



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**DEONTOLOGÍA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CCATCA,
QUISPICANCHI – 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. SANDRA PFOCCO HUAMAN

ASESORA:

Dra. ZORAIDA LOAIZA ORTIZ

CÓDIGO ORCID: 0000-0002- 8034-1993

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: DEONTOLOGÍA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ZCATCA, QUISPICANCHI - 2023

presentado por: SANDRA PFOCCO HUAMAN con DNI Nro.: 76425972 presentado por: con DNI Nro.: para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 8 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	<input checked="" type="checkbox"/>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	<input type="checkbox"/>
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	<input type="checkbox"/>

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 24 de SETIEMBRE de 2024



Firma

Post firma Zoraida Loiza Ortiz

Nro. de DNI 23892143

ORCID del Asesor 0000-0002-8034-1993

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:** 27259:384826613

NOMBRE DEL TRABAJO

DEONTOLOGÍA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CCATCA, QUISPICANCHI - 2023

AUTOR

Sandra PFOCCO HUAMAN

RECUENTO DE PALABRAS

26862 Words

RECUENTO DE CARACTERES

155659 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

137 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

7.7MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 24, 2024 12:01 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 24, 2024 12:03 PM GMT-5

● **8% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de Internet
- Base de datos de trabajos entregados



Dra. Zaida Loiza Ortiz

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud, sabiduría y estar siempre presente en mi vida para poder continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más importantes de mi vida.

A mis padres Gregorio y Juana, por brindarme una educación, su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes se logró llegar hasta este punto y convertirme en lo que soy. A quienes les debo todo en la vida.

A mi esposo e hijo por estar siempre presentes aconsejando y apoyando e impulsando para seguir adelante y forjar un futuro mejor.

Gracias a todos los que me apoyaron y completaron con éxito el trabajo, especialmente a los que me abrieron la puerta y compartieron sus conocimientos.

Sandra

AGRADECIMIENTOS

A la Tricentenaria Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por brindarme la incomparable oportunidad de realizar mis estudios de posgrado y permitirme entrar al maravilloso mundo del saber.

A mi asesora, Dra. Zoraida Loaiza Ortiz, por todo el apoyo prestado y por el valioso tiempo que me dedicó para poder superar algunas dificultades que se tuvo en el desarrollo de la investigación.

A los señores directores de las Instituciones Educativas Inka Tupac Yupanqui y Manco Inka - Hacienda Chichina por brindarme todas las facilidades para desarrollar la investigación.

A los docentes de las Instituciones Educativas Inka Tupac Yupanqui y Manco Inka - Hacienda Chichina por su participación para en el recojo de la información.

Sandra

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática.....	1
1.2 Formulación del problema	4
A. Problema general.....	4
B. Problemas específicos:	4
1.3 Justificación de la investigación	4
1.4 Objetivos de la investigación	5
A. Objetivo general.....	5
B. Objetivos específicos.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Bases teóricas.....	7
2.1.1 Teorías relacionadas a la Deontología	7
2.1.2 Teorías de la competencia docentes.....	28
2.2 Marco conceptual.....	40
2.3 Antecedentes de la investigación.....	42
2.4 Hipótesis y variables.....	48
a. Hipótesis general.....	48
b. Hipótesis específicas.....	48
2.5 Identificación de variables	49
2.5.1 Variable 1.....	49
2.5.2 Variable 2.....	49
2.6 Operacionalización de variables	50

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito de Estudio.....	52
3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación.....	53
3.3 Unidad de análisis.....	54
3.4 Población de estudio	54
3.5 Tamaño de muestra	55

3.6	Técnicas de selección de muestra.....	55
3.7	Técnica de recolección de información	55
3.8	Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	58
3.9	Técnicas para demostrar verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.	58

IV CAPÍTULO

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1	Resultados a nivel descriptivo	60
4.2	Resultados para la variable 1: Deontología educativa	61
4.3	Resultados para la variable 2: Desempeño docente	67
4.4	Resultados a nivel inferencial	74
	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	86
	CONCLUSIONES	93
	RECOMENDACIONES.....	95
	REFERENCIAS.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diferencia entre deontología y ética profesional	17
Tabla 2 Obligaciones de la deontología educativa	19
Tabla 3 Operacionalización de la variable 1	50
Tabla 4 Operacionalización de la variable 2	51
Tabla 5 Población de estudio	55
Tabla 6 Ficha Técnica del instrumento - Deontología Educativa.....	56
Tabla 7 Fiabilidad del instrumento - Deontología Educativa	57
Tabla 8 Ficha técnica del Desempeño docente	57
Tabla 9 Fiabilidad del instrumento - Desempeño docente.....	57
Tabla 10 Baremación de la variable 1 Deontología educativa	60
Tabla 11 Baremación de la variable 2 – Desempeño docente	60
Tabla 12 Prueba de normalidad de la variable Deontología Educativa	76
Tabla 13 Prueba de normalidad de la variable Desempeño docente	76
Tabla 14 Hipótesis general – modelo de regresión.....	78
Tabla 15 Coeficientes estandarizados - hipótesis general.....	79
Tabla 16 <i>Hipótesis específica 1 – Modelo de regresión</i>	80
Tabla 17 Coeficiente estandarizado - hipótesis específica 1	81
Tabla 18 Hipótesis específico 2 – Modelo de regresión	82
Tabla 19 Coeficiente estandarizados hipótesis específica 2	83
Tabla 20 Hipótesis específica 3 – Modelo de regresión	84
Tabla 21 Coeficientes estandarizados de la hipótesis específica 3	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación geográfica del distrito de Ccatcca	52
Figura 2 Variable 1: deontología educativa	61
Figura 3 Dimensión 1: equidad e inclusión	62
Figura 4 Dimensión 2: desarrollo continuo	63
Figura 5 Dimensión 3: responsabilidad profesional	65
Figura 6 Variable 2: desempeño docente.....	67
Figura 7 Dimensión 1: planificación de sesiones de aprendizaje	69
Figura 8 Dimensión 2: gestión del aula	71
Figura 9 Dimensión 3: evaluación de estudiantes.....	73

RESUMEN

La presente investigación tuvo como fin: determinar la relación de la deontología educativa y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023. La metodología responde al paradigma cuantitativo, de nivel descriptivo, tipo básica, diseño no experimental; la población estuvo conformada por 36 docentes procedentes de dos instituciones educativas del distrito de Ccatca – Quispicanchi, la muestra fue censal; los instrumentos fueron cuestionarios de elaboración propia y la técnica fue la encuesta, como resultado de la deontología educativa, muestran que el 50% considera que es alta, el 20% la percibe a un nivel moderado y el 30% la califica como baja y sobre el desempeño docente un 18% de los encuestados percibe este desempeño en un nivel bajo, un 48% en un nivel moderado, y un 35% en un nivel alto. Respecto a lo inferencial se tuvo que el coeficiente de Pearson es de 0.677, indicando una relación positiva entre ambas variables. Esto implica que a medida que aumentan los niveles de deontología educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente. La variabilidad en el desempeño docente puede explicarse por la deontología educativa. Este porcentaje considerable sugiere que casi la mitad de los cambios en el desempeño docente están relacionados con factores éticos educativos. Una significancia de 0.000, refiere que se acepta la hipótesis alterna, por tanto, se confirma que la deontología educativa es un factor significativo en el desempeño docente.

Palabras clave: deontología, desempeño docente, educativo.

ABSTRACT

The purpose of the previous investigation was: to determine the relationship between educational ethics and teaching performance of two Educational Institutions in the district of Ccatca, Quispicanchi - 2023. The methodology responds to the quantitative paradigm, descriptive level, basic type, non-experimental design; The population was made up of 36 teachers from two educational institutions in the district of Ccatca – Quispicanchi, the sample was census; The instruments were self-developed questionnaires and the technique was the survey, as a result regarding educational deontology, they show that 50% consider it to be high, 20% perceive it at a moderate level and 30% rate it as low and Regarding teaching performance, 18% of those surveyed perceive this performance at a low level, 48% at a moderate level, and 35% at a high level. Regarding the inferential, the Pearson coefficient was 0.677, indicating a positive relationship between both variables. This implies that as the levels of educational deontology increase, it is significantly related to teaching performance. The variability in teaching performance can be explained by educational deontology. This considerable percentage suggests that almost half of the changes in teacher performance are related to educational ethical factors. A significance of 0.000 means that the alternative hypothesis is accepted, therefore, it is confirmed that educational deontology is a significant factor in teaching performance.

Keywords: deontology, work performance, educational.

INTRODUCCIÓN

La deontología docente, entendida como el conjunto de principios éticos y normas que regulan la conducta profesional de los educadores, juega un papel crucial en el desempeño y la calidad de la enseñanza. Este marco ético es esencial para garantizar que los docentes no solo impartan conocimientos, sino que también actúen con integridad, responsabilidad y compromiso social. En el contexto rural, la deontología adquiere una relevancia particular debido a los desafíos y condiciones específicas que enfrentan las comunidades rurales.

El desempeño docente en áreas rurales está influenciado por múltiples factores que van más allá del simple acto de enseñar. Los docentes en estas zonas a menudo deben enfrentar situaciones de precariedad, falta de recursos, y contextos socioeconómicos desfavorecidos que afectan tanto el proceso de enseñanza-aprendizaje como el desarrollo integral de los estudiantes. En muchos casos, los docentes rurales son vistos no solo como educadores, sino también como líderes comunitarios y agentes de cambio social.

Uno de los principales retos en el ámbito rural es la insuficiencia de recursos educativos. Las escuelas en áreas rurales frecuentemente carecen de infraestructura adecuada, materiales didácticos, y acceso a tecnologías modernas, lo que limita las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes. Esta carencia de recursos pone a prueba la creatividad y la capacidad de adaptación de los docentes, quienes deben encontrar maneras innovadoras de enseñar con lo poco que tienen a su disposición.

Además, los docentes en zonas rurales enfrentan desafíos relacionados con la formación continua y el desarrollo profesional. Las oportunidades para la capacitación y actualización suelen ser limitadas, lo que puede repercutir negativamente en la calidad de la enseñanza. La falta de acceso a programas de formación y desarrollo profesional significa que los docentes a menudo trabajan con metodologías desactualizadas y carecen de las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos.

En este contexto, la deontología docente se convierte en una guía fundamental para mantener altos estándares de profesionalismo y ética. Los principios de la deontología, como la equidad, la justicia, el respeto por la diversidad cultural y la atención a las necesidades individuales de los estudiantes, son esenciales para abordar las disparidades educativas entre las áreas urbanas y rurales. Estos principios orientan a los docentes a actuar con responsabilidad, promoviendo un ambiente de aprendizaje inclusivo y equitativo.

El compromiso ético de los docentes rurales también implica un profundo respeto y valorización de la cultura local. En muchas comunidades rurales, la escuela es una de las pocas instituciones formales que pueden influir significativamente en la vida de los estudiantes y sus familias. Por lo tanto, los docentes deben ser conscientes de la importancia de integrar los conocimientos y valores culturales locales en el currículo, fortaleciendo así la identidad cultural de los estudiantes y promoviendo un sentido de pertenencia y orgullo por su comunidad.

Asimismo la investigación se estructura de la manera que sigue:

Capítulo I Planteamiento del problema: en el presente se realizó la presentación de la problemática y apartados que permiten describir la génesis para realizar la investigación.

Capítulo II Marco teórico: en la sección se presentó todo el desarrollo de la parte teórica, así como los trabajos que antecedieron a la presente, por su parte las hipótesis y la presentación de las variables y subsiguientes.

Capítulo III Metodología: en la presente se determinó la metodología de estudio, donde se determinó el ámbito de estudio, como el tipo, nivel así como la población y la determinación de la muestra, en consecuencia se hizo detalle de los instrumentos y técnicas de estudios.

Capítulo IV Resultados: se hizo el desarrollo de la presentación de los resultados desde el aspecto descriptivo, corroboración de hipótesis, discusión los resultados de la investigación se triangularon con los resultados de los antecedentes, asimismo se reportaron los principales hallazgos y se contrastaron con la literatura del marco teórico.

Conclusiones: estas se dieron luego de la aplicación de la investigación, resaltando los hallazgos importantes.

Recomendaciones: en base a las conclusiones se realizaron las sugerencias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

Los procesos involucrados en la competencia docente abordan una complejidad que guía las operaciones y establece estándares elevados para proporcionar servicios de calidad en el ámbito educativo. En una sociedad del conocimiento, los docentes enfrentan diversos desafíos que incluyen la necesidad de cuestionar y mejorar constantemente su práctica profesional a través de la ética, la reflexión, el análisis y la investigación del desarrollo del aprendizaje de sus estudiantes. Esto implica una transformación continua de la comunidad educativa para adaptarse a las demandas sociales y laborales, según lo señalado por (Castro y Medina, 2017).

A nivel internacional, la UNESCO (2022) se resaltó que la educación está en un proceso de transformación continua debido a la evolución constante, lo cual requiere la adaptación de los métodos educativos a la realidad presente. La pandemia de Covid-19 ha subrayado la necesidad de considerar el conocimiento y la enseñanza en un mundo cada vez más complejo, dinámico e inestable. En el siglo XXI, el profesionalismo docente conlleva la adquisición de nuevas competencias y la asunción de un rol esencial en el cumplimiento de los deberes necesarios para un desempeño profesional efectivo.

El Banco Mundial y la ONG finlandesa Hundred (2020) la investigación reconoce a ProFuturo como uno de los programas de desarrollo profesional educativo más destacados a nivel mundial, con una contribución significativa a la mejora educativa en regiones como Latinoamérica, el Caribe, África y Asia. El informe del proyecto "Teachers for a Changing World: transforming Teacher Professional Development" subraya que la clave para un cambio educativo significativo radica en los docentes. Estos profesionales son vistos como los principales agentes de activación del aprendizaje y juegan un papel esencial en la

implementación de cambios importantes en el servicio educativo a través de un acompañamiento y soporte continuo.

El informe enfatiza que los docentes son el núcleo del cambio educativo. Esta perspectiva reconoce que, más allá de las políticas y tecnologías educativas, el verdadero motor de la transformación en la educación son los propios maestros. Los docentes, como activadores del aprendizaje, tienen la capacidad de influir directamente en la calidad de la enseñanza y en los resultados educativos de los estudiantes.

La investigación destaca la necesidad de un acompañamiento y soporte continuo para los docentes. Esto implica que el desarrollo profesional no debe ser un evento aislado, sino un proceso continuo que incluye formación, recursos, mentoría y apoyo constante. Este enfoque asegura que los docentes estén siempre actualizados y preparados para enfrentar los desafíos educativos actuales y futuros.

El papel de los docentes en la implementación de cambios significativos en el servicio educativo es fundamental. La investigación señala que cuando los docentes reciben el apoyo y la capacitación adecuada, pueden liderar y sostener cambios profundos en la educación. Esto incluye la adopción de nuevas metodologías, el uso de tecnologías innovadoras y la adaptación a nuevas necesidades educativas.

En el ámbito nacional, según el informe del Ministerio de Educación con la participación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2018), se resalta que en las últimas décadas se han producido cambios en los enfoques y procesos de formación docente. No obstante, persisten desafíos y problemas relacionados con la sostenibilidad, relevancia e impacto de la formación orientada al trabajo docente. Una de las dificultades identificadas es la desconexión entre la formación en servicio y la extensión, lo que afecta las competencias docentes. Se enfatiza la necesidad de establecer un sistema continuo de formación en servicio centrado en la profesionalización.

Este estudio se centra en dos instituciones de Educación Básica Regular en el distrito de Ccatca, provincia de Quispicanchi, Cusco; donde se han identificado deficiencias significativas en el cuerpo docente. Estas deficiencias abarcan aspectos críticos como la falta de conductas éticas, escaso trabajo colaborativo, insuficiente práctica profesional y una limitada demostración de compromiso y responsabilidad social en la elaboración de planes de desarrollo profesional.

La causa subyacente de esta problemática radica en una insuficiencia de competencias docentes, tanto en el ámbito profesional como en la gestión del quehacer educativo, vista desde una perspectiva de deontología educativa. Esta carencia en competencias afecta gravemente la capacidad del cuerpo docente para cumplir con los objetivos institucionales y para facilitar el logro de los aprendizajes esperados por los estudiantes. En particular, la falta de conductas éticas y de trabajo colaborativo reduce la eficacia del equipo educativo, mientras que la escasa práctica profesional y la falta de compromiso en el desarrollo de planes de formación impiden el avance continuo en la calidad de la enseñanza.

El efecto de estas deficiencias se manifiesta en un alto riesgo de incumplimiento de los objetivos institucionales, lo que se traduce en una disminución en la calidad educativa y en el logro de los aprendizajes previstos. Esta situación no solo compromete el desarrollo académico de los estudiantes, sino que también afecta la percepción y confianza de la comunidad en el sistema educativo local.

Por lo tanto, es esencial abordar estas deficiencias de manera integral y efectiva. Esto implica no solo mejorar las competencias profesionales del cuerpo docente, sino también fortalecer la ética, fomentar la colaboración y asegurar una adecuada responsabilidad social en la planificación y ejecución de los programas educativos. Solo así se podrá garantizar un cuerpo docente altamente capacitado y comprometido con la excelencia educativa, lo cual es fundamental para el desarrollo académico y personal de los estudiantes y para el cumplimiento

de los objetivos institucionales.

Luego de la exposición sobre la problemática sobre la deontología y el desempeño docente se realiza la siguiente formulación del problema.

1.2 Formulación del problema

A. Problema general

¿Cuál es la relación de la deontología educativa y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi - 2023?

B. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de la variable deontología educativa en dos Instituciones Educativas del Distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023?
- b. ¿Cuál es el nivel de la variable desempeño docente en dos Instituciones Educativas del Distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023?
- c. ¿Cuál es la relación de la equidad e inclusión y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi - 2023?
- d. ¿Cuál es relación de la responsabilidad profesional y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi - 2023?
- e. ¿Cuál es la relación del desarrollo continuo y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi - 2023?

1.3 Justificación de la investigación

- **Justificación teórica**

La investigación se enfocó en el ámbito teórico con el fin de contribuir al campo de las ciencias educativas. Para lograr este propósito, se llevaron a cabo diversas acciones. En primer lugar, se realizó una revisión exhaustiva de Notas bibliográficas con el objetivo de enriquecer

el marco teórico del estudio. Este proceso condujo a la identificación y desarrollo de nuevos conceptos relacionados con las variables de investigación y su contexto. Además, se consideraron como referencias a autores contemporáneos, y se tuvo en cuenta la experiencia previa de otros investigadores en la elaboración del marco teórico.

- **Justificación social**

La razón práctica para llevar a cabo este estudio se basó en la importancia de los resultados obtenidos, los cuales permitieron identificar y comprender el problema, realizar un diagnóstico adecuado y formular una solución. El propósito es que esta propuesta sirva como una guía metodológica para la deontología educativa y el desempeño docente. Además, se pretende respaldar a las instituciones educativas en la implementación de esta estrategia con el objetivo de mejorar las competencias de los estudiantes de secundaria.

- **Justificación metodológica**

La justificación metodológica de este estudio se sustenta en su enfoque cuantitativo de carácter científico. Con el fin de alcanzar los objetivos de la investigación, se implementaron cuestionarios. Estas medidas permitieron realizar un diagnóstico del entorno en relación con el tema abordado entre los estudiantes. Los resultados obtenidos fueron analizados a la luz de precedentes tanto nacionales como internacionales, así como del marco teórico pertinente.

1.4 Objetivos de la investigación

A. Objetivo general

Determinar la relación de la deontología educativa y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

B. Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel de la variable deontología educativa en dos Instituciones Educativas del Distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

- b. Especificar el nivel de la variable desempeño docente en dos Instituciones Educativas del Distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023?
- c. Identificar la relación de la equidad e inclusión y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.
- d. Explicar la relación de la responsabilidad profesional y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.
- e. Establecer la relación del desarrollo continuo y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Bases teóricas

2.1.1 Teorías relacionadas a la Deontología

Una teoría prominente es la ética de Kant, la cual ha sido ampliamente reconocida y difundida por Kant (1724-1804), según señala Zamora (2005) el término deontología ha adquirido relevancia como referencia al estudio de los códigos éticos, considerándose como una disciplina que examina los deberes a cumplir para alcanzar objetivos en condiciones sociales específicas, especialmente dentro de una profesión. Además, hace referencia a las normativas establecidas con voluntad en autonomía, y se presenta como una alternativa teórico-ideológica a la sustitución de la crítica de los sujetos éticos por programas de regulación de la conducta. El ideal moral de Kant se fundamenta en imperativos categóricos que presuponen la autonomía, la universalidad y la objetividad. Un imperativo categórico requiere que una acción se realice sin necesidad de intermediarios, demandando autonomía, objetividad y universalidad.

- **Teoría ética profesional**

La información proporcionada sobre la teoría ética profesional en el contexto educativo es clara y abarca varios aspectos fundamentales de la ética docente. Los cuales se rigen bajo los siguientes principios:

- La existencia de un código de ética es crucial, ya que sirve como guía normativa para los docentes. Este código no solo ayuda a los docentes a entender sus responsabilidades, sino que también ofrece un marco para que las instituciones educativas puedan evaluar y fomentar prácticas éticas. La mención de valores como la integridad, la justicia y el respeto refleja la complejidad de las situaciones que los

docentes enfrentan y destaca la necesidad de principios sólidos para guiar su conducta (Delors, 1996).

- Este aspecto subraya la influencia significativa que tienen los docentes en el desarrollo de los estudiantes. Al reconocer que los docentes tienen un deber especial en la sociedad, se resalta la naturaleza única de la enseñanza como profesión. A diferencia de otros campos, la educación tiene un impacto directo en la formación de individuos y, por ende, en el futuro de la sociedad. Adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes y crear un ambiente equitativo son responsabilidades que requieren un profundo compromiso ético y profesionalismo (Escobar, 2001).
- El compromiso con el aprendizaje va más allá de la mera transmisión de conocimientos; implica la responsabilidad de cultivar un entorno que favorezca el desarrollo integral del estudiante. El énfasis en mantenerse actualizado es relevante en un mundo en constante cambio, donde las metodologías de enseñanza evolucionan. Además, la responsabilidad ética de ayudar a los estudiantes a convertirse en ciudadanos reflexivos y responsables refuerza el rol del docente como guía moral y social (Escobar, 2001).
- La relación con la comunidad educativa es fundamental, ya que el proceso de enseñanza-aprendizaje no ocurre en el vacío. La cooperación y el respeto hacia estudiantes, padres y colegas son esenciales para construir una red de apoyo que beneficie a los estudiantes. Al destacar la importancia de la comunicación efectiva y la promoción de una cultura de respeto, se resalta la dimensión social y colaborativa de la enseñanza (García y García, 2012).
- La confidencialidad es uno de los pilares de la ética profesional en la educación. Los docentes suelen tener acceso a información personal y sensible que, si se maneja incorrectamente, puede perjudicar a los estudiantes. Este punto destaca la necesidad

de proteger la privacidad de los estudiantes, lo cual es fundamental para mantener la confianza y la seguridad en la relación educativa (Escobar, 2001).

- La autonomía profesional es crucial en la práctica docente, ya que permite a los educadores tomar decisiones informadas y contextualizadas. Sin embargo, con la autonomía viene la responsabilidad de actuar conforme a los estándares éticos. Este equilibrio entre autonomía y responsabilidad resalta la necesidad de un juicio ético constante en la toma de decisiones, especialmente en situaciones complejas y matizadas (Escobar, 2001).
- La importancia de la teoría ética profesional radica en su capacidad para establecer un estándar de comportamiento que fomenta la confianza, protege los derechos de los estudiantes y guía la toma de decisiones. En un mundo donde los docentes enfrentan dilemas éticos cada vez más complejos, esta teoría ofrece un marco que les permite navegar por estas situaciones de manera reflexiva y ética (Delors, 1996).
- El hecho de que la teoría fomente la reflexión profesional es particularmente significativo. La autorreflexión continua es una práctica que ayuda a los docentes a evaluar el impacto de sus acciones y a buscar formas de mejorar su práctica para el beneficio de los estudiantes y la comunidad (Delors, 1996).

En resumen, la teoría ética profesional es esencial para la educación, ya que ofrece una guía para que los docentes actúen de manera ética y responsable. Los aspectos destacados subrayan la complejidad del rol docente y la importancia de una conducta basada en principios éticos sólidos. Este enfoque no solo protege los derechos de los estudiantes y promueve un ambiente de aprendizaje positivo, sino que también contribuye a la integridad y la legitimidad de la profesión docente.

2.1.1.1 Definición de la deontología educativa

En relación con los fundamentos teóricos vinculados a la deontología educativa, varios

autores han proporcionado enfoques relevantes que abren la puerta a un análisis más profundo. Tasset (2022) indica que la deontología es la rama de la ética que se encarga del estudio de los deberes y las normas morales que deben guiar el comportamiento humano. Se enfoca en las acciones correctas o incorrectas según un conjunto de principios establecidos, independientemente de las consecuencias que esas acciones puedan generar. En este sentido, la deontología se diferencia de otras corrientes éticas, como el utilitarismo, ya que valora el cumplimiento de los deberes morales por sí mismos y no por los resultados que puedan producir. Este enfoque ético se aplica en diversos ámbitos, incluyendo las profesiones, donde se establecen códigos de ética específicos que regulan el comportamiento de los profesionales en áreas como la medicina, la abogacía, la educación y la administración pública.

Por otro lado, las teorías deontológicas sostienen que la bondad o maldad de una acción no depende de las consecuencias, sino de la obligación intrínseca del deber. Escobar (2001) refiere que la ética normativa en relación con la deontología, argumentando que es bueno cumplir una promesa en las doctrinas deontológicas porque, según esta perspectiva, cuando se hace una promesa, se debe cumplir de acuerdo con la naturaleza de la acción. En otras palabras, las promesas en esta doctrina deben cumplirse independientemente de las tendencias o consecuencias. Estas perspectivas teóricas ofrecen una base sólida para la reflexión sobre la ética en el ámbito educativo, ayudando a comprender las motivaciones y obligaciones que guían el comportamiento de los profesionales de la educación.

A modo de comentario se cree que la ética normativa, en relación con la deontología, sostiene que cumplir una promesa es esencial según las doctrinas deontológicas porque, desde esta perspectiva, la naturaleza de la acción requiere su cumplimiento. En otras palabras, en esta doctrina, las promesas deben cumplirse sin considerar las tendencias o consecuencias. Estas perspectivas teóricas proporcionan una base sólida para reflexionar sobre la ética en el ámbito educativo, ayudando a comprender las motivaciones y obligaciones que orientan el

comportamiento de los profesionales de la educación.

2.1.1.2 Clasificación de la deontología educativa

García y García (2012) señalan que la deontología es una rama de la ética que se centra en los deberes y las normas morales que guían el comportamiento humano, independientemente de las consecuencias. Existen varios tipos o enfoques dentro de la deontología, entre los cuales destacan:

- a. **Deontología Absoluta:** también conocida como deontología kantiana, este enfoque sostiene que existen deberes morales inmutables y universales que deben cumplirse en todas las circunstancias, sin importar las consecuencias. Las acciones se consideran moralmente correctas si cumplen con estos principios, independientemente del resultado (García y García, 2012).
- b. **Deontología Relativa:** a diferencia de la deontología absoluta, este enfoque acepta que las normas morales pueden variar según las circunstancias, culturas o contextos. Las acciones no son siempre moralmente correctas o incorrectas de manera universal, sino que pueden depender de factores situacionales (García y García, 2012).
- c. **Deontología Contractualista:** se basa en la idea de que las obligaciones morales surgen de un acuerdo o contrato social entre las personas. Según esta teoría, los deberes morales son aquellos que se establecerían en un pacto racional entre los individuos, para garantizar la cooperación y el bienestar colectivo (García y García, 2012).
- d. **Deontología Profesional:** en este enfoque, se analizan los deberes específicos que corresponden a una profesión o rol particular, como la medicina, el derecho o la educación. Cada profesión tiene un conjunto de normas y responsabilidades éticas que los profesionales deben cumplir, por ejemplo, la confidencialidad médica o la

imparcialidad judicial (García y García, 2012).

- e. **Deontología Intuicionista:** se basa en la idea de que los deberes morales se pueden conocer de manera intuitiva, sin necesidad de un análisis profundo o razonamiento complejo. Según este enfoque, las personas poseen una intuición moral que les permite discernir lo correcto de lo incorrecto (García y García, 2012).

Estos diferentes enfoques de la deontología proporcionan diversas formas de entender y aplicar los deberes morales en diferentes contextos, tanto a nivel personal como profesional.

2.1.1.3 Características de la deontología educativa

La deontología tiene una serie de características que la definen como un enfoque ético basado en el deber y las normas (García y García, 2012). A continuación se detallan algunas de sus principales características:

- a. **Enfoque en el deber:** la deontología se centra en lo que se debe hacer, estableciendo normas y obligaciones morales que guían las acciones de las personas, independientemente de las consecuencias de dichas acciones. Lo importante es cumplir con el deber ético (García y García, 2012).
- b. **Moralidad objetiva:** las normas de la deontología suelen ser universales y objetivas, es decir, aplicables a todas las personas en cualquier situación. Se basan en principios éticos predefinidos, como decir la verdad, respetar los derechos y cumplir con las obligaciones.
- c. **Independencia de los resultados:** a diferencia del utilitarismo, que evalúa la moralidad de una acción según sus consecuencias, la deontología sostiene que una acción puede ser moralmente correcta o incorrecta en función de su alineación con los deberes, sin importar los resultados que se obtengan.
- d. **Ética de principios:** la deontología opera sobre la base de principios o normas que deben seguirse de manera estricta. Por ejemplo, los principios de no dañar a otros,

cumplir con promesas o respetar la propiedad ajena son comunes en enfoques deontológicos.

- e. **Aplicación en las profesiones:** en muchas profesiones, la deontología se concreta en códigos deontológicos, que establecen reglas y obligaciones específicas para los profesionales, garantizando un comportamiento ético. Estos códigos guían a los médicos, abogados, periodistas, educadores y otros en sus decisiones profesionales.
- f. **Valor intrínseco de las acciones:** desde la perspectiva deontológica, algunas acciones son inherentemente correctas o incorrectas, sin importar el contexto. Por ejemplo, mentir o robar está mal en cualquier circunstancia, independientemente de las razones o resultados.
- g. **Responsabilidad moral:** los individuos son responsables de seguir los deberes éticos y pueden ser considerados moralmente culpables si no lo hacen, aun cuando sus acciones no produzcan daño tangible o inmediato.
- h. **Sanciones morales:** en muchos casos, la deontología contempla sanciones, tanto externas como internas, cuando una persona no cumple con sus deberes. La conciencia y la culpa actúan como sanciones internas, mientras que la sociedad o las instituciones pueden imponer sanciones externas.

En resumen, la deontología se caracteriza por su énfasis en las normas morales objetivas, el cumplimiento del deber y la valoración de las acciones éticas según su adherencia a principios, sin importar las consecuencias.

2.1.1.4 Enfoques deontológico educativo

Ferrer (2010) propone una nueva perspectiva en la elaboración de códigos deontológicos para la profesión docente, delineando los fundamentos de una práctica educativa ética que establezca compromisos y deberes profesionales, concebidos como un marco ético que respalde las buenas prácticas. Estos códigos fueron aprobados por el Pleno del Consejo

General de Escuelas Oficiales de Médicos y Licenciados en Filosofía y en Ciencias el 6 de noviembre de 2010. Los principios destacados incluyen:

- a. El principio de responsabilidad y ejemplaridad, que implica una atención constante a los educandos.
- b. Los principios de justicia, veracidad y objetividad, considerados como valores cívicos esenciales para contribuir a una sociedad armoniosa.
- c. El principio de respeto y autonomía, promoviendo la formación de la personalidad y fomentando la seguridad y autonomía en los estudiantes.
- d. El principio de solidaridad y responsabilidad social, fundamentales para cultivar la convivencia social y formar ciudadanos responsables y activos.
- e. El principio de espíritu crítico, tanto para el docente como para sus alumnos, con el objetivo de construir ciudadanos autónomos con juicio crítico y autonomía.
- f. El principio del desinterés, donde el docente tiene derecho a percibir una compensación justa por su trabajo.
- g. El principio de formación permanente, que implica que el docente adopta una pauta de autoformación profesional para enfrentar los desafíos de la sociedad actual.

A modo de inferencia se cree que estos principios, basados en los nuevos códigos deontológicos, se consideran guías para la conducta profesional, proporcionando un marco ético que contribuye a la consecución de objetivos institucionales y personales. Además, sirven como referencia para que el docente comprenda y asuma sus deberes, obteniendo así la confianza y autoridad de la sociedad para brindar una educación de calidad al servicio de la comunidad.

2.1.1.5 Principios Deontológicos en el Perú

En Perú, el Colegio Profesional de Profesores del Perú (2017) los códigos y principios deontológicos como parte de un estatuto que los docentes deben aceptar de manera responsable

para llevar a cabo su labor educativa de manera efectiva. Estos principios engloban:

- a. Reconocimiento de la educación como un derecho humano al servicio de la población.
- b. Consideración de la profesión docente como esencial y trascendental.
- c. Primacía del interés general sobre el interés propio.
- d. Compromiso con una educación de calidad para todos, bajo un enfoque inclusivo a cargo del Estado.
- e. Entendimiento de la vocación profesional como un servicio al estudiante y a la sociedad.
- f. Adopción de una postura democrática por parte del docente, participando activamente en la sociedad.
- g. Garantía de la educación estatal para todos, con la educación privada actuando como un complemento.
- h. Defensa de los derechos profesionales, laborales y sociales de los docentes.
- i. Promoción de la dignidad, tolerancia e igualdad entre todos.
- j. Énfasis en el desarrollo profesional y la autonomía institucional del docente.

Desde el criterio personal es fundamental resaltar que el código deontológico debe ser concebido de manera que la ética de la pedagogía social se construya desde la práctica educativa y profesional, sirviendo como un modelo para la toma de decisiones en diversos contextos y situaciones. En 2004, en España, se estableció el código deontológico del educador social, el cual resume principios de la deontología educativa, abordando tres dimensiones cruciales para la investigación.

2.2.1.6 Ética profesional

Vega (2017) refiere que la Ética Profesional revela varios aspectos clave que subrayan su importancia en el ejercicio de cualquier profesión, especialmente en aquellas que se relacionan con la salud humana.

A continuación, se destacan los puntos principales:

- a. **Definición y Alcance:** Vega (2017) enfatiza que la Ética Profesional se refiere al conjunto de normas y valores universales que guían la conducta de los profesionales en su entorno laboral. Aunque comparte principios éticos generales, se adapta al contexto laboral específico de cada profesión, influyendo en cómo se ejerce una determinada actividad profesional.
- b. **Relevancia en Profesiones de Salud:** en el ámbito de la salud, la Ética Profesional adquiere una importancia crítica, ya que la naturaleza del trabajo involucra el bienestar de los seres humanos. Valores como la responsabilidad, discreción, formación constante, y otros son esenciales para garantizar que los profesionales de la salud actúen en beneficio de sus pacientes y con la debida diligencia (Vega, 2017).
- c. **Conflictos Éticos:** es común que surjan conflictos entre la ética personal y la Ética Profesional. En estos casos, se destaca la importancia de la objeción de conciencia como una herramienta para resolver dilemas éticos, permitiendo que los profesionales se mantengan fieles a sus valores personales sin comprometer su integridad profesional (Vega, 2017).
- d. **Responsabilidad y Bien Común:** un profesional ético no solo sigue normas establecidas, sino que actúa con responsabilidad y libertad, buscando el bien común. La Ética Profesional no se limita a cumplir con leyes, sino que también implica adoptar actitudes y comportamientos que reflejen un compromiso ético más amplio (Vega, 2017).
- e. **Objetivo de la Ética Profesional:** su principal objetivo es crear conciencia sobre la responsabilidad que recae en cada profesional, con el fin de mejorar su rendimiento y contribuir positivamente al entorno laboral y a la sociedad. Además, establece directrices sobre cómo deben actuar los profesionales (Vega, 2017).

f. Relación con la Deontología: aunque la Ética Profesional no es coactiva ni impone sanciones legales, se relaciona estrechamente con la Deontología, que establece normas y principios en códigos deontológicos específicos para cada profesión (Vega, 2017).

Por tanto, se considera que la Ética Profesional es fundamental para asegurar que los profesionales actúen de manera responsable y ética en su ámbito laboral, con un enfoque especial en aquellos campos que implican el bienestar de otras personas, como la salud. Su objetivo es no solo guiar el comportamiento profesional, sino también promover el bien común y la responsabilidad social.

2.1.1.7 Contraste entre ética profesional y deontología

Una de las diferencias entre ética y deontología es que la ética se relaciona directamente con la conciencia individual, mientras que la deontología actúa como un modelo de comportamiento dentro de un grupo o colectivo.

Tabla 1

Diferencia entre deontología y ética profesional

Ética profesional	Deontología profesional
Orientada al bien, a lo bueno	Orientada al deber (El deber debe estar en contacto con lo bueno)
No normativa	Normas y códigos
No exigible	Exigible a los profesionales
Propone motivaciones	Exige actuaciones
Conciencia individual predominantemente	Aprobada por un colectivo de profesionales
Amplitud: se preocupa por los máximos	Mínimos obligatorios establecidos
Parte de la ética aplicada	Se ubica entre la moral y el derecho

Nota: (Vega, 2017).

La deontología tiene consecuencias de carácter sancionador.

En resumen, al referirse a una profesión específica, es posible hablar tanto de una ética como de una deontología particular. La ética se enfocaría en identificar y delinear el bien que aporta dicha profesión al bienestar social, mientras que la deontología se encargaría de establecer las obligaciones específicas asociadas a cada actividad profesional.

2.1.1.8 Obligaciones que impone la deontología

La deontología establece obligaciones para los profesionales de cualquier campo, entendiendo por profesional a aquella persona que ha recibido formación académica y, por lo tanto, está capacitada para desempeñar una ocupación específica Casas (2019). La sociedad, a su vez, coloca al profesional en un nivel acorde con su cualificación, permitiéndole contribuir al bienestar común que la comunidad requiere. Cada profesión, sin importar cuán diferente sea, realiza su aporte a la sociedad al ofrecer conocimientos científicos, tecnológicos, sociales, biológicos, entre otros. En el ámbito de la salud, esto se refleja en investigaciones, estudios y otras actividades destinadas a mejorar la atención del paciente. La Deontología, a través de las obligaciones que impone, demanda que el profesional de la salud cumpla con ciertas condiciones (Vega, 2017).

A modo de aporte personal se resalta la importancia de cada profesión en su contribución al bienestar general de la sociedad, independientemente de su naturaleza específica. En el ámbito de la salud, esta contribución es especialmente relevante, ya que se traduce en investigaciones, estudios y actividades que impactan directamente en la calidad de la atención al paciente. La Deontología juega un papel clave al establecer obligaciones éticas que guían a los profesionales de la salud en el cumplimiento de sus responsabilidades. Este enfoque refuerza la idea de que la cualificación y la ética profesional no solo son esenciales para el desarrollo individual, sino también para el bienestar colectivo, asegurando que los profesionales actúen en beneficio de la sociedad.

Tabla 2*Obligaciones de la deontología educativa*

1. Ser competente	<ul style="list-style-type: none"> • La competencia requiere una preparación inicial que facilite la adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para la actividad profesional. • Asimismo, exige una formación permanente para mantenerse al día, actualizar los conocimientos y renovar los procedimientos de trabajos.
2. Ser eficiente	<ul style="list-style-type: none"> • La eficiencia se refiere a la realización del trabajo bien hecho sin desperdiciar recursos humanos y materiales.
3. Ser diligente	<ul style="list-style-type: none"> • La diligencia consiste en el cuidado, atención, agilidad y exactitud que hay que poner al trabajo.
4. Ser responsable	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilidad exige capacidad para responder ante sí mismo, ante el resto de compañeros y directivos, y ante los clientes de las consecuencias de lo que se hace o se dice en el desempeño profesional.

Nota: (Vega, 2017).

2.1.1.9 Virtudes en el ejercicio profesional

La virtud, en su sentido original, se refiere a una fuerza o energía que impulsa a actuar de manera correcta para alcanzar un objetivo. No se trata de una abstracción teórica de un principio moral, sino de la manifestación concreta de cómo llevar una vida recta, basada en las experiencias y situaciones que revelan el verdadero significado de la virtud. Rabadan (2020)

ofrece una interesante síntesis sobre las principales virtudes que caracterizan a los profesionales de la salud:

- **Saber hacer:** poseer conocimiento y competencia.
- **Saber dar confianza:** ser honesto y veraz con la persona que depende de su cuidado.
- **Tener compasión y coraje:** estar cercano al paciente, pero con determinación y valentía.
- **Tener esperanza:** identificar las posibilidades de la persona cuidada y ayudarla a encontrar un sentido positivo en su vida.
- **Tener humildad y paciencia:** humildad para reconocer que cada persona es única e irrepetible y puede enseñarnos algo valioso, y paciencia para ofrecer un apoyo constante al paciente.

2.1.1.10 Código de ética

La Ética está estrechamente relacionada con la moral, ya que reflexiona sobre lo que es considerado bueno o malo en el comportamiento humano. Por ello, un Código de Ética contiene un conjunto de normas que regulan un ámbito específico y, a través de estas, orienta la conducta de quienes participan en él. Es, en esencia, una recopilación de las normas que se consideran más adecuadas en un contexto determinado (Colegio Profesional de Profesores del Perú , 2017).

Los Códigos de Ética pueden ser explícitos, como ocurre con los Códigos Deontológicos de algunas profesiones, o implícitos, es decir, no escritos. Sin embargo, esto no exime de la obligación de respetar ciertos comportamientos y principios. En cualquiera de los casos, el incumplimiento suele estar sujeto a sanciones. Estos códigos señalan lo que se debe hacer y desincentivan lo que no se debe hacer, guiando al profesional en el ejercicio de su profesión. Además, muchas veces responden a normas legales del lugar y regulan la relación

con otros profesionales (Ferrer, 2010).

Contar con un código de ética en cualquier profesión es una gran ventaja, ya que contribuye a generar un clima de confianza en la práctica profesional. Aquellos que establecen una relación profesional con alguien que sigue un código ético pueden sentirse seguros respecto a la previsibilidad y rigor de su conducta. En la práctica, someterse a un tratamiento con un profesional de la salud que se rige estrictamente por su Código de Ética ofrece la tranquilidad de que nunca hará algo que perjudique la salud del paciente (Escobar, 2001).

2.1.1.11 Colegio profesional

Un colegio profesional es una entidad de derecho público, lo que significa que tiene una naturaleza especial, ya que desempeña funciones tanto públicas como privadas. Al ser constituidos de esta manera, los colegios profesionales actúan como intermediarios entre el Estado, los profesionales afiliados y los usuarios o pacientes. Fueron creados por las autoridades públicas con el objetivo de realizar un control independiente e imparcial de las actividades profesionales, garantizando que la ciudadanía pueda ejercer sus derechos con total seguridad (Colegio Profesional de Profesores del Perú , 2017).

En profesiones donde las actividades impactan directamente en la salud, la seguridad de las personas, sus derechos en relación con servicios de interés general, el patrimonio y la protección del medio ambiente, es necesario un sistema regulador que asegure el cumplimiento de estos derechos de manera preventiva. Para alcanzar este propósito, los profesionales que ejercen en estos campos deben cumplir con ciertos requisitos mínimos que aseguren la máxima calidad en la prestación de servicios. Sin estos controles, los usuarios de dichos servicios podrían ver vulnerados sus derechos, tanto en cuanto a la calidad de las prestaciones como al comportamiento ético de los profesionales, especialmente en la aplicación de su juicio profesional (Colegio Profesional de Profesores del Perú , 2017).

Los principales objetivos de los colegios profesionales incluyen:

- Regular el ejercicio de las profesiones.
- Representar institucionalmente a las profesiones sujetas a colegiación obligatoria.
- Defender los intereses profesionales de sus afiliados.
- Proteger los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios prestados por los colegiados.
- Lo que un colegio profesional ofrece a sus afiliados incluye:
 - Defensa de los intereses de la profesión ante las autoridades públicas.
 - Un código deontológico que respalda la práctica profesional frente a posibles exigencias de empleadores, tanto en el sector público como en el privado.
 - Actualización constante sobre la legislación, normativas, iniciativas y proyectos que afectan a la profesión y al servicio que se brinda a los clientes y pacientes.
 - Programas de formación específica adaptados a las circunstancias y necesidades de cada profesión a lo largo de la vida laboral.
 - Servicios adicionales como bolsa de empleo, seguro de responsabilidad civil, asistencia jurídica, biblioteca, publicaciones, entre otros.
 - Un espacio para compartir experiencias, conocer el futuro de la profesión y analizar tendencias.

2.1.1.12 Colegio de profesores del Perú

El Colegio de Profesores del Perú (CPPe) es una institución de derecho público interno, autónoma en lo administrativo, económico y disciplinario. Fue creado con el propósito de agrupar a los profesionales de la educación en el país, con el objetivo de promover el desarrollo de la profesión docente, velar por el cumplimiento de la ética profesional, y defender los derechos e intereses de sus colegiados (Colegio Profesional de Profesores del Perú , 2017).

Objetivos del Colegio de Profesores del Perú:

a. Regular y Supervisar el Ejercicio de la Profesión Docente

- Establecer y velar por el cumplimiento de normas y principios éticos en el ejercicio de la docencia.
- Supervisar que los docentes mantengan un alto nivel de competencia profesional.

b. Promover el Desarrollo Profesional

- Fomentar la formación continua y el perfeccionamiento de los profesores a través de programas de capacitación y actualización.
- Organizar congresos, seminarios, talleres y otros eventos académicos para el intercambio de conocimientos y experiencias.

c. Defender los Derechos de los Profesores

- Representar y defender los intereses profesionales y laborales de los docentes ante las autoridades y organismos correspondientes.
- Asesorar legalmente a los colegiados en asuntos relacionados con su ejercicio profesional.

d. Fomentar la Unidad y Solidaridad entre los Profesores

- Promover la cohesión y el sentido de pertenencia entre los docentes.
- Desarrollar actividades que fortalezcan los lazos de solidaridad entre los miembros del colegio.

e. Contribuir al Mejoramiento de la Educación en el Perú

- Participar activamente en la formulación de políticas educativas y en el debate sobre los problemas y desafíos del sistema educativo peruano.
- Promover la calidad educativa en todos los niveles y modalidades de enseñanza.

f. Servicios que Ofrece el Colegio de Profesores del Perú

- **Asesoría Legal:** ofrece orientación y defensa legal a los docentes en asuntos relacionados con su profesión.
- **Capacitación y Actualización:** organiza cursos, talleres y diplomados para la actualización profesional de los docentes.
- **Representación:** actúa como interlocutor ante las autoridades educativas y otras instituciones, representando a los docentes en la defensa de sus derechos.
- **Red de Contactos:** facilita la creación de redes de contactos entre profesionales de la educación.
- **Beneficios Sociales:** proporciona acceso a servicios y convenios que ofrecen beneficios adicionales a los colegiados.

g. Requisitos para la Colegiatura

Para ser miembro del Colegio de Profesores del Perú, los interesados deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Poseer un título profesional de profesor o licenciado en educación otorgado por una universidad peruana o extranjera.
- Presentar la documentación solicitada por el colegio, que incluye el título profesional, el documento de identidad, y otros documentos que el colegio determine.
- Pagar la cuota de inscripción y las cuotas ordinarias correspondientes.

El Colegio de Profesores del Perú tiene una estructura organizativa que incluye una Asamblea Nacional, un Consejo Nacional, y órganos descentralizados en las diferentes regiones del país. Estos órganos son responsables de la dirección, administración y ejecución de las políticas y actividades del colegio a nivel nacional y regional (Colegio Profesional de Profesores del Perú , 2017).

El CPPe desempeña un papel clave en la mejora del sistema educativo peruano, promoviendo el desarrollo de la profesión docente y garantizando que los educadores mantengan altos estándares éticos y profesionales en su labor (Colegio Profesional de Profesores del Perú , 2017).

2.1.1.13 Dimensiones de la Variable Deontología Educativa

A. Equidad e inclusión

La equidad y la inclusión son conceptos fundamentales en la promoción de la justicia social y el desarrollo en diferentes contextos, como en la educación, el ámbito laboral y la comunidad en general. Aunque ambos términos están estrechamente vinculados, tienen significados distintos (Rabadan, 2020).

La equidad se refiere a la justicia y la imparcialidad en la distribución de recursos, oportunidades y derechos. A diferencia de la igualdad, que implica tratar a todos de la misma manera, la equidad reconoce que las personas tienen necesidades y circunstancias diversas. Por ello, busca proporcionar recursos y apoyo de forma que todos puedan alcanzar resultados similares. Este concepto se basa en el trato justo, adaptando las oportunidades y recursos para abordar las desventajas específicas de diferentes grupos o individuos. También implica reconocer las diferencias en capacidades y necesidades para ofrecer el apoyo adecuado, con el objetivo de lograr resultados equitativos y garantizar que todos tengan las mismas posibilidades de éxito (Vega, 2017).

Por otro lado, la inclusión se refiere a la creación de ambientes en los que todas las personas, sin importar sus características individuales, se sientan bienvenidas, valoradas y participen activamente. La inclusión no solo busca integrar a todos en los espacios disponibles, sino también asegurar que cada persona tenga voz y se sienta parte integral del grupo o comunidad. Este concepto enfatiza la participación plena, asegurando que todos puedan participar en todos los aspectos de la vida comunitaria, educativa o laboral.

Además, valora la diversidad como una riqueza y adapta espacios y prácticas para que sean accesibles y acogedores para todos (Rabadan, 2020).

Ambos conceptos se complementan en su objetivo común de crear un entorno donde cada individuo pueda desarrollarse plenamente, sin barreras ni discriminaciones, y donde la diversidad sea apreciada. La equidad se enfoca en ajustar los recursos y oportunidades para abordar las desventajas, mientras que la inclusión asegura que todas las personas se sientan valoradas y tengan la oportunidad de participar activamente en la sociedad.

B. Responsabilidad profesional

La segunda dimensión de la deontología educativa, según Rabadan (2020), la responsabilidad profesional engloba el conjunto de deberes y compromisos que una persona asume en su labor profesional. Incluye seguir las normas éticas, legales y técnicas que regulan la profesión, así como cumplir con los códigos de conducta establecidos por organismos reguladores. Además, implica mantener y mejorar constantemente las habilidades necesarias para realizar el trabajo de manera efectiva, a través de la formación continua y la actualización de conocimientos.

La integridad y honestidad son esenciales, lo que significa evitar prácticas fraudulentas y garantizar una comunicación transparente con clientes, colegas y superiores. También conlleva actuar en el mejor interés de los clientes o pacientes, proporcionando servicios de alta calidad y tomando decisiones basadas en su bienestar.

La responsabilidad profesional no solo se limita al ámbito laboral, sino que también abarca un compromiso con la sociedad, considerando las implicaciones éticas de las decisiones y acciones. Finalmente, implica estar dispuesto a asumir la responsabilidad por las acciones y decisiones, responder a críticas o errores y corregir fallos, aprendiendo de las experiencias para mejorar continuamente.

C. Desarrollo continuo

Según Rabadan (2020) el desarrollo continuo profesional, se enfoca en la coherencia institucional. Esta dimensión resalta la importancia de que los pedagogos sociales conozcan y respeten las normas internas del proyecto educativo y de la institución en la que llevan a cabo su labor profesional. Esto implica no solo comprender las políticas y procedimientos establecidos, sino también alinear sus prácticas y acciones con los valores y objetivos institucionales.

El desarrollo continuo profesional implica un compromiso constante con el aprendizaje y la mejora continua. Los pedagogos sociales deben estar abiertos a recibir retroalimentación, participar en oportunidades de desarrollo profesional y actualizar sus conocimientos y habilidades de manera regular. Además, deben ser conscientes de cómo sus acciones impactan en el ambiente institucional y en la comunidad educativa en su conjunto.

La coherencia institucional no solo contribuye a fortalecer la reputación y la imagen de la institución educativa, sino que también promueve un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso. Cuando los pedagogos sociales actúan en coherencia con las normas y valores de la institución, se fomenta un sentido de pertenencia y compromiso en toda la comunidad educativa. Esto, a su vez, facilita la consecución de los objetivos educativos y el éxito tanto de los estudiantes como de los profesionales involucrados en el proceso educativo.

Por ello, se cree que la deontología educativa forma parte esencial del proceso de formación del educador, diseñado para que este reflexione sobre sus capacidades y áreas de mejora, comprometiéndose a desarrollar su propio plan de crecimiento en concordancia con las directrices educativas de Perú. Su propósito es alcanzar una mejora continua en la enseñanza (Organización de Naciones Unidas para la Educación, 2018). En este contexto, la deontología

ejerce una función fundamental en la preparación docente al fortalecer las competencias y el desempeño del educador, guiándose por principios éticos y normas que regulan de manera significativa su labor profesional, lo que repercute directamente en los valores éticos y morales esenciales en el ámbito educativo.

Bajo este enfoque reflexivo, el docente se convierte en un actor activo en la construcción de su conocimiento profesional, demandando una amplia gama de habilidades personales para investigar, analizar, reflexionar, crear, dinamizar, transformar e innovar, todo ello enmarcado por un sólido compromiso con su labor profesional.

2.1.2 Teorías de la competencia docente

En el contexto teórico, se resalta como uno de los fundamentos esenciales de estudio el Marco del Buen Desempeño Docente, introducido por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2012) este marco se presenta como una referencia clave para dirigir el diseño y la ejecución de acciones y políticas educativas a nivel estatal, con el lema Docentes bien preparados ejercen con profesionalidad la docencia. El Marco de Buenas Prácticas Docentes se posiciona como una herramienta fundamental para la planificación, ejecución, evaluación y capacitación del personal docente a nivel gubernamental.

Este nuevo marco normativo se enmarca en tres políticas educativas esenciales: la iniciativa del (MINEDU, 2016), que se enfoca en la consecución de una educación de calidad y la reducción de disparidades, el progreso docente alineado con criterios predefinidos, y la modernización y descentralización de la enseñanza y la gestión educativa. A través de sus directrices, este marco se erige como el pilar fundamental para mejorar el servicio educativo, fomentar aprendizajes de alto nivel y abordar la disminución de brechas, centrándose en la formación docente basada en prácticas eficaces, la modernización de la administración pedagógica y la descentralización del sistema.

A modo de comentario, las competencias docentes abarcan rasgos y habilidades

personales como la comprensión, destrezas y habilidades fundamentales, que incluyen un compromiso apropiado, el fomento de una ética de excelencia y la promoción de la responsabilidad social.

2.1.2.1 Marco de buen desempeño docente

Desde el enfoque del MINEDU (2012) el marco del desempeño docente es un conjunto de criterios y estándares que sirven para evaluar y orientar la práctica profesional de los docentes. Este marco se utiliza para definir qué constituye una enseñanza efectiva y de calidad, proporcionando directrices que los educadores deben seguir para lograr un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Además, es una herramienta esencial para la formación, evaluación y desarrollo profesional de los docentes, garantizando que su práctica se mantenga alineada con las necesidades y expectativas educativas actuales.

- **Componentes clave del marco del desempeño docente**

De este modo se tienen los diversos componentes que a continuación se detallan:

- a. Planificación y preparación:**

- Este componente se enfoca en la capacidad del docente para planificar lecciones y actividades que se ajusten a los objetivos curriculares y a las necesidades de los estudiantes. Incluye la identificación de metas claras, la selección de estrategias didácticas apropiadas y la preparación de materiales y recursos que faciliten el aprendizaje (MINEDU, 2012).
- También abarca la capacidad para diferenciar la enseñanza según las diversas habilidades, intereses y niveles de los estudiantes, asegurando que todos tengan la oportunidad de alcanzar los objetivos de aprendizaje (MINEDU, 2012).

- b. Ambiente de aula:**

- Un ambiente de aula efectivo es fundamental para el aprendizaje. Los docentes deben crear un entorno físico y emocional seguro, respetuoso e inclusivo que

fomente la participación activa y el compromiso de los estudiantes (MINEDU, 2012).

- Esto implica establecer normas y expectativas claras, gestionar el comportamiento de manera justa y equitativa, y promover un clima de respeto mutuo. El docente debe ser capaz de manejar la dinámica del aula, facilitando la colaboración y el aprendizaje (MINEDU, 2012).

c. Instrucción:

- La instrucción efectiva es el núcleo del desempeño docente. Incluye la implementación de estrategias de enseñanza que sean relevantes, comprensibles y atractivas para los estudiantes. Los docentes deben utilizar métodos pedagógicos que promuevan la comprensión profunda, el pensamiento crítico y la aplicación práctica del conocimiento (MINEDU, 2012).
- La instrucción también implica el uso de preguntas y discusiones para estimular el aprendizaje, la adaptación de la enseñanza en función de las necesidades y la retroalimentación continua para mejorar el desempeño de los estudiantes (MINEDU, 2012).

d. Evaluación:

- Los docentes deben ser competentes en la evaluación del aprendizaje, utilizando una variedad de métodos y herramientas para medir el progreso y el logro de los estudiantes. Esto incluye la creación de evaluaciones formativas y sumativas que sean justas, válidas y alineadas con los objetivos de aprendizaje (MINEDU, 2012).
- La evaluación no solo implica la calificación, sino también la capacidad de analizar los datos de desempeño para identificar fortalezas y áreas de mejora, y para ajustar las estrategias de enseñanza según sea necesario (MINEDU, 2012).

e. Desarrollo profesional y reflexión:

- Un componente esencial del desempeño docente es la disposición para el crecimiento profesional continuo. Los docentes deben participar en actividades de desarrollo profesional, mantenerse actualizados con las últimas tendencias educativas y reflexionar sobre su práctica para mejorarla (MINEDU, 2012).
- La reflexión implica evaluar críticamente la efectividad de sus estrategias de enseñanza y buscar formas de perfeccionar su enfoque para satisfacer mejor las necesidades de los estudiantes (MINEDU, 2012).

f. Relación con la comunidad educativa:

- El desempeño docente también se mide por la capacidad del docente para establecer relaciones positivas con los estudiantes, las familias, los colegas y otros miembros de la comunidad educativa. Esto incluye la comunicación efectiva, la colaboración con otros profesionales y la participación en iniciativas escolares y comunitarias (MINEDU, 2012).
- Los docentes deben ser capaces de involucrar a las familias en el proceso educativo y contribuir a un entorno escolar colaborativo que promueva el éxito de todos los estudiantes (MINEDU, 2012).

En resumen, el marco del desempeño docente es una herramienta integral que orienta la práctica educativa, proporciona criterios para la evaluación y fomenta el desarrollo profesional continuo. Al centrarse en áreas clave como la planificación, la instrucción, el ambiente de aula y la evaluación, el marco contribuye a mejorar la calidad de la educación y a garantizar que los estudiantes reciban una enseñanza efectiva y significativa.

2.1.2.2 Pilares de la educación

Los cuatro pilares esenciales que sustentan el desarrollo profesional del docente constituyen una parte fundamental de las competencias que deben cultivar en su labor

pedagógica: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser, tal como lo propuso (Delors, 1996). Desde la óptica de (Perrenoud, 2007), el docente exhibe la capacidad de movilizar una diversidad de recursos cognitivos, que abarcan conocimientos, destrezas, aptitudes y técnicas, para enfrentar una amplia gama de situaciones.

Este enfoque implica una minuciosa evaluación de cómo estas competencias se aplican en la práctica docente, lo que permite identificar tanto sus puntos fuertes como sus posibles áreas de mejora. Perrenoud postula diez nuevas competencias para la enseñanza, que comprenden la habilidad de organizar y fomentar momentos de aprendizaje, manejar la progresión de los aprendizajes, construir y desplegar estrategias de diferenciación, implicar a los estudiantes en sus propios procesos de aprendizaje, colaborar de forma efectiva, contribuir a la gestión institucional, comunicarse y colaborar con los padres, emplear recursos tecnológicos, abordar las responsabilidades y dilemas éticos inherentes a la profesión, y participar en programas de formación continua.

Por ello, un docente que cultiva estas competencias está mejor preparado para desempeñarse de manera efectiva y asumir sus responsabilidades con un enfoque arraigado en la responsabilidad social.

2.1.2.3 Definición del Desempeño docente

La competencia docente constituye la piedra angular de la labor del educador, en la que se inscribe en los procesos formativos, adaptándose al enfoque por competencias tal como lo prescribe el Currículo Nacional, un documento oficial que deliña a las funciones pedagógicas que guían la labor diaria MINEDU (2016). Se sostiene que la competencia docente se fundamenta en un conocimiento activo contextualizado, que implica compromiso, disposición para ofrecer un servicio de calidad, capacidad de razonamiento, dominio conceptual y moral, así como la comprensión del impacto social de las decisiones.

Por otra parte, Casas (2019) argumenta que la competencia es un requisito esencial para

un ejercicio profesional eficaz que influye directamente en el desempeño laboral. El docente debe contar con la capacidad de abordar problemas reales en una sociedad en constante evolución. Es el responsable de crear situaciones significativas que despierten el interés y la disposición de los estudiantes para construir sus propios aprendizajes a partir de la práctica, abordando la diversidad y guiándolos hacia niveles y estándares de aprendizaje, proporcionando retroalimentación oportuna a lo largo del proceso educativo.

Las dimensiones de la competencia docente se centran principalmente en la labor pedagógica, comprendiendo su enfoque metodológico y curricular, tal como lo establece el MINEDU (2012), cuyo objetivo es apoyar las políticas educativas y fortalecer el desarrollo profesional docente de manera responsable. Los componentes de una competencia, según el MINEDU (2012), abarcan una amplia gama de recursos que incluyen valores, habilidades y conocimientos, así como la idoneidad, demostrando un compromiso con la responsabilidad social. La eficacia se manifiesta en la capacidad de progresar y obtener resultados, mientras que la finalidad se orienta hacia diversos propósitos, tanto generales como específicos.

En el desempeño docente, es crucial incorporar la enseñanza de competencias afectivas, la cual debe seguir tres fases. La primera fase es la de afectividad, donde se explica al estudiante el propósito y el objetivo del nuevo aprendizaje. La segunda fase, la cognitiva, implica desarrollar los contenidos, asegurando coherencia con lo presentado en la primera fase. Finalmente, la fase expresiva consiste en utilizar instrumentos cognitivos para simular y aplicar lo aprendido, permitiendo al estudiante ser consciente de sus conocimientos, expresarlos y ponerlos en práctica.

2.1.2.4 Bases teóricas que fundamentan los aspectos del desempeño docente

Según la teoría humanista de Walter Peñaloza, la educación debe enfocarse en vivir actividades y experiencias con propósitos cognitivos, pero sin una finalidad cognitiva exclusiva Carreño (2009). Walter Peñaloza sostiene que para alcanzar una formación integral, es esencial

que los docentes eviten enfocar sus esfuerzos exclusivamente en desarrollar ciertos contenidos que promuevan habilidades y valores específicos a expensas de otros. La formación completa requiere una consideración cuidadosa de los valores culturales predominantes, ya que estos juegan un papel crucial en la formación del individuo.

Según esta teoría, un enfoque docente que se limite al desarrollo y saturación de contenidos cognitivos puede ser perjudicial para los estudiantes. En lugar de priorizar el intelectualismo, es fundamental integrar la experiencia vivencial, ya que la relación del individuo con su entorno y su cultura es intrínseca y no puede separarse del proceso educativo. La interacción con diversas dimensiones de la vida, como la religión, la política, la ética, el derecho, la economía y la tecnología, es fundamental para un desarrollo holístico. Este enfoque asegura que los estudiantes se formen como personas completas, capaces de comprender y participar activamente en su contexto cultural y social.

2.1.2.5 Profesionalismo docente

Para Martínez y García (2017) La profesionalización docente se ha convertido en el paradigma predominante en la discusión sobre la labor educativa, ya que ofrece flexibilidad en sus definiciones y permite la inclusión de diversas caracterizaciones docentes. No obstante, esta integración no siempre ha sido profunda, y en muchos casos, ha resultado en una interpretación superficial o errónea de lo que significa ser docente.

Originalmente, la figura del maestro se basaba en la vocación, un concepto que, según Tenti (2008), incluye tres elementos: innatismo (la creencia de que los docentes nacen con la capacidad de enseñar), desinterés o gratuidad (la idea de que el trabajo docente debe realizarse por vocación y no por remuneración), y dignidad reconocida (que surge como consecuencia de los otros dos elementos). Esta visión de vocación definía al docente como una categoría social, pero con el tiempo, y conforme el gremio docente se fue especializando y adoptando una lógica más instrumental, se hizo necesario redefinir la función docente, dando lugar a la noción de

profesión.

La definición moderna de profesional se basa en el conocimiento adquirido a través de una formación específica, la dedicación a una actividad para la cual se ha sido capacitado y la obtención de ingresos a partir de esa actividad. Además, un profesional tiene la autonomía para establecer las reglas que rigen su trabajo y para definir los criterios de evaluación Tenti (2008). Esta conceptualización se inspira en la definición ofrecida por Weber en *Economía y sociedad*, que describe la profesión como una especialización que permite una subsistencia duradera o ganancias.

A modo de comentario: al revisar tanto la noción de vocación como la de profesión, es crucial reconocer sus limitaciones analíticas. La vocación se enfoca en características intrínsecas y emocionales del sujeto, exaltando su labor y dignificándolo, mientras que la profesión se enmarca en una lógica racional, donde cada aspecto del trabajo se elige de acuerdo con un cálculo instrumental. Esto revela una tendencia hacia el ámbito privado en la visión de vocación y hacia el ámbito público, aunque individualista, en la noción de profesión.

2.1.2.6 Perfil docente

Al considerar la labor docente como una profesión que brinda un servicio crucial al Estado, surge la necesidad de definir lo que caracteriza a los profesionales de la enseñanza. En este contexto, el perfil docente actúa como el marco de referencia que describe las características que un docente debe exhibir en su función educativa (Martínez y García, 2017).

Según los referentes teóricos revisados, el perfil docente establece la función educativa a través de varias orientaciones, que a menudo se interrelacionan, pero en general abordan los siguientes aspectos identificados por Louzano y Moriconi (2014):

- Conocimiento para la enseñanza: incluye los contenidos disciplinares, pedagógicos y didácticos que se aplican para fomentar el aprendizaje.

- Saber práctico: se refiere a las acciones del docente al tomar decisiones y resolver problemas, adaptando su enseñanza para satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes.
- Competencias docentes: representan la capacidad del docente para movilizar diversos recursos cognitivos y enfrentar situaciones educativas específicas.
- Compromiso con la docencia: es el conjunto de principios y habilidades que guían la actuación del docente y su disposición frente a su responsabilidad profesional.

Estos aspectos son fundamentales para definir el perfil docente, más allá de cualquier política educativa, y prescriben lo que es necesario para que un docente demuestre un desempeño profesional efectivo.

En la actualidad, el perfil docente se valora no solo como una noción de lo que implica la profesión, sino también como una herramienta de control que limita el desempeño y las responsabilidades asignadas al docente (Louzano y Moriconi, 2014). Así, el perfil docente se convierte en un estándar que valida las acciones del docente y señala áreas de mejora si no cumple con estos criterios.

Los estándares describen lo que debe saber y hacer el profesional de la docencia, estableciendo aspectos observables en su desempeño y sirviendo como guía para quienes desean asumir el rol docente. Son referencias detalladas sobre las competencias deseadas y cómo se manifiestan o verifican, facilitando su uso por parte de las instituciones formadoras y su evaluación por parte de las autoridades educativas (Louzano y Moriconi, 2014).

Como estándar, el perfil docente "define cómo se entiende la buena práctica docente y qué se valora en ella, determinando las principales áreas y responsabilidades que la componen" (Perrenoud, 2007, p. 167). Es el punto de partida para que las instituciones formadoras desarrollen actividades formativas acordes con el perfil y para que las autoridades educativas implementen evaluaciones que, en primera instancia, seleccionen candidatos idóneos para la

docencia y, en segunda instancia, identifiquen aspectos para mejorar el desempeño de los docentes en práctica.

Sin embargo, en muchos perfiles docentes de diferentes países se observa una mezcla de competencias estandarizadas que incluyen elementos de diversas nociones sobre el desempeño docente. Algunos perfiles destacan más aspectos profesionalizantes que vocacionales, mientras que otros incorporan elementos que históricamente se han asociado con la desprofesionalización docente, como las labores de contención social y emocional para los alumnos, para las cuales los docentes no han recibido suficiente formación.

Esta mezcla de enfoques teóricos en los perfiles docentes estandarizados para una región o país puede afectar la toma de decisiones sobre criterios o instrumentos de evaluación, la utilidad de observaciones frente a autoreportes, y la identificación de sesgos en la información recopilada debido a la carga personal y emocional de algunas competencias. Reconocer estos límites es crucial para tomar decisiones pertinentes en la evaluación y desarrollo profesional docente.

2.1.2.7 Formación docente

Según Martínez y García (2017) El desempeño docente se concreta en variables complementarias dentro de un proceso de formación que guía hacia un rendimiento óptimo. Desde una perspectiva contextual, se entiende que la formación docente responde a la necesidad del docente de adaptarse a los cambios y demandas sociales, exigiendo una constante actualización de sus capacidades y conocimientos para alcanzar el desempeño esperado.

La formación inicial tiene como objetivo preparar a los futuros docentes y se ofrece en instituciones encargadas de profesionalizarlos, como Escuelas Normales (públicas y privadas), Instituciones de Educación Superior y la Universidad Pedagógica Nacional, entre otras. El éxito de esta formación se manifiesta cuando los egresados ingresan al magisterio, momento en el que se comprueba si poseen un perfil adecuado y están listos para ejercer la docencia con

los conocimientos y habilidades adquiridos (Carreño, 2009).

Por otro lado, la formación continua es una estrategia para mejorar el desempeño de los docentes en servicio. Esta formación busca desarrollar las características del perfil profesional docente, es un proceso permanente que acompaña la trayectoria del docente y suele ser obligatoria. Se lleva a cabo a través de programas coordinados por las autoridades educativas y abarca acciones como la actualización de contenidos, el desarrollo de habilidades, el acompañamiento técnico, la asesoría en la escuela, la reflexión, el monitoreo de avances y la evaluación del desempeño (Casas, 2019).

En resumen, tanto la formación inicial como la continua son esenciales para preparar y desarrollar a los docentes, ya que el aprendizaje es un proceso constante durante toda la carrera profesional. Ambas formas de formación trabajan hacia el mismo objetivo: mejorar el desempeño docente MINEDU (2016). Sin embargo, se observa que la formación inicial a menudo no refleja las situaciones reales que enfrenta un docente novato en su primera escuela. Los estudios sobre la percepción de los docentes revelan una falta de preparación para enfrentar los retos y situaciones diarias en el entorno escolar (Ferrer, 2010). Esto puede deberse a que los programas de formación tienden a centrarse en los estándares profesionales, ignorando competencias complejas que requieren un enfoque didáctico especial. Por ejemplo, competencias que exigen un alto grado de involucramiento personal podrían beneficiarse de una formación que simule escenarios en los que el docente necesite intervenir desde su ámbito personal.

2.1.2.8 Desempeño docente y la relación con la calidad educativa

El enfoque en la profesionalización ha influido significativamente en la definición del desempeño docente en la actualidad. También hemos señalado que existe una tensión entre los procesos de desprofesionalización y los criterios establecidos en los perfiles o estándares docentes. Además, hemos observado que los programas de formación y evaluación a menudo

se desarrollan sin tener en cuenta los límites analíticos de las diversas aproximaciones teóricas al desempeño docente incluidas en dichos perfiles o estándares (Martínez y García, 2017).

Un aspecto adicional a considerar es la relación entre la calidad educativa y el desempeño docente. Algunos sostienen que el desempeño docente es el único factor relevante para explicar la calidad educativa. Con la implementación de reformas educativas en los últimos años y la introducción de mediciones nacionales e internacionales del aprendizaje, se ha ampliado el concepto de calidad educativa, estableciendo una conexión directa entre el desempeño docente y el logro académico de los estudiantes. Esto ha llevado a la suposición implícita de que el docente es el único responsable del aprendizaje de los alumnos y, por ende, de los resultados educativos deficientes (Tasset, 2022).

En nuestro país, la calidad educativa se consolidó con la reforma educativa de 2013, convirtiéndose en un pilar del discurso educativo actual. Esta idea se incluyó en la Constitución, que en el artículo 3 establece: “El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos” (MINEDU, 2016). Aquí, la idoneidad docente se vincula directamente con el desempeño y se considera un componente de la calidad educativa.

Así, el desempeño docente ha captado la atención de quienes buscan mejorar la educación, ya que se relaciona estrechamente con los logros de aprendizaje de los estudiantes. Por ejemplo, uno de los objetivos para la evaluación del desempeño docente en el Servicio Profesional Docente (SPD) es “asegurar un nivel de suficiencia en quienes realizan funciones de enseñanza-aprendizaje, contribuyendo así a ofrecer una educación de calidad a los estudiantes” (SEP, 2017:5).

La noción de calidad educativa se define predominantemente a partir de criterios de eficiencia y eficacia, lo que implica que un buen docente, que contribuye a la calidad educativa,

debe operar bajo estos mismos principios. Este enfoque, influenciado por la cultura empresarial y una visión instrumental de la profesionalidad, puede llevar a la subvaloración de los estándares del perfil docente relacionados con el enfoque vocacional.

2.1.2.9 Dimensiones de la variable 2: desempeño docente

En relación con las dimensiones compartidas y específicas de la profesión docente, el MINEDU (2012) identifica las siguientes dimensiones:

- a. Dimensión planificación de las sesiones de aprendizaje: La habilidad del educador para crear planes de lecciones eficaces, en concordancia con los objetivos educativos y personalizados según las necesidades de los estudiantes.
- b. Dimensión Gestión de aula: La habilidad de crear y mantener un entorno de aprendizaje positivo y bien organizado, manejar la conducta de los estudiantes y promover la participación activa.
- c. Dimensión evaluación de estudiantes: Implica la destreza del educador para planificar y gestionar evaluaciones equitativas y eficaces, que evalúen el avance de los estudiantes y orienten la instrucción futura.

Finalmente se cree que la trascendencia de la práctica educativa radica en la necesidad de que las competencias docentes aborden núcleos problemáticos y promuevan una instrucción de excelencia. Los educadores deben dominar diversas habilidades de aprendizaje para seguir preparándose de manera autónoma, lo que implica un crecimiento profesional continuo y la disposición para enfrentar nuevos desafíos. La responsabilidad de ofrecer calidad educativa recae en el docente, quien debe fortalecer habilidades que faciliten el desarrollo de competencias en los estudiantes.

2.2 Marco conceptual

a) Aprendizaje

Casas (2019) Este término se refiere al proceso que una persona sigue para adquirir

conocimientos, habilidades, competencias o comportamientos a través de la experiencia y el aprendizaje. Se considera que, a lo largo de los años, los seres humanos desarrollan sus capacidades cognitivas y, durante este desarrollo, asimilan información que se convierte en aprendizaje con el tiempo. Este aprendizaje está vinculado tanto a la información obtenida mediante procesos académicos como a las experiencias vividas.

b) Cooperación

Aguilar y Rodríguez (2018) Los autores afirman que la cooperación implica trabajar conjuntamente, basándose en la teoría de que cada individuo posee talentos y habilidades únicos que pueden complementarse con los de los demás. Por lo tanto, al unir esfuerzos, se pueden alcanzar objetivos más eficientemente, ahorrando tiempo.

c) Estrategias

MINEDU (2016) Son los métodos empleados para alcanzar objetivos. En el ámbito educativo, esto se refiere a los recursos utilizados para facilitar el aprendizaje. Los docentes emplean estos recursos para desarrollar las competencias de los estudiantes. En este contexto, es útil utilizar diversos medios para lograr los objetivos de aprendizaje.

d) Educación

Para el MINEDU (2016) es un procedimiento sistemático y estructurado que implica la transmisión y adquisición de conocimientos, valores y habilidades. Estos se obtienen a través del proceso de adquisición de aprendizaje dentro del marco de la enseñanza y el aprendizaje.

e) Ciencias sociales

Desde la óptica del MINEDU (2016) las ciencias sociales se relacionan con el estudio y análisis de la sociedad humana, abarcando el comportamiento, la interacción, la estructura y los fenómenos sociales. Emplean métodos científicos para investigar y se centran en diversos aspectos específicos de la sociedad.

f) Competencias

MINEDU (2012) señala que son las habilidades que posee cada individuo, asociadas con la capacidad de realizar tareas y resolver problemas. En el ámbito educativo, se refiere a la destreza que cada estudiante tiene para desenvolverse en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

g) Área curricular

MINEDU (2012) destaca que el área curricular se refiere a una sección específica del plan de estudios de una institución educativa, que incluye un conjunto coherente de materias o asignaturas interrelacionadas. Cada área curricular se enfoca en un tema o conjunto de temas particulares y tiene como objetivo proporcionar a los estudiantes conocimientos, habilidades y competencias específicas en ese ámbito temático.

h) Ética profesional

Se refiere al conjunto de principios, normas y valores que guían el comportamiento y las decisiones de los individuos en el ejercicio de su profesión. Se centra en la conducta adecuada y responsable que se espera de los profesionales en el ámbito laboral, buscando asegurar que sus acciones y decisiones sean justas, honestas y en el mejor interés de sus clientes, empleadores y la sociedad en general (Escobar, 2001).

2.3 Antecedentes de la investigación

2.3.1 A nivel internacional

Antes de abordar la fundamentación teórica de la investigación, es esencial revisar la literatura existente a nivel nacional e internacional sobre las variables presentadas. Esto se entiende como un paso clave que contribuye al proceso del objetivo de estudio. En cuanto a los antecedentes internacionales, se presentan los siguientes:

Desde la perspectiva de Gómez (2022) la tesis lleva como título: *“Deontología*

Educativa en el Trabajo Colegiado en docentes de una Unidad Educativa Pública. Latacunga, Ecuador". El objetivo de esta investigación fue examinar la deontología educacional y su impacto en la colaboración entre profesores en una institución educativa estatal en Latacunga, Ecuador, durante el año 2022. Se propuso una metodología con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y aplicado, de nivel explicativo, utilizando el método hipotético-deductivo y un enfoque correlacional causal. La población de estudio consistió en 100 docentes, abarcando la totalidad de esta población para el muestreo. En términos de confiabilidad, se utilizaron cuestionarios que demostraron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.825 y 0.872. En el análisis de los datos, el 30.0% de los docentes indicó que la enseñanza de la deontología educacional es inadecuada, el 44.0% la consideró adecuada o muy adecuada, y el 26.0% no especificó su opinión sobre la variable 1. Estos hallazgos llevaron a la conclusión de que la enseñanza de la deontología educacional tiene un impacto significativo en la colaboración entre docentes. Específicamente, la adecuada comprensión y aplicación de principios deontológicos por parte de los educadores facilita un ambiente de trabajo más cohesivo y colaborativo, donde los docentes se sienten moralmente obligados a cooperar y apoyarse mutuamente.

De acuerdo con Sarceda et al. (2020) en su artículo titulado: "*Las competencias docentes en la formación inicial del profesorado de Educación Secundaria*"; el objetivo principal de su investigación fue comprender el alcance de las competencias pedagógicas durante la formación de profesores de Educación Secundaria. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y se llevó a cabo en cuatro instituciones educativas en España. La encuesta se empleó como técnica de recolección de datos, y el diseño fue de carácter no experimental. La confiabilidad de los resultados se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,914 y 0,860 para cada uno de los factores respectivamente. Los análisis descriptivos revelaron que, durante la realización del Máster, los participantes situaron el

desarrollo de las competencias en un nivel medio, con un 43,9% de las puntuaciones globales, un 30,5% en un nivel inicial, y un 34,6% en un nivel alto. Uno de los hallazgos destacados fue que, después de la evaluación inicial, los resultados indicaron que los participantes desconocían algunos aspectos relacionados con la metodología docente, los recursos educativos y el diseño de actividades.

Olaya (2019) realiza una investigación titulada: “*Gestión escolar y ética profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019*”. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la gestión escolar y la ética profesional de los docentes de la escuela de educación básica Quinto Guayas, Ecuador, en 2019. La investigación se basó en la Teoría de la Administración Educacional de Rogger Kaufman, que incluye la planificación, organización, dirección y control como componentes clave de una buena administración. También se consideró la Teoría de la Personalidad de Kurt Lewin, que explora la relación entre la personalidad y el comportamiento observable. La hipótesis del estudio postulaba que la gestión escolar está significativamente relacionada con la ética profesional de los docentes de dicha escuela. La población estuvo compuesta por 30 docentes, utilizándose un muestreo censal. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y transversal, con un diseño no experimental y de nivel correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios: uno de 18 ítems con una confiabilidad de 0.920 y otro de 22 ítems con una confiabilidad de 0.955, validados por expertos en contenido. Los datos se analizaron con el software SPSS 22. Los resultados descriptivos indicaron que el 53.3% de los docentes evaluaron la gestión escolar con un nivel alto, al tiempo que consideraron adecuada la ética profesional. La investigación concluyó que existe una relación significativa entre la gestión escolar y la ética profesional de los docentes de la escuela de educación básica Quinto Guayas, Ecuador, en 2019, con valores de r de Pearson de 0.645 y una significancia de 0.000.

2.3.2 A nivel nacional

Según Arellano (2021) presenta una investigación titulada: “*Principios deontológicos profesionales del acompañamiento pedagógico y el monitoreo de la práctica docente en la Institución Educativa Hortencia Dulanto de las Casas*”, cuyo propósito fue determinar en qué medida los principios de la deontología profesional del equipo pedagógico se relacionan con el seguimiento de la labor docente en la escuela de educación "Hortencia Dulanto De Las Casas", se utilizó un enfoque básico teórico, un diseño no experimental, correlacional transversal, de nivel descriptivo correlacional. La población y la muestra consistieron en 50 docentes de nivel primaria. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario validado por expertos. Los resultados estadísticos mostraron que el 34% indicó un desempeño deficiente, el 56% fue evaluado como regular y el 10% como bueno. El análisis estadístico arrojó un valor de $Rho = 0,811$, indicando una correlación alta y significativa entre ambas variables, lo que sugiere que los principios deontológicos del equipo pedagógico se relacionan de manera considerable con el monitoreo de la labor docente en la institución educativa.

Polo (2023) presenta la investigación que se titula: “*Deontología educativa y desempeño docente en una institución educativa de la región de La Libertad*”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la deontología educativa y el desempeño docente en una institución educativa de la región La Libertad. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y fue de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población participante estuvo compuesta por 34 docentes. Para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios a ambas variables (deontología educativa y desempeño docente), los cuales fueron validados por expertos. La confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach. Los datos recopilados se procesaron utilizando SPSS 26 y se analizó el coeficiente de correlación de Spearman junto con estadística descriptiva e inferencial. Los

resultados indicaron una correlación moderada ($Rho=0,571$) y significativa ($p=0,000$), concluyendo que la deontología educativa influye en el desempeño docente y viceversa.

Rojas (2023) realiza una investigación que se titula: *“Ética profesional en el desempeño docente en Instituciones Educativas públicas, Junín, 2023”*. Este estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Junín en 2023. El enfoque metodológico fue cuantitativo y la investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional causal. La población consistió en 90 maestros de instituciones públicas y se seleccionó una muestra probabilística de 74 educadores. Se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert, validados por expertos, y la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach. Para los análisis estadísticos se empleó la prueba Pseudo R cuadrado (coeficiente de Nagelkerke), la cual indicó que no existe dependencia de la variable independiente. En conclusión, la ética profesional no es un predictor del desempeño docente según los resultados del estadístico Wald ($3.02 < 4$) y el nivel de significancia ($0.082 > 0.05$).

En el análisis realizado por Checa (2021) presenta la investigación cuyo título fue: *“Estrategia de formación ética deontológica sustentada en un modelo contextualizado educativo para la integralidad docente”*. El objetivo fue diseñar un método de instrucción ética y deontológica respaldado por un modelo contextualizado educativo para la integralidad de los docentes de la institución educativa "El Caucho". La investigación empleó enfoques cuantitativos y cualitativos, siendo cuasi experimental y de tipo aplicada. La población consistió en 28 maestros y 3 directivos. A partir del diagnóstico, el 71,8% de los participantes indicó que nunca contextualiza y ejerce las virtudes, lo que sugiere una limitada formación ética y deontológica. Se concluyó que es fundamental implementar un plan de formación ética y deontológica para mejorar la integralidad docente.

Según Pinto (2020) en la investigación realizada que se titula: *“Desempeño laboral*

docente y percepción de la ética profesional en la Escuela Militar de Chorrillos – 2018”, el objetivo fue determinar cómo se relaciona el desempeño laboral docente con la apreciación de la ética profesional en la percepción de los maestros en la Escuela Militar de Chorrillos. Utilizando un enfoque cuantitativo, el estudio fue de tipo aplicado, representativo y diseño no experimental. La población fue de 60 docentes con una muestra de tipo censal. Los instrumentos mostraron una confiabilidad sólida de 0.852. El análisis de la encuesta demostró que el 94% valoró positivamente la relación entre el desempeño laboral y la percepción de la ética profesional en la institución Militar de Chorrillos.

2.3.3 A nivel Local

Aguilar (2023) en la investigación presentada que lleva por título: *“Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario UGEL Urubamba. Cusco, 2023”*. El propósito fue determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño docente de cuatro instituciones educativas públicas de nivel primario. Se utilizó una metodología aplicada, con un diseño no experimental ya que los constructos no fueron modificados, y un enfoque cuantitativo, recolectando datos numéricos. El alcance fue explicativo y se empleó un método hipotético-deductivo para verificar las hipótesis planteadas. La muestra consistió en 70 docentes de las cuatro instituciones. Para la recopilación de datos, se diseñaron dos instrumentos de escala ordinal tipo Likert, validados por expertos y evaluados por la confiabilidad del Alfa de Cronbach. Se obtuvo un valor de 0.900 para ética profesional y 0.942 para desempeño docente. El valor de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell fue de 38.8% y el de Nagelkerke fue de 84.9% en la Regresión Logística Ordinal. Se concluyó que la ética profesional influye significativamente en el desempeño docente en las cuatro instituciones educativas públicas de nivel primario en UGEL Urubamba, Cusco.

Según Sánchez (2022) la investigación que realizó lleva como título: *“Deontología educativa y acompañamiento pedagógico de docentes en Instituciones Educativas Secundaria,*

UGEL Cusco. 2021”, cuyo propósito fue analizar la influencia de la variable deontología educativa durante el acompañamiento pedagógico a educadores de las escuelas de educación secundaria en la UGEL Cusco en 2021, se empleó un enfoque básico, con un diseño de investigación cuantitativo no experimental de naturaleza correlacional y corte transaccional, de nivel explicativo. La población de estudio incluyó a 136 docentes de tres instituciones educativas diferentes, con un muestreo de 23, 33 y 80 docentes respectivamente. La recopilación de datos se realizó a través de encuestas y cuestionarios, ambos validados. Los resultados de la hipótesis mostraron un valor inferior a 0.05, lo cual rechaza la hipótesis nula y revela que el tipo de regresión logística ordinal es relevante, con un coeficiente Cox y Snell Nagelkerke de 0.974 y 0.975 respectivamente. Esto indica que la deontología educativa tiene una influencia significativa en el proceso de acompañamiento pedagógico para los profesores en la institución educativa.

2.4 Hipótesis y variables

A. Hipótesis general

La deontología educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

B. Hipótesis específicas

- a. La equidad e inclusión se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.
- b. La responsabilidad profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.
- c. El desarrollo continuo se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

2.5 Identificación de variables

2.5.1 Variable 1

Deontología educativa.

2.5.2 Variable 2

Desempeño docente.

2.6 Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de la variable 1

Variab	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 La deontología educativa	Es un campo que establece directrices éticas y reglas de comportamiento para los educadores, orientando su práctica y fomentando un entorno educativo caracterizado por la ética y el respeto (Carreño, 2009).	La variable se operacionalizó desde las dimensiones de equidad e inclusión, responsabilidad profesional y el desarrollo continuo. Los cuales fueron premisa para la realización de los cuestionarios de la investigación.	1.1. Equidad e inclusión 1.2. Responsabilidad profesional 1.3. Desarrollo continuo	1.1.1. Disposición del educador 1.1.2. Asumir la responsabilidad 1.1.3. Reconocer el impacto de su trabajo. 1.2.1. Promover la inclusión de los estudiantes 1.2.2. Promover la equidad de los estudiantes 1.2.3. Respetar las características individuales de los estudiantes 1.3.1. Actualización en prácticas educativas 1.3.2. Promover la investigación educativa 1.3.3. Desarrollar la competencia de las tecnologías de la información y comunicación	Alta [70 – 95] Moderada [45 – 69] Baja [19 – 44]

Tabla 4

Operacionalización de la variable 2

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Desempeño docente	MINEDU (2016) “Se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que un educador posee para desempeñar eficazmente su rol en la enseñanza, facilitando el aprendizaje de los estudiantes y contribuyendo a su desarrollo integral” (p. 102).	La variable se operacionalizó desde las dimensiones: Planificación de sesiones de aprendizaje, gestión del aula y evaluación del estudiante. Los cuales fueron premisa para la realización de los cuestionarios de la investigación.	2.1. Planificación de sesiones de aprendizaje	2.1.1. Contextualización del currículo. 2.1.2. Desarrollo de los momentos pedagógicos 2.1.3. Capacidad para lograr los objetivos educativos.	Alta [67 – 90]
			1.2. Gestión del aula	1.2.1. Promoción del aprendizaje positivo 1.2.2. Gestión del comportamiento de los estudiantes 1.2.3. Fomenta la participación activa.	Moderada [42 – 68]
			1.3. Evaluación del estudiante	1.3.1. Administración de evaluaciones contextualizadas 1.3.2. Medición del progreso de los estudiantes 1.3.3. Gestión de instrumentos de evaluación.	Baja [18 – 41]

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito de Estudio

La presente investigación se desarrolló en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, de la provincia de Quispicanchi, región Cusco – 2023.

El distrito de Ccatca se encuentra dentro de la Provincia de Quispicanchi, siendo uno de los 12 distritos, la construcción de la Carretera Interoceánica, fue un foco de desarrollo para el distrito, dentro de sus actividades económicas principales son las ganaderas y agropecuarias.

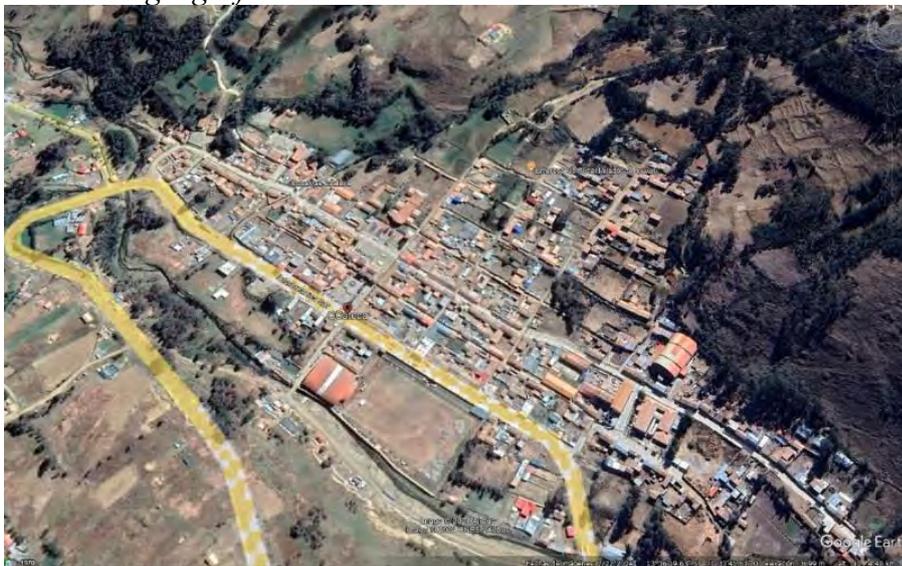
Ubicación geográfica, Ccatca, se ubica a 3 699 m.s.n.m.

Limites:

- Por el norte: provincia de Paucartambo
- Por el este: distrito de Urcos
- Por el sur: distrito de Quiquijana
- Por el Oeste: distrito de Caicay.

Figura 1

Ubicación geográfica del distrito de Ccatca



Nota: google earth.

3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, para Arias y Covinos (2021) “También llamada investigación pura, en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema inmediato, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación. Se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones” (p. 68). Por tanto, Estos estudios exploratorios investigan nuevas áreas donde la información es limitada, todo con el propósito de expandir el conocimiento teórico que puede ser utilizado en investigaciones aplicadas futuras.

3.2.2 Nivel de investigación

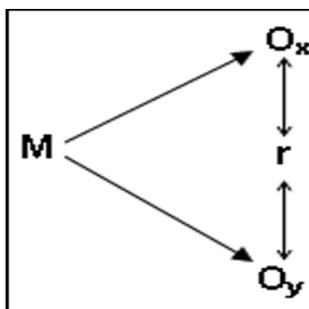
El nivel de la investigación que se usó en la investigación responde al nivel descriptivo, según Arias y Covinos (2021) Estos estudios se centran en detallar las propiedades, características y perfiles de grupos, comunidades, objetos o fenómenos. Se recopilan datos sobre la variable en estudio y se miden. "En este tipo de investigación, se observan, describen y fundamentan diversos aspectos del fenómeno sin manipular las variables ni buscar una relación de causa y efecto" (p. 70).

3.2.3 Diseño de la investigación

Para respaldar la elección del diseño no experimental, se hace referencia a las ideas de los autores Hernández y Mendoza (2018), quienes explican que los estudios no experimentales buscan identificar las razones que originan ciertos fenómenos o establecer relaciones causales entre variables. La distinción entre la elección de uno u otro diseño radica en el nivel de conocimiento previo sobre el problema o fenómeno de estudio.

Según Hernández y Mendoza (2018) asimismo, en base a la definición de los

autores se determina que el diseño es transeccional correlacional, ya que “Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 179), lo que resume en el siguiente esquema:



Interpretación:

M : muestra de estudio

O_x : deontología educativa

O_y : desempeño docente.

r : relación

3.3 Unidad de análisis

En este caso, la unidad de análisis consistió en los profesores de dos Instituciones Educativas ubicadas en el distrito de Ccatca, provincia de Quispicanchi. Siguiendo la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018), la unidad de análisis representa la entidad principal que se examina en un estudio. Estos grupos son seleccionados por el investigador para ser estudiados o formar parte de la investigación. En el ámbito de las ciencias sociales, la unidad de análisis puede comprender individuos, organizaciones y entidades.

3.4 Población de estudio

Hernández y Mendoza (2018) explican que se trata del ámbito que posibilita a los investigadores elegir la unidad de análisis según el criterio de la investigación. Este aspecto es significativo ya que facilita la recopilación de datos objetivos con fines de investigación.

Para efecto de la presente investigación consideró a todos los docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca – Quispicanchi; Cusco, 2023.

Tabla 5

Población de estudio

Instituciones Educativas	Docentes	Cantidad de docentes
Inka Tupac Yupanqui	Primaria	7
	Secundaria	12
Manco Inka – Hacienda Chichina	Primaria	6
	Secundaria	11
Total		36

Nota: información brindada en las Instituciones Educativas.

3.5 Tamaño de muestra

La muestra empleada se detalla en la tabla siguiente, utilizando un enfoque de muestra censal, es decir, la totalidad de la población que son 36 docentes. Este método posibilitó establecer la cantidad precisa de trabajadores que participarían en la investigación (Arias y Covinos, 2021).

3.6 Técnicas de selección de muestra.

Para conceptualizar la técnica que permite seleccionar la muestra se toma la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018) quien señala que existe dos tipos de técnicas, por un lado la probabilística que requiere de una fórmula matemática para determinarla, por otro lado la no probabilística que no requiere de ninguna fórmula matemática, esta puede ser a conveniencia. Para efecto de la investigación se utilizó la técnica no probabilística censal, ya que la población de estudio fue pequeña, en este contexto fue preciso utilizar dicha técnica.

3.7 Técnica de recolección de información

Para generar hipótesis que sirvieran como punto de partida para la ejecución de la prueba de hipótesis, se emplearon técnicas y herramientas conceptualizadas de la siguiente manera:

Se optó por la técnica de la encuesta que según Hernández y Mendoza (2018), es un proceso de interrogatorio secuencial y organizado aplicado a una muestra con el objetivo de recopilar información útil para la investigación.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, según la literatura de Hernández y Mendoza (2018), este instrumento es utilizado en investigaciones de diseño no experimental, causal, transeccional. En línea con la definición de instrumento proporcionada Arias y Covinos (2021), se utilizó un tipo de herramienta de investigación para recopilar datos que respaldaran las hipótesis. Estos datos fueron procesados cuantitativamente, otorgándoles validez científica.

En cuanto a la conceptualización de la validez del instrumento, se adoptó la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018), quien señala que son constructos esenciales en la investigación con el propósito de legalizar los instrumentos. Por ende, se llevó a cabo el conocido juicio de expertos para validarlos.

Tabla 6

Ficha Técnica del instrumento - Deontología Educativa

Nombre de la prueba:	Cuestionario de la Deontología educativa
Autora:	Sandra Pfocco Huamán
Año:	2023
Contexto de aplicación:	dos instituciones educativas del distrito de Ccatca.
Confiabilidad:	0,902 alfa de cronbach.
Escala de medición	Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
Criterios de evaluación:	alta, moderada y baja
Items:	19
Tiempo de aplicación:	20 minutos.

Nota: elaboración propia

Tabla 7*Fiabilidad del instrumento - Deontología Educativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	19

Nota: información del instrumento.**Tabla 8***Ficha técnica del Desempeño docente*

Nombre de la prueba:	Cuestionario de la Desempeño docente
Autora:	Sandra Pfocco Huamán
Año:	2023
Contexto de aplicación:	Dos instituciones educativas del distrito de Ccatca.
Confiabilidad:	0,901 alfa de cronbach.
Escala de medición	Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
Criterios de evaluación:	Alta, moderada y baja
Ítems:	18
Tiempo de aplicación:	15 minutos.

Nota: elaboración propia**Tabla 9***Fiabilidad del instrumento - Desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

Nota: información del Instrumento.

Según Hernández y Mendoza (2018) los requisitos para la elaboración de los instrumentos es la confiabilidad que se estableció estadísticamente mediante alfa de cronbach, cuya tabla refiere que por ser mayor al 0,700 se considera confiable, asimismo se tuvo un proceso de validación mediante el juicio de expertos, que también fue sometido el instrumento, finalmente para la objetividad se pasó por la prueba piloto para afirmar que el instrumento funciona. Referencia de la información (Hernández y Mendóza, 2018, p. 225).

Se utilizó la escala de Likert, esta es una herramienta comúnmente utilizada en encuestas y cuestionarios para medir actitudes, opiniones o percepciones. Se trata de una escala psicométrica que permite a los encuestados expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con los ítems (Hernández y Mendóza, 2018, p. 275). El tipo de escalamiento de frecuencia, utilizando la siguiente alternativa:



Nota: (Hernández y Mendóza, 2018, p. 275).

3.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Se utilizó el método de estadística descriptiva para analizar individualmente una variable, aplicando técnicas que comprendían la presentación de datos mediante tablas y gráficos. Se destacaron aspectos como la frecuencia, el porcentaje y las puntuaciones vinculadas a las variables y dimensiones.

Además, se realizó un análisis descriptivo de dos variables para evaluar su grado de relación. Tras confirmar la validez de las herramientas, se procedió a la baremación, que implicó multiplicar el número de elementos del cuestionario por el valor máximo permitido según la escala de Likert. A continuación, se evaluó la normalidad de los resultados para determinar el enfoque estadístico adecuado. Los resultados indicaron que los datos no seguían una distribución normal, lo que llevó a seleccionar el coeficiente estadístico de Pearson y regresión lineal.

3.9 Técnicas para demostrar verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

El método de análisis estadístico se fundamentó en la estadística descriptiva, empleando tablas para comparar los componentes de los objetivos y revelar las frecuencias y porcentajes asociados con diferentes elementos. Este enfoque facilitó una interpretación integral, utilizando

los objetivos como base para el análisis.

Finalmente, para confirmar las hipótesis, se siguieron varios pasos: en primer lugar, se realizó la prueba de normalidad, utilizando *Shapiro - Wilk* debido al tamaño de la muestra, que es menor a los 80 participantes en la investigación. Este proceso se llevó a cabo con el propósito de obtener resultados que sirvieran como base para desarrollar conclusiones.

“Los coeficientes de correlación y causales para las pruebas paramétricas, más utilizados son Pearson y regresión lineal” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 345).

IV CAPÍTULO

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados a nivel descriptivo

En la siguiente sección se dieron a conocer los resultados respecto a la estadística descriptiva, cuyo fin fue la recopilación, organización, análisis y presentación de datos de una manera informativa y comprensible, la finalidad fue resumir y describir características principales de un conjunto de datos, dando a conocer la general de la distribución y las relaciones dentro de estos sin hacer inferencias o predicciones más amplias; ello se analizó mediante una categorización de las variables, para ello se realizó la siguiente baremación:

Tabla 10

Baremación de la variable 1 Deontología educativa

Crterios	V 1	D1	D2	D3
Baja	[19-44]	[7 - 16]	[6 - 13]	[6 - 13]
Moderada	[45 - 69]	[17 - 26]	[14 - 21]	[14 - 21]
Alta	[70 - 95]	[27 - 35]	[22 - 30]	[22 - 30]

Nota: instrumento de recolección de datos variable 1

Tabla 11

Baremación de la variable 2 – Desempeño docente

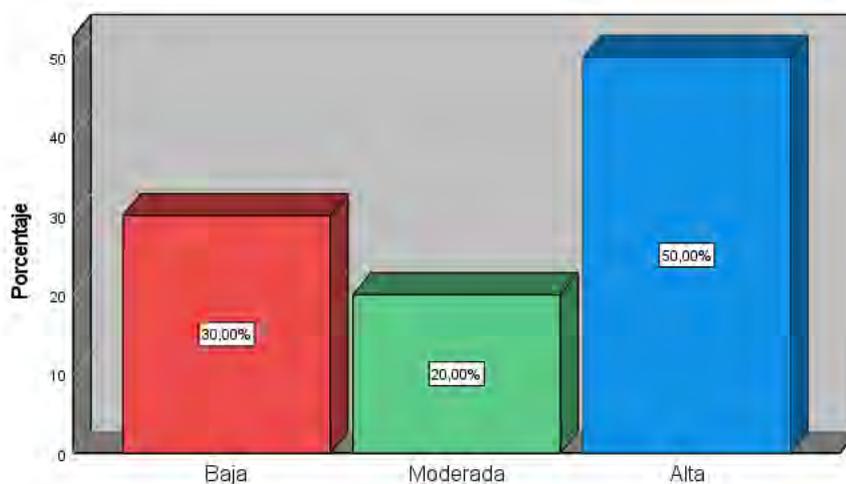
Crterios	V 2	D1	D2	D3
Baja	[18-41]	[6 - 13]	[6 - 13]	[6 - 13]
Moderada	[42 – 65]	[14 - 21]	[14 - 21]	[14 - 21]
Alta	[66 - 90]	[22 - 30]	[22 - 30]	[22 - 30]

Nota: instrumento de recolección de datos variable 2

4.2 Resultados para la variable 1: Deontología educativa

Figura 2

Variable 1: deontología educativa



Nota: información del cuestionario.

Interpretación:

La figura 2 revela la percepción de los encuestados respecto a la deontología educativa, con resultados que muestran que el 50,00% considera que es alta, el 20,00% la percibe a un nivel moderado y el 30,00% la califica como baja. Estos resultados abren la discusión sobre los fundamentos teóricos que sustentan la deontología educativa, destacando enfoques significativos proporcionados por diversos autores.

Tasset (2022) menciona el principio utilitarista de Bentham, el cual evalúa las acciones basándose en si estas tienden a aumentar o disminuir la felicidad de las partes involucradas. Este principio sugiere que las acciones deben ser valoradas por sus consecuencias en términos de felicidad y bienestar general, lo que ofrece un marco para entender la deontología educativa desde una perspectiva consecuencialista.

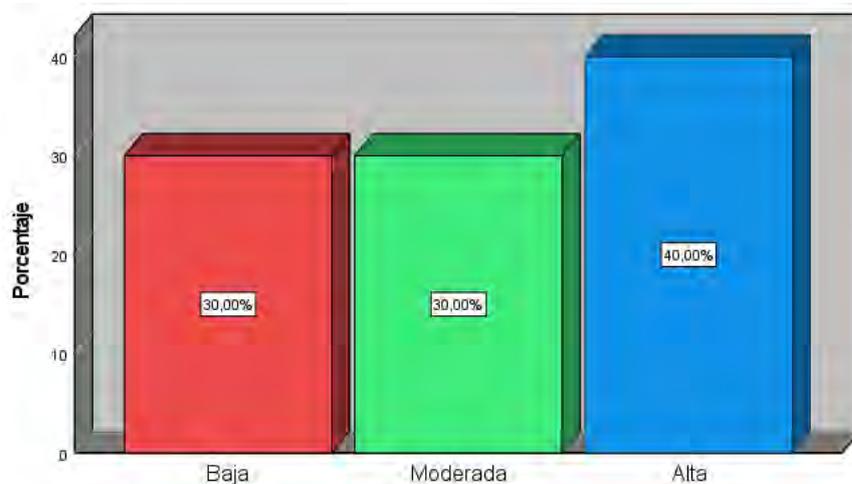
Por otro lado, las teorías deontológicas sostienen que la moralidad de una acción no depende de sus consecuencias, sino de la obligación intrínseca de cumplir con el deber. Escobar (2001) aborda la ética normativa en relación con la deontología, argumentando que el

cumplimiento de una promesa es intrínsecamente bueno según las doctrinas deontológicas, ya que se centra en la naturaleza de la acción y el deber de cumplir lo prometido, independientemente de los resultados.

Este contraste entre el utilitarismo y la deontología proporciona una base para un análisis más profundo de cómo se percibe y se debe aplicar la ética en el ámbito educativo. La percepción de los encuestados sobre la deontología educativa puede reflejar la relación de estos principios teóricos en su valoración de la ética profesional, sugiriendo la necesidad de promover una comprensión equilibrada que integre tanto las consecuencias de las acciones como los deberes y obligaciones intrínsecos.

Figura 3

Dimensión 1: equidad e inclusión



Nota: información del cuestionario.

Interpretación:

La Figura 3 refleja una diversidad significativa en las percepciones sobre la equidad e inclusión, con un 40% de los encuestados evaluando estos aspectos a un nivel alto, un 30% a nivel moderado y el 30% restante considerándolos bajos. Esta variabilidad indica diferencias en la manera en que los participantes perciben la implementación y el impacto de la equidad e inclusión en el contexto analizado.

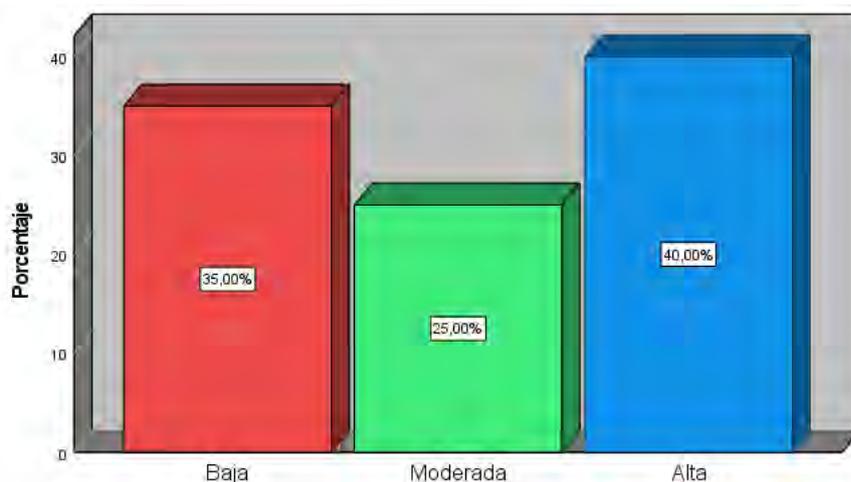
La equidad y la inclusión son conceptos esenciales para promover la justicia social y el

desarrollo en diversos entornos, como la educación, el ámbito laboral y la comunidad en general. Aunque están estrechamente relacionados, tienen significados distintos. Según Rabadan (2020), la equidad se centra en la justicia y la imparcialidad en la distribución de recursos, oportunidades y derechos. A diferencia de la igualdad, que implica tratar a todos de la misma manera, la equidad reconoce que las personas tienen necesidades y circunstancias diferentes.

Por ello, busca proporcionar recursos y apoyo de manera que todos puedan alcanzar resultados similares. Este concepto se basa en el trato justo, adaptando las oportunidades y recursos para abordar las desventajas específicas de distintos grupos o individuos. Implica también reconocer las diferencias en capacidades y necesidades para ofrecer el apoyo adecuado, con el objetivo de lograr resultados equitativos y garantizar que todos tengan las mismas posibilidades de éxito (Vega, 2017).

Figura 4

Dimensión 2: desarrollo continuo



Nota: información del cuestionario.

Interpretación

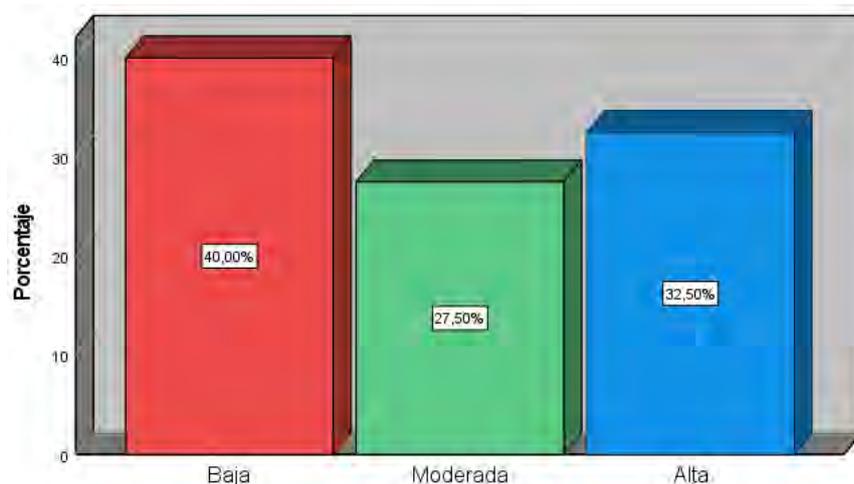
La figura 4 revela que una mayoría significativa de los encuestados, el 40,00%, percibe el desarrollo continuo profesional en un nivel alto, lo que sugiere una apreciación positiva hacia este aspecto. Sin embargo, el 35,00% lo califica como bajo, y el 25,00% lo considera moderado,

indicando una preocupación notable respecto a cómo se percibe el desarrollo continuo entre los encuestados. Estos datos sugieren que existe una discrepancia importante en las percepciones sobre la efectividad o implementación del desarrollo profesional continuo en el contexto analizado.

Según Rabadan (2020), el desarrollo continuo profesional debe estar alineado con la coherencia institucional. Esto significa que los profesionales, especialmente los pedagogos sociales, deben conocer y respetar las normas internas del proyecto educativo y de la institución en la que trabajan. Esta comprensión y alineación con las políticas y objetivos institucionales son cruciales para un desarrollo profesional efectivo.

El desarrollo continuo profesional implica un compromiso constante con el aprendizaje y la mejora, lo que incluye recibir retroalimentación, participar en oportunidades de desarrollo y mantener actualizados los conocimientos y habilidades. La baja percepción de responsabilidad profesional observada en el 35,00% de los encuestados podría mejorarse con la implementación de prácticas de desarrollo continuo, lo que potencialmente elevaría la percepción de responsabilidad profesional y podría incrementar el porcentaje de quienes lo perciben como alto.

El hecho de que solo un 35,00% y un 25,00% de los encuestados consideren el desarrollo profesional como bajo y moderado, respectivamente, resalta la necesidad de fortalecer una cultura de aprendizaje continuo y alineación con los valores institucionales. Promover estas prácticas podría no solo mejorar la percepción de la responsabilidad profesional, sino también aumentar la efectividad y cohesión del equipo, contribuyendo a una mejor calidad en la prestación de servicios educativos y a un entorno de trabajo más profesional y ético.

Figura 5*Dimensión 3: responsabilidad profesional*

Nota: información del cuestionario.

Interpretación

La figura 5 muestra una distribución de las percepciones sobre la responsabilidad profesional, indicando que el 40% de los encuestados considera que esta se encuentra en un nivel bajo, el 27,50% la percibe a nivel moderado y el 32,50% la califica como alta. Estos resultados sugieren una variabilidad significativa en cómo se evalúa la responsabilidad profesional dentro del contexto analizado.

Según Rabadan (2020), la responsabilidad profesional engloba el conjunto de deberes y compromisos que una persona asume en su labor profesional. Incluye seguir las normas éticas, legales y técnicas que regulan la profesión, así como cumplir con los códigos de conducta establecidos por organismos reguladores. Además, implica mantener y mejorar constantemente las habilidades necesarias para realizar el trabajo de manera efectiva, a través de la formación continua y la actualización de conocimientos.

El hecho de que el 40,00% de los encuestados perciban la responsabilidad profesional en un nivel bajo puede indicar una falta de conocimiento o respeto por estas normas internas, lo que podría reflejar una necesidad de mayor énfasis en la formación y desarrollo profesional

continuo. La disparidad en las percepciones de responsabilidad profesional puede señalar problemas de comunicación interna o diferencias en la interpretación y aplicación de las normas institucionales.

Por otro lado, el 32,50% de los encuestados que califican la responsabilidad profesional como alta sugiere que una parte significativa del personal está alineada con las expectativas y normas institucionales. Este grupo puede estar compuesto por individuos que han recibido una formación adecuada y que participan activamente en el desarrollo profesional continuo, entendiendo la importancia de la coherencia institucional mencionada por Rabadan.

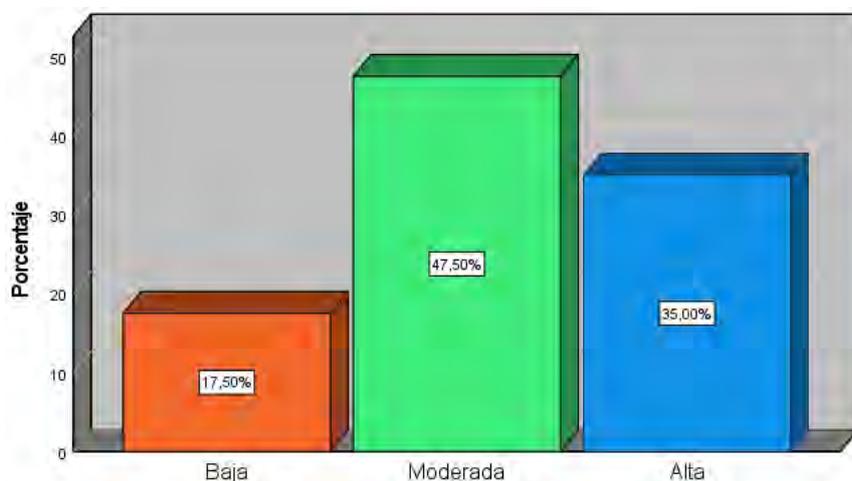
El 27,50% que percibe la responsabilidad profesional a un nivel moderado podría representar una transición, donde estos individuos pueden tener un conocimiento básico de las normas institucionales pero aún requieren más apoyo y desarrollo para alcanzar un nivel de responsabilidad profesional más alto.

En consecuencia, los datos de la figura 5, junto con los aportes de Rabadan (2020), sugieren que para mejorar la responsabilidad profesional en la institución, es crucial enfocarse en la formación continua y en la promoción de la coherencia institucional. Esto no solo fortalecerá el respeto y conocimiento de las normas internas, sino que también mejorará el desempeño y la profesionalidad de los pedagogos sociales, contribuyendo a un entorno educativo más cohesivo y eficaz.

4.3 Resultados para la variable 2: Desempeño docente

Figura 6

Variable 2: desempeño docente



Nota: información del cuestionario.

Interpretación

La figura 6 presenta los resultados sobre el desempeño docente, mostrando que un 17,50% de los encuestados percibe este desempeño en un nivel bajo, un 47,50% en un nivel moderado, y un 35,00% en un nivel alto. Estos datos reflejan una variabilidad en la percepción del desempeño docente, con una mayoría que lo considera moderado, seguido por un porcentaje significativo que lo percibe como alto, y una minoría que lo ve como bajo.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016), la competencia docente se basa en un conocimiento activo y contextualizado, que requiere compromiso, disposición para ofrecer un servicio de calidad, capacidad de razonamiento, dominio conceptual y moral, y una comprensión del impacto social de las decisiones. Esto sugiere que para que los docentes puedan alcanzar un alto nivel de desempeño, deben no solo dominar su materia, sino también entender y aplicar estos principios en su práctica diaria.

Por otro lado, Casas (2019) argumenta que la competencia es un requisito esencial para un ejercicio profesional eficaz, influyendo directamente en el desempeño laboral. Esto implica que los docentes deben estar continuamente mejorando y actualizando sus habilidades y

conocimientos para poder cumplir con los estándares de calidad en la educación.

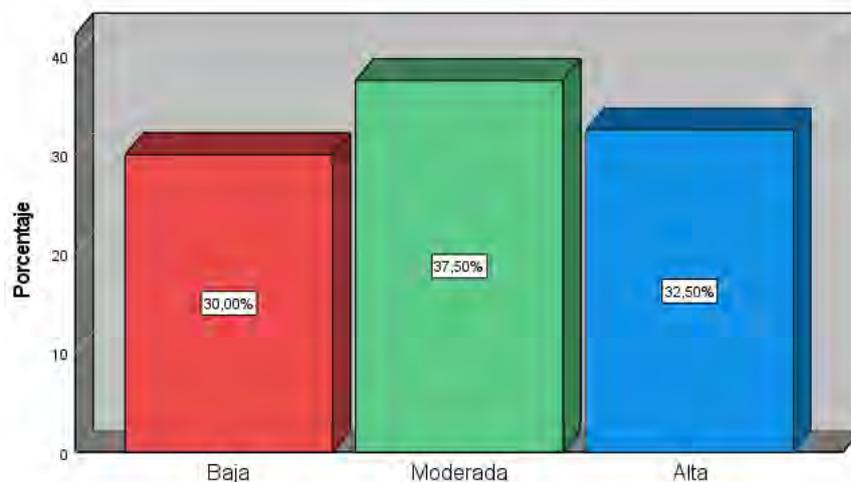
El hecho de que un 47,50% de los encuestados perciba el desempeño docente a un nivel moderado indica que hay margen para la mejora y desarrollo profesional entre los docentes. Las instituciones educativas deben considerar este dato como un llamado a reforzar los programas de formación continua y proporcionar las herramientas necesarias para que los docentes puedan mejorar sus competencias.

Además, el 35% que percibe el desempeño docente como alto refleja que hay un grupo considerable de docentes que ya están cumpliendo con los requisitos de competencia profesional mencionados por MINEDU y Casas. Sin embargo, la presencia de un 18% que ve el desempeño como bajo sugiere que aún existen desafíos significativos que deben ser abordados para elevar el nivel general de desempeño docente.

En conclusión, los resultados de la figura 6, junto con las perspectivas de MINEDU (2016) y Casas (2019), subrayan la importancia de la competencia profesional en el desempeño docente. Las instituciones educativas deben enfocarse en desarrollar estas competencias a través de programas de formación y apoyo continuo, asegurando que todos los docentes tengan las herramientas y conocimientos necesarios para ofrecer una educación de alta calidad y maximizar su impacto positivo en la sociedad.

Figura 7

Dimensión 1: planificación de sesiones de aprendizaje



Nota: información del cuestionario.

Interpretación

La figura 7 muestra los resultados sobre la planificación de sesiones de aprendizaje, indicando que el 37,50% de los encuestados la percibe a un nivel moderado, el 32,50% a un nivel alto, y el 30,00% a un nivel bajo. Estos resultados reflejan una distribución equilibrada en las percepciones de la efectividad de la planificación de las lecciones, con una ligera mayoría considerando que se realiza de manera moderada.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU) Marco del Buen Desempeño Docente (2012), la planificación de sesiones de aprendizaje es una dimensión crucial del desempeño docente. Este marco identifica varias dimensiones clave, entre las cuales se destaca la habilidad del educador para crear planes de lecciones eficaces. Estos planes deben estar en concordancia con los objetivos educativos establecidos y deben ser personalizados según las necesidades específicas de los estudiantes.

El hecho de que el 37,50% de los encuestados considere que la planificación es moderada sugiere que hay un buen número de docentes que están cumpliendo con los estándares básicos de planificación, pero que aún tienen margen para mejorar. El 32,50% que la percibe como alta indica que hay un grupo significativo de docentes que sobresalen en esta

área, mostrando una fuerte capacidad para diseñar y ejecutar lecciones que son tanto efectivas como adaptativas a las necesidades de sus estudiantes.

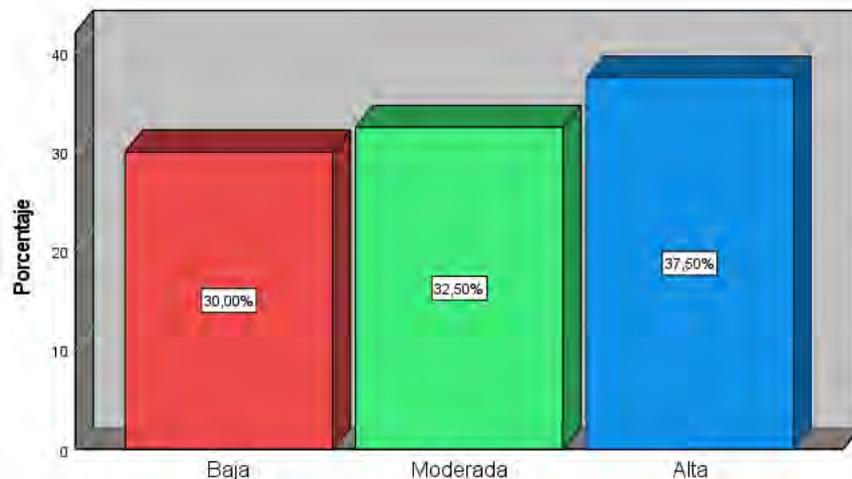
Sin embargo, el 30,00% que la considera baja es preocupante, ya que subraya la necesidad de un enfoque más sólido en el desarrollo de habilidades de planificación entre los docentes. Esto puede estar relacionado con la necesidad de una formación más intensiva y específica en la creación de planes de lecciones que sean tanto alineados con los objetivos educativos como sensibles a las necesidades individuales de los estudiantes.

La capacidad para planificar sesiones de aprendizaje de manera efectiva es fundamental para el éxito educativo. Una buena planificación asegura que los objetivos de aprendizaje sean claros y alcanzables, y que las actividades de enseñanza estén bien estructuradas y sean pertinentes para los estudiantes. Cuando los docentes pueden planificar eficazmente, pueden anticipar y abordar las diversas necesidades de los estudiantes, asegurando que todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

En conclusión, los resultados de la figura 7, junto con las directrices del MINEDU (2012), destacan la importancia crítica de la planificación en la enseñanza. Las instituciones educativas deben enfocarse en fortalecer esta competencia entre sus docentes, ofreciendo programas de desarrollo profesional que enfatizan la importancia de la planificación efectiva y proporcionando los recursos y el apoyo necesarios para mejorar en esta área.

Figura 8

Dimensión 2: gestión del aula



Nota: información del cuestionario.

Interpretación

La figura 8 proporciona información relevante sobre la percepción de la gestión del aula entre los encuestados, indicando que el 37,50% la percibe en un nivel alto, el 32,50% en un nivel moderado y el 30,00% en un nivel bajo. Estos resultados ofrecen una visión integral de cómo los docentes y posiblemente otros actores educativos evalúan la efectividad de la gestión del aula.

La gestión del aula es una dimensión crucial en el contexto educativo, ya que involucra la habilidad del docente para crear y mantener un entorno de aprendizaje positivo y bien organizado. Esta capacidad no solo incluye el manejo de la conducta de los estudiantes, sino también la promoción de la participación activa y el compromiso con las actividades de aprendizaje (Martínez y García, 2017).

El 37,50% de los encuestados que perciben la gestión del aula en un nivel alto sugiere que una parte significativa de los docentes está demostrando competencias sólidas en esta área. Estos docentes son capaces de establecer normas claras, mantener la disciplina de manera justa y consistente, y fomentar un ambiente donde los estudiantes se sienten motivados y comprometidos con su aprendizaje.

El 32,50% que percibe la gestión del aula a un nivel moderado indica que hay un grupo considerable de docentes que están desempeñándose adecuadamente, pero que aún podrían beneficiarse de un mayor desarrollo profesional y recursos para alcanzar niveles más altos de eficacia en la gestión del aula.

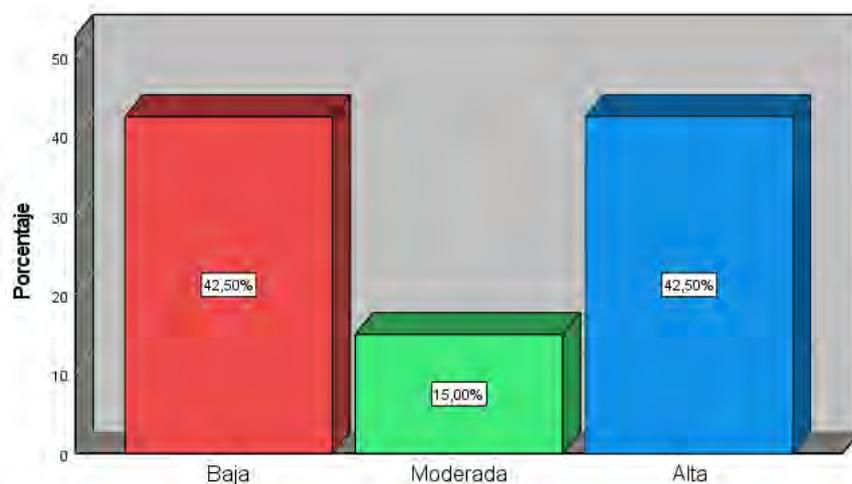
El 30,00% que percibe la gestión del aula en un nivel bajo es indicativo de áreas de mejora significativas. Esta percepción puede estar vinculada a desafíos específicos que los docentes enfrentan, como la falta de formación en técnicas de manejo de aula, dificultades con la disciplina, o insuficiente apoyo institucional para implementar estrategias efectivas de gestión del aula.

La gestión del aula es fundamental porque un entorno de aprendizaje bien gestionado facilita no solo la transmisión de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades sociales y emocionales entre los estudiantes. Los docentes que pueden gestionar sus aulas eficazmente son capaces de minimizar las interrupciones, maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje y crear una atmósfera que promueve la colaboración y el respeto mutuo.

En resumen, los resultados reflejados en la figura 8 y la definición de la dimensión de gestión del aula subrayan la importancia de esta habilidad en el contexto educativo. Es esencial que las instituciones educativas inviertan en el desarrollo profesional continuo de los docentes en esta área, proporcionando formación específica y recursos que les permitan mejorar sus prácticas de gestión del aula.

Figura 9

Dimensión 3: evaluación de estudiantes



Nota: información del cuestionario.

Interpretación

La figura 9 presenta una evaluación mixta sobre la percepción de la evaluación del estudiante, con un 42,50% de los encuestados situándola en un nivel alto y otro 42,50% en un nivel bajo, mientras que el 15,00% la percibe a un nivel moderado. Esta distribución de respuestas sugiere una disparidad significativa en cómo se percibe la competencia de los educadores en cuanto a la evaluación estudiantil.

Según el MINEDU (2012), la evaluación del estudiante es una dimensión clave que refleja la destreza del educador para planificar y gestionar evaluaciones de manera equitativa y eficaz. Una evaluación bien diseñada y ejecutada es fundamental para medir el avance de los estudiantes y orientar la instrucción futura de manera efectiva.

El hecho de que un 42,50% de los encuestados perciba la evaluación del estudiante a un nivel alto indica que casi la mitad de los docentes están implementando prácticas de evaluación que son consideradas adecuadas y efectivas. Estos docentes probablemente emplean métodos de evaluación diversos y justos, alineados con los objetivos de aprendizaje y adaptados a las necesidades individuales de los estudiantes. Además, utilizan los resultados de

estas evaluaciones para ajustar y mejorar continuamente su enseñanza.

Por otro lado, el 42,50% de los encuestados que perciben la evaluación del estudiante a un nivel bajo sugiere que existe una proporción igual de docentes que enfrentan dificultades en esta área. Estos desafíos pueden incluir la falta de formación en técnicas de evaluación, la implementación de métodos de evaluación inadecuados o la incapacidad de utilizar los resultados de las evaluaciones para informar y mejorar la instrucción. Este grupo de docentes podría beneficiarse de apoyo adicional y desarrollo profesional enfocado en mejorar sus competencias evaluativas.

El 15,00% que percibe la evaluación del estudiante a un nivel moderado indica que hay una porción de docentes que están realizando evaluaciones adecuadas, pero que aún tienen margen para mejorar. Estos docentes probablemente están en un proceso de desarrollo continuo, buscando perfeccionar sus habilidades y estrategias evaluativas para lograr una mayor eficacia.

En conjunto, estos resultados subrayan la importancia de fortalecer las capacidades evaluativas de los docentes. La evaluación no solo sirve para medir el progreso de los estudiantes, sino también para proporcionar retroalimentación valiosa que puede orientar tanto a los estudiantes como a los docentes en el proceso de aprendizaje. Es esencial que las instituciones educativas proporcionen formación continua y recursos adecuados para ayudar a los docentes a desarrollar y mantener prácticas de evaluación equitativa y eficaz.

4.4 Resultados a nivel inferencial

- **Prueba de normalidad**

La prueba de normalidad Shapiro-Wilk es ampliamente reconocida como una de las técnicas estadísticas más efectivas para evaluar si un conjunto de datos sigue una distribución normal. Esta técnica es particularmente útil para muestras de tamaño pequeño y mediano, y encuentra aplicación en diversos campos, tales como la investigación científica, la economía y

las ciencias sociales. Su objetivo principal es verificar la suposición de normalidad antes de proceder con métodos estadísticos paramétricos.

- **Fundamentos de la prueba Shapiro-Wilk**

Desarrollada por Samuel Shapiro y Martin Wilk en 1965, la prueba Shapiro-Wilk se basa en la comparación entre los datos observados y los valores esperados de una distribución normal. El estadístico de prueba, se calcula para evaluar cuán bien se ajustan los datos a una distribución normal teórica. El test de Shapiro-Wilk es una prueba estadística utilizada para verificar si un conjunto de datos sigue una distribución normal. Es especialmente útil en la estadística inferencial, donde muchos métodos y pruebas estadísticas, como la ANOVA o la prueba t, asumen que los datos se distribuyen normalmente (Hernández y Méndóza, 2018).

El test de Shapiro-Wilk es preferido en muestras pequeñas (generalmente, cuando el tamaño de la muestra es menor a 50) (Hernández y Méndóza, 2018).

- **Pasos para realizar la prueba Shapiro-Wilk:**

- 1. Formulación de hipótesis:**

- **Hipótesis nula (H0):** Los datos siguen una distribución normal.
- **Hipótesis alternativa (H1):** Los datos no siguen una distribución normal.

- 2. Cálculo del estadístico W:**

La prueba Shapiro-Wilk proporciona un método robusto para determinar la normalidad de un conjunto de datos, lo cual es esencial para asegurar la validez de los análisis estadísticos subsiguientes que asumen una distribución normal de los datos.

Tabla 12*Prueba de normalidad de la variable Deontología Educativa*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Deontología Educativa	,734	36	,120
Equidad e inclusión	,782	36	,110
Responsabilidad profesional	,775	36	,113
Desarrollo continuo	,767	36	,090
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Nota: información del cuestionario.

Tabla 13*Prueba de normalidad de la variable Desempeño docente*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,847	36	,100
Planificación de sesiones de aprendizaje	,803	36	,103
Gestión del aula	,790	36	,089
Evaluación del estudiante	,723	36	,099
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Nota: información del cuestionario.

Interpretación

La tabla 10 y 11 revelan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk cuando se obtiene un valor de p valores entre 0,89 a 0,103 (o, más precisamente, $p > 0.050$) es crucial para comprender la distribución de los datos en cuestión. En la prueba Shapiro-Wilk, las hipótesis se formulan de la siguiente manera: (H0) Los datos siguen una distribución normal y (H1): Los datos no siguen una distribución normal. El valor p resultante de la prueba indica la probabilidad de que los datos observados se ajusten a una distribución normal. En este contexto, un valor p mayor ($p > 0.050$) en consecuencia. Los datos siguen una distribución normal, es decir los datos son paramétricos, según Hernández y Mendoza (2018) el estadístico

de correlación para datos paramétricos es R de Pearson y Regresión lineal simple.

- **Regresión lineal**

Es un modelo estadístico para estimar el efecto o relación de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson. Representa una extensión de este y asume causalidad o relación. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable a partir de las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), mayor capacidad de predicción. (Hernández y Mendóza, 2018, p. 349)

La regresión lineal se basa en el diagrama de dispersión, que es una gráfica donde se relacionan las puntuaciones de una muestra en dos variables dentro de los ejes cartesianos (X, Y). Cada eje representa una variable. Consideremos dos diagramas de dispersión: el primero muestra la relación entre la deontología educativa (variable 1) y la percepción del desempeño docente en el trabajo (variable 2), ambas medidas mediante escalas Likert.

4.4.1 Hipótesis general

H1: La deontología educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

H0: La deontología educativa no relaciona con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

Tabla 14

Hipótesis general – modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,677 ^a	,458	,444	,658

a. Predictores: (Constante), Desempeño docente

Nota: información del cuestionario.

Interpretación

Los resultados de la tabla 12 muestran que el coeficiente R de Pearson es de 0,677, indicando una fuerte relación positiva entre la deontología educativa y el desempeño docente. Esto sugiere que a medida que aumentan los niveles de deontología educativa, también mejora significativamente el desempeño docente. Estos hallazgos implican que la deontología educativa tiene una relación positiva y significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Ccatca en 2023. La alta relación y el significativo porcentaje de variabilidad explicada subrayan la importancia de integrar y fortalecer principios de deontología educativa en el entorno escolar.

Tabla 15*Coefficientes estandarizados - hipótesis general*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1,374	,338		1,106	,002
	Desempeño docente	,839	,148	,677	5,671	,000

a. Variable dependiente: Deontología Educativa

Nota: información del cuestionario.**Interpretación**

Los resultados de la tabla 13 revelan que el valor de p tiene un valor de una constante ,002 y un sig. De la relación igual a ,000 por ser menor a 0,050 se acepta la hipótesis alterna, por otro lado la deontología educativa, representada por la mejora continua, tiene un impacto significativo en el desempeño docente según el análisis de regresión lineal simple. El coeficiente Beta (B) de 1,374 indica que por cada unidad de mejora continua, se espera un aumento de 1,374 unidades en el desempeño docente, destacando una relación positiva entre ambas variables. Además, el coeficiente de la variable 1 es alto (0,839), reforzando la idea de que la mejora continua es un predictor confiable del desempeño docente. La ecuación de regresión lineal simple muestra claramente cómo la mejora continua contribuye al desempeño docente, y el valor de R cuadrado de 0,677 de la variabilidad en el desempeño docente puede explicarse por la variabilidad en la mejora continua, lo que subraya la fuerte y significativa entre estas variables. En resumen, estos hallazgos confirman que la deontología educativa, en particular a través de la mejora continua, ejerce una relación positiva y notable en el desempeño docente.

4.4.2 Hipótesis específica 1

H1: La equidad e inclusión se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

H0: La equidad e inclusión no se relaciona con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

Tabla 16

Hipótesis específica 1 – Modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,398 ^a	,158	,136	,782

a. Predictores: (Constante), Desempeño docente

Nota: información del cuestionario.

Interpretación

En primer lugar, el coeficiente R de Pearson es de 0,398, indicando una relación positiva y moderada entre la equidad e inclusión y el desempeño docente. Aunque no es una correlación fuerte, sugiere que a medida que aumentan los niveles de equidad e inclusión, el desempeño docente también tiende a mejorar. La significancia de la relación es estadísticamente relevante, con una probabilidad muy baja de que esta relación ocurra por azar, lo que refuerza la validez de la relación de la equidad e inclusión sobre el desempeño docente.

Por tanto, los resultados indican una relación positiva y significativa de la equidad e inclusión sobre el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Ccatca - 2023.

Tabla 17*Coefficiente estandarizado - hipótesis específica 1*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizado	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1,077	,402		2,680	,001
	Desempeño docente	,470	,176	1,398	2,675	,001

a. Variable dependiente: Equidad e inclusión

Nota: información del cuestionario.

Interpretación

Los resultados de la tabla 15, revela que el valor del sig. Es de, 001, por cumplir con la norma estadística y ser menor a 0,050 se acepta la hipótesis alterna, asimismo se muestra el análisis de regresión lineal simple que examina la relación entre la equidad e inclusión y el desempeño docente. Se encontró que el coeficiente Beta (B) para la equidad e inclusión es de 1,398, lo que implica un aumento de 1,398 unidades en el desempeño docente por cada unidad de incremento en la equidad e inclusión, manteniendo otras variables constantes. Además, el coeficiente para la variable desempeño docente es de 1,077, destacando una relación positiva sólida entre estas dos variables.

La ecuación de regresión lineal simple revela que la equidad e inclusión tienen una relación significativa en el desempeño docente, representado por la fórmula: Desempeño docente = 1,398 + 1,077 x Equidad e Inclusión. Este modelo sugiere que estas variables están estrechamente vinculadas y que la equidad e inclusión se relacionan notablemente en el desempeño docente. El valor de (R^2) obtenido, que es del 47,0%, indica que casi la mitad de la variabilidad en el desempeño docente puede explicarse por la variabilidad en la equidad e inclusión.

4.4.3 Hipótesis específica 2

H1: La responsabilidad profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

H0: La responsabilidad profesional no se relaciona con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

Tabla 18

Hipótesis específico 2 – Modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,315 ^a	,100	,076	,826

a. Predictores: (Constante), Desempeño docente

Nota: información del instrumento.

Interpretación

El análisis de la información proporcionada muestra que el coeficiente de correlación de Pearson (R) es 0.315, lo que indica una correlación positiva moderada entre la responsabilidad profesional y el desempeño docente. Esto sugiere que a medida que aumenta la responsabilidad profesional, también mejora el desempeño docente, aunque la relación no es muy fuerte.

Finalmente, el análisis se centra en las Instituciones Educativas del distrito de Ccatca en el año 2023, lo que sugiere que los resultados son particularmente relevantes para este contexto y período. En resumen, existe una correlación positiva y significativa, aunque moderada, entre la responsabilidad profesional y el desempeño docente, con la responsabilidad profesional explicando el 0,315 de la variabilidad en el desempeño docente en este contexto específico.

Tabla 19

Coeficiente estandarizados hipótesis específica 2

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
	B	Desv. Error			
1 (Constante)	1,097	,424		2,585	,002
Desempeño docente	,381	,186	0,315	2,049	,002

a. Variable dependiente: Responsabilidad profesional

Nota: información del cuestionario.

Interpretación

Según la tabla 17, revela que el valor del sig. Tiene un valor de 0,002 menor a 0,050 se acepta la hipótesis alterna, respecto al análisis de la regresión lineal se muestra un coeficiente Beta (B) de 1.097, indicando que por cada unidad de incremento en el (desarrollo profesional), se espera un aumento de 1.097 unidades en el (desempeño docente). Además, el coeficiente de responsabilidad profesional mejora continua es 0.315, lo cual contribuye a la ecuación de la regresión lineal simple. Este modelo revela que el desarrollo profesional explica el 25.85% de la variabilidad en el desempeño docente. En otras palabras, la responsabilidad profesional tiene relación significativa en el desempeño docente, explicando aproximadamente una cuarta parte de su variación.

4.4.4 Hipótesis específica 3

H1: El desarrollo continuo se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

H0: El desarrollo continuo no se relaciona con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

Tabla 20

Hipótesis específica 3 – Modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,479 ^a	,230	,209	,779

a. Predictores: (Constante), Desempeño docente

Nota: información del cuestionario.

Interpretación

El análisis de la información de la tabla 18 revela que el coeficiente de correlación de Pearson (R) es 0.479, lo que indica una correlación positiva moderada entre el desarrollo continuo y el desempeño docente. Este valor sugiere que a medida que el desarrollo continuo mejora, también mejora el desempeño docente, mostrando una relación significativa entre ambas variables.

Aunque no se proporciona explícitamente el p-valor, el hecho de que se mencione que la relación es moderada lo que implica que el p-valor asociado con el coeficiente de correlación es menor que 0.05. Esto refuerza la idea de que la relación entre el desarrollo continuo y el desempeño docente es estadísticamente significativa y no es producto del azar.

Tabla 21*Coefficientes estandarizados de la hipótesis específica 3*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
	B	Desv. Error			
1 (Constante)	,769	,400		1,921	,002
Desempeño docente	,589	,175	,479	3,365	,002

a. Variable dependiente: Desarrollo continuo

Nota: información del instrumento.

Interpretación

El análisis de la tabla 19, señala que el valor del sig. Presenta un valor igual ,002 al ser menor a 0,050 se da por aceptada la hipótesis alterna, asimismo revela aspectos clave sobre la relación entre el desarrollo continuo y el desempeño docente. En primer lugar, el coeficiente Beta (B) de 0.769 en la regresión lineal indica una relación positiva significativa, implicando que por cada unidad de incremento en el desarrollo continuo, se espera un aumento de 0.769 unidades en el desempeño docente. Este hallazgo se ve respaldado por el coeficiente de la variable 1, que es 0.589, destacando la importancia de la mejora continua en la explicación del desempeño docente. Además, el resultado de la ecuación de regresión revela que el 47.9% de la variabilidad en el desempeño laboral docente puede ser explicada por el desarrollo continuo, resaltando su impacto significativo en este aspecto. En conclusión, estos hallazgos subrayan la importancia del desarrollo continuo como un factor determinante para determinar la relación del desempeño docente, evidenciando una relación sólida y positiva entre ambas variables.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La hipótesis general se sustenta en varios descubrimientos clave: el coeficiente R de Pearson es de 0,677, lo que indica una relación positiva y fuerte entre la deontología educativa y el desempeño docente. Esto significa que, a medida que aumentan los niveles de deontología educativa, también se observa una relación significativa en el desempeño de los docentes. Estos resultados sugieren que la deontología educativa tiene una relación positiva y significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Ccatca en 2023. La alta correlación y el considerable porcentaje de variabilidad explicada destacan la importancia de integrar y fortalecer los principios de deontología educativa en el ámbito escolar. Los datos se comparan con los de Pinto (2020), quien encontró que el 94% de los participantes valoró positivamente la relación entre el desempeño laboral y la percepción de la ética profesional. Estos estudios refuerzan la idea de que la responsabilidad profesional y la formación ética son esenciales para el desempeño docente. Además, Arellano (2021) encontró una alta correlación ($Rho = 0,811$) entre los principios deontológicos del equipo pedagógico y el monitoreo de la labor docente, lo que sugiere que la adherencia a principios éticos es crucial para un desempeño efectivo.

La hipótesis específica 1 refiere que el coeficiente R de Pearson es de 0.398, indicando una relación positiva y moderada entre la equidad e inclusión y el desempeño docente. Aunque no es una correlación fuerte, sugiere que a medida que aumentan los niveles de equidad e inclusión, el desempeño docente también tiende a mejorar. La significancia de esta relación es estadísticamente relevante, con una probabilidad muy baja de ocurrir por azar, lo que refuerza la validez de la relación de la equidad e inclusión sobre el desempeño docente. Los resultados indican una relación positiva y significativa de la equidad e inclusión sobre el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ccatca en 2023.

Estos resultados se pueden comparar con los de otros estudios. Por ejemplo, Sarceda et

al. (2020) encontraron que durante la realización de un máster, los participantes situaron el desarrollo de competencias en un nivel medio, destacando que los participantes desconocían aspectos relacionados con la metodología docente, los recursos educativos y el diseño de actividades. Esto subraya la necesidad de una mayor formación y conocimiento en estas áreas para mejorar el desempeño docente. Olaya (2019) concluyó que existe una relación significativa entre la gestión escolar y la ética profesional de los docentes en Ecuador, con un coeficiente de Pearson de 0.645 y una significancia de 0.000, indicando una correlación positiva y significativa entre estos factores. Arellano (2021) encontró una alta correlación ($Rho = 0.811$) entre los principios deontológicos del equipo pedagógico y el monitoreo de la labor docente, sugiriendo que la adherencia a principios éticos es crucial para un desempeño efectivo.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.315, indicando una correlación positiva moderada entre la responsabilidad profesional y el desempeño docente. El R cuadrado de 0.10 sugiere que el 10% de la variabilidad en el desempeño docente puede ser explicada por la responsabilidad profesional. Estos resultados son comparables a los hallazgos de Checa (2021), quien indicó la necesidad de mejorar la formación ética y deontológica, y Pinto (2020), quien encontró que el 94% de los participantes valoró positivamente la relación entre el desempeño laboral y la percepción de la ética profesional. Estos estudios refuerzan la idea de que la responsabilidad profesional y la formación ética son fundamentales para el desempeño docente.

Finalmente, la hipótesis específica 3 muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.479, indicando una correlación positiva moderada entre el desarrollo continuo y el desempeño docente, con un R cuadrado de 0.23. Esto sugiere que el 23% de la variabilidad en el desempeño docente puede ser explicada por el desarrollo continuo. Aguilar (2023) encontró que la ética profesional influye significativamente en el desempeño docente, con un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell de 38.8% y de Nagelkerke de 84.9%, mientras que Sánchez (2022)

destacó la relevancia de la regresión logística ordinal con coeficientes de Cox y Snell Nagelkerke de 0.974 y 0.975, respectivamente, en relación con la deontología educativa y el acompañamiento pedagógico. Estos hallazgos sugieren que el desarrollo continuo y la ética profesional son componentes cruciales para mejorar el desempeño docente.

En resumen, los resultados sugieren una correlación positiva y significativa, aunque moderada, entre la equidad e inclusión, la responsabilidad profesional y el desarrollo continuo con el desempeño docente. Estos factores explican una parte significativa de la variabilidad en el desempeño docente en el contexto de las instituciones educativas del distrito de Ccatca en 2023. La combinación de equidad, responsabilidad profesional y desarrollo continuo no solo mejora el desempeño docente, sino que también refuerza la importancia de una formación ética y deontológica sólida, así como un enfoque constante en el desarrollo profesional para lograr una educación de alta calidad.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

Fortalecimiento de la Deontología Educativa para Mejorar el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Ccatca, Quispicanchi.

1. Introducción

La deontología educativa, entendida como el conjunto de principios éticos y normativos que guían la práctica docente, es un factor clave en la mejora del desempeño profesional de los educadores. Esta propuesta pedagógica se basa en la relación significativa observada entre la deontología educativa y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi. El objetivo es fortalecer la deontología educativa para promover un impacto positivo en el rendimiento de los docentes, lo que a su vez beneficiará el aprendizaje de los estudiantes.

2. Objetivos

Objetivo General:

Fortalecer la deontología educativa en los docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi, para mejorar su desempeño profesional.

Objetivos Específicos:

- Sensibilizar a los docentes sobre la importancia de la deontología educativa y su impacto en el desempeño profesional.
- Implementar talleres de formación continua enfocados en los principios deontológicos y su aplicación en la práctica docente.
- Establecer mecanismos de seguimiento y retroalimentación para evaluar la adherencia a los principios deontológicos en el desempeño docente.

- Promover un ambiente de trabajo ético y colaborativo entre los docentes y la comunidad educativa.

3. Estrategias de Implementación

3.1. Diagnóstico Inicial:

Realizar un diagnóstico inicial para evaluar el nivel de conocimiento y la aplicación de los principios deontológicos entre los docentes de las dos instituciones educativas. Esto permitirá identificar áreas de mejora y personalizar las estrategias formativas.

3.2. Talleres de Formación Continua:

Organizar una serie de talleres dirigidos a los docentes, centrados en la ética profesional, la responsabilidad y los principios deontológicos. Estos talleres incluirán:

- Módulos teóricos: Introducción a la deontología educativa, su importancia y su relación con el desempeño docente.
- Módulos prácticos: Casos de estudio, dilemas éticos y actividades colaborativas para aplicar los principios deontológicos en situaciones reales.

3.3. Mentoría y Acompañamiento:

Establecer un programa de mentoría donde docentes con mayor experiencia en deontología educativa guíen y apoyen a sus colegas. Además, se implementará un sistema de acompañamiento continuo para monitorizar la implementación de los principios deontológicos en el aula.

3.4. Evaluación y Retroalimentación:

Crear un sistema de evaluación que incluya autoevaluaciones, evaluaciones por pares y retroalimentación de los directivos. Este sistema ayudará a medir el impacto de la formación en el desempeño docente y a realizar ajustes necesarios en el proceso.

3.5. Promoción de la Ética Profesional:

Fomentar un ambiente de trabajo ético mediante la creación de un código de conducta deontológico, que sea revisado y adoptado por toda la comunidad educativa. Además, se promoverán espacios de diálogo y reflexión sobre la práctica ética y su impacto en la educación.

4. Recursos Necesarios:

- Humanos: Facilitadores especializados en deontología educativa, mentores experimentados, personal administrativo para la coordinación.
- Materiales: Manuales de ética y deontología educativa, casos de estudio, recursos digitales para formación continua.
- Financieros: Presupuesto para la contratación de expertos, materiales formativos, y posibles incentivos para la participación activa de los docentes.

5. Cronograma de Actividades

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Diagnóstico inicial	X					
Talleres de formación continua		X	X			
Mentoría y acompañamiento			X	X		
Evaluación y retroalimentación				X	X	
Promoción de la ética profesional					X	X

6. Evaluación del Impacto

El impacto de la propuesta se evaluará mediante la comparación del desempeño docente antes y después de la implementación de las estrategias. Se utilizarán encuestas, entrevistas y observaciones para recopilar datos cualitativos y cuantitativos, que serán analizados para medir la efectividad de la intervención.

7. Conclusión

Esta propuesta pedagógica busca fortalecer la deontología educativa como un medio para mejorar el desempeño docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi. A través de la formación continua, el acompañamiento y la promoción de un entorno ético, se espera que los docentes adopten y apliquen principios deontológicos en su práctica diaria, lo que resultará en un impacto positivo en la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes.

CONCLUSIONES

Primero: El análisis de la relación entre la deontología educativa y el desempeño docente revela hallazgos significativos, el coeficiente de Pearson es de 0.677, indicando una relación positiva entre ambas variables, esto implica que a medida que aumentan los niveles de deontología educativa, asimismo se cumplió la regla estadística ya que el valor de $p = 0.000$, se acepta la hipótesis alterna, que confirma que la deontología educativa tiene una relación significativa en el desempeño docente, la fuerte relación de variabilidad explicada subrayan la importancia de integrar prácticas de mejora continua en el ámbito educativo para mejorar la calidad de la enseñanza y los resultados educativos en general en las Instituciones Educativas del distrito de Ccatca.

Segunda: El análisis estadístico de relación de la equidad e inclusión en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Ccatca en 2023 revela conclusiones significativas, el valor del sig. Es de, 001, por cumplir con la norma estadística y ser menor a 0,050 se acepta la hipótesis alterna, el coeficiente de Pearson es 0.398, indicando una relación positiva y moderada entre ambas variables. Aunque no es una recomendación fuerte, sugiere que a medida que aumentan los niveles de equidad e inclusión, el desempeño docente tiende a mejorar.

Tercera: El resultado refiere que el valor del sig. = valor igual ,002 al ser menor a 0,050 se da por aceptada la hipótesis alterna, refiere que el coeficiente de correlación de Pearson (R) es 0.315, lo que indica una correlación positiva moderada entre la responsabilidad profesional y el desempeño docente. Esto sugiere que a medida que aumenta la responsabilidad profesional, también mejora el desempeño docente, aunque la relación no es muy fuerte. Por tanto se concluye que en las Instituciones Educativas del distrito de Ccatca en el año 2023, existe una correlación positiva y significativa, aunque moderada, entre la responsabilidad profesional y el desempeño docente, con la

responsabilidad profesional explicando el 0,315 de la variabilidad en el desempeño docente en este contexto específico.

Cuarta: El coeficiente de correlación de Pearson (R) es 0.479, lo que refleja una correlación positiva moderada entre el desarrollo continuo y el desempeño docente. Este valor indica que, a medida que mejora el desarrollo continuo, también se observa una mejora en el desempeño docente, evidenciando una relación significativa entre ambas variables. El valor de $p = ,002$ por ser menor al 0,050 se acepta la hipótesis alterna. Esto respalda la conclusión de que la relación entre el desarrollo continuo y el desempeño docente es estadísticamente significativa.

RECOMENDACIONES

Primera: se sugiere a los directores de las Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, ofrecer capacitaciones regulares en ética profesional, a través de talleres, cursos y seminarios. Estos programas deben abordar temas como la confidencialidad, la gestión de conflictos de interés, la evaluación justa y la creación de entornos inclusivos. También es importante incluir situaciones y dilemas éticos prácticos que los docentes puedan enfrentar en su trabajo cotidiano para fomentar la reflexión y la toma de decisiones éticas.

Segunda: se recomienda a los docentes implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, sin importar su origen, género, capacidades o situación socioeconómica. Organizar campañas de sensibilización sobre diversidad, equidad de género y respeto a las diferencias contribuye a una cultura escolar basada en el respeto y la justicia.

Tercera: una recomendación esencial para el desarrollo profesional de los docentes en ambos centros educativos es necesario realizar evaluaciones periódicas sobre la aplicación de los principios éticos en la práctica docente, recopilando retroalimentación de estudiantes, padres y otros docentes para identificar áreas de mejora. A partir de estas evaluaciones, se deben desarrollar e implementar planes de mejora que refuercen la ética profesional en la institución.

Cuarta: se sugiere a los docentes implementar sesiones de desarrollo continuo enfocadas en el bienestar emocional y la inteligencia emocional de los docentes, estas sesiones fortalecerán habilidades como la resiliencia y la empatía, contribuyendo así a un ambiente de aula más positivo. Asimismo incorporar la enseñanza de valores y ética en el currículo escolar es fundamental para que los estudiantes comprendan la importancia de la ética y desarrollen una conciencia crítica sobre su comportamiento y su impacto

en los demás. Los docentes deben ser un ejemplo de conducta ética, mostrando a los estudiantes cómo se aplican los principios éticos en la vida cotidiana.

REFERENCIAS

- Aguilar, X., & Rodríguez, L. (2018). La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios. *Edumecentro*, 2(10), 141 - 159.
<https://doi.org/https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2018/ed182k.pdf>
- Aguilar, L. (2023). *Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario UGEL Urubamba*. Cusco, 2023. [Tesis de posgrado - Escuela de posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación UCV].
- Arellano, Y. (2021). *Principios deontológicos profesionales del acompañamiento pedagógico y el monitoreo de la práctica docente en la Institución Educativa "Hortencia Dulanto de las Casas"*. [Tesis de maestría - Universidad de San Martín de Porres].
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Primera edición digital, Hecho el Depósito Legal en el Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-05553.
https://doi.org/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Carreño, M. (2009). Teoría y práctica de una educación liberadora: El pensamiento pedagógico de Paulo Freire. *Cuestiones Pedagógicas*, 13(3), 195 - 214.
- Casas, L. (2019). *Ética profesional y Responsabilidad Social en el Desarrollo de las Competencias docentes en la Red* 25.
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40504>
- Castro, M., & Medina, M. (2017). Fortalecimiento de las competencias docentes para atender el cyberbullying en un secundaria pública colombiana. . *Revista de Investigación Educativa* , 24(1), 199 - 223.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/2831/283149560010.pdf>

- Checa, E. (2021). *Estrategia de formación ética deontológica sustentada en un modelo contextualizado educativo para la integralidad docente*. [Tesis de doctorado - Universidad Señor de Sipán].
- Colegio Profesional de Profesores del Perú . (2017). *Código de ética y deontología profesional (aprobado en el Consejo Nacional Ordinario)*.
<https://drive.google.com/file/d/1hMJHwBks3Gak5R8m6fGkvg0N0toFdSIW/view>.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Santillana.
<https://doi.org/https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/1847/>
- L
- Escobar, G. (2001). *Ética*. Editorial Mc Graw Hill. <https://doi.org/https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/05/02204.Etica.pdf>
- Ferrer, A. (2010). Un nuevo código para la profesión docente. *En Revista Triviumun*, 12.
https://doi.org/https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=14280_19
- García, M., & García, J. (2012). *Deontología para profesionales de la educación*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A.
https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=l26nDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=deontologia+educativa+pdf&ots=Qigm3aLIYJ&sig=HIvu0t_u6Ni2yFm1Bcq_HxFBskM#v=onepage&q=deontologia%20educativa%20pdf&f=false
- Gómez, D. (2022). *Deontología Educativa en el Trabajo Colegiado en docentes de una Unidad Educativa Pública, Latacunga, Ecuador*. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo].
- Hernández, R., & Mendóza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Mc Graw hill. <https://doi.org/doi:ISBN 978-1-4562-6096-5>

- Hundred, E. (2020). *El economista*. Banco Mundial.
<https://doi.org/https://www.economista.es/ecoaula/noticias/11414732/10/21/El-Banco-Mundial-y-la-ONG-finlandesa-HundrED-reconocen-a-ProFuturo-como-uno-de-los-diez-mejores-programas-de-desarrollo-profesional-docente-del-mundo.html>
- Lozano, P., & Moriconi, G. (2014). Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente. *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y El Caribe: El debate actual*, 12(4), 10 - 52.
- Martínez, S., & García, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE*, 16(2), 1 - 11.
<https://doi.org/https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- MINEDU. (2016). *Currículo*. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>.
- Olaya, R. (2019). *Gestión escolar y ética profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica Quinto Guayas, Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría - Escuela de posgrado Maestría en Administración de la Educación UCV].
- Organización de Naciones Unidas para la Educación, I. (2018). *La formación docente en servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. ONU.
<https://doi.org/file:///C:/Users/Mary%20Luz/Desktop/LIBROS/importante%20para%20mi%20tesis.pdf>

- Perrenoud, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Colofón.
<https://doi.org/https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Pinto, D. (2020). *Desempeño laboral docente y percepción de la ética profesional en la Escuela Militar de Chorrillos - 2018*. [Tesis de doctorado - Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Polo, W. (2023). *Deontología educativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de la Region de La Libertad*. [Tesis de doctorado - Escuela de posgrado Programa Académico de Doctorado en Educación UCV].
- Rabadan, J. (2020). Educación social: Profesionalización y Deontología. *Dykinson, S. L.* .
<https://doi.org/https://www.proquest.com/docview/2492816508/bookReader?accountid=37408>
- Rojas, J. (2023). *Ética profesional en el desempeño docente en Instituciones Educativas públicas, Junín, 2023*. [Tesis de maestría - Escuela de posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación UCV].
- Sanchez, I. (2022). *Deontología educativa y acompañamiento pedagógico de docentes en Instituciones Educativas Secundaria, UGEL Cusco. 2021*. [Tesis de maestría - Universidad Cesar Vallejo].
- Sarceda, M., Santos-González, M., & Rego-Agraso, L. (2020). Las competencias docentes en la formación inicial del profesorado de Educación Secundaria. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 24(3), 401 - 421.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i3.8260>
- Tasset, J. (2022). La ética utilitarista de Jeremy Bentham: del ser al deber ser. *Télos*, 24(2), 1 - 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.15304/telos.24.1-2.8085>

- Tenti, E. (2008). *Sociología de la profesionalización docente*.
<http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sans-formation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>.
- UNESCO. (2022). *The futures of Education perspectives and insights from the UNESCO Associated Schools Network*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378054/PDF/378054eng.pdf.multi>.
- Vega, M. (2017). *Ética y deontología La universidad, la ética profesional y el desarrollo*. Fondo Editorial PUCP.
<https://doi.org/https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/173109/%C3%89tica%20y%20deontolog%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zamora, Á. (2005). ¿Deontología Kantiana? *Filosofía Univ. Costa Rica*, XLIII, 108, 147 - 151.
<https://doi.org/https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/7456/7127>

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO: DEONTOLOGÍA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CCATCA, QUISPICANCHI – 2023

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables de estudio	Metodología
¿Cuál es la relación de la deontología educativa y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi - 2023?	Determinar la relación de la deontología educativa y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.	La deontología educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.	Variable 1 Deontología educativa	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la deontología educativa de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023? ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de dos Instituciones Educativas del	Objetivos específicos Identificar el nivel de la deontología educativa de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023. Especificar el nivel del desempeño docente de dos Instituciones Educativas del	Hipótesis específicas La equidad e inclusión se relaciona significativamente con el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023. La responsabilidad profesional se relaciona	Variable 2 Desempeño docente	Método: Hipotético – deductivo Población: 36 docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca – 2023. Muestreo: la técnica de elección de la muestra fue

<p>distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023?</p>	<p>distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.</p>	<p>significativamente con el desempeño docente de dos</p>	<p>no probabilística a conveniencia.</p>
<p>¿Cuál es la relación de la equidad e inclusión y el desempeño docente de dos</p>	<p>Identificar la relación de la equidad e inclusión y el desempeño docente de dos</p>	<p>Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.</p>	<p>Muestra censal.</p>
<p>Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi - 2023?</p>	<p>Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.</p>	<p>El desarrollo continuo se relaciona significativamente con el desempeño docente de</p>	<p>Instrumento:</p>
<p>¿Cuál es la relación de la responsabilidad profesional y el desempeño docente de</p>	<p>Establecer la relación de la responsabilidad profesional y el desempeño docente de dos</p>	<p>dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.</p>	<p>Cuestionario</p>
<p>dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi - 2023?</p>	<p>Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.</p>	<p>El desarrollo continuo y el desempeño docente de dos</p>	
<p>¿Cuál es la relación del desarrollo continuo y el desempeño docente de dos</p>	<p>Establecer la relación del desarrollo continuo y el desempeño docente de dos</p>	<p>Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi - 2023?</p>	
<p>Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi - 2023?</p>	<p>Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.</p>		

Árbol de Problemas de dos Institución Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi, Cusco

Problema central:

- Deficiencias significativas en el cuerpo docente en dos instituciones de Educación Básica Regular en Ccatca, Quispicanchi, Cusco.

Causas principales:

1. Insuficiencia de competencias docentes:

- Falta de conductas éticas.
- Escaso trabajo colaborativo.
- Insuficiente práctica profesional.
- Limitada demostración de compromiso y responsabilidad social en la elaboración de planes de desarrollo profesional.

Causas subyacentes:

- Falta de formación continua y adecuada para los docentes.
- Ausencia de programas efectivos de desarrollo profesional.
- Deficiencias en la supervisión y evaluación del desempeño docente.
- Escaso apoyo institucional y falta de recursos.
- Cultura institucional que no fomenta la colaboración y la ética profesional.

Efectos:

1. Efectos inmediatos:

- Reducción en la eficacia del equipo educativo.
- Baja calidad en la enseñanza.
- Desarrollo insuficiente de planes de formación.

2. Efectos a mediano plazo:

- Incumplimiento de los objetivos institucionales.
- Disminución en la calidad educativa.
- Falta de avance continuo en la calidad de la enseñanza.

3. Efectos a largo plazo:

- No se logran los aprendizajes esperados por los estudiantes.
- Compromiso del desarrollo académico de los estudiantes.
- Afectación en la percepción y confianza de la comunidad en el sistema educativo local.

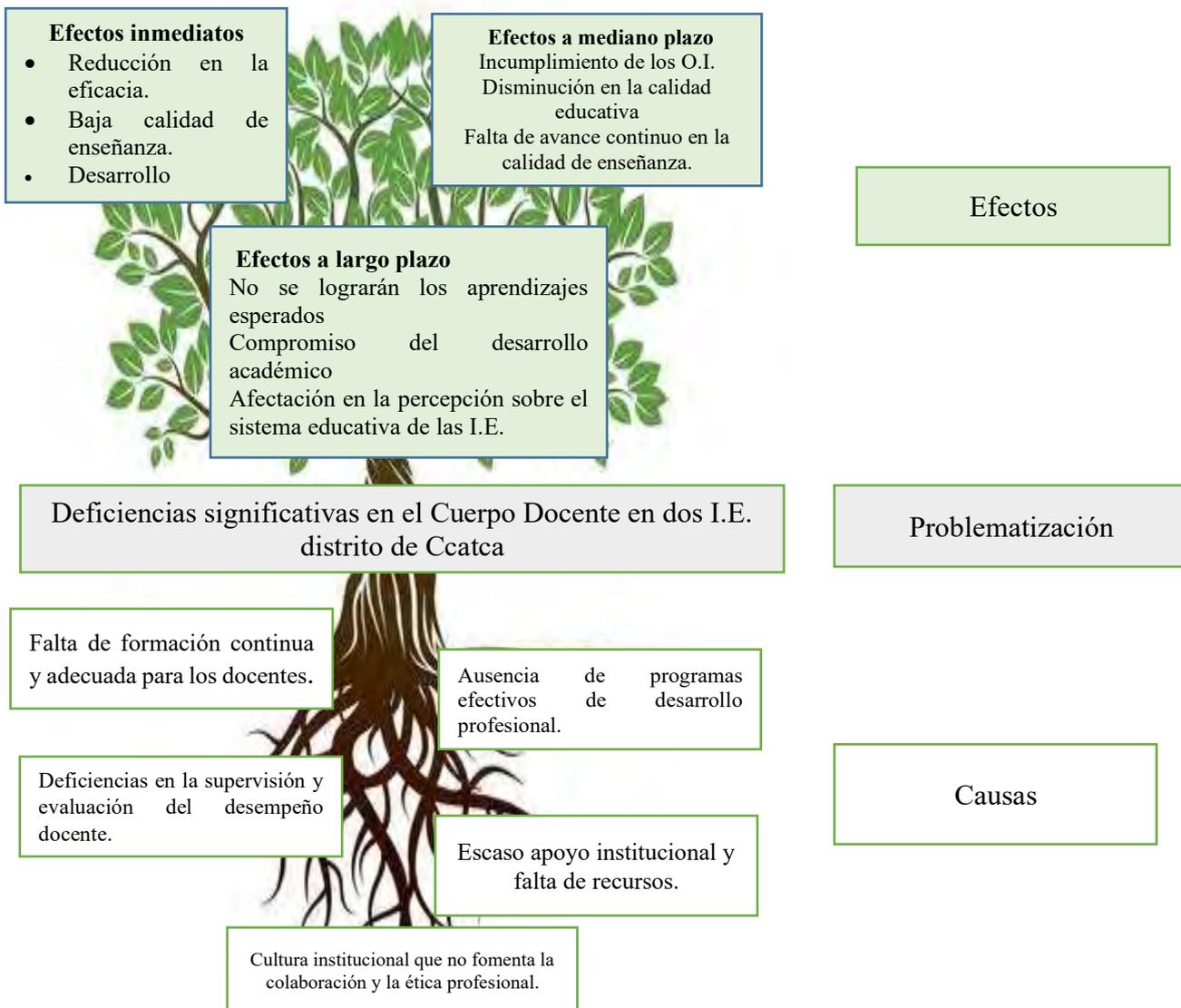
Soluciones propuestas:

- Mejorar las competencias profesionales del cuerpo docente.
- Fortalecer la ética profesional y fomentar la colaboración.
- Asegurar una adecuada responsabilidad social en la planificación y ejecución de los programas educativos.
- Implementar programas efectivos de desarrollo profesional.

- Proporcionar recursos y apoyo institucional adecuados.
- Establecer una cultura institucional que promueva la ética y la colaboración.

Visualización del Árbol de Problemas

Deficiencias significativas en el cuerpo docente





Autora: Sandra Pfocco Huamán

Cuestionario sobre: Deontología educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los docentes de dos instituciones Educativas del distrito de Ccatca, con la finalidad de: Determinar la relación de la deontología educativa y el desempeño docente de dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchi – 2023.

Según la situación actual que presenta la entidad, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(N) Nunca	(CN) Casi nunca	(AV) A veces	(CS) Casi siempre	(S) Siempre

Variable: Deontología educativa		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	C N	A V	CS	S
Equidad inclusión	Disposición del educador	1	2	3	4	5
	1 Participa como moderador o secretario en asambleas de la comunidad.					
	2 Está a disposición de los estudiantes que requieren de sus conocimientos.					
	3 Participa activamente en las actividades de la Institución Educativa.					
	Asumir la responsabilidad	1	2	3	4	5
	4 Considera que usted es responsable de que más del 50% de los estudiantes se encuentran en inicio o en proceso.					
	5 Cree que debe de cambiar de estrategias si los estudiantes no entienden los temas y en el logro de aprendizaje están en inicio.					
	Reconocer el impacto de su trabajo	1	2	3	4	5
	6 Cree que las estrategias son importantes para todo proceso de aprendizaje.					
7 Considera que el impacto de su trabajo puede ser negativo.						

Responsabilidad profesional	Promover la inclusión de los estudiantes	1	2	3	4	5
	8 Integra a todos los estudiantes en el proceso de E – A.					
	9 Hay estudiantes que se excluyen solos y es mejor así, porque le permite trabajar con los demás.					
	Promover la equidad de los estudiantes	1	2	3	4	5
	10 Considera que personalizar la enseñanza es importante.					
11 Cree que los estudiantes con habilidades especiales leves deben de estar en instituciones especializadas.						

	Respetar las características individuales de los estudiantes.	1	2	3	4	5
12	Considera que los estudiantes aprenden de diferente forma.					
13	Cada estudiante debe de tener una estrategia diferente.					
Desarrollo continuo	Actualización en prácticas educativas	1	2	3	4	5
	14	Realiza cursos de actualización pedagógica.				
	15	Cree que los cursos le aportan aprendizajes significativos.				
	Promover la investigación educativa	1	2	3	4	5
	16	Ha publicado artículos científicos en alguna revista.				
	17	Ha construido una estrategia educativa y lo ha publicado en un entorno educativo.				
	Desarrollar la competencia de las TIC	1	2	3	4	5
	18	Considera que el uso de las TIC genera aprendizajes significativos.				
19	Domina las TIC y lo utiliza para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					

Ficha técnica

Nombre de la prueba: **Cuestionario de la Deontología educativa**

Autora: Sandra Pfocco Huamán

Año: 2023

Contexto de aplicación: Dos instituciones educativas del distrito de Ccatca.

Confiabilidad: 0,902 alfa de cronbach.

Escala de medición: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

Criterios de evaluación: Alta, moderada y baja

Items: 19

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	19

Variable: Desempeño docente		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
		N	C N	A V	CS	S	
Planificación de sesiones de aprendizaje	Contextualización del currículo						
	1	Contextualiza el currículo al realizar sus sesiones de aprendizaje.					
	2	Cree que los estudiantes aprenden cuando se les enseña con aspectos de su cultura.					
	Desarrollo de los momentos pedagógicos						
	3	Al realizar un tema académico considera importante la motivación y la evaluación.					
	4	Realiza procesos de metacognición con los estudiantes.					
	Capacidad para lograr los objetivos educativos						
	5	En el día de logro usted realiza los trabajos y los estudiantes lo exponen.					
6	En el día de logro presenta los trabajos de los estudiantes.						

Gestión del aula	Promoción del aprendizaje positivo						
	7	Cree que integrar a todos los estudiantes es importante.					
	8	Considera que es importante personalizar el aprendizaje con los estudiantes que tienen menor rendimiento académico.					
	Gestión del comportamiento de los estudiantes.						
	9	Usa reforzadores para gestionar el comportamiento de los estudiantes.					
	10	Tiene estrategias para controlar el comportamiento de los estudiantes en cada grupo.					
	Fomenta la participación activa.						
	11	Crea un ambiente participativo y de confianza en cada sesión.					
12	Integra a todos los estudiantes en cada sesión de aprendizaje.						
Evaluación del estudiante	Administración de evaluaciones						
	13	Realiza evaluaciones formativas.					
	14	Permite a los estudiantes gestionar sus aprendizajes.					
	Medición del progreso de los estudiantes						
	15	Utiliza instrumentos de evaluación en cada sesión de aprendizaje.					
	16	Utiliza evaluación sumativa.					
	Gestión de instrumentos de evaluación						
17	Utiliza lista de cotejos para evaluar un trabajo final.						

	18	Utiliza rubricas de evaluación en cada proceso de aprendizaje.					
--	----	--	--	--	--	--	--

Ficha técnica

Nombre de la prueba:	Cuestionario de la Desempeño docente
Autora:	Sandra Pfocco Huamán
Año:	2023
Contexto de aplicación:	Dos instituciones educativas del distrito de Ccatca.
Confiabilidad:	0,901 alfa de cronbach.
Escala de medición	Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
Criterios de evaluación:	Alta, moderada y baja
Items:	18
Tiempo de aplicación:	15 minutos.

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACION

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Deontología educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchis – 2023.

Nombre del instrumento: Cuestionario: Deontología educativa

Investigador: Sandra Pfocco Huamán

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.			X		
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			X		
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 85%

Procede su aplicación

Debe corregirse

Fecha: 20 de septiembre del 2023.


FIRMA (ESCAÑEADA)
MGT. FERNANDO DIAZ ANCCO

DNI: 23947654



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACION

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Deontología educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchis – 2023.

Nombre del instrumento: Cuestionario: Desempeño docente

Investigador: Sandra Pfocco Huamán

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			X		
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		

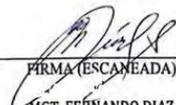
II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 78%

Procede su aplicación

Debe corregirse

Fecha: 20 de septiembre del 2023.


FIRMA (ESCANEADA)
MGT. FERNANDO DIAZ ANCCO

DNI: 23947654

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del Experto:** Dr. Ursula Marcia Urrutia Mendoza
- 1.2 **Institución donde labora:** Docente de la Facultad de Educ. UNSAAC.
- 1.3 **Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:** Cuestionario
- 1.4 **Autor del instrumento:** Sandra Pfocco Huamán
- 1.5 **Título de la Investigación:** Deontología educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchis – 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Criterios	Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresad en conductas observables.				X	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y productividad.			X		
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			X		
EVALUACION	7. ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Puede aplicarse

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 92% Lugar y Fecha: Cusco, 17 de septiembre del 2023



 FIRMA DEL EXPERTO EVALUADOR
 (NM)

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del Experto:** Dr. Ursula Maricla Urrutia Mendoza
- 1.2 **Institución donde labora:** Docente de la Facultad de Educ. UNSAAC.
- 1.3 **Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:** Cuestionario
- 1.4 **Autor del instrumento:** Sandra Pfocco Huamán
- 1.5 **Título de la Investigación:** Deontología educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatra, Quispicanchis – 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Crterios	Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCION	Los indicadores e ítems estan redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresad en conductas observables.				X	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y productividad.			X		
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
EVALUACION	7. ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al proposito del diagnostico.				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Puede aplicarse

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 80% Lugar y Fecha: Cusco, 01 de septiembre del 2023



 FIRMADO: [ASISTENTE]

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACION
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Deontología educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchis – 2023.

Nombre del instrumento: Cuestionario: Deontología educativa

Investigador: Sandra Pfocco Huamán

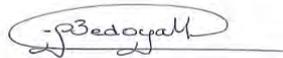
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 82%

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Dr.: Juan De La Cruz Bedoya Mendoza

DNI: 23875611

Teléfono: 988575117

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACION
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Deontología educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Ccatca, Quispicanchis – 2023.

Nombre del instrumento: Cuestionario: Desempeño docente

Investigador: Sandra Pfocco Huamán

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuada al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 80%

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Dr.: Juan De La Cruz Bedoya Mendoza

DNI: 23875611

Teléfono: 988575117



Cusco, 19 de diciembre de 2023

SOLICITO: Facilidades para aplicar Encuestas

SEÑOR Dr. EULOGIO BUSTAMANTE GARCIA

**DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INKA TUPAC YUPANQUI -
AUSARAY**

PRESENTE.

ASUNTO: BRINDAR FACILIDADES PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Señor director, luego de cordial saludo, solicito a su digna autoridad brindar las facilidades del caso al Sra. Bachiller de la Especialidad de Educación Matemática SANDRA PFOCCO HUAMAN, de la facultad de educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco, que por motivos de desarrollar su trabajo de tesis necesita aplicar las encuestas respectivas a los Señores Docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa que usted dirige de manera muy acertada.

El trabajo se Titula: **DEONTOLOGÍA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CCATCA, QUISPICANCHIS.** Por lo que solicito a su persona brindar las facilidades para la aplicación de las mencionadas encuestas.

Desde ya, muy agradecida, por la atención que merezca la presente y por el tiempo concedido, y reciba mis más sinceros saludos.

Atentamente

Recibido



Ms. Eulogia Bustamante Garcia
DIRECTOR



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

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA I.E MX. "INKA TUPAC YUPANQUI" DEL DISTRITO CCATCA, PROVINCIA
QUISPICANCHI Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO; QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Bachiller **SANDRA, PFOCCO HUAMAN**, egresado de la escuela de Educación, de la Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco, ha aplicado su Proyecto de Investigación titulada "**DEONTOLOGÍA EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CCATCA, QUISPICANCHIS**" en el periodo comprendido entre el 19 de diciembre al 21 de diciembre del 2023.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que viera por conveniente.

Cusco, 19 de diciembre de 2023



Mg. Eulogio Bustamante Cordero
DIRECTOR

BASE DE DATOS ESTADISTICOS

Deontología educativa																							
Ed.	Equidad inclusión							Responsabilidad profesional							Desarrollo continuo							V 1	
	p. 1	p. 2	p. 3	p. 4	p. 5	p. 6	p. 7	Total	p. 8	p. 9	p. 10	p. 11	p. 12	p. 13	Total	p. 14	p. 15	p. 16	p. 17	p. 18	p. 19		Total
1	3	4	4	2	4	4	1	22	4	1	5	1	5	3	19	3	5	1	4	5	4	22	63
2	2	3	4	2	4	5	5	25	4	3	5	5	5	5	27	5	5	3	1	1	5	20	72
3	2	4	3	5	3	3	2	22	4	2	5	5	5	5	26	4	4	1	2	5	4	20	68
4	3	5	5	1	5	5	1	25	5	1	2	1	5	5	19	5	5	2	2	5	5	24	68
5	4	5	4	3	5	4	2	27	5	1	5	3	5	4	23	5	4	1	1	4	3	18	68
6	1	5	5	3	4	3	2	23	5	1	3	5	4	3	21	3	2	1	1	3	3	13	57
7	4	4	5	3	4	5	3	28	5	3	3	3	4	4	22	5	5	2	2	3	3	20	70
8	3	4	4	3	5	5	2	26	5	4	3	2	3	3	20	4	5	1	2	4	3	19	65
9	4	4	4	1	3	4	2	22	4	3	3	1	4	4	19	4	4	2	2	2	3	17	58
10	2	5	5	2	3	5	1	23	5	2	4	1	4	3	19	4	5	1	1	5	4	20	62
11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19
12	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19
13	2	1	2	3	1	2	1	12	1	2	2	1	1	2	9	1	1	1	2	2	2	9	30
14	2	1	1	2	3	4	5	18	5	4	3	3	2	2	19	1	2	3	4	5	5	20	57
15	5	4	3	2	3	2	1	20	2	3	4	4	4	2	19	1	1	2	3	4	4	15	54
16	1	2	2	3	3	3	1	15	1	2	3	5	5	4	20	3	2	2	1	1	1	10	45
17	1	2	3	3	1	2	1	13	1	2	3	5	5	5	21	1	2	3	2	1	1	10	44
18	2	3	4	4	4	1	2	20	2	3	3	2	1	1	12	2	3	4	3	1	1	14	46
19	2	1	1	1	1	1	1	8	2	2	1	2	3	1	11	1	1	2	3	2	1	10	29
20	2	3	4	5	2	1	1	18	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	2	1	1	10	36
21	2	3	3	2	1	1	1	13	2	3	4	4	5	5	23	2	3	4	5	2	1	17	53
22	1	2	2	1	1	1	2	10	3	3	3	2	1	1	13	2	1	2	2	2	1	10	33
23	2	3	3	2	1	2	1	14	1	2	3	3	3	2	14	1	2	3	4	3	2	15	43
24	1	2	3	3	3	2	1	15	2	3	3	2	1	1	12	2	3	4	1	1	1	12	39
25	1	2	3	1	2	1	2	12	1	2	3	4	4	3	17	1	5	4	2	1	1	14	43
26	2	3	4	2	1	2	1	15	1	2	3	4	3	3	16	2	3	2	1	1	2	11	42
27	2	3	2	1	1	2	3	14	2	2	1	2	1	1	9	3	4	4	5	3	2	21	44
28	2	3	2	1	2	1	2	13	3	4	4	3	1	1	16	4	3	2	1	1	2	13	42
29	3	4	2	1	2	3	1	16	3	4	3	1	1	1	13	2	3	1	2	1	3	12	41
30	3	2	1	2	3	4	5	20	1	2	3	4	3	2	15	1	2	3	4	2	1	13	48
31	2	3	2	1	1	1	1	11	2	3	2	1	2	3	13	1	3	4	4	5	3	20	44
32	2	3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	2	9	25
33	2	1	2	2	1	1	1	10	1	2	3	2	1	1	10	2	2	1	1	1	2	9	29
34	2	1	1	2	1	1	1	9	1	2	1	1	2	3	10	1	1	2	3	3	3	13	32
35	1	2	2	1	2	3	4	15	1	2	3	4	5	5	20	1	2	2	2	1	1	9	44
36	2	2	2	3	3	4	5	21	5	3	4	3	1	1	17	2	3	5	4	3	1	18	56

Desempeño docente																							
Ed.	Planificación de sesiones de aprendizaje							Gestión del aula							Evaluación del estudiante							V 2	
	p. 1	p. 2	p. 3	p. 4	p. 5	p. 6	Total	p. 7	p. 8	p. 9	p. 10	p. 11	p. 12	Total	p. 13	p. 14	p. 15	p. 16	p. 17	p. 18	Total		
1	4	1	5	1	5	3	19	1	2	3	4	3	3	16	5	5	2	2	3	3	20	55	
2	4	3	5	5	5	5	27	2	2	1	2	1	1	9	4	5	1	2	4	3	19	55	
3	4	2	5	5	5	5	26	3	4	4	3	1	1	16	4	4	2	2	2	3	17	59	
4	5	1	2	1	5	5	19	3	4	3	1	1	1	13	4	5	1	1	5	4	20	52	
5	5	1	5	3	5	4	23	1	2	3	4	3	2	15	1	1	1	1	1	1	6	44	
6	5	1	3	5	4	3	21	2	3	2	1	2	3	13	1	1	1	1	1	1	6	40	
7	5	3	3	3	4	4	22	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	2	9	37	
8	5	4	3	2	3	3	20	1	2	3	2	1	1	10	1	2	3	4	5	5	20	50	
9	4	3	3	1	4	4	19	1	2	1	1	2	3	10	1	1	2	3	4	4	15	44	
10	5	2	4	1	4	3	19	1	2	3	4	5	5	20	3	2	2	1	1	1	10	49	
11	1	1	1	1	1	1	6	5	3	4	3	1	1	17	1	2	3	2	1	1	10	33	
12	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	2	2	1	11	2	3	4	3	1	1	14	31	
13	1	2	2	1	1	2	9	1	2	4	5	3	2	17	1	1	2	3	2	1	10	36	
14	5	4	3	3	2	2	19	1	3	4	4	5	5	22	1	2	3	2	1	1	10	51	
15	2	3	4	4	4	2	19	1	1	1	1	1	1	6	2	3	4	5	2	1	17	42	
16	1	2	3	5	5	4	20	3	4	4	2	4	4	21	2	1	2	2	2	1	10	51	
17	1	2	3	5	5	5	21	2	3	4	2	4	5	20	1	2	3	4	3	2	15	56	
18	2	3	3	2	1	1	12	2	4	3	5	3	3	20	2	3	4	1	1	1	12	44	
19	1	1	2	3	4	4	15	3	5	5	1	5	5	24	1	5	4	2	1	1	14	53	
20	3	2	2	1	1	1	10	4	5	4	3	5	4	25	2	3	2	1	1	2	11	46	
21	1	2	3	2	1	1	10	1	5	5	3	4	3	21	3	4	4	5	3	2	21	52	
22	2	3	4	3	1	1	14	4	4	5	3	4	5	25	4	3	2	1	1	2	13	52	
23	1	1	2	3	2	1	10	3	4	4	3	5	5	24	2	3	1	2	1	3	12	46	
24	1	2	3	2	1	1	10	4	4	4	1	3	4	20	1	2	3	4	2	1	13	43	
25	2	3	4	5	2	1	17	2	5	5	2	3	5	22	1	3	4	4	5	3	20	59	
26	2	1	2	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	2	9	25	
27	1	2	3	4	3	2	15	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	2	9	30	
28	2	3	4	1	1	1	12	2	1	2	3	1	2	11	1	1	2	3	3	3	13	36	
29	1	5	4	2	1	1	14	2	1	1	2	3	4	13	1	2	2	2	1	1	9	36	
30	2	3	2	1	1	2	11	5	4	3	2	3	2	19	2	3	5	4	3	1	18	48	
31	3	4	4	5	3	2	21	1	2	2	3	3	3	14	1	1	1	1	1	1	6	41	
32	4	4	5	4	4	4	25	1	2	3	3	1	2	12	2	3	3	4	1	2	15	52	
33	4	4	4	4	4	4	24	2	3	4	4	4	1	18	1	1	2	2	3	1	10	52	
34	5	5	5	5	5	5	30	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	43	
35	3	3	4	2	1	1	14	2	3	4	5	2	1	17	3	2	1	1	1	2	10	41	
36	4	5	2	1	2	3	17	2	3	3	2	1	1	12	4	4	3	5	5	5	26	55	

Evidencia de aplicación



Portada de la I.E.S. Inka Tupac Yupanqui



Docente de la I.E. Inka Tupac Yupanqui llenando el cuestionario



Se aprovechó el trabajo colegiado en la I.E. Manco Inka – Hacienda Chichina para el llenado de cuestionarios

