido en la educación secundaria con el fin de comprender desde la base de la deontología las variaciones de los valores éticos y morales respecto a los derechos y deberes, como trabas para una formación adecuada de los estudiantes impidiendo la consolidación de valores, derivando en grandes vacíos de conocimientos que merman su desarrollo para optar por la educación superior, provocando en los estudiantes se acojan a un sistema Superior y a una especialidad casi obligada con futuros problemas y la consecuente deserción en los primeros niveles de especialidad. Haciendo también referencia como se podría mejorar el rendimiento académico secundario dando a los jóvenes una idea óptima de una especialidad a seguir en su vida profesional evitando así los tropiezos.

Para la segunda variable, Salinas (2020), en su estudio realizado ha propuesto en su objetivo determinar la relación de trabajo colegiado y práctica

docente de una institución educativa, relacionado con los conceptos teóricos, de tipo correlacional asociativa, básica, de diseño no experimental; para su muestra de 10 docentes ha tomado en cuenta una población de 26 docentes, mediante la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, con escala ordinal. Determinando dentro de la investigación que las dimensiones clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional son de positiva influencia en la práctica docente.

Por su parte Ochoa (2021), en su estudio, ha analizado la relación entre el trabajo en colegiado y el clima organizacional, investigación cuantitativa, básico, descriptivo-correlacional y no-experimental, usando 39 docentes como muestra de una población de 87 docentes, que laboran en la Unidad Educativa Salitre, Ecuador. Para recabar datos ha usado la encuesta como técnica y dos cuestionarios en formato digital como instrumento, que antes de ser aplicados los ha validado con tres expertos, mediante una prueba piloto se ha indicado su confiabilidad, evidenciando por el coeficiente de Cronbach. Sus resultados descriptivos, le han permitido afirmar que el 2,6 % asume al trabajo en equipo en nivel bajo, 2,6 % en medio y el 84,6 % en nivel alto, de la misma manera, respecto a los hallazgos inferenciales, han indicado que el Rho de Spearman es de 0,540, con la  $\text{sig}=0,000$ , descartando la hipótesis nula, deduciendo una relación significativa, positiva y moderada entre las variables planteadas.

De igual forma se ha tomado en cuenta el estudio local de Falcón y Tipán (2017), aportan en su estudio “Ética profesional en el desempeño docente”, desarrollándose con una modalidad socioeducativa, con enfoque cuantitativo, documental bibliográfico y de campo; aplicando métodos de investigación para fortalecer su aplicación en el proyecto. como objetivo se ha planteado identificar a la ética como referente dentro de la educación y verificar importancia dentro del saber y formar personas echas y derechas al igual que obtener una educación de calidad y calidez, teniendo como resultados que el 93% de los docentes aplican la ética profesional en su labor profesional, el 7% aplican su ética de forma extemporánea en su trabajo, concluyendo que se deben enfocar en la práctica de valores éticos, por ser de gran importancia para los docentes, logrando prevalecer una enseñanza eficaz y significativa.

Revisando diferentes bibliografías que aportaron a esta investigación desde distintos enfoques, relacionado con las bases teóricas que se relacionan con la

variable deontología educativa que por varios autores la conceptualizan indicando ser una sapiencia que estudia la ética, los valores morales y elementos mundiales de la humanidad, siendo su propósito el aplicar los códigos deontológicos dentro de cada profesión recopilándose la siguiente información.

Bentham (1836), en su teoría utilitarista, indica que todo hombre obra solo en vista de su propio interés, aunque no sea siempre de su interés sobre la labor que desempeña, es por eso que si cada hombre actuase con conocimiento de causa en su interés individual logrará maximizar su dicha, o una felicidad suprema como el fin de toda moral. Siendo el trabajo de un estudioso de la moralidad es demostrar que un acto inmoral constituye un cálculo falso del interés personal y que contrariamente él vicioso hace una estimación equivocada de los placeres y de las penas, por lo que no logrará nada; idea que se podría resumir como el que toda persona debe hacer su trabajo con el fin de servir y dar satisfacción a quienes sirve, sin que prime el beneficio económico o reconocimiento personal, que son pasajeros, perdurando la forma de ser de una persona, que le proporcionará la mayor suma de goces.

Además, indica que la deontología se propone dar a la obligación la eficacia de la acción, logrando diferenciar de entre diferentes obligaciones la más relevante entonces la obligación va directamente relacionada a la sanción legal, que coexistente con el derecho, sin embargo, al ser sancionada una obligación esta se anula ante la sanción deontológica si su inobservancia le produjese mayor bien que su acatamiento.

Bentham, al ser el precursor de la palabra Deontología indica que se deriva de los griegos (déon,-ontos) lo que es conveniente y (logia) conocimiento, término que se aplica a la moral es decir dominar nuestras acciones no en base al imperio de la pública legislación, sabedores de lo que es conveniente hacer una vez que conocemos lo que pertinente en toda ocasión. Es así que deontología como término por primera vez lo fundamenta Jeremy Bentham, definiéndola en el ámbito del arte y del saber, para hacer dentro de nuestros actos lo recto y apropiado. Entonces aplicado al campo profesional se ha llegado a la Deontología Profesional, quien determina los deberes básicos que debe tener un profesional para su labor. Mediante códigos escritos para regir su actuación o buen hacer se propenda resultados planteados y se resalte su labor, criterios que previamente fueron conocidos por grupo de estudiosos mediante la normativa escrita, un

código deontológico. Siendo entonces una ética aplicada, con el visto bueno de un conjunto de profesionales, revelado en un código de conducta, mediante tipo faltas.

Kant (2005), En su teoría natural coloca la metafísica de las costumbres para argumentar la facultad de desear a la realidad de las leyes morales, distintas a las leyes naturales. Dentro de esta estructura deontológica de la metafísica de las costumbres, se entiende como doctrina de los deberes, citando a Cicerón respecto a los derechos, en divergencia con el papel preponderante de la ética y el derecho. Siendo que la libertad sea la base de ambas legislaciones y la conciencia constituya la ley moral se entiende entonces que la deontología es una teoría ética que diferencia el bien del mal, es decir siguen normas morales universales. Teoría que se aplicaría en la intuición natural personal para ver que es ético o no. Indicando Kant que las acciones solo se toman en cuenta por sus resultados producidos, la deontología no demanda el pro y contras de alguna acción. Sin argumentos subjetivos e incertidumbres y solo se sigue las reglas, acatar rígidamente la deontología puede dar resultados inaceptables para mucha gente, Así mismo Kant refiere, seguir las reglas de la deontología sea de fácil aplicación, sin tomar en cuenta las consecuencias de nuestras acciones.

Mill (1863), también basado en la teoría del utilitarismo. Filosofía que tiene una larga tradición lo realizado por Mill fundamentalmente influenciada por el célebre Jeremy Bentham y su padre James Mill, para manifestar que el utilitarismo sementándose en el consecuencialismo, en otras palabras, lo utilizado para conseguir un objetivo tienen justificación ante sus resultados. Refiriendo que el valor cualitativo de felicidad ante los cual Mill se opone, es avizorado en la cantidad presentada sobre la libertad. El autor mediante su texto expone que la utilidad ha de sentirse en cada una de las personas, incluyendo el crecimiento personal y la capacidad racional en las acciones que realiza, sin esforzamos llegar a una existencia superior. Esta formulación del utilitarismo conocida también como el principio de la mayor felicidad o principio de utilidad. Sustenta que una persona actuará propendiendo dar la mayor felicidad a una gran cantidad de personas, en sus posibilidades. Su notable contribución a esta teoría es su argumentación sobre la división cualitativa de los placeres; es decir que mientras mejor se esté realizando un trabajo en beneficio de los demás, mayor será su satisfacción. Bentham define a todas las felicidades como iguales, sin embargo,

Mill refiere que las satisfacciones cerebrales y morales superan al mismo placer físico.

La ética referida como una dimensión de la deontología educativa, Betancur (2016), refiere que la ética es la meditación del paradigma de la existencia de cada uno de los factores importantes de las acciones, comportamientos, actos en que el raciocinio tiene la prioridad al tomar decisiones con el fin de comprender, justificar y argumentar. Ya que la ética se integra en todas las áreas en lo concerniente a la vida, responsabilidad, en empoderarse de las decisiones y sus consecuencias, aplicar la ley, a ser congruentes y ocuparse de sí mismo.

De igual manera, García (2009), expone que la ética da los tics de comportarse, razonar, sentir y realizar un acto que no contradiga los compendios establecidos, códigos deontológicos y normas vigentes que ayudan a la convivencia social respetando la dignidad de sus pares, instituciones mediante la convivencia pacífica. De la misma manera, Alvarado (2003), define la ética como el saber encargado del estudio filosófico de la acción y comportamiento humano, tomando en cuenta su conformidad o inconformidad con la línea del raciocinio o la sapiencia que dicta los actos libres de una persona hasta su fin último, la felicidad. Como parte de la antropología filosófica la ética indica el cómo y el porqué de la conducta humana hacia la construcción personal. Entonces se definiría como la ciencia de la rectitud de los episodios humanos.

Entre las dimensiones de la deontología educativa esta los valores morales que Serna Luna (2011), indican que lo propio del modelo de valores morales es que vive el valor de manera única. Al vivir profundamente un valor, lo replica, incorporándolo al nivel profundo de su personalidad; con lo que logra diferenciarse de los demás. Los valores morales identifican al individuo, le dan rostro, nombre y carácter propio, también los valores morales son parte de un compromiso activo y práctico.

Otra dimensión que se presenta dentro de la deontología educativa está el código deontológico, según Cambra (2010), el docente acoge como guía de comportamiento el principio de formación constante que le posibilita dar respuesta de buena forma a los problemas que a diario sucede. Considerando las complicaciones de relacionarse en el quehacer del maestro y compromisos adheridos, tal como la necesidad de combinar los reglamentos inevitables de la ética. Es prioridad llevar a cabo la construcción de una ética y moral en los

deberes del profesional. Ya que el código deontológico debe ayudar para que el docente se entere y se responsabilice de sus obligaciones, asimismo para que la sociedad le ofrezca el respaldo y la autoridad necesarios para lograr la excelencia educativa deseada.

Respecto a la segunda variable trabajo colegiado en su fundamentación teórica los autores Jonson y Jonson (1999), en su teoría la interdependencia social, como la de mayor influencia teórica sobre el trabajo colegiado. En los inicios del siglo XX, Gestalt, Kurt Koffka uno de los fundadores de la escuela de psicología, ha indicado que los colegiados eran grupos activos donde la correlación entre ellos podía variar. Idea que ha sido refinado por Kurt Lewin (1935), sugiriendo: 1) el atributo esencial de un grupo es la interdependencia de sus participantes, resultando que un grupo se dinamice, que funcione de forma tal que ante algún cambio de cualquiera de sus participantes termine afectando el estado de los demás y 2) un estado de tensión específico entre los participantes del grupo colabora con la consecución de las metas grupales. La interdependencia positiva (cooperación), es promotora, dando el impulso y ayudan a las acciones del otro por aprender. Contrariamente la interdependencia negativa se convierte en una competencia, es decir una oposición, provocando el desánimo y forman un obstáculo a los esfuerzos del otro. Indicando que al no existir interdependencia individualista no existe interacción, puesto que sus participantes trabajan de manera independiente, sin intercambios de ideas con los demás, al ser promotora la interacción ayuda al aumento de los esfuerzos por el objetivo, interrelaciones adecuadas y salud emocional. Opuestamente la interacción de oposición.

Jaramillo y Quintero (2021), define al trabajo en equipo (trabajo colegiado) es demostrar integración y colaboración de manera activa en la obtención de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones. Es comprometerse que las personas desarrollen actitudes de simpatía y empatía, con la participación intensa con los intereses y procesos de su equipo, produciendo un vínculo afectivo.

En referencia a las dimensiones de trabajo colegiado, Driscoll y Vergara (1997) indica que para un efectivo trabajo colaborativo (trabajo colegiado) se necesita que las personas coadyuven en el logro de metas y que se cumpla las cinco condiciones que determina un trabajo colaborativo: 1) Interdependencia

positiva, 2) Responsabilidad individual, 3) Habilidades colaborativas, 4) Interacción Promotora, y 5) Proceso grupal.

Para la primera dimensión de trabajo colegiado, Domingo (2008), en su revista expone que cuando un ser humano piensa que está adherido con otros de tal forma que no logra llegar al éxito si las otras personas tampoco lo logran. Los individuos colaboran juntos para hacer algo, una productividad total. Por lo tanto, las personas deben darse cuenta que se salvan o se hunden juntos.

Asimismo, sobre la segunda dimensión responsabilidad individual (personal) Goodin (1998), manifiesta que la actuación responsable es una virtud y un valor permanente, en relación a las responsabilidades personales de cada ser humano son principalmente aseverar sobre lo que cada quien debe hacer respecto a su bienestar.

De igual modo, para la tercera dimensión Habilidades colaborativas Pérez et al. (2009) hace referencia que el coaching es para desarrollar habilidades de los maestros para el trabajo colaborativo; los mismos muestran las potencialidades, desarrollando habilidades para alcanzar acuerdos, para aprender e instruirse a obrar otros implementos que son beneficiosos para llevar a cabo los trabajos con calidad, tanto como, para coadyuvar en algunas fortalezas de cada integrante del equipo.

Además, para la cuarta dimensión Interacción promotora para Velázquez (2014), debe orientar a promover en las personas la voluntad para trabajar juntos, consiste en animar, ayudar y estimular a los demás del grupo a la participación activa. La afectividad de la interacción grupal para ayudar el trabajo va a necesitar básicamente de dos factores: por un lado, de que la interacción entre el grupo esté verdaderamente centrada en el trabajo el máximo tiempo posible y por otra parte, de que la participación sea equitativa, previniendo una división disfuncional del trabajo del trabajo.

Como última dimensión Proceso grupal según Rojas y Vivas (2010), Son los que guían al rendimiento del grupo, al proceso que persigue un grupo en el momento que toma una decisión o la manera en que un grupo puede resolver un conflicto.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño de investigación planteada es el enfoque cuantitativo, ya que se corroboró las hipótesis existentes a través del análisis de los datos recogidos. Según Arévalo et al. (2020), establece el plan a través del cual se alcanzará la información que pertenece al planteamiento del problema. La selección de un diseño de investigación apropiado es beneficioso para dar respuestas a las preguntas a investigar, concretando los objetivos y someter a prueba la hipótesis de investigación.

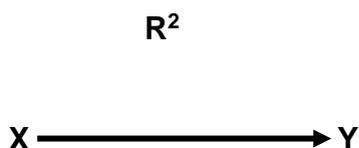
En la presente investigación las variables que se consideró es la Deontología Educativa en el Trabajo Colegiado en docentes, analizando la pertenencia de los docentes con su profesión, la investigación utilizada es no experimental, que según Agudelo et al. (2008), esta se desenvuelve sin manipulación deliberada de las variables, lo que se realiza en la investigación no experimental esta especificado la observación de un fenómeno como tal, en forma natural, con un posterior análisis. Por otra parte, los diseños de investigación transaccional o transversal, correlacional causal; recogen datos únicos, en momentos especiales, siendo describir variables el objetivo, para conocer mediante el análisis la incidencia en un tiempo específico.

De igual forma, esta investigación es de nivel explicativo, en vista que da explicación a los fenómenos estudiados, sus manifestaciones y la conexión que pueda darse entre las variables Deontología Educativa en el Trabajo Colegiado en docentes, según Hernández et al. (2017), hacen referencia a los estudios explicativos que pretende más que dar conceptos buscar la relación entre ellos, para responder por los efectos de los fenómenos físicos y sociales.

La investigación para la finalidad requerida se ha usado la aplicada, por cuanto mediante el empleo de sapiencias y las respuestas de investigación arroja resultados de forma rigurosa, organizada y sistemática el conocimiento de la realidad, conforme Vargas (2009), expone que a la investigación aplicada se la denomina “investigación práctica o empírica”, que se distingue porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos, al mismo tiempo se adquieren otros, luego de poner en marcha y sistematizar la práctica basada en investigación.

Como método de investigación a usarse en la presente investigación es el hipotético deductivo, puesto que la teoría planteada no se la considerará verdadera, sino como “no refutada” hasta la realización de una experimentación, que según Puebla (2010), se trata de acercarse a la realidad conceptual, siendo una descripción del método científico, con el que se establecen hipótesis usando los datos existentes, para posteriormente aplicar la deducción y así llegar a una conclusión.

Mediante el siguiente gráfico se describe el mencionado diseño:



**M**

Donde:

**M** : Muestra (docentes de una unidad educativa).

**X** : Variable independiente (Deontología Educativa).

**Y** : Variable dependiente (Trabajo Colegiado).

**R<sup>2</sup>**: Relación causa y efecto.

### **3.2 Variables y operacionalización**

En la investigación se estableció las variables de estudio, según Cauas (2015), define que las variables establecen un elemento principal, se encargan de sustentar las conexiones de las variables pertinentes a determinadas unidades a observarse. Con estas variables, identificamos los fenómenos a investigar.

Así mismo conceptualiza a la variable como una particularidad observable unida, con una correlación específica, a otros aspectos observables. De la misma manera indica que en la investigación se refiere a dos niveles: el conceptual y el empírico u operacional.

En el nivel conceptual se detalla las propiedades de utilidad para la investigación y pretenden las relaciones entre ellas. En el nivel operacional, el análisis debe implantar las relaciones, asociaciones o correlaciones presente entre variables, así como se dan en los datos observados y se verifican si estos se adhieren al modelo conceptual.

### **Definición conceptual**

Deontología educativa, según Gonzalo (1995), conceptualiza desde el ámbito sociológico, el avance de la deontología educativa está estrechamente relacionado con el deseo de profesionalización. De esta forma, surge el interés por la deontología educativa en los espacios educativos, bajo el lema especialización. Así mismo desde el aspecto funcionalista, las profesiones se justifican por su contribución a la satisfacción de las necesidades de la sociedad, a partir de conocimientos y habilidades específicas que dotan a los profesionales de autonomía tanto en las acciones individuales como colectivas a través del comportamiento de las organizaciones profesionales.

### **Definición operacional**

Deontología educativa se midió mediante las siguientes dimensiones: Ética, valores morales y código deontológico, mediante el uso de un cuestionario de 27 preguntas y empleándose la escala de Likert. (Anexo 2).

### **Definición conceptual**

Trabajo colegiado de acuerdo con Fierro (1998), su objetivo es trasladar las unidades educativas de una cultura Individualista a una colaborativa. Sus beneficios incluyen: mejorando la práctica docente y los departamentos de la institución. El trabajo colegiado es un espacio de interacción para toma de decisiones. Identificar decisiones y trabajos entre docentes y administradores en busca del adelanto institucional.

### **Definición operacional**

Trabajo colegiado se midió mediante las siguientes dimensiones: Interdependencia positiva, responsabilidad individual, habilidades colaborativas, interacción promotora y proceso grupal, mediante el uso de un cuestionario de 22 preguntas y empleándose la escala de Likert. (Anexo 2).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Para esta investigación se especificará una población de 100 docentes, distribuidos en Autoridades, Docentes y personal del D.E.C.E (Departamento de Consejería Estudiantil), de una unidad educativa pública de la provincia Cotopaxi, cantón Latacunga, parroquia Eloy Alfaro, así mismo según los criterios para la inclusión, exclusión y eliminación que deberían cumplir los participantes, es decir características específicas de la población, no se ha considerado estos criterios ya que como muestra se encuentra toda la

población.

Con respecto a la población a estudio según Arias et al. (2016), es un sistema bien definido, restringido y viable de la que se extraerá la muestra que debe cumplir con un conjunto de criterios predeterminados.

**Tabla 1**

*Género de la población*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	30	30,0	30,0	30,0
	Femenino	70	70,0	70,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

De la misma manera López (2004), respecto a la muestra indica que es un grupo o parte de toda la población en el que se estudiará. Hay procedimientos para conseguir la cantidad de unidades de muestra, como fórmulas, lógica, etc. Una muestra es una parte representativa de la población; por lo que para el presente estudio se usó el total de la población como muestra, es decir los 100 docentes de la unidad educativa.

**Tabla 2**

*Muestra de estudio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicial	9	9,0	9,0	9,0
	Preparatoria	10	10,0	10,0	19,0
	Básica Elemental	22	22,0	22,0	41,0
	Básica Media	17	17,0	17,0	58,0
	Básica Superior	19	19,0	19,0	77,0
	Bachillerato	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

En relación al tipo de muestreo se empleó el probabilístico, que según Díaz (2006), es aquel en que todas las personas de la población están en la posibilidad de estar dentro de la muestra. Así mismo se pondrá en práctica el muestreo probabilístico mediante el muestreo aleatorio simple, que se caracteriza en dar a toda la población la misma factibilidad de ser seleccionado para formar parte de la muestra, a quienes se asigna un número y se elige aleatoriamente, mediante un programa.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario de Google forms, misma que fue aplicada de manera online. Que, según Tamayo, Siesquen (2016), indican que esta técnica da lugar a correlacionarnos con las personas que se han indicado como muestra, a través del instrumento cuestionarios que con anterioridad fueron estructurados.

En cuanto al instrumento cuestionario según García et al. (2006), lo definen como un proceso planificado para la recolección de información mediante la Consignación en una plantilla con varias preguntas. Para la variable Deontología educativa se elaboró y aplicó un cuestionario de 27 ítems que para cada dimensión distribuida de la siguiente manera: Ética (7 ítems), Valores morales (10 ítems) y código deontológico (10 ítems). Así mismo para la variable trabajo colegiado se estructuró un cuestionario de 22 ítems distribuidos por las dimensiones: Interdependencia positiva (4 ítems), Responsabilidad individual (5 ítems), Habilidades colaborativas (4 ítems), Interacción promotora (5 ítems) y Proceso grupal (4 ítems).

Dentro del nivel de medición se aplicó el ordinal, que determina jerarquías ordenadas. Usándose la escala de Likert, que mide reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. Se empleó la siguiente escala (5) Siempre, (4) Casi siempre. (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca, de esta forma se determinaron los niveles y rangos para las variables y dimensiones.

**Tabla 3.**

*Baremo de variables y dimensiones*

<b>VARIABLE Y DIMENSIONES</b>	<b>INADECUADO</b>	<b>ADECUADO</b>	<b>MUY ADECUADO</b>
DEONTOLOGIA EDUCATIVA	27-63	64-99	100-135
Ética	7-16	17-26	27-35
Valores morales	10-23	14-37	38-50
Código deontológico	10-23	14-37	38-50

**Tabla 4***Niveles y rangos de la variable y dimensiones (Trabajo Colegiado)*

<b>VARIABLE Y DIMENSIONES</b>	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
TRABAJO COLEGIADO	22-51	52-81	82-110
Interdependencia positiva	4-9	10-15	16-20
Responsabilidad individual	5-12	13-18	19-25
Habilidades colaborativas	4-9	10-15	16-20
Interacción Promotora	5-12	13-18	19-25
Proceso grupal	4-9	10-15	16-20

**Validez de instrumentos**

Martínez, March (2015), para el análisis de la validez, mediante procedimientos o técnicas estadísticas usados para realizar el contraste de la validez de contenidos enfatizando de manera prioritaria el Análisis Factorial. Entonces, se determina que la validez de constructo se afianza desde distintas fuentes de recolección y tratamiento de datos estadísticos. Para el trabajo de investigación se procedió a elaborar los cuestionarios con estrecha relación entre dimensiones e indicadores con una escala de Likert con 5 reactivos, para ello se solicitó la colaboración de 3 expertos quienes validaron la pertinencia, relevancia y claridad, certificando la validez de los contenidos de los instrumentos que miden las variables deontología educativa y trabajo colegiado.

**Tabla 5***Validación de expertos*

<b>EXPERTOS</b>	<b>Inst. 1 Deontología educativa</b>	<b>Inst. 2 Trabajo colegiado</b>
MSc. León Cevallos Clara Margarita	Aplicable	Aplicable
MSc. Segovia Gómez Carmen Elizabeth	Aplicable	Aplicable
MSc. Álvarez Proaño Lourdes Guadalupe	Aplicable	Aplicable

## Confiabilidad de los instrumentos

Con respecto a la confiabilidad, Villasís, et al. (2018), indican que para considerar confiable los resultados que aporta un estudio debe mostrar un alto índice de validez. En cuanto a la verificación de la confiabilidad del instrumento se tomó en cuenta el programa SPSS obteniéndose una fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, para la variable deontología educativa de 0,825 y para el trabajo colegiado de 0,872, posterior de aplicarse la prueba piloto.

**Tabla 6**

*Alfa de Cronbach*

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>
Cuestionario: Deontología Educativa	0.825
Cuestionario: Trabajo Colegiado	0.872

De acuerdo a los datos que se describen se puede observar que las dos variables presentan una alta confiabilidad es así que para deontología educativa es de 0,825 y para la variable trabajo colegiado de 0,872.

## Ficha técnica

*Deontología educativa*

<b>Nombre:</b>	Cuestionario de deontología educativa.
<b>Autora:</b>	Daysy Margoth Gómez Vega.
<b>Año:</b>	2022
<b>Lugar:</b>	Unidad educativa pública, Latacunga, Ecuador.
<b>Objetivo:</b>	Obtener información detallada, actualizada, fidedigna y completa, que permita determinar la influencia que ejerce la deontología educativa en el trabajo colegiado de los docentes.
<b>Dimensiones:</b>	Ética, valores morales y código deontológico.
<b>Niveles y rango:</b>	Nunca 0-26, casi nunca 26-53, a veces 54-81, casi siempre 82-108 y siempre 109-135

**Confiabilidad:** .825 Alfa de Cronbach

**Escala de medición:** Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.

**Cantidad de ítems:** 27 Preguntas

**Tiempo:** 20 minutos aproximadamente

---

**Ficha técnica:**

*Trabajo colegiado*

---

**Nombre:** Escala para medir el nivel de trabajo colegiado.

---

**Autora:** Daysy Margoth Gómez Vega.

**Año:** 2022

**Objetivo:** Obtener información detallada, actualizada, fidedigna y completa de la influencia de la deontología educativa en el trabajo colegiado.

**Dimensiones:** Interdependencia positiva, responsabilidad individual, habilidades colaborativas, interacción promotora y proceso grupal.

**Niveles y rango:** Nunca 0-25, casi nunca 26-51, a veces 52-78, casi siempre 79-104 y siempre 105-130

**Confiabilidad:** .872 Alfa de Cronbach

**Escala de medición:** Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.

**Cantidad de ítems:** 22 Preguntas

**Tiempo:** 20 minutos aproximadamente

---

## Procedimientos

Una vez descrito el análisis del problema de la presente investigación, con el planteamiento de objetivos e hipótesis, respaldado de forma teórica, se elaboró el

correspondiente instrumento (cuestionario) que fue validado por expertos, luego mediante oficio a la Sra. Rectora de la unidad educativa pública de Latacunga, se solicitó la respectiva autorización para la aplicación del referido cuestionario, resultados que se procesaron con la estadística descriptiva e inferencial, de igual forma, en la aplicación de los instrumentos, es decir los dos cuestionarios. Mediante una prueba piloto al 10% de la muestra instaurada, usando un formulario creado de la aplicación Google Form, realizando la constatación de la colaboración mediante llamadas telefónicas o mensajes SMS y WhatsApp.

Posteriormente se realizó las encuestas a la muestra que en el presente trabajo es de 100 docentes estableciendo los objetivos de la investigación y mediante el software SPSS 26, se realizó el correspondiente procesó a la información recolectada, que fueron representada en tablas y gráficos con su interpretación respectiva.

La contrastación de objetivos e hipótesis se hizo mediante el uso de la estadística de regresión logística ordinal.

### **3.5 Método de análisis de datos:**

Hernández (2012), respecto a la estadística descriptiva indica que como característica principal tiene la descripción de los datos o valores obtenidos mediante la aplicación del cuestionario por cada variable, de lo cual se realizan análisis estadísticos para comparar las variables. Una vez obtenida los resultados: 1) se efectuó mediante el programa Excel una base de datos, 2) usando el programa (SPSS) versión 26, se generó tablas y gráficos conforme los resultados obtenidos, realizando la interpretación de los mismos y que dieron datos que fundamentaron la discusión, formular las conclusiones y emitir recomendaciones al respecto.

### **3.6 Aspectos éticos**

Álvarez (2018), dentro de una investigación los aspectos éticos indica que es fundamental en un diseño y la puesta en práctica de las investigaciones en que participan todas las personas se incluya los manuales éticos que son universales y rebasan las fronteras, ámbitos culturales, económicos, legales y políticos.

Dentro de la presente investigación se tomaron muy en cuenta cada uno de las guías dadas por la Universidad. Respetando los valores de autoría de los datos obtenidos mediante las citas respectivas usando las normas APA séptima edición; se socializó la información oportunamente a los docentes que colaboraron en la encuesta, exponiendo los objetivos de la investigación, solicitando su participación voluntaria con su respetivo consentimiento. Por otra parte, se verifico la inclusión del principio de beneficencia puesto que la investigación está dirigida al área profesional de la educación, para reflexionar sobre la aplicación de la deontología educativa en el trabajo colegiado, de igual manera, está presente el principio de autonomía mediante el anonimato de las respuestas dadas a las encuestas, así como también de los datos de los docentes que participan de la presente investigación.

## IV. RESULTADOS

### Deontología Educativa vs Trabajo Colegiado

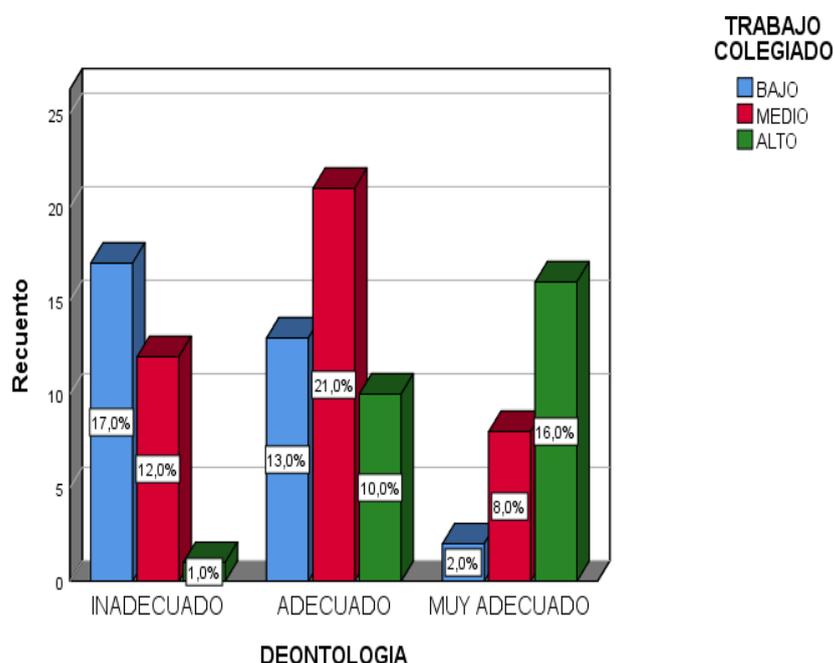
**Tabla 7**

*Cruce entre deontología y trabajo colegiado*

			Trabajo colegiado			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<b>Deontología Educativa</b>	Inadecuado	Recuento	17	12	1	30
		% del total	17,0%	12,0%	1,0%	30,0%
	Adecuado	Recuento	13	21	10	44
		% del total	13,0%	21,0%	10,0%	44,0%
	Muy adecuado	Recuento	2	8	16	26
		% del total	2,0%	8,0%	16,0%	26,0%
Total	Recuento	32	41	27	100	
	% del total	32,0%	41,0%	27,0%	100,0%	

De los resultados observados en la tabla 7, de los 100 docentes encuestados, el 30,0% indica que la Deontología Educativa es inadecuado, en donde el 17,0% posee un nivel bajo, el 12,0% tiene un nivel medio y 1,0% un nivel alto concerniente al trabajo colegiado en docentes, entretanto el 44,0% señaló que la deontología educativa es adecuada, que el 13,0% ocupa un nivel bajo, el 21,0% asume un nivel medio y 10,0% un nivel alto pertinente al trabajo colegiado en docentes. Observándose que la deontología educativa en el trabajo colegiado de docentes afecta el normal desenvolvimiento de las actividades grupales y sin lograr los objetivos trazados.

*Figura 1 Descriptivo de deontología educativa y trabajo colegiado*



## Ética vs Trabajo Colegiado

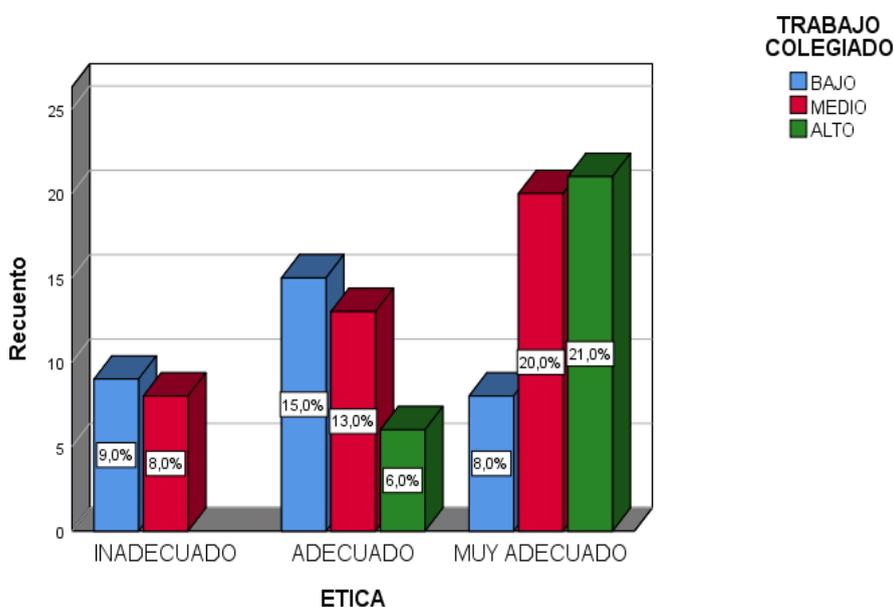
**Tabla 8**

*Cruce entre Ética y Trabajo Colegiado*

		Trabajo colegiado			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Ética	Inadecuado	Recuento	9	8	0	17
		% del total	9,0%	8,0%	0,0%	17,0%
	Adecuado	Recuento	15	13	6	34
		% del total	15,0%	13,0%	6,0%	34,0%
	Muy adecuado	Recuento	8	20	21	49
		% del total	8,0%	20,0%	21,0%	49,0%
Total		Recuento	32	41	27	100
		% del total	32,0%	41,0%	27,0%	100,0%

Mediante la tabla 8, se mostró los siguientes resultados, el 17,0% la ética es inadecuada, así como el 9,0% tiene un nivel bajo, 8,0% un nivel medio respecto al trabajo colegiado en docentes, de igual manera el 34,0% evidencia que la ética es adecuada, viendo que el 15,0% con un nivel bajo, el 13,0% en un nivel medio y 6,0% con nivel alto relacionado con el trabajo colegiado de docentes. Para finalizar, el 49,0% indica que la ética es muy adecuada, por lo que el 8,0% está en un nivel bajo, el 20,0% tiene un nivel medio y el 21,0% posee un nivel alto al ser relacionado con el trabajo colegiado en docentes. Verificándose un porcentaje considerable de docentes que no considerarían las normas y valores dentro de un trabajo colegiado, en las reuniones programadas, afectándose los resultados planteados.

*Figura 2. Descriptivo de ética y trabajo colegiado*



## Valores morales vs Trabajo Colegiado

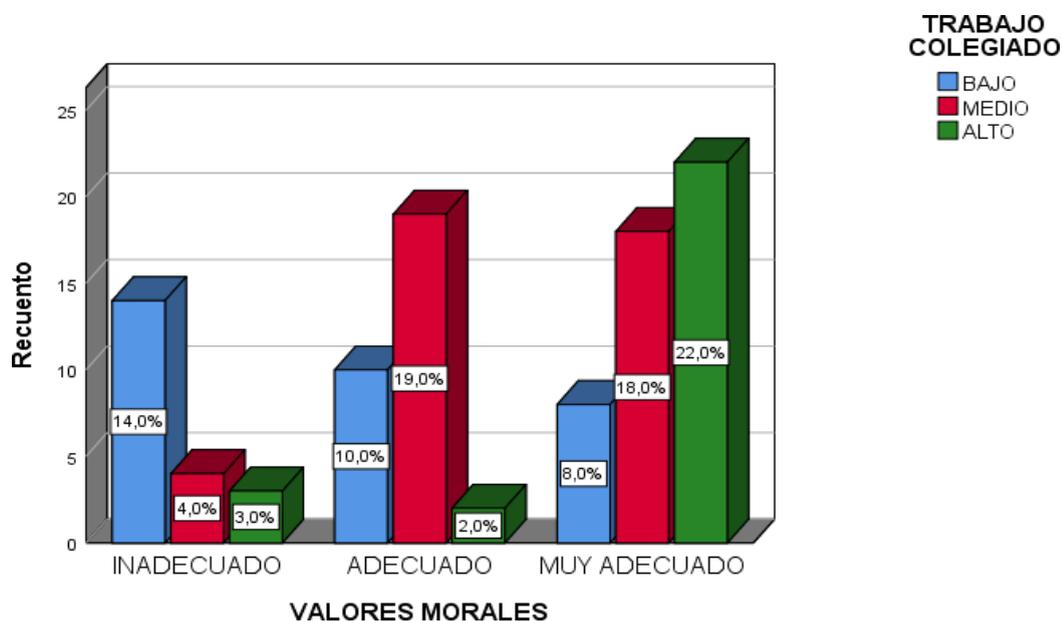
**Tabla 9**

*Cruce entre Valores Morales y Trabajo Colegiado*

		Trabajo colegiado				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Valores Morales	Inadecuado	Recuento	14	4	3	21
		% del total	14,0%	4,0%	3,0%	21,0%
	Adecuado	Recuento	10	19	2	31
		% del total	10,0%	19,0%	2,0%	31,0%
	Muy adecuado	Recuento	8	18	22	48
		% del total	8,0%	18,0%	22,0%	48,0%
Total	Recuento	32	41	27	100	
	% del total	32,0%	41,0%	27,0%	100,0%	

Los resultados observados en tabla 9, se observa, el 21,0% la ética es inadecuada, así como el 14,0% tiene un nivel bajo, 4,0% un nivel medio y en un 3,0% en nivel alto, respecto al trabajo colegiado en docentes, de igual manera el 31,0% evidencia que los valores morales son adecuados, viendo que el 10,0% con un nivel bajo, el 19,0% en un nivel medio y 2,0% con nivel alto relacionado con el trabajo colegiado de docentes. Por último, el 48,0% indica que los valores morales son muy adecuados, por lo que el 8,0% está en un nivel bajo, el 20,0% tiene un nivel medio y el 21,0% posee un nivel alto al ser relacionado con el trabajo colegiado en docentes. Por lo tanto, un porcentaje considerable de docentes no considerarían las normas y valores dentro de un trabajo colegiado en las reuniones programadas afectándose de esta manera los resultados planteados.

*Figura 3. Descriptivo de valores morales y trabajo colegiado*



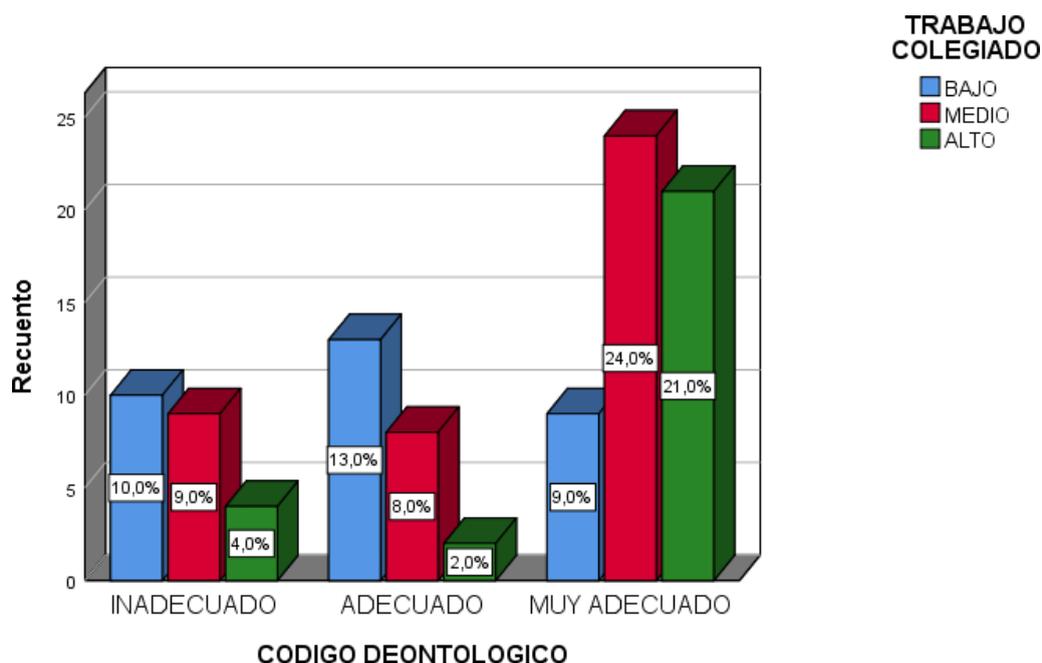
**Tabla 10**

*Cruce de código deontológico entre trabajo colegiado*

			Trabajo Colegiado			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Código deontológico</b>	Inadecuado	Recuento	10	9	4	23
		% del total	10,0%	9,0%	4,0%	23,0%
	Adecuado	Recuento	13	8	2	23
		% del total	13,0%	8,0%	2,0%	23,0%
	Muy adecuado	Recuento	9	24	21	54
		% del total	9,0%	24,0%	21,0%	54,0%
<b>Total</b>		Recuento	32	41	27	100
		% del total	32,0%	41,0%	27,0%	100,0%

En la tabla 10, se observó que el 23,0% considera que el código deontológico es inadecuado, el 10,0% en un nivel bajo, el 9,0% en el nivel medio y 4,0% un nivel alto, con respecto al trabajo colegiado en docentes, de igual forma el 23,0%, indica que el código deontológico es adecuado, donde el 13,0% evidencia un nivel bajo, 8,0% medio y el 2,0% en nivel alto en cuanto al código deontológico en docente. Finalmente, se observa un 54,0% considera que el código deontológico es muy adecuado, en donde el 9,0% está en un nivel bajo, el 24,0% en un nivel medio y el 21,0% un nivel alto ante el código deontológico. Sin embargo, un porcentaje alto está en el nivel inadecuado que evidencia el que no se tomaría en cuenta el código deontológico en el trabajo colegiado.

*Figura 4. Descriptivo de código deontológico y trabajo colegiado*



## **Resultados inferenciales**

Romero (2016), acerca de las pruebas de normalidad (análisis) menciona que se usan dentro de la contratación de los datos de la muestra verificando si estos provienen de una determinada distribución o tipo de probabilidad. En otras palabras, permitiendo en este caso verificar si la distribución de los datos que se obtuvieron tiene normalidad o no normalidad; y, qué pruebas (paramétricas o no paramétricas) aplicaremos en el contraste estadístico con respecto a la hipótesis planteada, en este caso en particular se planteó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, puesto que al seleccionar la muestra superó los 50 participantes. dando dos escenarios tentativos al aplicar la prueba de bondad.

Ho: La deontología educativa, al igual que el trabajo colegiado y las dimensiones de cada una son resultantes de una distribución normal.

Ha: La deontología educativa, al igual que el trabajo colegiado y las dimensiones de cada una son resultantes de una distribución no normal.

Al analizar mediante la prueba de análisis de distribución normal de Kolmogorov-Smirnov (K- S) las variables deontología educativa, trabajo colegiado, así como sus dimensiones al reflejarse una significancia  $< 0.05$  para cada uno los resultados obtenidos, se deberá usar la estadística no paramétrica, utilizando la regresión logística ordinal dentro de la prueba de las hipótesis.

## **Regresión logística ordinal**

Arias (2018), lo define como el estudio matemático general del modelo, la forma en que se desarrollará la interpretación, las fórmulas aplicables a la odds ratio, momentos de confianza, técnicas para preguntas de hipótesis y análisis de la significación de la variable objetivo.

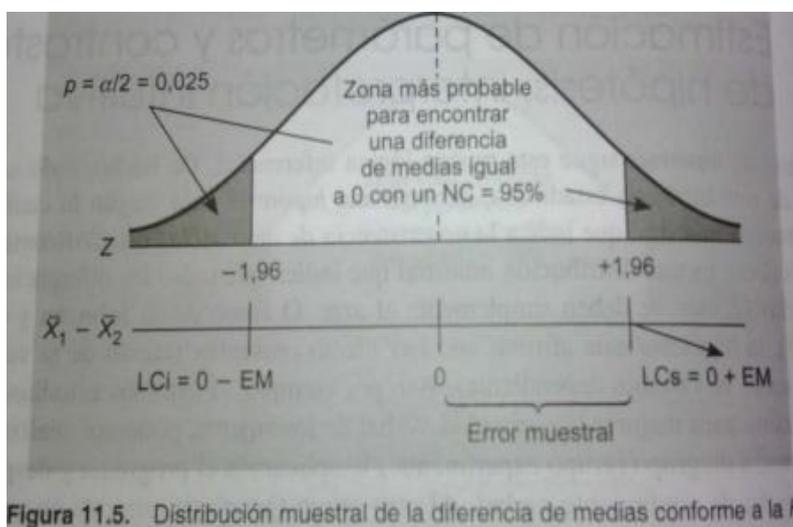
## **Prueba de hipótesis**

Espinoza (2018), en su artículo indica que en la prueba de hipótesis de dos extremos se puede verificar que las variables son iguales o no a algo o en base a la hipótesis nula, como una estimación porcentual. Pudiendo determinar mediante esta prueba si se rechaza o no la hipótesis nula en contraste con la certeza de alguno de los extremos. Siendo menor la región de aceptación en esta prueba, motivado por las variables, al realizar la prueba.

## Decisión estadística menor

Daza (2014), refiere que el error muestral dentro del trabajo se identificará con las siglas (EM) se compone particularmente por los factores: evidenciándose el error típico, que nos plantea de la muestra su desviación estándar con respecto a la distribución muestral, otro de los factores es el nivel de significación: comúnmente se establece por parte del investigador para  $\alpha = 0,05$ , que se corresponde a un nivel de confianza del 95%. En la Distribución muestral, se puede tener presente al error muestral, así como el error típico: que es la deducción del parámetro de la media aritmética resultante. Mientras que el Intervalo Confidencial son los valores probabilísticos para encontrar el verdadero valor del parámetro, determinado dentro de la media, que en primera instancia debemos establecer la media de la muestra seleccionada, para posterior sumarle y restarle el error muestral, mediante la siguiente formula:  $IC = X \pm EM$

El contraste de hipótesis de igual forma aplica la lógica inferencial, que se refiere básicamente a contrastar una hipótesis estadística o nula, indicando que no existen diferencias dentro de la estadística significativa, y que serían debido al azar o efecto presente



Mediante el gráfico se evidencia los tipos de errores I y II elegimos (0,05 y 0,20 respectivamente o inferiores). Entonces al tener que  $\alpha \leq 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula, pero al tener dentro de los resultados que  $\alpha > 0,05$ , se toma como verdadera a la hipótesis nula, siendo  $\alpha$  la significancia, otorgando una confiabilidad del 95%. Dejando entonces el 5% para el margen de error.

### Hipótesis general:

Ho: No existe influencia significativa de la Deontología en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022.

Ha: existe influencia significativa de la Deontología en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022.

**Tabla 11**

*Ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	364,452			
Final	293,936	70,516	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, los resultados evidencian los datos de ajuste, en donde el valor de la significancia es  $< 0.05$ , concluyéndose que la deontología educativa influye significativamente dentro del trabajo colegiado.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,506
Nagelkerke	,508
McFadden	,127

Función de enlace: Logit.

Mediante los resultados obtenidos con la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y de Snell, se concluye que la deontología educativa influye en un 50.6% en relación al trabajo colegiado.

De igual forma en la obtención de datos mediante la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke, evidencia la influencia de la deontología educativa en un 50.8% con respecto al trabajo colegiado.

### Hipótesis específica 1:

Ho: No existe influencia significativa de la Ética en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022.

Ha: existe influencia significativa de la Ética en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022.

**Tabla 13**

*Ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	285,891			
Final	241,790	44,101	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, los resultados evidencian los datos de ajuste, en donde el valor de la significancia es  $< 0.05$ , concluyéndose que la ética influye significativamente en el trabajo colegiado.

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,357
Nagelkerke	,358
McFadden	,079

Función de enlace: Logit.

Mediante los resultados obtenidos con la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y de Snell, se concluye que la ética influye en un 35.7% con respecto al trabajo colegiado.

De igual forma en la obtención de datos mediante la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke, evidencia la influencia de la ética en un 35.8% con respecto al trabajo colegiado.

### Hipótesis específica 2:

Ho: No existe influencia significativa de los valores morales en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022.

Ha: existe influencia significativa de los valores morales en el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022.

**Tabla 15**

*Ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	275,808			
Final	225,251	50,557	1	,000

Función de enlace: Logit.

Mediante la tabla 15, los resultados evidencian los datos de ajuste, en donde el valor de la significancia es  $< 0.05$ , concluyéndose que los valores morales influyen significativamente en el trabajo colegiado.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,397
Nagelkerke	,398
McFadden	,091

Función de enlace: Logit.

Mediante los resultados obtenidos con la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y de Snell, se concluye que los valores morales influyen en un 39.7% con respecto al trabajo colegiado.

De igual forma en la obtención de datos mediante la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke, evidencia la influencia de los valores morales en un 39.8% con respecto al trabajo colegiado.

### Hipótesis específica 3:

Ho: No existe influencia significativa del código deontológico sobre el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022.

Ha: existe influencia significativa del código deontológico sobre el trabajo colegiado de los docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022.

**Tabla 17**

*Ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	276,556			
Final	245,372	31,184	1	,000

Función de enlace: Logit.

Mediante los datos de ajuste resultantes de la tabla 17, se evidencia, que el valor de la significancia es  $< 0.05$ , afirmándose que el código deontológico influye significativamente con respecto al trabajo colegiado.

**Tabla 18**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,268
Nagelkerke	,269
McFadden	,056

Función de enlace: Logit.

Mediante los resultados obtenidos con la prueba Pseudo R2 de Cox y de Snell, se concluye que el código deontológico influye en un 26.8% con respecto al trabajo colegiado.

De igual forma en la obtención de datos mediante la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, evidencia la influencia el código deontológico en un 26.9% con respecto al trabajo colegiado.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se consideró los resultados obtenidos, para realizar la correspondiente discusión, basándome en la información presentada en el objetivo general, que evidencia en este caso que la deontología educativa influye de forma directa sobre el trabajo colegiado de los docentes de la unidad educativa pública, Latacunga. Ecuador, 2022. Ya que se registró como  $p$  valor = 0,000, siendo evidentemente inferior a la significancia teórica  $\alpha = 0,05$ . De la misma forma considerando los resultados obtenidos mediante la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y de Snell, se puede concluir en el presente caso que la deontología educativa es primordial en el trabajo colegiado de los docentes, ya que les da un sentido de pertenencia y afianza su espíritu como educadores de las nuevas generaciones; de igual forma los resultados muestran que se debe renovar constantemente estos conocimientos, datos que son coincidentes con la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke.

Los datos que arroja la presente investigación son similares a los resultados que muestra el estudio de Sánchez (2022), que mediante de su investigación ha planteado como objetivo general el establecer la influencia de la deontología educativa en el acompañamiento pedagógico de docentes para Unidades escolares del nivel secundario, de tipo aplicada con un diseño no experimental correlacional causal, cuantitativo, de una muestra seleccionada de 100 maestros de una población de 136 docentes, a través de un muestreo probabilístico, de los datos estadísticos conseguidos a verificado un 95% de confianza, usando la encuesta como técnica con un cuestionario de 27 y 28 preguntas para cada variable en calidad de instrumento, siendo antes validada por expertos, indica haber arrojado dichos datos una fiabilidad para la variable de deontología educativa de 0,899 y 0,897 y para acompañamiento pedagógico de docentes, el referido trabajo ha tenido el sustento teórico el trabajo de Barrio (2002), con lo que refiere que la deontología da excelentes resultados en el desempeño profesional, es así que para el presente estudio se pondría a la deontología educativa como detonante en la tarea de formación docente a favor de la práctica profesional y mejora de los procesos a cargo de ellos.

Se puede indicar que los resultados encontrados tienen coincidencia con los resultados obtenidos del trabajo realizado por Falcón y Tipán (2017), que mediante su estudio “Ética profesional en el desempeño docente”, teniendo como

resultados que el 93% de los docentes aplican la ética profesional en su labor profesional y concluyendo que se deben enfocar en la práctica de valores éticos, para un correcto desempeño de los docentes.

Al conocer la correlación existente entre la ética y el trabajo colegiado, que es el primer objetivo específico de la presente investigación, los datos resultantes muestran que existe una significancia  $< 0.05$ , con lo que, la hipótesis nula se descarta, asumiendo de esta forma la hipótesis de la investigación; de la misma forma se toman en cuenta los resultados de la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y de Snell con un 35,8%, concluyendo que la ética influye significativamente en el trabajo colegiado, y con un 35,7% en la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke que dan resultados similares.

Estos resultados mantienen relación con la investigación de Pisco (2019), quien en su objetivo ha indicado el determinar la relación entre la ética y la planificación educativa. Mediante el método cuantitativo, aplicando un diseño descriptivo-correlacional, a una muestra de 50 docentes recabando datos respecto al punto de vista de ética profesional y planificación educativa mediante un cuestionario, resultados que han evidenciado la superioridad de la ética profesional en un 84% ante la prevalencia de la variable planificación educativa en nivel moderado del 82%. El grado de relación según el coeficiente  $r$  de Pearson ha mostrado 0,713\*\* (Sig.= 0.000  $<$  0,01) con una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01. Es así que este estudio dio como conclusión, que, al aplicar la deontología educativa mediante talleres o seminarios se fomentaría el empoderamiento del sentido humano más que el de un trabajo o actividad económica de un docente, y lo obtenido es muy significativo. Relacionándole de esta forma, con lo indicado por Bentham (1836), en su teoría utilitarista, que establece que toda persona actúa solo en vista de su propio interés, aunque no sea siempre de su interés sobre la labor que desempeña, con esto se estima que como docente realizamos o aplicamos un currículo dado por el Ministerio de Educación, que aunque no sea a nuestro parecer o de un lineamiento de vida para nuestros alumnos, se debe cumplir tácitamente para la presentación de resultados anuales; es por eso que si cada hombre actuase con conocimiento de causa en su interés individual logrará maximizar su dicha, o una felicidad suprema como el fin de toda moral. Siendo el trabajo de un estudioso de la moralidad es demostrar que un acto inmoral constituye un cálculo falso del interés personal y

que contrariamente él vicioso hace una estimación equivocada de los placeres y de las penas, por lo que no logrará nada; idea que se podría resumir como el que toda persona debe hacer su trabajo con el fin de servir y dar satisfacción a quienes sirve, sin que prime el beneficio económico o reconocimiento personal, que son pasajeros, perdurando la forma de ser de una persona, que le proporcionará la mayor suma de goces; sin embargo en el presente estudio de verificación de la influencia de la deontología educativa en el trabajo colegiado, no da muestra de la influencia significativa y de la importancia de su aplicación con el fin de tener resultados concretos que ayuden a tomar mejores decisiones a los directivos de una institución educativa.

De la misma forma al verificar la correlación existente entre los valores morales con respecto al trabajo colegiado que está considerado como segundo objetivo; se ha mostrado como resultados de la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y de Snell que el 39.7 % de docentes aplican los valores morales en un trabajo colegiado, siendo de esta forma influyente significativamente; al igual que en la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke da un 37.7 % de los docentes aplican los valores durante un trabajo colegiado. Existiendo una significancia de  $0,000 < 0.05$ , que hace el descarte de la hipótesis nula y la aceptación la hipótesis alterna, en la que se plantea que los valores morales influyen en el trabajo colegiado de docentes. Los resultados indicados guardan concordancia con la investigación realizada por Rivadeneira (2019), en su artículo Deontología aplicada al desarrollo de la Educación, ha planteado como objetivo principal, analizar los cambios que han surgido en la educación secundaria con el fin de comprender desde la base de la deontología las variaciones de los valores éticos y morales respecto a los derechos y deberes, como trabas para una formación adecuada de los estudiantes impidiendo la consolidación de valores, derivando en grandes vacíos de conocimientos que merman su desarrollo para optar por una correcta orientación al escoger la carrera de la educación superior, que posterior conlleva a una eminente deserción dentro de los primeros niveles de estudio. Estudio que nos da cuenta que durante nuestra vida estudiantil debemos conocer y practicar los valores morales.

Ahora bien, tomando en consideración el tercer objetivo específico se concluyó que el código deontológico influye significativamente dentro del trabajo colegiado de docentes, ya que ha resultado un p valor = 0,000, inferior a la

significancia teórica planteada en  $\alpha = 0,05$ . En consideración del 26,8% como resultado de la prueba Pseudo R2 de Cox y de Snell, se concluye que el código deontológico forma parte o debe ser aplicado dentro del trabajo colegiado, resultados similares arroja la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke con un 26,9%, es decir los docentes encuestados refieren que es poco aplicado o conocido el código deontológico en el trabajo colegiado. En este sentido Bentham, considerado como el precursor de la palabra Deontología refiere que el ser humano como conocedores en cuanto a lo bueno y lo malo de nuestros actos. Por eso que la deontología aplicada al campo profesional se ha asume como una Deontología Profesional, quien determina los deberes básicos que debe tener un profesional para su labor. Mediante códigos escritos para regir su actuación o buen hacer se propenda resultados planteados y se resalte su labor, criterios que previamente fueron conocidos por grupo de estudiosos mediante la normativa escrita, es decir el código deontológico, que sería una ética aplicada, para que se forme un código de conducta, mediante tipo faltas; que para el presente estudio es fundamental que estos códigos se conozcan y fomente ya que mantiene una influencia significativa ante el trabajo colegiado.

Para la presente discusión se menciona a, Da Silva, et al. (2020), que mediante su artículo Código de Ética Docente: Un dilema; en el que hace énfasis al dominio de la especialidad y más no al ámbito afectivo, basado en los criterios éticos (código deontológico) innatos de su profesión docente. Que cotidianamente plantean dilemas éticos en su trabajo, a lo cual refiere como pertinente el poner en concluyendo que en la formación de un futuro profesor con mayor preparación se requiere la aplicación de estos códigos con el fin de afrontar esas situaciones en la interrelación con los estudiantes, sus compañeros docentes y demás integrantes de la institución.

En lo que respecta al tema planteado en el presente estudio, Fano (2020), mediante su estudio, trabajo colegiado y el desempeño docente, determina la influencia del trabajo colegiado en el desempeño de los docentes. usando el método científico descriptivo correlacional no experimental, mediante una muestra de 62 docentes, concluyendo que el trabajo colegiado influye significativamente el desempeño docente, con el objetivo de contar con las herramientas necesarios para enfrentar los requerimientos que la sociedad moderna exige.

La metodología aplicada con un enfoque cuantitativo, ya que se corroboró

las hipótesis existentes por medio del análisis y la recolección de datos, constituye como la mayor fortaleza en esta investigación y que se resalta ya que permitió aprovechar todos esos datos influenciados y enriquecidos por diferentes variables contextuales, educativas y sociales que en otros enfoques no se tienen en cuenta, tales como edades, géneros y niveles formativo de cada uno de los participantes. Por otra parte el enfoque fenomenológico aplicado en este estudio permitió una aproximación coherente y rigurosa de análisis de las dimensiones deontología educativa y trabajo colegiado de los docentes que ofreció una mayor profundidad de la situación, el cuantificar la aplicación de la deontología educativa y sus dimensiones por parte de los docentes durante un trabajo colegiado para posterior concluir aportes para fortalecer la integración y colaboración en los objetivos planteados en cada una área académicas.

Sin embargo, en toda investigación existen debilidades metodológicas, pudiendo indicar en el presente trabajo una evidente debilidad es el número reducido de docentes encuestados (100) de un conglomerado nacional, que se ha dado más que por restricciones de recursos, sino más bien al limitado tiempo y espacio con el que se cuenta, ya que para el trabajo de campo no existió un lugar adecuado o el tiempo necesario para ampliar la muestra no solo a una unidad educativa, sino que se debió aplicar este estudio a todo el Distrito Educativo de Cotopaxi, sumado a que los horarios personales coincidían con el de los docentes que colaboraron debido a sus actividades institucionales que dieron trabas y cortes al proceso investigativo.

También como debilidad metodológica puedo mencionar que se puede mostrar, en la aplicación del cuestionario a los docentes para la obtención de datos sobre la influencia de la deontología educativa en el trabajo colegiado, sin que se contraste con otros punto de vista desde tales como, estudiantes, padres de familia, entre otros, que probablemente aportarían con sus respuestas el ampliar el panorama de la investigación propuesta; al igual que la posibilidad de realizar un instrumento (cuestionario) al personal directivo de la institución para que en su óptica contribuyan en muchos otros aspectos significativos ante la problemática planteada en la investigación.

Pudiendo indicar dentro de esta argumentación que las debilidades metodológicas presentadas se deben subsanar y corregir en posteriores trabajos investigativos que guarden relación con el mismo, con el objetivo de dar mayores

aportes a los resultados que se obtengan y con esto llegar a la aplicación de los objetivos planteados, haciendo que la deontología educativa y sus dimensiones: ética, valores morales y código deontológico, estén siempre presentes en el trabajo colegiado de los docentes de todas las instituciones públicas y privadas dando así lineamientos para mejorar y ampliar el marco de acción dentro de la investigación que mantendrá una constante capacitación y actualización de estos conocimientos para que siempre un maestro vea a la deontología educativa como un estilo de vida aplicable en su ámbito personal, profesional y familiar.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Mediante la aplicación del modelo regresión logística ordinal, se ha evidenciado que la deontología educativa tiene una influencia directa ante el trabajo colegiado en docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022. Afirmación que se sustenta con los resultados arrojados en la prueba Pseudo R2 de Cox y de Snell y de Nagelkerke, por lo que se concluye que la deontología educativa influye significativamente en el trabajo colegiado de docentes.

### **Segunda:**

Mediante la aplicación del modelo regresión logística ordinal, se ha evidenciado que la ética tiene una influencia directa en el trabajo colegiado de docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022. Sustentando esta afirmación mediante los valores resultantes de la prueba Pseudo R2 de Cox y de Snell y de Nagelkerke, por lo que se concluye que la ética influye significativamente en el trabajo colegiado.

### **Tercera:**

Mediante la aplicación del modelo regresión logística ordinal, se ha evidenciado que los valores morales mantienen una influencia directa en el trabajo colegiado de docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022. Sustentando esta afirmación mediante los valores resultantes de la prueba Pseudo R2 de Cox y de Snell y de Nagelkerke, por lo que se concluye que los valores morales influyen significativamente en el trabajo colegiado.

### **Cuarta:**

Mediante la aplicación del modelo regresión logística ordinal, se ha evidenciado que el código deontológico tiene una influencia directa en el trabajo colegiado de docentes de una unidad educativa pública de Latacunga. Ecuador, 2022. Sustentando esta afirmación mediante los valores resultantes de la prueba Pseudo R2 de Cox y de Snell y de Nagelkerke, por lo que se concluye que el código deontológico influye significativamente en el trabajo colegiado.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

A los directivos de la unidad educativa pública de Latacunga, capaciten sobre deontología educativa a los docentes, así lograr que los docentes se empoderen de la importancia de su rol como educador y su repercusión en el trabajo colegiado, para que su desempeño profesional sea el más óptimo, que permitirán reforzar comportamientos éticos y morales de los docentes, logrando de esta forma la consecución de objetivos comunes.

### **Segunda:**

A los directivos de la unidad educativa pública de Latacunga, fortalezcan la práctica de la ética, con la aplicación de tics de comportamiento, razonamiento y sentimientos de los docentes en concordancia con los principios y normas establecidos que fomenten el respeto ante sus pares, mediante el desarrollo de talleres de conocimiento y refrescamiento de los conceptos de ética, permitiendo reflexionar acerca de acciones reñidas con la ética profesional y que aportará positivamente durante su participación en un trabajo colegiado.

### **Tercera:**

A los directivos de la unidad educativa pública de Latacunga, fomenten los valores morales, mediante la concientización de la forma de comportarse y relacionarse entre docentes y comunidad educativa, mediante el cumplimiento y desarrollo de actividades que solidifiquen continuamente estos valores, como parte fundamental de su acción diaria como educadores. Con el fin de que su aporte a un trabajo colegiado sea el más óptimo y contribuya a cumplir metas trazadas por un área académica.

### **Cuarta:**

A los directivos de la unidad educativa pública de Latacunga, socialicen el código de convivencia institucional, con el fin de motivar la participación de los mismos y se afiance con el código deontológico, para lograr fortalecer el sentido de pertenencia y responsabilidad de sus obligaciones, competencias y habilidades permitiéndole dar aportes significativos dentro de un trabajo colegiado y reflejándose estas acciones en la calidad de servicio a la comunidad educativa.

## REFERENCIAS

- Agudelo, L., Aignerren, J., & Ruiz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *Ciencias Sociales*, 18, 1-46. <https://bit.ly/3ezkLmv>
- Aguirre, F., & Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Educación*, 45: <https://bit.ly/3TKuvsY>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín virtual*, 7(2). <https://bit.ly/3yOEvck>
- Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, C., Palacios, A., Bonilla, S., Estrella, A., Guadalupe, J., Zapata, M., Jadán, J., Arias, H., & Ramos, C. (2020). Actualización en de la investigación científica. Editorial Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://bit.ly/3rTMzF5>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). de la investigación. *Alergia México*, 62, 201-206. <https://bit.ly/3VypLly>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 63, 201-206. <https://bit.ly/2krGzo6>.
- Arias, M. (2018). Regresión ordinal y sus aplicaciones [Universidad de Sevilla]. <https://bit.ly/3XvPpip>.
- Barraza, L., & Barraza, I. (2014). El Colegiado y sus realidades. *Ra Ximhai*, 10(5), 467-480. <https://bit.ly/3r5Z0NR>
- Betancur, G. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano. *CES Psicología*, 9(1), 109-121. <https://bit.ly/2KFLVa4>
- Bentham, J. (1836). Deontología o Ciencia de la Moral. <https://bit.ly/3VPeFix>
- Cambra, J. (2010). Código deontológico de la profesión docente [Consejo General de Colegios Oficiales de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias, <https://bit.ly/3ywxc9g>
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación [biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia]. <https://bit.ly/3yFwiYs>
- Checa, E. (2021). Estrategia de Formación Ética Deontológica sustentada en un modelo contextualizado educativo para la integralidad docente [Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación, Universidad Señor de Sipán].

Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3raL9pn>

- Da Silva, P., Ishii, I., & Krasilchik, M. (2020). Código de Ética Docente: Un dilema. *Educación*, 36. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698215216>
- Daza, M. Á. (2014). *Estadística Aplicada a la Educación* [diapositivas]. <https://bit.ly/3VtvA9u>
- Díaz, N. (2006). Técnicas de muestreo. Sesgos más frecuentes. *Sedén*, 9, 21-132. <https://bit.ly/2M10A17>
- Domingo, J. (2008). El aprendizaje cooperativo. *Cuadernos de Trabajo Social*, 21, 231-246. <https://bit.ly/3gqwV1E>.
- Driscoll, M., & Vergara, A. (1997). Nuevas tecnologías y su impacto en la educación del futuro. *Pensamiento Educativo, Revista De Investigación Latinoamericana*, 21, 81-99. <https://bit.ly/3RLRHFT>
- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación. *MENDIVE*, 16(1), 122-139. <https://bit.ly/3VpnMpu>
- Falcón, L., & Tipán, J. (2017). Ética profesional en el desempeño docente [Tesis, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <https://bit.ly/3fC4X2S>
- Fano, S. (2020). El trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Catalina San Román de Juliaca, 2019 [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12751>
- Fierro Evans, C. (1998). Construir el trabajo colegiado. Un capítulo necesario en la transformación de la escuela. Universidad Iberoamericana. <https://bit.ly/3S2P3vt>
- Flores, F. (2022). Trabajo colegiado y desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3R5mwFi>
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A., & Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: y limitaciones. *Clínica de Medicina de Familia*, 1(5), 232-236. <https://bit.ly/3TI9ZPm>
- Gonzalo, J. (1995). Líneas de desarrollo y fundamentación en el campo de la deontología de las profesiones educativas. *interuniversitaria*, 7, 137-152. <https://bit.ly/3T6OjXN>
- Goodin, R. (1998). El bienestar social como responsabilidad social colectiva.

- <https://bit.ly/3T8Xx5q>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). Texto: Alcance de la investigación. In de la Investigación (6th ed., pp. 88-101).  
<https://bit.ly/3CJAFD4>
- Hernández, Z. (2012). Método de análisis de datos: apuntes (6th ed.).  
<https://bit.ly/2twOly0>
- Jaramillo, B., & Quintero, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo. Educación y Humanismo, 23, 205-233. <https://bit.ly/3CMJ4H5>
- Jonson, D., & Jonson, R. (1999). Aprender juntos y solos. Aprendizaje cooperativo, competitivo e individualista. Aique S. A. <https://bit.ly/2uGtVUH>
- Kant, I. (2005). La metafísica de las costumbres (4.ª edición ed.). <https://bit.ly/3VPLsEf>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. SciELO Analytics, 09.  
<https://bit.ly/2HAtv5h>
- Martínez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social, (20), 107-127.  
<https://bit.ly/3eFFncY>
- Martínez, V. (2006). Deontología para educadores. Padres y maestros, 303, 7-9.  
<https://bit.ly/3FK9XgB>
- Mill, J. (1863). El Utilitarismo. <https://bit.ly/3MSX8C4>
- Ochoa, A. G. (2021). Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa “Salitre” Guayaquil, Ecuador, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/60162>
- Palacios, G. (2018). Importancia de la Deontología en la formación de profesionales de Ciencias de la Educación. Atlante <https://bit.ly/3VMuw1r>
- Pérez, I. Bustamante, S., & Maldonado, M. (2009). El trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades conversacionales en organizaciones educativas. Omnia, 15. <https://bit.ly/3RHFH8s>.
- Pisco Vargas, D. G. (2019). La ética profesional y su relación con la planificación educativa de docentes en la unidad educativa “Junta Nueva” Ecuador 2018. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.

<https://bit.ly/3REnIG1>

Profesional, U. (2009). Deontología Profesional Los Código Deontológicos.

<https://bit.ly/3sdGiVb>

Puebla, C. (2010). Método hipotético deductivo. Academia. <https://bit.ly/3TljAps>

Ramos Serpa, G., & López Falcón, A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. Revista Scielo, 45(3). <https://bit.ly/3ePmkg5>

Rivadeneira, L. (2019). Deontología aplicada al desarrollo de la Educación. Atlante, 11. <https://bit.ly/3DlIm6j>

Rivadeneira, L. (2019). Deontología aplicada al desarrollo de la educación. Atlante, 1989-4155. <https://bit.ly/3RqQ8xb>

Rojas, J., & Vivas, P. (2010). Procesos de grupos. <https://bit.ly/3VgEXKn>

Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://bit.ly/3VaBnAW>

Serna, A., & Luna, E. (2011). Valores y Competencias para el ejercicio de la docencia de Posgrado. *Sinéctica*, 37, 171-188. <https://bit.ly/3Sc97vA>

Salinas, J. (2020). Trabajo colegiado y Práctica docente de una Institución Educativa, [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3Sp3ESb>

Salinas, J. (2021). Trabajo colegiado y Práctica docente de una Institución Educativa, Machala, 2020 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3r2uN2e>

Sánchez Cañihua, I. (2022). Deontología educativa y acompañamiento pedagógico de docentes en instituciones educativas secundaria, UGEL Cusco. Cusco 2021 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3L2leti>

Silup, M. (2020). Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3C9GavJ>

Solís, A. (2018). Trabajo colegiado como estrategia para elevar el nivel de logro en la resolución de problema PAEV en el IV ciclo [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3BMVUDv>

Tamayo, C., & Siesquen, I. (2016). Técnicas e instrumentos de recolección de datos [Postgrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].

<https://bit.ly/3CB1nNR>

Vargas, Z. (2009,). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 33, 155-165. <https://bit.ly/2YY0auX>

Velázquez, C. (2014). Aprendizaje cooperativo: aproximación teórico- práctica aplicada a la Educación Física. *Emásf*, 5. <https://bit.ly/2xhDQAK>

Villasis, M., Horacio, G., Zurita, J., Novales, G., & Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Alegría México*, 65, 414-421. <https://bit.ly/3TvoS1B>.

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Deontología Educativa en el Trabajo Colegiado de docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022.

Autora: Gómez Vega Daysy Margoth.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera la Deontología Educativa influye en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga Ecuador 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera la ética influye en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador 2022?</p> <p>¿De qué manera los morales influyen en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Explicar la influencia que ejerce la Deontología Educativa en el trabajo Colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Analizar la influencia que ejerce la ética en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador 2022.</p> <p>Analizar la influencia que ejerce los valores morales en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La Deontología Educativa influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>La ética influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador 2022.</p> <p>Los valores morales influyen significativamente en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador 2022.</p>	<p><b>VARIABLE 1: Deontología Educativa</b></p> <p><b>D1: Ética</b> Indicador: ➤ Principios éticos en la docencia.</p> <p><b>D2: Valores morales</b> Indicador: ➤ Enseñanza de valores morales como ejemplo.</p> <p><b>D3: Código deontológico</b> Indicadores: ➤ Concienciación de las responsabilidades laborales ➤ Eficacia en sus labores por voluntad propia ➤ Argumentos humanistas de libertad y utilitarismo para realizar sus actividades diarias.</p> <p><b>VARIABLE 2: TRABAJO COLEGIADO</b></p> <p><b>D1: Interdependencia positiva</b> Indicadores: ➤ Definir metas concretas.</p>	<p><b>Método de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipotético Deductivo</li> </ul> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicada</li> </ul> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental transversal o transeccional, correlacional causal</p> <p><b>Población y muestra</b> Población: 100 docentes Muestra: 100 docentes, tipo de muestreo censal.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p> <p><b>Estadísticos de prueba</b> Estadística descriptiva: Tablas y gráficas de Estadística inferencial Prueba de normalidad KOLMOGOROV SMIRNOV. Prueba estadística Pearson.</p>

<p>¿De qué manera el código deontológico influye en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador 2022?</p>	<p>Analizar la influencia que ejerce el código deontológico en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador 2022.</p>	<p>El código deontológico influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes de una Unidad Educativa Pública de Latacunga, Ecuador 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los temas serán de interés grupal.</li> <li>➤ Responsabilidad durante el trabajo.</li> <li>➤ Estar presto a compartir el trabajo.</li> </ul> <p><b>D2: Responsabilidad individual</b> Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El aporte personal coadyuva para el reconocimiento grupal.</li> <li>➤ Realizar un registro de avances en las reuniones.</li> <li>➤ Exponer vivencias valiosas.</li> <li>➤ Conocer siempre el tema a tratarse.</li> </ul> <p><b>D3: Habilidades colaborativas</b> Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Respeto a los horarios y colaboración durante las reuniones</li> <li>➤ Colaboración espontanea dentro de un dialogo grupal.</li> <li>➤ Puntualidad en la entrega de los trabajos</li> <li>➤ Empatía ante criterios distintos.</li> </ul> <p><b>D4: Interacción Promotora</b> Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Docentes construyen un aprendizaje personal.</li> <li>➤ Dan valía a los conocimientos logrados en su trabajo docente.</li> <li>➤ Se empoderan para alcanzar el éxito grupal.</li> </ul> <p><b>D5: Proceso grupal</b> Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contribución al logro de metas</li> <li>➤ Meditación y examen a los logros</li> <li>➤ Apreciar las contribuciones grupales.:</li> </ul>	
--	---	--	---	--

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

### DEONTOLOGIA EDUCATIVA

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Deontología Educativa	Según Gonzalo (1995), Deontología Educativa, desde el aspecto funcionalista, las profesiones se justifican por su contribución a la tanto en las acciones individuales como colectivas a través del comportamiento de las organizaciones profesionales.	Deontología Educativa, se definirá operacionalmente a través de un cuestionario de 20 ítems, descritos en las dimensiones:	Ética	Principios éticos en la docencia.	1 - 7	Ordinal Escala tipo Likert  (5) Siempre (4) Casi siempre. (3) A veces. (2) Casi nunca. (1) Nunca.	Nunca 0-26, Casi nunca 26-53, A veces 54-81, Casi siempre 82-108 Siempre 109-135
			Valores morales	Enseñanza de valores morales como ejemplo.	8 - 17		
			Código deontológico	Concienciación de las responsabilidades laborales	18 - 27		
				Eficacia en sus labores por voluntad propia Argumentos humanistas de libertad y utilitarismo para realizar sus actividades diarias.			

TRABAJO COLEGIADO

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Trabajo colegiado	De acuerdo con Fierro (1998), su objetivo es mover las escuelas de una cultura Individualista a una colaborativa. Sus beneficios incluyen: mejora de la práctica docente y procesos de gestión institucional. El trabajo colegiado es un proceso participativo de toma de decisiones.	Trabajo Colegiado, se definirá operacionalmente a través de un cuestionario de 20 ítems, descritos en las dimensiones:	Interdependencia positiva	Establecer objetivos claros.	1 - 4	Ordinal Escala tipo Likert  (5) Siempre (4) Casi siempre. (3) A veces. (2) Casi nunca. (1) Nunca.	Nunca 0-25, Casi nunca 26-51, A veces 52-78, Casi siempre 79-104. Siempre 105-130
				Los temas deben denotar interés común.			
				Compromiso para participar en el trabajo.			
				Disposición a dividir el trabajo.			
			Responsabilidad ad individual	Participación individual debe tener un efecto en el reconocimiento o grupal.	5 - 9		
				Contar con un registro de logros en las reuniones.			
				Compartir experiencias exitosas			
				Mantenerse informado.			
			Habilidades colaborativas	Puntualidad y participación en las reuniones	10-13		
				Participación dinámica en diálogos en dentro del grupo			
				Cumplimiento de entrega a			

Identificar decisiones y acciones entre docentes y administradores en busca de mejora institucional.			tiempo de los trabajos	14-18	
			Respeto de opiniones en el grupo		
		Interacción Promotora	Docentes promueven en su propio aprendizaje		19-22
			Aprovechan los conocimientos adquiridos en la práctica pedagógica		
			Asumen el compromiso para alcanzar el éxito en común.		
		Proceso grupal	Aporte al logro de metas		
Reflexión y análisis de los logros					
Valorar los aportes grupales.					

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE DEONTOLOGÍA EDUCATIVA DIRIGIDO A DOCENTES

##### Instrucciones:

Antes de iniciar el presente cuestionario, Estimado docente, sírvase leer detenidamente cada pregunta y con toda sinceridad conteste marcando con una (x) la opción que más se acerque a su desempeño. El presente instrumento se especifica como anónimo, individual, que será utilizado como punto prioritario en la investigación a desarrollarse en una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador.

Nº	Ítems	ESCALA DE VALORACIÓN				
		(5) siempre	(4) casi siempre	(3) a veces	(2) casi nunca	(1) nunca
<b>DIMENSIÓN: ÉTICA</b>						
1	Me identifico con mi profesión docente	5	4	3	2	1
2	Demuestro vocación al momento de enseñar	5	4	3	2	1
3	Mi trabajo me da la satisfacción requerida	5	4	3	2	1
4	Me siento parte de la unidad educativa en la que trabajo	5	4	3	2	1
5	Las actividades diarias de mi trabajo son de mi agrado	5	4	3	2	1
6	Me capacito en temas relacionados a ética con el fin de ser mejor docente.	5	4	3	2	1
7	Soy empática/o en mi ámbito laboral	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: 2. VALORES MORALES</b>						

8	Demuestro tolerancia con mis estudiantes ante la no presentación de sus tareas académicas	5	4	3	2	1
9	Acojo de manera positiva las críticas constructivas de mis compañeros.	5	4	3	2	1
10	Mi proceder está enmarcado todo el tiempo con la verdad	5	4	3	2	1
11	Todo objeto que encuentro, lo pongo en conocimiento para que sea entregado a su dueño.	5	4	3	2	1
12	Entre las actividades que aplico están las relaciones interpersonales positivas	5	4	3	2	1
13	A mi parecer la deontología profesional coadyuba a la calidad educativa.	5	4	3	2	1
14	Pienso que mediante el dialogo se da solución a los problemas de forma adecuada y profesional	5	4	3	2	1
15	Cumplo el código de moral y ética de mi unidad Educativa	5	4	3	2	1
16	Me siento identificado con las necesidades de la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
17	Doy una adecuada atención ante un conflicto que se presente en la institución.	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 3 CÓDIGO DEONTOLOGICO</b>						
18	Ingreso a las horas clases puntualmente, caso contrario justifico y recupero las horas perdidas	5	4	3	2	1
19	Cumplo los horarios de entrada y salida de mi institución educativa.	5	4	3	2	1
20	Desempeño de manera efectiva mi horario de trabajo asignado en el distributivo.	5	4	3	2	1
21	Estoy presto a atender alguna dificultad en el ámbito laboral.	5	4	3	2	1
22	Me organizo para participar de cursos de actualización docente.	5	4	3	2	1
23	Soy integro y demuestro respeto a mis estudiantes	5	4	3	2	1
24	Incentivo el trabajo en grupo a mis estudiantes	5	4	3	2	1
25	Me complace que mis compañeros valoren positivamente mi trabajo desarrollado.	5	4	3	2	1
26	Soy prudente con la confidencialidad en mi desempeño docente	5	4	3	2	1
27	Soy consciente y asumo las consecuencias de mis actos	5	4	3	2	1

## CUESTIONARIO DE TRABAJO COLEGIADO DIRIGIDO A DOCENTES

### Instrucciones:

Antes de iniciar el presente cuestionario, Estimado docente, sírvase leer detenidamente cada pregunta y con toda sinceridad conteste marcando con una (x) la opción que más se acerque a su desempeño. El presente instrumento se especifica como anónimo, individual, que será utilizado como punto prioritario en la investigación a desarrollarse en una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador.

Nº	Ítems	ESCALA DE VALORACIÓN				
		(5) siempre	(4) casi siempre	(3) a veces	(2) casi nunca	(1) nunca
<b>DIMENSIÓN: INTERDEPENDENCIA POSITIVA</b>						
1	Considero los objetivos durante el trabajo colegiado	5	4	3	2	1
2	Los temas abordados dentro de un trabajo colegiado son de su interés.	5	4	3	2	1
3	Me comprometo en el desarrollo de las actividades del trabajo colegiado.	5	4	3	2	1
4	Estoy de acuerdo en realizar por partes las actividades pertenecientes al trabajo.	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: 2. RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL</b>						
5	Mi interacción es permanente durante el trabajo colegiado.	5	4	3	2	1
6	Estimo que mi aporte individual coadyuva al reconocimiento grupal.	5	4	3	2	1
7	Registro mis aportes dados al trabajo colegiado.	5	4	3	2	1
8	Mis actividades dentro de un trabajo colegiado aportan para mi desarrollo profesional.	5	4	3	2	1
9	Conozco el tema que se tratará en un trabajo colegiado.	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 3 HABILIDADES COLABORATIVAS</b>						
10	Estoy a tiempo en las reuniones de trabajo colegiado.	5	4	3	2	1

11	Participo activamente en los conversatorios del trabajo colegiado.	5	4	3	2	1
12	Entrego en el tiempo establecido los trabajos designados.	5	4	3	2	1
13	Muestro respeto a las opiniones de mis compañeros, respecto a un tema sea en forma sincrónica y asincrónica.	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 4 INTERACCIÓN PROMOTORA</b>						
14	Promuevo mi aprendizaje al participar en grupo.	5	4	3	2	1
15	Relaciono los conocimientos adquiridos en las reuniones, con mi desempeño profesional.	5	4	3	2	1
16	Me comprometo a lograr el triunfo dentro del trabajo en común.	5	4	3	2	1
17	Estoy disponible a la colaboración mutua durante el interactuar presencial o a distancia.	5	4	3	2	1
18	Conozco toda la información que se trabaja en las reuniones.	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 5 PROCESO GRUPAL</b>						
19	Creo que mi participación aporta de manera significativa a los objetivos y metas planeadas	5	4	3	2	1
20	Pienso que mi participación influye de forma positiva en las relaciones entre pares.	5	4	3	2	1
21	Valoro los aportes dados por los compañeros, en busca de la mejora de mi práctica docente.	5	4	3	2	1
22	Reflexiono tomando en cuenta a los datos remitidos en el trabajo colegiado.	5	4	3	2	1

## Anexo 4. Validación de expertos.

### Validación de experto 1.

#### Certificado de validez variable deontología educativa

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *los items si presentan suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: *Segovia Gómez Carmon Elizabeth*      DNI: *050203439-0*

Especialidad del validador: *Magister en Educación y Desarrollo Social*

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*11* de *octubre* del 2022.

  
Firma del Experto Informante

#### Certificado de validez variable trabajo colegiado

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *los items si presentan suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: *Segovia Gómez Carmon Elizabeth*      DNI: *050203439-0*

Especialidad del validador: *Magister en Educación y Desarrollo Social*

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*11* de *octubre* del 2022.

  
Firma del Experto Informante

#### Certificado del Senescyt título del validador

Información Personal						
Identificación:	0502034390					
Nombres:	SEGOVIA GOMEZ CARMEN ELIZABETH					
Género:	FEMENINO					
Nacionalidad:	ECUADOR					

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN INNOVACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR	Nacional		1022-2022-2432808	2022-03-18	
MAGISTER EN EDUCACION Y DESARROLLO SOCIAL	UNIVERSIDAD UTE	Nacional		1032-12-741156	2012-01-13	

Título(s) de tercer nivel de grado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION EDUCACION DE ADULTOS	UNIVERSIDAD UTE	Nacional		1032-03-452078	2003-10-17	

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
PROFESOR DE						

<https://bit.ly/3Sffyzt>

## Validación de experto 2

### Certificado de validez variable deontología educativa.



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

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable       |

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alvarez Proaño Lourdes Guadalupe ..... DNI: 0502331564 .....

Especialidad del validador: M.Sc. En Planeamiento y Administración Educativa .....

..... 17 ..... de Octubre ..... del 2022.

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

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante

## Certificado de validez variable trabajo colegiado



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

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable       |

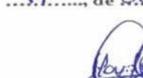
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alvarez Proaño Lourdes Guadalupe ..... DNI: 0502331564 .....

Especialidad del validador: M.Sc. En Planeamiento y Administración Educativa .....

..... 17 ..... de Octubre ..... del 2022.

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

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante

## Certificado del Senescyt título del validador

Información Personal						
Identificación:	0502331564	<a href="#">Imprimir Información</a>				
Nombres:	ALVAREZ PROAÑO LOURDES GUADALUPE					
Género:	FEMENINO					
Nacionalidad:	ECUADOR					

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACION EDUCATIVOS	UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI	Nacional		1020-15-80057908	2015-03-31	

Título(s) de tercer nivel de grado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION EDUCACION DE ADULTOS	UNIVERSIDAD UTE	Nacional		1032-03-452030	2003-10-17	



### Validación de experto 3 Certificado de validez variable deontología educativa.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia en uno de los ítems*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: *Lina Cevallos Leon Jarama*      DNI: *0502364789*

Especialidad del validador: *Administración Educativa*

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

*14 de Octubre* del 2022.

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

### Certificado de validez variable trabajo colegiado



Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia en uno de los ítems*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: *Lina Cevallos Leon Jarama*      DNI: *0502364789*

Especialidad del validador: *Administración Educativa*

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

*14 de Octubre* del 2022.

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

### Certificado del Senescyt título del validador

Información Personal						
Identificación:	0502364789	<a href="#">Imprimir Información</a>				
Nombres:	LEON CEVALLOS CLARA MARGARITA					
Género:	FEMENINO					
Nacionalidad:	ECUADOR					
Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA	Nacional		1045-08-681131	2008-09-26	
MASTER UNIVERISTARIO EN FORMACION INTERNACIONAL ESPECIALIZADA DEL PROFESORADO ESPECIALIDAD EN EDUCACION INICIAL O INFANTIL	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	Extranjero		7241102580	2017-05-06	
Título(s) de tercer nivel de grado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION PSICOPEDAGOGIA INFANTIL	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	Nacional		1017-05-871054	2008-03-22	

<https://bit.ly/3PDwa1Q>

## Anexo 5. Prueba de normalidad

### Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Deontología Educativa	,168	100	,000
Trabajo Colegiado	,128	100	,000
Ética	,230	100	,000
Valores Morales	,189	100	,000
Código Deontológico	,208	100	,000



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Deontología Educativa en el Trabajo Colegiado en docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022

", cuyo autor es GOMEZ VEGA DAYSY MARGOTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 19 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
Palacios Sánchez José Manuel <b>DNI:</b> 80228284 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 22-12-2022 23:39:45

Código documento Trilce: TRI - 0495886