



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ética profesional y cultura organizacional en la escuela
profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTOR:

Br. Sharon Inés Guzmán Paucar

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovaciones pedagógicas

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dra. Yolanda Soria Pérez
Presidente

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Secretario

Dr. Felipe Guizado Oscco
Vocal

Dedicatoria

Con mucho amor a mis padres y familiares porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

Agradecimiento

A Dios ser maravilloso que me dio fuerza y fe para creer lo que parecía imposible de lograr, a mi familia por su apoyo moral, a mi asesor de tesis que nunca desistió al enseñarme y a mis compañeros quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo que duró la maestría.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sharon Inés Guzmán Paucar, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Ética profesional y cultura organizacional en la escuela profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016”, presentada, en 102 folios para la obtención del grado académico de Magister en Docencia Universitaria, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de diciembre del 2016

Sharon Inés Guzmán Paucar

DNI: 44755508

Presentación

Señores miembros del jurado

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de la Universidad César Vallejo, con el fin de optar el grado de Magíster en Docencia Universitaria, presento la tesis titulada “Ética profesional y cultura organizacional en la escuela profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016”.

En base a una esmerada investigación y a la aplicación de los procesos del análisis y construcción de los datos obtenidos, presento esta tesis, esperando que proporcione informaciones para las investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento de la calidad educativa, mejor enseñanza y aprendizaje en bienestar de educación universitaria.

El informe está compuesto por siete capítulos que son: Capítulo I Introducción, Capítulo II Marco Metodológico, Capítulo III Resultados, Capítulo IV Discusión, Capítulo V Conclusiones, Capítulo VI Recomendaciones, Capítulo VII referencias Bibliográficas y capítulo VIII Anexos.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica	17
1.3 Justificación	42
1.4 Problema	43
1.5 Hipótesis	44
1.6 Objetivos	45
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	47
2.2. Operacionalización de variables	47
2.3. Método	49
2.4. Tipo de estudio	50
2.5. Diseño	50
2.6. Población, muestra y muestreo	51
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8. Métodos de análisis de datos	52
2.9. Aspectos éticos	52
III. Resultados	53

IV. Discusión	66
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	76
Anexos	79
Anexo 1. Base de datos	
Anexo 2. Cuestionario	
Anexo 3. Validaciones	
Anexo 4. Base de datos	
Anexo 5. Artículo científico	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable ética profesional	47
Tabla 2. Operacionalización de la variable cultura organizacional	48
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre la ética profesional de los profesores	54
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre el nivel de ética profesional de los profesores por dimensiones	55
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre la cultura organizacional de los profesores	56
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre el nivel de cultura organizacional de los profesores por dimensiones	57
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de ética profesional y cultura organizacional	58
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de la dimensión dominio de la ciencia y la cultura organizacional	58
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de la dimensión dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la cultura organizacional	59
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de la dimensión dominio de los valores humanistas y la cultura organizacional	59
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de la dimensión resultados prácticos acumulados	60
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables ética profesional y cultura organizacional	61

Tabla 13.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión dominio de la ciencia y la variable cultura organizacional	62
Tabla 14.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la variable cultura organizacional	63
Tabla 15.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión dominio de los valores morales humanistas y la variable cultura organizacional	64
Tabla 16.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión resultados prácticos acumulados y la variable cultura organizacional	65

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre la ética profesional de los profesores	71
Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre el nivel de ética profesional de los profesores por dimensiones	72
Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre la cultura organizacional de los profesores	73
Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre el nivel de cultura organizacional de los profesores por dimensiones	74

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo general: Establecer relación entre la ética profesional y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016

La metodología de esta investigación guarda un enfoque cuantitativo. La investigación es básica con un nivel descriptivo, en vista que está dirigida al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio y tiempo actual. El diseño de este trabajo no es experimental sino correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 110 estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Entre los resultados se establecieron aplicando la prueba estadística de Rho Spearman, se evidencia que el valor $p = ,466$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p > \alpha$, con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, con un nivel de significación de 0.05 no existe relación significativa entre las variables ética profesional y cultura organizacional. Así mismo el coeficiente de correlación ($r = -0,070$) es prácticamente nulo y por tanto no existe relación significativa entre las variables ética profesional y cultura organizacional.

Palabras clave: Ética profesional y Cultura organizacional

Abstract

This research aims to: Establish a relationship between professional ethics and Organizational culture in Professional Accounting School of the UNAC – 2016.

The methodology of this research is a quantitative approach. The research is basic with a descriptive level, in view that it is directed to the knowledge of the reality as it presents itself in a situation space and current time. The design of this work is not cross-sectional experimental or correlational. The sample was represented by 110 students of the Professional School of Accounting of the UNAC - 2016.

Among the results were established using the statistical test of Rho Spearman, evidence that the value $p = .466$ and the value of $\alpha = 0.05$; $P > \alpha$, thus accepting the null hypothesis and rejecting the alternative hypothesis, with a significance level of 0.05, there is no significant relationship between the variables professional ethics and organizational culture. Likewise, the correlation coefficient ($r = -0.070$) is practically nil and therefore there is no significant relationship between the variables professional ethics and organizational culture.

Key words: Professional ethics and Organizational culture

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Valcárcel (2009), en este estudio el autor hizo su estudio con las variables cultura organizacional y clima laboral en escuelas básicas de Santiago (Chile), realizó un trabajo de tipo correlacional y con una muestra de 100 docentes en seis escuelas básicas como muestra aplicado en 6 escuelas básicas, tomo aspectos de conformidad, recompensa, identidad y conflictos del clima laboral con relación a la cultura organizacional. Llegando a las siguientes conclusiones: La existencia de correlación moderada entre conformidad ($r = .55$) y cultura organizacional 18 positiva, implicando que existe un clima de conformidad latente, acentuado y permitido por la cultura organizacional; mientras que se presentaba una correlación alta entre cultura negativa y recompensa ($r = .70$) y conflictos ($r = .76$), llegando a establecer que frente a una inequidad de recompensa, la cultura organizacional identifica entre sus componentes transgresión de normas y valores, generándose conflictos al interior por ello. Sin embargo, existe una correlación baja entre cultura organizacional e identidad ($r = .34$), estableciendo ello que el proceso de identidad institucional se encuentra muy limitado, no teniendo los elementos de la cultura organizacional la fortaleza y credibilidad para que la identidad se torne en sostenible y sostenida, inclusive el aspecto histórico carece de los fundamentos para ello.

Salmón (2010), en su tesis titulada *Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura*, realizada la institución educativa Virgen Milagrosa, en Quito Ecuador (Ecuador), con una población de 50 docentes de los niveles de educación inicial, primaria, secundaria y área técnica y 10 directivos. Su objetivo era determinar de qué modo la cultura organizacional modelaba el hábito lector en el personal docente y directivos de la institución. Y llegó a la siguiente conclusión: la cultura organizacional en sus componentes misión, valores, creencias normas, estilos de liderazgo y símbolos se desarrollan altamente con el hábito lector ($r = .79$), y con la comprensión literal de los textos documentales y narrativos ($r = .77$), sin embargo, a nivel inferencial la correlación fue moderada ($r = .55$). Los resultados señalan que los hallazgos concluían una influencia clara de la cultura

organizacional hacia la cultura lectora (habito), pero también existían limitaciones a nivel de comprensión lectora, también, se establece que los componentes de la cultura organizacional trabajados de modo integral, generan la consolidación de una cultura implícita y propia del trabajo docente y administrativo como la lectora, en los miembros de la institución

Nacionales

Roca (2012), en su tesis titulada: *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho, 2009*. El objetivo de su investigación era establecer relación de la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho, periodo 2009-II. El tipo fue correlacional. Tomo como muestra 100 docentes y 240 alumnos clasificados de forma sistemática. Su recolección de datos la hizo mediante encuesta En el análisis estadístico de los datos se empleó la prueba Chi Cuadrado y el Coeficiente de Correlación de Pearson, llegando a establecer una relación altamente significativa entre las dos variables, llegando a establecer la siguiente conclusión: 95% de nivel de confianza ($1 - \alpha$), existe relación significativa entre las dimensiones de la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Taboada (2010), en su tesis titulada: *Cultura organizacional y el desempeño docente de II.EE pertenecientes a Fe y Alegría, Universidad Federico Villarreal*. El trabajo fue hecho en tres instituciones educativas del cono sur de Lima, teniendo 20 como muestra 55 docentes. Investigación de tipo descriptivo correlacional. En este trabajo se concluye que la planificación y ejecución de los procesos pedagógicos (enseñanza aprendizaje) se correlacionaban en forma moderada con los valores ($r = .58$ y $.55$ respectivamente), y con el factor evaluación y los valores si existió una alta correlación (80) mientras que a nivel de conducta ética y los tres componentes del desempeño docente: planificación, ejecución y evaluación, se encontró una correlación moderada ($r = 58, 59$ y 60 respectivamente). Esto muestra que el sistema imperante y la cultura organizacional de estas instituciones

permiten que los docentes adquieran valores y asuman compromisos de sus funciones en el aula, convirtiéndose la cultura organizacional una guía para los profesores.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Variable: ética profesional

Ética

La Ética es una Ciencia Filosófica que estudia la esencia y las leyes del desarrollo de la moral en la sociedad y en el mundo interno del individuo. Un rasgo que caracteriza el sistema de conocimientos escalonados de la Ética es que en él se fusiona su carácter teórico y su contenido normativo como una forma particular de manifestarse el principio de vinculación de la teoría y la práctica social.

En esta estructuración mucho tuvieron que ver los aportes de Aristóteles (S.IV a.n.e.), filósofo griego, considerado el padre de la Ética en la historia del pensamiento filosófico, el cual consideraba que la Ética dirige sus conocimientos a la razón y a la voluntad de los individuos, desarrollando su arista predominantemente normativa en el primer tratado de Ética Moral a Nicómaco. E. Kant (1724-1804), fundador del idealismo clásico alemán, desarrolló el nivel teórico de la Ética, en su concepción sobre el deber ser, el imperativo categórico (ley universal de la conducta), en su obra Crítica a la Razón Práctica (1788).

En ambas concepciones se delineaban los componentes esenciales del conocimiento ético y estaba presente la búsqueda de las leyes que rigen el desarrollo de la moral, aunque sus fundamentos tenían una base idealista, rasgo que caracterizó a todo el pensamiento filosófico pre marxista en la comprensión de los fenómenos sociales.

La Ética eleva su nivel al plano de una Ciencia Filosófica con la concepción materialista de la historia, desarrollada por C. Marx (1818-1883) y F. Engels (1820- 1895), los que aportaron un fundamento objetivo para penetrar en la naturaleza de la moral y en sus leyes de desarrollo histórico. En el sistema de

conocimientos filosóficos de la Ética sobre la moral, está presente la síntesis de las funciones gnoseológica e ideológica como rasgo inherente a la concepción dialéctico materialista del mundo de los clásicos del marxismo.

En la sociedad, no solo cada clase, sino incluso cada profesión, tiene su propia moral (Engels, 1886). Esta idea destaca la complejidad que adquiere la moral como un fenómeno de la vida espiritual e ideológica de la sociedad, la cual está determinada por las condiciones materiales de existencia de los individuos y de las clases. Dentro de estas condiciones, el trabajo como actividad humana esencial, tiene un papel preponderante en el propio origen de la moral, en los niveles de penetración que esta alcanza en las esferas de la vida social y de su desarrollo.

El sistema económico de una sociedad y las condiciones en que se realiza el trabajo, condicionan los rasgos característicos más generales del sistema de la moral y del código moral imperante (principios, normas y escala de valores). No obstante la división social y profesional del trabajo determina la existencia de particularidades en la moral de los diferentes oficios y profesiones. Es esta moral profesional el objeto de estudio de la Ética Profesional.

Ética profesional

La ética profesional, como una rama de la Ética, estudia la forma específica en que se manifiesta la moral de la sociedad en la moral de las profesiones. Fundamenta los mecanismos de la regulación moral, elabora el código de principios y normas morales de la profesión al sistematizar la moralidad de los grupos profesionales, fundamenta el ideal de la imagen social de la personalidad del tipo de profesional a que aspira o que necesita la sociedad. Es discutido, en la actualidad, si el objeto de la Ética Profesional es la moral de aquellas profesiones que tienen como objeto de trabajo directo al hombre, tales como la medicina, el magisterio, etc. o si debe abarcar a todas las profesiones y cada uno de los oficios existentes.

Al respecto puede referirse que históricamente la Ética Profesional ha centrado su atención en la moral de las profesiones humanistas, es decir, en aquellas en las que los individuos interactúan directamente con el ser humano por la envergadura que tienen los errores o negligencias en estos tipos de trabajos que repercuten directamente en las personas. Por esa razón es que estos códigos de Ética Profesional han tenido una prioridad histórica, puede decirse que fueron los primeros en aparecer en la historia de la humanidad, avalado además por la antigüedad de su existencia como profesiones reconocidas y de gran importancia social.

Sin embargo, hoy en día, el propio desarrollo de la Ciencia y de la Técnica, unido al proceso de surgimiento y expansión de las Universidades, e incluso el desarrollo más actual de la economía de mercado en las condiciones de la Globalización, hacen extensivos los intereses crecientes de la necesidad del desarrollo de la moral de las profesiones y de la Ética Profesional, apareciendo cada día la elaboración de códigos de Ética de profesiones específicas en los diferentes países del planeta.

Las causas fundamentales de la existencia de la ética profesional son:

La existencia histórica del proceso objetivo de la División Social del Trabajo y de diversificación de los oficios y las profesiones, sustentado por el desarrollo de las Fuerzas Productivas en los diferentes sistemas económicos sociales de la humanidad.

La necesidad de una preparación especial de determinados grupos de profesionales en una moral que respalde la reputación del grupo o sector en el desempeño de su función social.

La necesidad que tiene la sociedad de confiar en los profesionales que cumplen misiones específicas, en la satisfacción de necesidades y exigencias que la sociedad les impone según las condiciones del desarrollo socioeconómico y político imperante.

Hoy la Ética como rama del saber teórico-práctico, tiene que afrontar múltiples dilemas ante las contradicciones de:

El desarrollo de las tecnologías de punta en esferas como los sistemas de la informática y la comunicación global computarizada, la biotecnología e ingeniería genética, entre otros, que imponen nuevos desafíos a los códigos tradicionales de Ética de las profesiones tales como la existencia de nuevos conflictos morales y la necesidad de elevar el nivel de competencia y de responsabilidad profesional.

El aumento de la degradación moral y espiritual de los individuos en sociedades con sistemas hegemónicos de dominación excluyente, tanto en países del Primer como del Tercer Mundo, donde imperan la marginalidad de grupos humanos, la discriminación social, la corrupción, incluso en las instituciones públicas y políticas, aumento de la prostitución y la drogadicción, así como de la explotación del trabajo, el abuso sexual y el comercio de órganos de niños.

Ante esta situación reinante es imprescindible el rescate humano de una Ética social que oriente la tendencia hacia un desarrollo sostenible de racionalidad y entendimientos humanos en el planeta. El papel esencial de la moral profesional está en indicar y orientar, bajo el prisma del sentido crítico de la realidad y autocrítico del individuo, qué es lo que hay que hacer en cada momento, ante cada dilema o conflicto, que son las formas fundamentales en que la moral presenta las contradicciones, retos o desafíos de la época a dichos profesionales, según la naturaleza de su función social.

Hoy, ante los problemas que afectan al mundo a la entrada del tercer milenio, se evidencian las tendencias principales de la educación y en particular de la enseñanza superior, en lo que autores como Carlos Alvarez de Zayas, Jorge Núñez Jover y el nicaragüense Carlos Thurnnerman, coinciden en señalar al caracterizar a la Universidad en los umbrales del S. XXI, ideas que se recogen en el esquema del artículo anterior. Ante los retos que impone la educación de las nuevas generaciones, y en particular la formación de un profesional de la educación, es imprescindible la elevación de los niveles de exigencia del código de Ética Profesional del maestro y en particular, su profesionalidad.

En estos tiempos difíciles se pone a prueba el caudal de reservas morales que mueven a los maestros en su labor dedicada y abnegada. También en tales condiciones se manifiestan las grietas que tiene la moralidad de algunos maestros que no logran superar las condiciones de mediocridad en el trabajo.

El sentido de la profesionalidad integra los conocimientos y habilidades profesionales necesarias para el buen desempeño de la función social, con la obtención de resultados prácticos satisfactorios, a los valores morales y humanistas que mueven la actitud y conducta que se asume en la labor y ante la sociedad.

Esta concepción Ética de la profesionalidad, para los docentes que forman maestros, tiene en cuenta los componentes siguientes:

Dominio de la ciencia que enseña (conocimientos, habilidades profesionales y valores humanistas).

Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y de la formación de valores.

Dominio de los valores morales humanistas de la profesión.

Resultados prácticos acumulados en la labor educativa

Esta definición ético-humanista de la profesionalidad se inserta en la tendencia alternativa actual para el desarrollo humano sostenible, y se contrapone a las posiciones tecnocráticas asociadas a la globalización de la educación, como base del proceso de extensión de la tecnología, la informática y el conocimiento, en el que el factor humano se despersonaliza sustituyéndose los valores y cualidades humanas del modelo de los profesionales por: excelencia, éxito, competencia, conocimientos, habilidades profesionales.

Dimensiones de la ética profesional

Dominio de la ciencia

Estas exigencias morales, prescritas o no en un código, posibilitan al docente ubicarse, orientarse, discernir, valorar y decidir, cómo debe actuar ante cada circunstancia observando las normas de la Ética profesional.

La estructura de la moral pedagógica se conforma por:

La conciencia moral pedagógica, la cual es el reflejo dinámico de la realidad social y del trabajo pedagógico, en formas de principios, normas, valores, sentimientos y representaciones del bien y del mal en la labor educativa.

Las relaciones morales pedagógicas, que son las relaciones interpersonales que se establecen en el ejercicio de la profesión, donde se concretan las formas específicas de la comunicación y del trato entre: maestro-alumno (relaciones principales), maestro-maestro (relaciones influyentes y condicionante subjetivo del proceso pedagógico), maestro-familia, maestro-comunidad, maestro-sociedad.

La actividad moral pedagógica, es el amplio campo de la actuación, de la elección moral, de la actividad educativa, de la convergencia entre pensamiento y modo de vida, entre la palabra y la acción. Es la esfera de concreción de la moralidad del maestro y de conformación práctica de la conciencia moral pedagógica.

Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje

El problema está en penetrar en la metodología con que los docentes deben trabajar estos elementos con sus estudiantes, que a su vez deben transmitirlos. Este es el otro momento que conforma el componente humanista en la formación de los maestros. Para ello tendremos en cuenta la operacionalización del concepto de Valor Moral, procedimiento que se extiende al tratamiento de los diferentes valores para la actividad educativa.

Dominio de los valores morales humanistas

La formación de la conciencia moral profesional del maestro, se logra desde el proceso de estudios teóricos y prácticos de la carrera, con la adecuada correlación de lo académico, lo laboral y lo investigativo, lo que cristaliza una vez que el joven se integra a la sociedad como un trabajador más, como un tipo específico de profesional, en lo que el colectivo laboral pedagógico de la escuela donde se inicia, juega un papel primordial en la medida en que los principios, las normas y los valores morales de la profesión se reafirman en el plano de las relaciones interpersonales que se establecen, el grado de comunicación y su tono, así como en el campo de las actuaciones y de las formas de proceder ante los choques de intereses que se producen. La moral profesional pedagógica tiene

como contenido al trabajo pedagógico, que es el objeto de reflejo de la conciencia moral del maestro. En el trabajo pedagógico, se traducen las condiciones y contradicciones sociales existentes en general y de la comunidad en que está enclavada el centro docente en particular.

La ética y profesionalidad en la formación de maestros los dilemas y exigencias morales de la profesión a las que el maestro debe saber responder con inteligencia, creatividad y el tacto requerido. Estas exigencias morales, prescritas o no en un código, posibilitan al docente ubicarse, orientarse, discernir, valorar y decidir, cómo debe actuar ante cada circunstancia observando las normas de la Ética profesional.

Resultados prácticos acumulados

La dinámica de la estructura de la moral está regida por el principio del nexo indisoluble entre conciencia y conducta. Todo acto de conducta humana es objetivo porque en él se da una correlación del interés del individuo con los intereses de los demás y como resultado de determinadas condiciones objetivas, sin embargo, la realización del acto de conducta es siempre ideal por su esencia. Es la materialización de una idea, en forma de principio, norma, valor, una representación del bien o del mal, del deber, de lo justo, de la exigencia pedagógica, etc.

El acto de conducta moral tiene como elementos estructurales o indicadores los siguientes:

Necesidades, intereses, intenciones, motivaciones, voluntad, que mueven el acto.

La significación social positiva o negativa que provoca.

La reacción que produce el acto de aprobación, satisfacción, realización personal o colectiva, de admiración o de rechazo, insatisfacción, crítica, odio, aversión, animadversión, agresividad, etc.

Variable: cultura organizacional

Las organizaciones en la actualidad expresan una realidad cultural, que están invitadas a vivir en un mundo de continuo cambio, tanto en lo tecnológico en lo

social en lo económico y sobre manera en la educación, no podemos estar a la espalda del avance científico, tecnológico y ajenos a consagrar el éxito institucional como fin supremo del manejo de recursos e identidad de los miembros de la organización que reflejan el marco de sus valores, ideas, creencias, sentimientos y voluntades de esta comunidad institucional, partimos de la idea que la cultura organizacional hoy por hoy refleja el marco de referencia a los miembros de una organización y que esta marque y pautee de cómo deben conducirse en su organización.

No podemos negar oportunidades a que las organizaciones estén comprometidas con el éxito y abiertas constantemente en un constante aprendizaje, creando condiciones para un mejoramiento continuo De acuerdo Robbins y Coulter (2010, p. 46) estos autores en su obra definen a la cultura organizacional “como las tradiciones, principios y los valores, las formas de hacer las cosas principios, tradiciones y formas de hacer las cosas intervienen notablemente en la forma en que actúan los miembros de la organización”. La interpretación a los autores. Cuando define a la cultura organizacional sostiene tres fundamentos.

En primer lugar, la definen como una percepción no es algo material no está sujeta a tocarse o verse físicamente, pero si, los miembros de una organización lo perciben y lo experimentan dentro de su organización.

En segundo lugar, esta cultura es descriptiva, porque tiene estrecha relación cuando los miembros de la organización perciben la cultura organizacional más allá de que les guste o no. En tercer lugar, aunque los miembros de la organización puedan experimentar distintas experiencias o niveles de trabajos diferentes en la organización siempre describen la cultura de la organización en términos similares. Davis (2008, p. 21) establece: “la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes”.

En concordancia con el autor, la gente construye su cultura con facilidad y lo identifica a él en cualquier medio o entorno. De igual modo, se puede encontrar diferentes definiciones y conceptos de cultura relacionados con los sistemas de la organización teniendo la oportunidad de que los valores puedan ser modificados como producto del aprendizaje continuo de los miembros de la organización esto está muy ligado con las actividades o prevemos de sensibilización con los fines de la organización. Según Delgado (2009) sostiene que: “la cultura es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una comunidad” (p. 18).

En opinión personal con el autor sostengo que siendo la cultura actividades que permiten aprendizajes continuos estos hacen modelos de conductas y costumbres de realización colectiva En la misma línea del autor citado anteriormente Schein (1988), precisó: Como cultura organizacional Al conjunto de valores, necesidades expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ellas. Distingue varios niveles de cultura, a) supuestos básicos, b) valores o ideologías, c) artefactos (jergas, historias, rituales y decoración), d) prácticas. Los artefactos y las prácticas expresan los valores e ideologías gerenciales (p.19)

Los valores y las creencias compartidas por los integrantes de una organización la cultura siempre se da en un alto nivel de abstracción a tal extremo que lo condiciona al comportamiento de la organización permitiendo que muchas actitudes que vinculan a sus miembros estos puedan cambiar su modo de actuar, sentir y pensar. Charles Handy citado por González y Bellino (2008), planteó cuatro tipos de culturas organizacionales: Sujetas estas al énfasis que le tenga algunos de los siguientes elementos: Poder, rol, tareas y personas. Para argumentar, sostiene que la cultura del poder resalta por ser dirigida y controlada desde un centro de poder realizado por personas clave dentro de las organizaciones. La cultura basada en el rol comúnmente es identificada con la burocracia y se asevera en una clara y pormenorizada descripción de las responsabilidades y funciones de cada puesto en la organización.

La cultura por tareas está fundamentalmente sostenida en el trabajo, proyectos que realiza la organización y se orienta hacia la obtención de resultados específicos en tiempos concretos.

Finalmente, la cultura centrada en las personas, como su nombre lo indica, está basada en los individuos que integran la organización (p.20). Desde otro punto de vista más genérico, la cultura se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen la base del sistema gerencial de una organización, así como al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de muestra y reafirman esos principios básicos. Pümpin y García, citado por Vergara (2010) definió la cultura como: “el conjunto de normas, de valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen” (p. 21) En concordancia con los autores, se refieren a la forma de como la cultura existe en la organización. Además, evidencia que la cultura funciona como un proceso sistemático. Es por ello, que la cultura no sólo incluye valores, actitudes y comportamiento, sino también, los resultados están dirigidas hacia esa actividad, tales como la visión, la misión, las estrategias y las actividades en conjunto funcionan como un sistema dinámico.

La cultura, proceso de adquisición de la cultura: La socialización

De Cossio (2001) manifestó:

En sentido histórico y antropológico, la cultura es aquella que diferencia y da pertinencia a todo un grupo humano, es el modo de cómo interactúan los miembros del grupo entre sí y con los miembros de afuera y la forma como se acostumbran realizar lo que realizan. La cultura actúa como ligamento social normativo que mantiene atada a una organización. Expresa los valores las creencias y las ideas sociales ideas sociales que los miembros llegan a compartir, representados en elementos simbólicos en un lenguaje especializado como leyendas, historias, rituales (p. 44)

La formación del adulto es inseparable del influjo de una serie de factores que interactúan a lo largo de toda su existencia: esto se denomina socialización, mediante este proceso el ser humano aprende e interioriza, los elementos socio – culturales de su entorno, los incluye en las estructuras de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y agentes sociales significativos logrando adaptarse al entorno social en cuyo seno ha de vivir.

En este enfoque existen tres aspectos: La adquisición de la cultura. La socialización permite adquirir conocimientos, valores y modelos, que en síntesis equivalen a las formas de obrar, sentir y pensar, propias de la civilización, sociedad o grupos u organización, en cuyo interior el integrante vive o labora. Se inicia con el conocimiento y finaliza con la muerte (De Cossio, 2001, p. 47) Posteriormente, la persona seguirá socializándose en el mundo del trabajo, adquiriendo nuevos conocimientos técnicos, interactuando, con otras personas según las normas de otros sistemas y en condiciones que generan nuevo nivel de vida. La integración de la cultura en la personalidad. De Cossio, 2001, (p. 49) no es posible precisar qué cantidad de la cultura y del sistema social se integra en la personalidad; esto varía entre las personas, pero una vez integrados como consecuencia de la interacción permanente prolongada y significativa entre las personas, se convierten en una obligación moral o regla de conciencia y en lo que parece de manera “natural” de obrar, pensar y sentir. Gracias a este conjunto de cimientos socioculturales en la personalidad, los miembros de una empresa, familia o comunidad, apenas se da cuenta del peso del control social, los imperativos y las exigencias que el medio social le impone.

No tiene obligaciones de obedecer a cada momento a la presión de una autoridad externa, tampoco de ser objeto de una coacción por las organizaciones o del resto de los miembros de estas: obteniendo finalmente su propia conformidad, en la medida suficiente de crear su propia tranquilidad y obtener respeto ante sí mismo y la de los demás en la medida en que cumpla las normas de la organización.

La adaptación al entorno social

La persona socializada actúa en el medio, como quien pertenece a él, sea una familia, un grupo, una empresa, nación o religión: porque existen suficientes elementos en común, con los otros miembros de la colectividad, al punto que pueden comunicarse con ellos, compartir sentimientos, aspiraciones y actividades. Se parece a los miembros de la colectividad física y psíquicamente (De Cossio, 2001, p. 51)

Ser miembro de una colectividad pertenecer a una colectividad es entonces compartir con otros miembros, rasgos o ideas comunes suficientes para poder identificarse con el “nosotros” que constituyen, reconocerse suficientemente con este “nosotros” como para extraer de él, aunque sea parcialmente, la propia identidad psíquica y social. En cuanto al pensamiento, la socialización proporciona unas categorías mentales, unas representaciones, como conocimientos o imágenes, estereotipos, prejuicios, que en síntesis son los modos de “pensar”, sin ellas la memoria, la imaginación, la inteligencia no podrían desplazarse, crecer y producir: incorporando así los elementos de la cultura, se logra el desarrollo de las facultades intelectuales y a su vez se crea nuevos elementos culturales. Es importante resaltar que en este proceso de socialización no solo actuarán los padres sino otras personas, protagonistas y con diferente nivel de significatividad. Cossio (2001) afirmó: Los “otros significativos” son aquellas personas con quienes además de interactuar con frecuencia, se tiene una importante relación emocional y cuyas actitudes y roles son cruciales en este proceso. Esto permitirá que el niño y joven vayan creando una imagen de sí mismos que al comienzo será 27 fiel reflejo de sus modelos pero que requerirá la libertad suficiente para adquirir un modo de ser libre y propio (p. 59)

También será necesario comprender que además de los otros significativos que actúan como agentes de preservación, existe el otro generalizado, que corresponde a estadios más avanzados de su desarrollo donde se descubre que existe una sociedad más grande, nuevos valores más allá de la familia y de los padres, a quienes es necesario prestar atención porque poseen autoridad y pueden sancionar nuestros deseos y conductas.

Perrow (1990) expresó:

En la medida que la socialización avanza, el niño comprende que los roles y actitudes particulares remiten a una realidad más general, comprende también que lo que disgusta a sus padres también es compartido por otros adultos significativos que él conoce e incluso con cualquier adulto desconocido y a partir de ello, asume que existen órdenes y prohibiciones específicas que se han transformado en normas generales de la organización. La importancia de los aspectos hasta aquí enfocados radica en la formación de la conciencia del individuo donde la relación con personas concretas, pasa a la relación con la sociedad: permitiendo esta realidad el desarrollo que posibilita a una persona integrarse en una organización, en un proceso socializador que nunca termina. (p. 24)

Cultura Organizacional: Enfoques y formación de la cultura

Abarbanel, (1997) expreso:

“El modo común o habitual de decir, pensar, y de hacer las cosas, los miembros de una organización primero tienen que aceptar y al menos en parte a fin de que sus servicios sean aceptados en la organización. La cultura organizacional está determinada por la percepción que tengan sus miembros de los elementos culturales, es decir esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional. (p. 74)

Tipos de cultura organizacional

Dávila y Martínez (1999, p. 76) cuando aborda la cultura organizacional define los siguientes tipos Cultura rutinaria Este tipo de cultura tienen la gran mayoría de las empresas, en este tipo de cultura es generado por el crecimiento organizacional de pequeñas organizaciones. Estas organizaciones han crecido y cambiado sin

que se hayan modificado sustancialmente las posiciones estructurales las referidas a delegación y descentralización (Dávila y Martínez, 1999, p. 78)

Cultura burocrática Tipo de cultura que se genera el crecimiento sin medida de la organización cuando una organización crece mucho, llega un momento en el cual se nota que hace falta incluir los niveles de control. Para aumentar el control en general se estipulan normas, procedimientos, rutinas, (Dávila y Martínez, 1999, p. 79)

Cultura soñadora Este tipo de cultura las podemos encontrar en culturas lideradas por miembros con mayor desarrollo del hemisférico cerebral derecho y se los encuentra en algunos sectores de la empresa, tienen como característica un muy avanzado grado de visión, creatividad e imaginación, pero en muy contrario sentido de acción (Dávila y Martínez, 1999, p. 81)

Cultura Flexible y Ganadora En este tipo de cultura existe un alto grado de conciencia y actitud, los miembros sienten que son convocados e invitados a opinar y participar, arriesgarse y formular proyectos y generar opiniones, pero lo más importante a ganar. (Dávila y Martínez, 1999, p. 76)

Cultura dominante Dávila y Martínez, 1999, p. 83) sostiene que esta forma de cultura expresa sus valores centrales y lo comparten con todos los miembros de la organización, además sostiene que si hablamos de cultura dominante hablamos de cultura organizacional, así como también de subculturas que reflejan o situaciones problemáticas, experiencia compartidas con los miembros de la organización provocan

Cultura predominante Tipo de cultura, que expresa y muestra los valores centrales de la organización, al referirnos a la cultura predominante nos referimos a la cultura organizacional, ya que si solo hubiera solo subculturas quitas el valor de la cultura y no se pudiera diferenciar si esta conducta es aceptable o inaceptable (Dávila y Martínez, 1999, p. 85).

Importancia de la cultura organizacional

Si tendríamos que analizar las funciones y acciones que desarrollan sus miembros referidas a la cultura organizacional tendríamos que decir que cultura organizacional es la base de la organización.

Monsalve (1989):

La sociedad nace la cultura y dentro de la sociedad se administran los recursos que ella nos proporciona permitiendo la activa vivencia del desarrollo y desenvolvimiento de esta sociedad. Paramo y Ramírez (2008), explica: Las investigaciones sobre cultura organizacional se llevaron a cabo con métodos cualitativos, por lo tanto, resulta difícil medir la cultura en forma objetiva ya que está basada en suposiciones compartidas entre los miembros de la organización mediante el lenguaje, historias o tradiciones o normas de sus líderes. (p. 22)

De cómo funciona una organización lo determina su cultura, reflejando sus estrategias sus sistemas y sus estructuras. Es la ruta donde la visión se convierte en guía de acción (p.31)

Argyris (2002), manifestó: Es relevante reconocer el tipo de cultura en una organización, ya que los valores y las normas van a incidir en el comportamiento de los integrantes. (p. 44)

En los distintos enfoques de cultura organizacional se observa la existencia de autores en interpretar a la cultura como visión total para interpretar el comportamiento de una organización, mientras que otro ha direccionado su trabajo con mayor profundidad a analizar el liderazgo y sus roles y el poder de los gerentes como generadores de las transmisiones de la cultura organizacional (p. 67)

Asimismo refiere al comportamiento individual nos referimos a la interacción de las características personales y su contexto, este se inicia en su contexto que es la cultura social que permite vías para que se conduzca en un contexto determinado. También afirma que la originalidad de un individuo se expresa por medio de comportamientos, así como la individualidad de las organizaciones puedan expresar en términos de cultura, lógicamente existen prácticas en el seno de la organización que expresan que la cultura es aprendida lo que permite un aprendizaje continuo, Trelles (2004), puntualizó: La capacitación continua a los integrantes de la organización al colectivo organizacional debe ser una constante para brindar apoyo a todo el programa dirigido y orientado a fortalecer y crear el sentido de pertinencia para así buscar el cambio de actitudes y elaborar una comunicación con lenguaje común para buscar la comprensión y la integración de los miembros. (p. 12)

Al generar cultura en la organización basada en sus valores, se consigue que todos los miembros desarrollen una identidad con las metas y objetivos estratégicos de la organización, así como también estas deben estar direccionadas al autocontrol (Schein, 1985), concluye diciendo que cultura es la forma particular de realizar las cosas en un ambiente específico.

Característica de la cultura organizacional

Para Robbins (2009) explicó:

Al interior de una organización la cultura tiene varias funciones. Primero, define los límites, vale decir que las funciones de los miembros se diferencian unos de otros en cuanto a sus comportamientos. Segundo, el sentido de identidad es transmitido a los miembros de la organización. Tercero, da oportunidad de cambio como compromiso personal, alejándolos de intereses egoístas del miembro de esta organización. (p.62)

Schein, (2007) señaló:

Es tristemente obvio la cultura como efecto del mal conocimiento en el ámbito internacional, el mal conocimiento podría ser originada por guerras hundimiento de las sociedades, cuando las subculturas estables influye en la cultura principal a tal modo que hace perder su capacidad centralizadora e integradora (p. 23)

Robbins (2009) afirmó:

Las sub-culturas son propias de organizaciones grandes, y estas muestran situaciones y problemas o también experiencias comunes de los miembros de la organización centrándose en diferentes departamentos o áreas descentralizadas de la organización. Cualquier departamento dependencia o área puede desarrollar una subcultura y esta compartirla directamente por sus miembros, asumiendo valores de esta cultura central junto con otras subculturas área o dependencia de la organización puede adoptar una subcultura compartida exclusivamente por sus miembros, estas subculturas proporcionan un marco referencial para que sus integrantes interpreten hechos y actividades de difícil interpretación por ser éstos, a su vez asumirán los valores de la cultura central junto con otros que son propios de los trabajadores que se desempeñan en dichas dependencias. (p. 39).

La sub-cultura proporciona un marco de referencia en que los miembros de la organización interpretan actividades y acontecimientos, difíciles de precisar por ser conductas individuales. Características de la cultura Davis (2008), planteó: Que las organizaciones, al igual que las huellas Dactilares, son similares, pero no iguales. Afirma también que poseen su historia propia, comportamiento y su proceso de comunicación, toma de decisiones, mitos, filosofía, relaciones interpersonales, sistema de recompensa, toma de decisiones, filosofía y que, en su conjunto, constituyen la cultura (p. 85)

Funciones de la cultura organizacional

Control social de los empleados Para Campos (2008), manifestó que: La cultura organizacional puede dirigir, a los miembros a tener un comportamiento determinado, sin tener un sistema de control o una Estrecha supervisión u otros modos, a la mayoría de sus miembros de una organización les gusta sentirse que pertenecen a un grupo y que encajan en la cultura de esta organización y que en el cumplimiento de esta son aceptados por los demás, y en forma adversa cuando no cumplen o actúan en contra de las normas culturales de dan cuenta que se genera presión para que estos miembros tengan que seguir así estos son estimulados a lo que la cultura espera de ellos, sino caen en el ostracismo y por parte de estos miembros en críticas (p.20) Estabilidad Según Campos (2008), señaló: La cultura organizacional ofrece un sentido de continuidad en el centro de grandes cambios dentro de una intensa competitividad.

En áreas de ambientes turbulentos como por ejemplo las industrias de alta tecnología, la cultura brinda satisfacción de necesidades humanas prioritarias como la de seguridad, bienestar y certeza (p. 24). Socialización Campos (2008) mencionó: Previa a la llegada: También conocido como pre arribo por otros autores, esta es la primera etapa de la socialización, encontrándose en ella, valores como, prejuicios actitudes, u expectativas que tiene el integrante que tare consigo a la organización obviamente cuando ingresa por vez primera. Etapa de encuentro: Esta etapa es cuando el miembro de la organización compara sus expectativas con la cultura de la organización y esta con la realidad. Etapa de metamorfosis: Etapa donde los miembros es persuadido, motivado o inducido a crear sus propios valores y el cómo hacer las cosas con respecto a la organización.

Dimensiones de la cultura organizacional

Robbins y Coulter (2010) en su tratado referente al tema refieren siete dimensiones, captando así la esencia de la organización con respecto a su cultura siendo estas las siguientes:

Dimensión 1: Innovación y aceptación de riesgos

Robbins y Coulter (2010, p. 47) precisó: "es el grado en el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos". Estas son las actividades que formar conocimientos es innovar como también adaptar adquirir y desarrollar los existentes es parte de la innovación, también es sumar capacidades en la productividad y tecnologías en la organización sean estas en el equipo o en la dotación de los recursos humanos.

Brunet (1999) manifestó:

El grado de estimulación que se tenga sobre los trabajadores y que estas acciones los alienten a ser agresivos y a correr riesgos, estas siete características se lo pueden figurar en una línea horizontal que se desplace de derecha a izquierda la intensidad baja estar en el lado izquierdo y el alto en la derecha o también llamada intensidad alta. A partir de ello al evaluar la organización a partir de esta tabla se obtiene un completo perfil de la organización mostrando así la imagen de la organización formada por estas características marcando en cómo se hacen las cosas y como ha de obrarse (p. 121)

Desarrollo de habilidades

Sánchez (2010) sobre el desarrollo de habilidad precisó: Lo que genera dinámica dentro de una organización es el posicionamiento del servido con el desarrollo de habilidades con la finalidad de que las 35 esencias del modelo además de los valores preestablecidos puedan concretarse en dicha organización (p. 184)

Si esto lo llevamos a la administración esta habilidad repercute en forma directa en el rendimiento y satisfacción de sus integrantes lo que permite la adaptación en un determinado trabajo ya que los gerentes solo desean hacer un ajuste compatible, para lograrlo lo primero que se tiene que hacer es realizar un proceso de selección real para mejorar la compatibilidad, segundo la toma de decisiones de promoción y transferencia a los miembros antiguos de la

organización deben reflejar las habilidades de los aspirantes. Tercero se logra un equilibrio por el mejoramiento del trabajo acoplándolo con el mejoramiento de las habilidades del interesado. Y por último una alternativa de solución es brindar entrenamiento a los miembros de la organización, tanto a los ocupantes de un puesto como así también a los aspirantes a un puesto, y poder mantener sus habilidades o adquieran nuevas habilidades, manteniéndose a la par con el cambio.

Creatividad Sánchez (2010) sobre la creatividad, implicó:

Los grupos sociales no pueden ser estáticos este tiene que evolucionar tienen que cambiar estos está obligada a mutar, estos grupos están sujetos al cambio. Si no hay cambio lógicamente estará sujeto a comportamientos tradicionales, sin embargo, es bueno hacer recreaciones a partir del aporte de sus integrantes, de tal manera que lo tradicional sea modificado desarmado y armado por la creatividad del hombre, pero claro, lógicamente guardando su esencia simbólica que durará como tal. (p. 192).

Sánchez (2010), sostuvo:

Los valores que integran la cultura de la organización, así como también las creencias son responsables cuando se ejerce la toma de decisiones en el seno de la organización, por lo que si la cultura de ha tomado en forma 36 aleatoria y sin acción de la dirección traerá como consecuencia muy poca efectividad y como consigo un altísimo riesgo para la institución (p. 108)

Hacer uso de la cultura organizacional como partida referencial para redefinirla, reestructurarla y analizarla es compromiso de todos sus miembros sobre manera haciendo uso de su creatividad asumiendo nuevas concepciones de la organización como fuente de aprendizaje. Si esta organización se convierte en una fuente de aprendizaje sin cambiar su esencia o cambia en lo principal.

Oportunidad Gutek et al. (1996) manifestó:

En las organizaciones existe desigualdad de género cuando en la selección como proceso, evaluación, retribución o promoción basadas en características personales de los miembros de la organización tales como color raza sexo como calificaciones de aprendizaje o la experiencia laboral (p. 88)

Dimensión 2: Atención a los detalles

Robbins y Coulter (2010, p. 47) definió: que es el grado de presentación y atención de los miembros de la organización muestren efectividad amabilidad precisión en la satisfacción del cliente. La atención es lo que articula con el aprendizaje y la memoria de ahí la importancia prestar atención en las actividades del entorno.

Calidez Robbins y Coulter (2010, p. 48) precisó: “El compromiso que tenemos de crear experiencias gratas con todas las personas con las cuales nos relacionamos”. La calidez es don natural de cada persona ello determina una cuantiosa ventaja en su capacidad de dejar huella, de impacto de influencia y logros de 37 resultados en su entorno eso nos ayuda a reconocer que esta calidez como hecho innato es como si fuera diseñado con una virtud y patrón de la providencia, en las relaciones y contactos, con capacidades propias y superiores de alto impacto he aquí un secreto para ascender en desempeño personal y profesional.

Dominio administrativo Koontz y Wehrich (2014, p. 120) manifestó que: Para la reducción de costos y gastos es necesario insertar métodos y procedimientos en la organización siendo estos más eficientes para satisfacer las necesidades de los clientes, ejerciendo las buenas relaciones con los proveedores maximizando los cánones de atención.

Toma de decisiones Koontz y Wehrich (2014) manifestó que: La función de dirección se relaciona directamente con la manera de alcanzar los objetivos a

través de las personas que conforman la organización empresarial. La dirección es la función de la gestión empresarial que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores en todos los niveles de la organización y de sus respectivos subordinados (p. 133) La función de dirección implica conducir los esfuerzos de las personas para ejecutar los planes y lograr los objetivos de un organismo social. La dirección es la parte más práctica y real, ya que trata directamente con las personas, y éstas son quienes finalmente influyen en el éxito o fracaso de la organización. Autoridad, motivación, comunicación, coordinación y toma de decisiones, son elementos claves de la dirección.

Chiavenato (2011) definió:

La dirección es la tercera función administrativa y viene mucho después de la planeación y la organización. Una vez que se haya definido la planificación la organización permite la realización las actividades, lo que 38 permite a la dirección dinamismo en las funciones de los integrantes de la organización (p. 130).

Tiene como función la dirección las actividades administrativas como actos de interrelación entre todo los que cumplen la función de administrar en los diferentes niveles de la organización y los subordinados de la misma, a fin de que la planeación sea eficaz, también es conveniente que la comunicación debe ser eficaz que guie a y oriente a los miembros a realizar habilidades de liderazgo motivacional para dinamizarlas y complementarlas.

Dimensión 3: Orientación hacia los resultados

Robbins y Coulter (2010) definió:

“acción en el cual los gerentes de la organización dirigen su atención en los efectos y resultados dejando de lado la técnica y proceso en los cuales se han logrado obtenerse los resultados”. Es la capacidad para trabajar con los mejores estándares de excelencia. Se relaciona con la motivación que lleva a establecer

esfuerzo e interés en alcanzar metas u objetivos marcados. Incluye el establecimiento de metas propias y la consecución de las mismas. Asimismo, tiene que ver con la capacidad para adaptarse a los cambios de condiciones, aceptándolos sin problemas y manteniendo o incrementando los resultados obtenidos y encontrando nuevas oportunidades. (p. 54)

Nivel de iniciativa Tomando en consideración, se infiere que la Cultura Organizacional es una de las mayores fortalezas de la organización si ésta se ha desarrollado adecuadamente la iniciativa, caso contrario, constituye una de las principales debilidades; es por ello que de presentarse la cultura como una debilidad (Brunet, 1999, p. 23)

Disposición a cambios El cambio de la cultura implica una modificación de un estado, una condición o situación. Es una transformación característica, una alteración de dimensiones o aspectos más o menos significativos. El panorama actual de las organizaciones se presenta lleno de cambios radicales y con un ritmo sin precedente en la historia de la humanidad (Brunet, 1999, p. 41)

Brunet (1999) precisó:

Existe el desarrollo de ciertas conductas y otras inhibidas por la influencia de la cultura organizacional una de forma abierta de cultura laboral humana apoya y motiva la conducta madura, así como a su participación a los miembros de la organización, con su compromiso y sus responsabilidades se encamina a las organizaciones, hacia el éxito hacia la excelencia (p. 45)

La cultura organizacional está determinada por la percepción que tengan los empleados de los elementos culturales, esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional.

Dimensión 4: Orientación hacia las personas

Robbins y Coulter (2010, p. 48) manifestó: “es la etapa donde se toman en consideración las decisiones de la administración para ejercerlas sobre los miembros que están dentro de la organización” El primer paso es la orientación a las personas para poder emplearlas de la forma más adecuada en las diferentes acciones de la empresa, no es la imposición de sus labores en la organización y así querer competitividad, sino que se debe ofrecer a sus empleados. Cultura Organizacional.

Chiavenato (2011) precisó:

Los efectos que opera y administra la empresa tienen efectos dirigidos sobre la conservación o cambio de su cultura, la empresa contrata a sus miembros y estos se adaptan su cultura, manteniendo esta su cultura y así también mediante esta cultura despedirán a sus miembros que se desviasen de sus actividades o conductas aceptadas. Los métodos empleados en la cultura son más difíciles, no solo es contratar o despedir es reforzar esta cultura, que los directivos controlen y evalúen, que reaccionen los directivos en cualquier crisis existente, enseñar y capacitar, ascenso y mucho más. (p. 40)

Dimensión 5: Orientación hacia el equipo

Etapa por las cuales las acciones de labores están formadas por equipos, equipo que está formado por su cultura y gira alrededor de este concepto, en el fondo se trata de definir la identidad y el compromiso de trabajo en equipo (Robbins y Coulter, 2000, p. 94).

Participación También Rebollo y Martí (2002) señaló que: La participación es un derecho, no es una finalidad para conseguir algo, entonces no es un cumplimiento meramente formal, que no solo les da con fines de reunión, sino todo lo contrario este será para conformarse en grupos y conseguir un objetivo, así como su seguimiento y su evaluación (p. 34)

Decisiones consensuadas Adoptar una decisión por asentimiento o consentimiento, especialmente el de todas las personas que pertenecen a una corporación (Robbins y Coulter, 2000, p. 99).

Dimensión 6: Agresividad

Tendencia a atacar o a actuar de modo agresivo descarga su resentimiento y su agresividad sobre las personas más próximas dentro de la organización (Robbins y Coulter, 2000, p. 94).

Desagrado Término que se refiere a una sensación o percepción de rechazo, repugnancia, molestia e incomodidad, puede ser una reacción o de un sentimiento frente a alguien o algo que es considerado como algo desagradable, causar descontento o fastidio. Falta de algún trato, expresión o del semblante o de la repulsión que causa a alguien o algo.

Decepción Sánchez (2010, p. 45) definió: es una posición mental de insatisfacciones emergente al no cumplirse las expectativas cuando no se cumplen las expectativas sobre un deseo o una persona. Se forma en unir dos emociones primarias “La decepción es un sentimiento de insatisfacción que surge cuando no se cumplen las expectativas sobre un deseo o una persona. Se forma en unir dos emociones primarias, la sorpresa y la pena”. La decepción, si perdura, es un desencadenante para la frustración y más adelante, la depresión.¹ Similar al arrepentimiento, se diferencia en que el sentimiento de arrepentimiento se enfoca básicamente en fallas en elecciones personales mientras que el de decepción se enfoca más en la insatisfacción proveniente del aspecto externo. Es una fuente de estrés psicológico. Cordura La cordura es una característica humana perteneciente a aquellas personas que actúan en forma racional, lógica, con buen juicio, prudentemente. Son coherentes en sus acciones y en la toma de decisiones. Es lo opuesto a la locura, a la enajenación mental o insania, que padecen aquellos cuyas decisiones, opiniones y acciones se muestran desatinadas, impensadas, arrebatadas y peligrosas. (Sánchez, 2010, p. 58).

Dimensión 7: Estabilidad

Grado en el cual las actividades de la organización ponen énfasis en mantener el statu quo (estado del momento actual). Adaptación a las condiciones laborales La adaptación o cambio de puesto de trabajo es el procedimiento que tiene como finalidad la determinación de la relación existente entre la demanda de trabajo y la capacidad individual de la persona, con el objeto de realizar los cambios necesarios en las condiciones de trabajo para garantizar y preservar la seguridad y salud del trabajador (Sánchez, 2010, p. 60)

Cumplimiento de objetivos Toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado (Sánchez, 2010, p. 62)

1.3. Justificación

Justificación teórica

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de la ética profesional y de la cultura organizacional, encontrar explicaciones a situaciones que constantemente se presentan en las universidades y en otras instituciones de educación superior cuando se trata de contratar y evaluar a los docentes y consecuentemente mantener la cultura organizacional que caracteriza a cada institución. Ello le permitirá al investigador contrastar diferentes conceptos de la ética profesional en una realidad concreta La Universidad Nacional del Callao. De ahí que la investigación contribuye al crecimiento de la Universidad Nacional del Callao en la determinación del nivel de calidad de los docentes. Esta investigación contribuirá como base de nuevas teorías respecto a la ética profesional y de cultura organizacional.

Justificación práctica

De acuerdo con los objetivos de estudio, su resultado permite demostrar que la ética profesional de los docentes son muy importantes para la cultura organizacional de la universidad ya que los docentes ponen en práctica los componentes de la ética obtenidos a lo largo de su formación y no solo lo practican sino también inculcan estos valores a sus alumnos.

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para determinar la relación de la ética profesional y la cultura organizacional. Con ello se pretende conocer el grado de relación del dominio de la ciencia, dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje, dominio de los valores morales humanistas y los resultados prácticos acumulados con la cultura organizacional de los docentes universitarios. Así, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio.

1.4. Problema

Problema general

¿Existe relación entre la Ética profesional y la Cultura organizacional en la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Existe relación entre el Dominio de la ciencia y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?

Problema específico 2

¿Existe relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?

Problema específico 3

¿Existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?

Problema específico 4

¿Existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?

1.5. Hipótesis**Hipótesis general**

Existe relación entre la Ética profesional y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe relación entre el Dominio de la ciencia y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar si existe relación entre la Ética profesional y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el Dominio de la ciencia y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Objetivo específico 3

Determinar si existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Objetivo específico 4

Determinar si existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Ética profesional

El sentido de la profesionalidad integra los conocimientos y habilidades profesionales necesarias para el buen desempeño de la función social, con la obtención de resultados prácticos satisfactorios, a los valores morales y humanistas que mueven la actitud y conducta que se asume en la labor y ante la sociedad. (Chacón. 2017. p. 5)

Variable 2: Cultura organizacional

Es la unión de normas, hábitos y valores que, de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos. (Robbins, 2010, p. 46)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable ética profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Dominio de la ciencia	Pedagogía Docencia Moral pedagógica	1,2,3,4	Nunca (1)	Inadecuada (4-9) Adecuada (10-15) Muy adecuada (16-20)
			Casi Nunca (2)	
			Algunas Veces (3)	
			Casi Siempre (4)	
			Siempre (5)	
Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje	Estrategias educativas Metodologías Ética en la enseñanza aprendizaje	5,6,7,8,9,	Nunca (1)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)
			Casi Nunca (2)	
			Algunas Veces (3)	
			Casi Siempre (4)	
			Siempre (5)	
Dominio de los valores morales humanistas	Conciencia moral Valores morales profesionales Trabajo pedagógico moral Exigencias morales humanas	10, 11,12,13,14	Nunca (1)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)
			Casi Nunca (2)	
			Algunas Veces (3)	
			Casi Siempre (4)	
			Siempre (5)	

Resultados prácticos acumulados	Necesidades, intereses, intenciones, motivaciones logradas. La significación social positiva o negativa que provoca	15,16,17,18,19, 20	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (6-14) Adecuada (15-23) Muy adecuada (24-30)
Variable: Ética profesional		Del 1 al 20	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (20-46) Adecuada (47-73) Muy adecuada (74-100)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Innovación y aceptación de riesgos	Desarrollo de habilidades Creatividad Oportunidad	1,2,3,4,5	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)
Atención a los detalles	Calidez Dominio administrativo Toma de decisiones	6,7,8,9,10	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)
Orientación hacia los resultados	Nivel de iniciativa Disposición a cambios Autoridad compartida	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)
Orientación hacia las personas	Asignación de funciones	16,17,18,19	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (4-9) Adecuada (10-15) Muy adecuada (16-20)

			(5)	
Orientación hacia el equipo	Participación Decisiones consensuadas	20,21,22	Nunca (1) Casi (2) Veces (3) Casi (4) Siempre (5)	Nunca (3-7) Adecuada (8-12) Muy adecuada (13-15) Siempre
Agresividad	Desagrado Decepción Cordura	23,24,25,26,,27	Nunca (1) Casi (2) Veces (3) Casi (4) Siempre (5)	Nunca (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25) Siempre
Estabilidad	Adaptación a las condiciones laborales Cumplimiento de objetivos	28,29,30	Nunca (1) Casi (2) Veces (3) Casi (4) Siempre (5)	Nunca (3-7) Adecuada (8-12) Muy adecuada (13-15) Siempre
Variable: Cultura organizacional		Del 1 al 30	Nunca (1) Casi (2) Veces (3) Casi (4) Siempre (5)	Nunca (30-70) Adecuada (71-110) Muy adecuada (111-150) Siempre

Fuente: Adaptación de Robbins y Coulter (2010)

2.3. Metodología

La presente investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo, de tipo básica, y por la finalidad es clasificada como descriptiva correlacional, porque observará la relación existente entre las variables de la aplicación de un modelo basado en las tecnologías de la información y la comunicación y la percepción de inseguridad ciudadana, sin indicar las relaciones causales entre ellas. Se utilizará el método científico, el cual se define como el modo, la forma, la vía o el camino adecuado para alcanzar los objetivos que se han definido previamente (Carrasco, 2013, p. 269).

2.4. Tipos de estudio

Sánchez y Reyes (2006), definen la investigación básica como “también llamada pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p. 36).

Soto (2015), nos dice sobre la investigación de alcance correlacional “Su propósito es encontrar la relación o el grado de asociación de dos o más variables. Las variables medidas deben corresponder al mismo sujeto o misma unidad de análisis” (p. 54).

La presente investigación es de tipo básica de alcance correlacional. De acuerdo con la naturaleza del problema de investigación, se aplicó el método deductivo.

2.5. Diseño

Soto (2015), sobre el diseño no experimental manifiesta:

Se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, o se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos; es decir, tal y como se dan en su contexto natural. (p. 67).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan sobre el corte transversal:

Los diseños de investigación traseccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 151).

La presente investigación es de diseño no experimental de corte transversal.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Kerlinger y Lee (2002), define:

El grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación. Este grupo también se conoce como población objetivo o universo (p. 135).

Para la presente investigación la población son los estudiantes de la facultad de contabilidad de la Universidad Nacional del Callao del IX y X ciclo, que son un total de 110 estudiantes.

Muestra

Es una parte de la población o universo, la cual debe tener las mismas características del universo en su totalidad ya que es representativa de este y se utiliza cuando no es conveniente considerar a todos los elementos que lo componen. En esta investigación la muestra es censal ya que la muestra está compuesta por todos los elementos de la población.

Muestreo

En éste caso no se realizará un estudio para la muestra ya que a todas las personas tomadas en cuenta dentro del Universo se les realizará la encuesta.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como técnica la Encuesta y como instrumento el Cuestionario.

Encuesta

Este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitud eso sugerencias.

Según Torres, Paz y Salazar (2006):

La encuesta constituye el término medio entre la observación y la experimentación. En ella se pueden registrar situaciones que pueden ser observadas y en ausencia de poder recrear un experimento se cuestiona a la persona participante sobre ello. Por ello, se dice que la encuesta es un método descriptivo con el que se pueden detectar ideas, necesidades, preferencias, hábitos de uso, etc. (p. 4)

Cuestionario

Es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el consultado llena por sí mismo. Torres, Paz y Salazar (2006) “El cuestionario es un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una investigación y que son contestadas por los encuestados. Se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos” (p.8).

2.8. Método de análisis de datos

Según el diseño de esta investigación se utilizó la Prueba de correlación de Spearman para encontrar el grado de relación de las variables a través de un software llamado SPSS versión 19.0.

2.9. Aspectos éticos

La investigación cuenta con la autorización de las autoridades de la Universidad Nacional del Callao para realizar la investigación y aplicación de los instrumentos. El estudio es original y no hay plagio.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Resultados de los niveles alcanzados en la variable ética profesional y sus dimensiones

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre la ética profesional de los profesores

Ética profesional	Frecuencia	Porcentaje %
Inadecuada	0	0%
Adecuada	60	54,5%
Muy adecuada	50	45,5%
Total	110	100,0

Fuente: Base de datos.

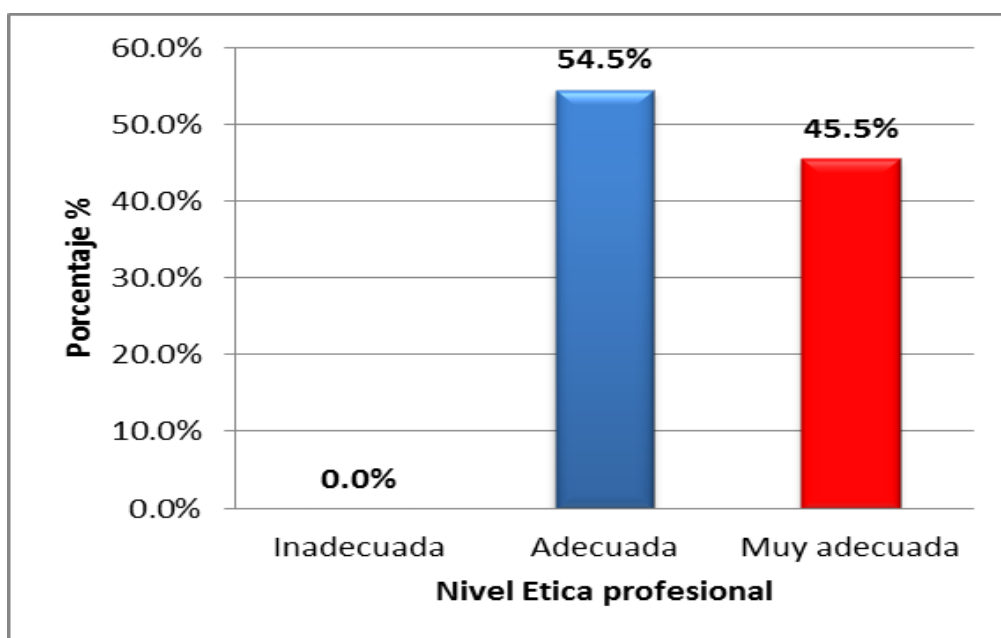


Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre la ética profesional de los profesores

El 54.5% de la muestra percibe que la ética profesional de los docentes es adecuada y el 45.5% percibe que la ética profesional de los docentes es muy adecuada.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre el nivel de ética profesional de los profesores por dimensiones

Nivel de Ética profesional	Dominio de la ciencia		Dominio de los métodos de E-A		Dominio de los valores morales humanista		Resultados Prácticos acumulados	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Inadecuada	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Adecuada	60	54.5%	63	57.3%	76	69.1%	108	98.2%
Muy adecuada	50	45.5%	47	42.7%	34	30.9%	2	1.8%
Total	110	100.0%	110	100.0%	110	100.0%	110	100.0%

Fuente: Base de datos.

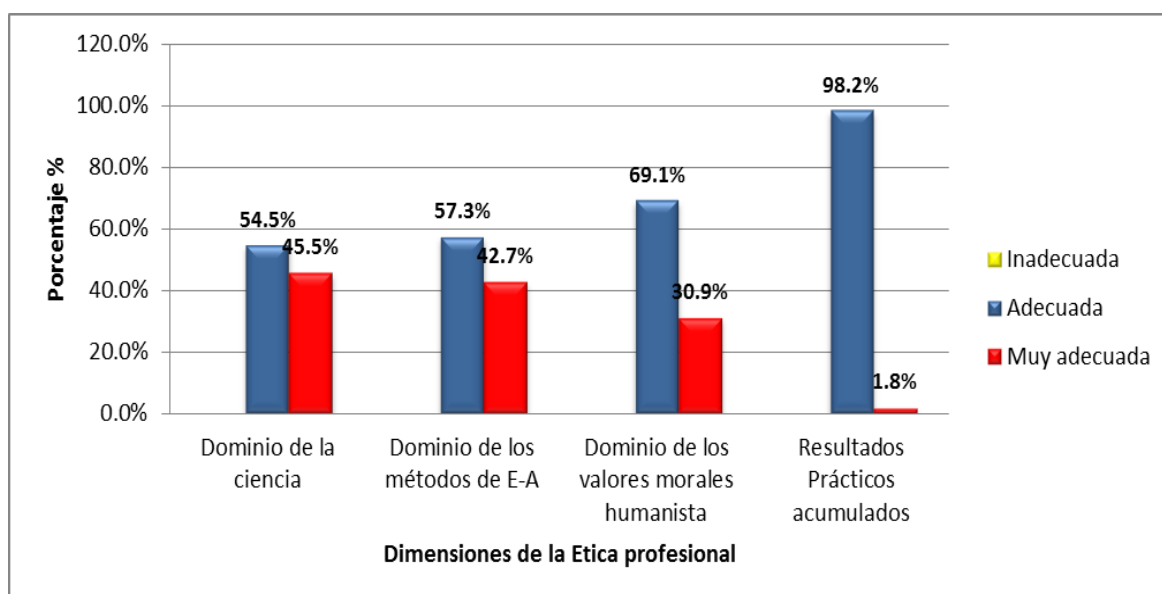


Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre el nivel de ética profesional de los profesores por dimensiones

El 54.5% de los estudiantes percibe que los docentes tienen un adecuado dominio de la ciencia y el 45.5% percibe que los docentes tienen muy adecuado dominio de la ciencia. El 57.3% percibe que los docentes tienen un adecuado dominio de los métodos de E-A mientras que el 42.7% tiene muy adecuado dominio de los métodos de E-A. El 69.1% percibe que el dominio de los valores morales humanistas de los docentes es adecuado y el 30.9% lo percibe muy adecuado. 98.2% de los encuestados percibe que los resultados prácticos acumulados de los docentes es adecuado mientras que el 1.8% lo percibe muy adecuado.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre la cultura organizacional de los profesores

Cultura organizacional		Frecuencia	Porcentaje %
Nivel	Inadecuada	0	0%
	Adecuada	90	81.8%
	Muy adecuada	20	18.2%
Total		110	100.0%

Fuente: Base de datos.



Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre la cultura organizacional de los profesores

El 81.8% de los encuestados percibe que el nivel de nivel cultural de los docentes es adecuado mientras que el 18.2% percibe que es muy adecuado.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre el nivel de cultura organizacional de los profesores por dimensiones

Nivel de Cultura organizacional	Innovación y aceptación de riesgos		Atención a los detalles		Orientación hacia los resultados		Orientación hacia las personas		Orientación hacia el equipo		Agresividad		Estabilidad	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Inadecuada	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Adecuada	69	62.7%	64	58.2%	107	97.3%	44	40.0%	110	100.0%	104	94.5%	64	58.2%
Muy adecuada	41	37.3%	46	41.8%	3	2.7%	66	60.0%	0	0%	6	5.5%	46	41.8%
Total	110	100.0%	110	100.0%	110	100.0%	110	100.0%	110	100.0%	110	100.0%	110	100.0%

Fuente: Base de datos.

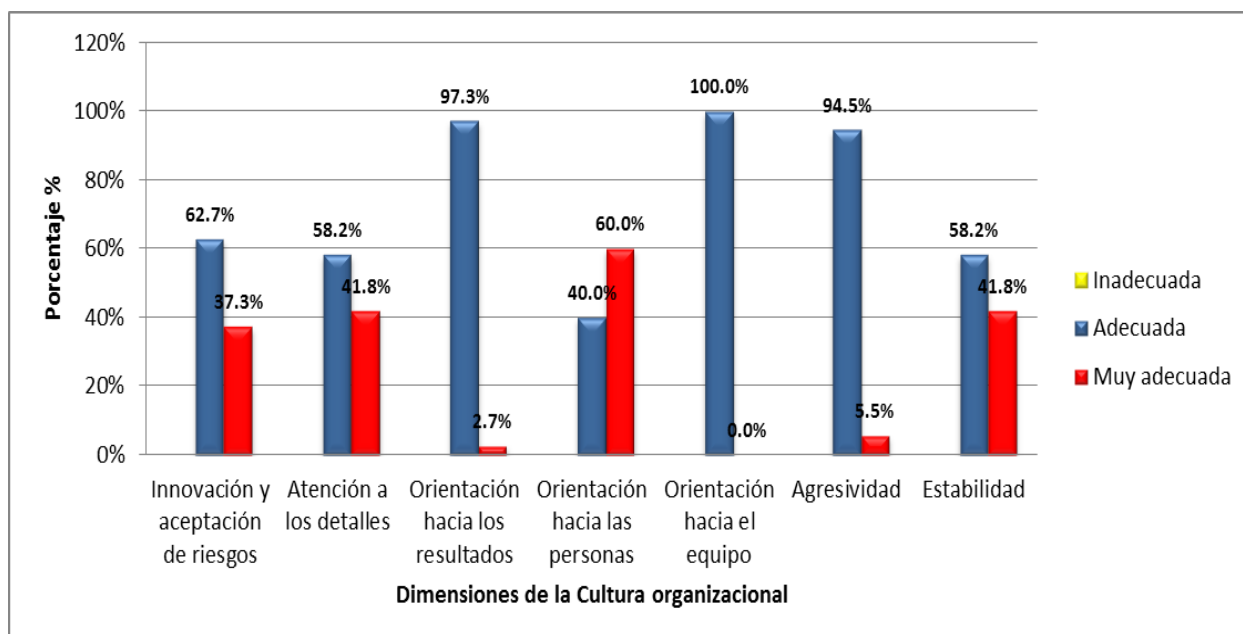


Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre el nivel de cultura organizacional de los profesores por dimensiones

Resultados de la relación de las variables enseñanza afectiva y proceso de aprendizaje

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de ética profesional y cultura organizacional

			Ética profesional			Total
			Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	
Cultura organizacional	Inadecuada	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%
	Adecuada	Recuento	0	53	37	90
		% del total	0%	48.2%	33.6%	81,8%
	Muy adecuada	Recuento	0	7	13	20
		% del total	0%	6.4%	11.8%	18,2%
Total	Recuento	0	60	50	110	
	% del total	0%	54.5%	45.5%	100,0%	

Fuente: Base de datos.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de la dimensión dominio de la ciencia y la cultura organizacional

			Dominio de la ciencia			Total
			Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	
Cultura organizacional	Inadecuada	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%
	Adecuada	Recuento	0	56	34	90
		% del total	0%	50.9%	30.9%	81.8%
	Muy adecuada	Recuento	0	4	16	20
		% del total	0%	3.6%	14.5%	18.2%
Total	Recuento	0	60	50	110	
	% del total	0%	54.5%	45.5%	100.0%	

Fuente: Base de datos.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de la dimensión dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la cultura organizacional

			Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje			
			Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total
Cultura organizacional	Inadecuada	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%
	Adecuada	Recuento	0	52	38	90
		% del total	0%	47.3%	34.5%	81.8%
	Muy adecuada	Recuento	0	11	9	20
		% del total	0%	10.0%	8.2%	18.2%
Total	Recuento	0	63	47	110	
	% del total	0%	57.3%	42.7%	100.0%	

Fuente: Base de datos.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de la dimensión dominio de los valores humanistas y la cultura organizacional

			Dominio de los valores humanistas			
			Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total
Cultura organizacional	Inadecuada	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%
	Adecuada	Recuento	0	65	25	90
		% del total	0%	59.1%	22.7%	81.8%
	Muy adecuada	Recuento	0	11	9	20
		% del total	0%	10.0%	8.2%	18.2%
Total	Recuento	0	76	34	110	
	% del total	0%	69.1%	30.9%	100.0%	

Fuente: Base de datos.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los estudiantes sobre relación del nivel de la dimensión resultados prácticos acumulados

		resultados prácticos acumulados				
			Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total
Cultura organizacional	Inadecuada	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%
	Adecuada	Recuento	0	88	2	90
		% del total	0%	80.0%	1.8%	81.8%
	Muy adecuada	Recuento	0	20	0	20
		% del total	0%	18.2%	0.0%	18.2%
Total	Recuento	0	108	2	110	
	% del total	0%	98.2%	1.8%	100.0%	

Fuente: Base de datos.

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación entre el dominio de la ciencia y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016

H₁: Existe relación entre el dominio de la ciencia y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables ética profesional y cultura organizacional

			Ética profesional	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Ética profesional	Coefficiente correlación	de 1,000	-,070
		Sig. (bilateral)	.	,466
		N	110	110
	Cultura organizacional	Coefficiente correlación	de -,070	1,000
		Sig. (bilateral)	,466	.
		N	110	110

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 13, se observa el valor $p = ,466$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p > \alpha$, con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, con un nivel de significación de 0.05 no existe relación significativa entre las variables ética profesional y cultura organizacional. Así mismo el coeficiente de correlación ($r = -0,070$) es prácticamente nulo y por tanto no existe relación significativa entre las variables ética profesional y cultura organizacional

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

H₁: Existe relación entre el dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 13

Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión dominio de la ciencia y la variable cultura organizacional

			Dominio de la ciencia	de	Cultura organizacional
	Dominio de la ciencia	Coeficiente correlación	de	1,000	,394**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		110	110
	Cultura organizacional	Coeficiente correlación	de	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		110	110

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

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 14, se observa el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de la ciencia y la variable cultura organizacional, siendo esta relación positiva y baja ($r = 0.394$).

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

H₁: Existe relación entre el dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la variable cultura organizacional

		Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje		Cultura organizacional	
Rho de Spearman	Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje	Coefficiente de correlación	de	1,000	-,404**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		110	110
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	de	-,404**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		110	110

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

En la Tabla 15, se observa el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la variable cultura organizacional, siendo esta relación inversa y baja ($r = -0.404$).

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre el dominio de los valores morales humanistas y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

H_1 : Existe relación entre el dominio de los valores morales humanistas y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 15

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión dominio de los valores morales humanistas y la variable cultura organizacional

			Dominio de los valores morales humanistas	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Dominio de los valores morales humanistas	Coefficiente correlación	de 1,000	,325**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	110	110
	Cultura organizacional	Coefficiente correlación	de ,325**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	110	110

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

En la Tabla 17, se observa el valor $p = 0.001$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de los valores morales humanistas y la variable cultura organizacional, siendo esta relación positiva y baja ($r = 0.325$).

Prueba de Hipótesis Específica 4

H_0 : No existe relación entre los resultados prácticos acumulados y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

H_1 : Existe relación entre los resultados prácticos acumulados y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión resultados prácticos acumulados y la variable cultura organizacional

			Resultados prácticos acumulados	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Resultados prácticos acumulados	Coefficiente de correlación	1,000	-,373**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	-,373**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

En la Tabla 18, se observa el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión resultados prácticos acumulados y la variable cultura organizacional, siendo esta relación inversa y baja ($r = -0.373$).

IV. Discusión

Para la hipótesis general que indica Existe relación entre la Ética profesional y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Procesado los datos se obtienen los siguientes el valor $p = ,466$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p > \alpha$, con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, con un nivel de significación de 0.05 no existe relación significativa entre las variables ética profesional y cultura organizacional. Así mismo el coeficiente de correlación ($r = -0,070$) es prácticamente nulo y por tanto no existe relación significativa entre las variables ética profesional y cultura organizacional. Resultados que son similares a los hallazgos hechos por Roca (2012), en su tesis titulada: Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. (Ayacucho),2009. El objetivo de su investigación era establecer relación de la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho, periodo 2009-II. El tipo fue correlacional. Tomo como muestra 100 docentes y 240 alumnos clasificados de forma sistemática. Su recolección de datos la hizo mediante encuesta En el análisis estadístico de los datos se empleó la prueba Chi Cuadrado y el Coeficiente de Correlación de Pearson, llegando a establecer una relación altamente significativa entre las dos variables, llegando a establecer la siguiente conclusión: 95% de nivel de confianza ($1 - \alpha$), existe relación significativa entre las dimensiones de la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Existe relación entre el Dominio de la ciencia y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Y arroja los siguientes resultados se observa el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de la ciencia y la variable cultura organizacional, siendo esta relación positiva y baja ($r = 0.394$). Resultados que son coincidentes con los encontrados por Salmón (2010), en su tesis titulada Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, realizada la institución educativa Virgen Milagrosa, en Quito Ecuador

(Ecuador), con una población de 50 docentes de los niveles de educación inicial, primaria, secundaria y área técnica y 10 directivos. Su objetivo era determinar de qué modo la cultura organizacional modelaba el hábito lector en el personal docente y directivos de la institución. Y llegó a la siguiente conclusión: la cultura organizacional en sus componentes misión, valores, creencias normas, estilos de liderazgo y símbolos se desarrollan altamente con el hábito lector ($r = .79$), y con la comprensión literal de los textos documentales y narrativos ($r = .77$), sin embargo, a nivel inferencial la correlación fue moderada ($r = .55$). Los resultados señalan que los hallazgos concluían una influencia clara de la cultura organizacional hacia la cultura lectora (hábito), pero también existían limitaciones a nivel de comprensión lectora, también, se establece que los componentes de la cultura organizacional trabajados de modo integral, generan la consolidación de una cultura implícita y propia del trabajo docente y administrativo como la lectora, en los miembros de la institución.

Existe relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Con los resultados el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la variable cultura organizacional, siendo esta relación inversa y baja ($r = -0.404$). Resultados similares a los encontrados por Taboada (2010), en su tesis titulada: Cultura organizacional y el desempeño docente de II:EE pertenecientes a Fe y Alegría, Universidad Federico Villarreal. El trabajo fue hecho en tres instituciones educativas del cono sur de Lima, teniendo 20 como muestra 55 docentes. Investigación de tipo descriptivo correlacional. En este trabajo se concluye que la planificación y ejecución de los procesos pedagógicos (enseñanza aprendizaje) se correlacionaban en forma moderada con los valores ($r = .58$ y $.55$ respectivamente), y con el factor evaluación y los valores si existió una alta correlación (80) mientras que a nivel de conducta ética y los tres componentes del desempeño docente: planificación, ejecución y evaluación, se encontró una correlación moderada ($r = 58, 59$ y 60 respectivamente). Esto muestra que el

sistema imperante y la cultura organizacional de estas instituciones permiten que los docentes adquieran valores y asuman compromisos de sus funciones en el aula, convirtiéndose la cultura organizacional una guía para los profesores.

Tanto para la hipótesis 3 y 4 que indican existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Y en los resultados se observa el valor $p = 0.001$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de los valores morales humanistas y la variable cultura organizacional, siendo esta relación positiva y baja ($r = 0.325$). Y existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Y sus resultados se observa el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión resultados prácticos acumulados y la variable cultura organizacional, siendo esta relación inversa y baja ($r = -0.373$). Resultados que concuerdan con los encontrados por Valcárcel (2009), en este estudio el autor hizo su estudio con las variables cultura organizacional y clima laboral en escuelas básicas de Santiago (Chile), realizó un trabajo de tipo correlacional y con una muestra de 100 docentes en seis escuelas básicas como muestra aplicado en 6 escuelas básicas, tomó aspectos de conformidad, recompensa, identidad y conflictos del clima laboral con relación a la cultura organizacional. Llegando a las siguientes conclusiones: La existencia de correlación moderada entre conformidad ($r = .55$) y cultura organizacional 18 positiva, implicando que existe un clima de conformidad latente, acentuado y permitido por la cultura organizacional; mientras que se presentaba una correlación alta entre cultura negativa y recompensa ($r = .70$) y conflictos ($r = .76$), llegando a establecer que frente a una inequidad de recompensa, la cultura organizacional identifica entre sus componentes transgresión de normas y valores, generándose conflictos al interior por ello. Sin embargo, existe una correlación baja entre cultura organizacional e identidad ($r = .34$), estableciendo ello que el proceso de identidad institucional se encuentra muy limitado, no teniendo los

elementos de la cultura organizacional la fortaleza y credibilidad para que la identidad se torne en sostenible y sostenida, inclusive el aspecto histórico carece de los fundamentos para ello.

V. Conclusiones

Primera. No existe relación entre el dominio de la ciencia y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. De acuerdo al análisis estadístico, se observa el valor $p = ,466$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p > \alpha$, con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 no existe relación significativa entre las variables ética profesional y cultura organizacional, ($r = -0,070$).

Segunda. Existe relación entre el dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. De acuerdo al análisis estadístico, se observa el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de la ciencia y la variable cultura organizacional, siendo esta relación positiva y baja ($r = 0.394$).

Tercera. Existe relación entre el dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. De acuerdo al análisis estadístico, se observa el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la variable cultura organizacional, siendo esta relación inversa y baja ($r = -0.404$).

Cuarta. Existe relación entre el dominio de los valores morales humanistas y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. De acuerdo al análisis estadístico, se observa el valor $p = 0.001$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión

dominio de los valores morales humanistas y la variable cultura organizacional, siendo esta relación positiva y baja ($r = 0.325$).

Quinta. Existe relación entre los resultados prácticos acumulados y la cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. De acuerdo al análisis estadístico, se observa el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión resultados prácticos acumulados y la variable cultura organizacional, siendo esta relación inversa y baja ($r = -0.373$).

VI. Recomendaciones

- Primera.** De acuerdo a los resultados obtenidos de ética profesional y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC a practicar los valores, principios y tradiciones, para alcanzar los resultados requeridos y concretar el cambio de manera efectiva desde el agente individual del cambio en el interior del equipo de los colaboradores. A la vez los procesos de cambio implican modificar centros de poder, intereses personales y grupales, arriesgar, vencer temores y resistencias.
- Segunda.** También se recomienda a los colaboradores a participar en el fortalecimiento de manera activa de la cultura organizacional y en el cumplimiento de roles a fin de contribuir al desarrollo las habilidades y capacidades para organizarse, desempeñarse de manera competitiva.
- Tercera.** Es recomendable que los directivos deben proporcionar información acerca de la administración del cambio que se planea y deben comunicarse frecuente para pasar a formar parte del comportamiento habitual del empleado. El simple hecho de conocer un nuevo procedimiento no basta para garantizar su uso.
- Cuarta.** Para profundizar en la importancia que tiene la cultura organizacional y las metas alcanzadas, es relevante realizar una mirada cualitativa y facilite nuevos análisis basados en diferentes formas de abordaje a la problemática.

VII. Referencias bibliográficas

- Bateman, T. & Crant, M. (2014). *Administración del cambio*. México: Mac Graw.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Contreras, L. (2010). *Cultura Organizacional en el Área Administrativa de una Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas*, en México. (Tesis de maestría).
- Davis, K. (2008). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Delgado, J. (2009). *Cultura de la organización y centro Educativo*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España.
- De Faría, F. (2000). *Desarrollo Organizacional, Enfoque integrado*. México: Limusa
- Fernández, C. (1999). *La comunicación en las organizaciones*. México. Trillas.
- Ferreiro, P. & Alcazar, M. (2008). *Gobierno de personas en la empresa*. Piura: Ariel, Barcelona.
- Godoy, Y. (2012). *La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica*". (Tesis de maestría).
- González, F. & Bellino, P. (2008). *La educación moral. En: Comunicación, personalidad y desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González, F. (1992). *Educación en valores y diseño curricular*. Madrid: Pearson Educación. S.A.
- Guizar, R. (2000). *Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones*, vol. I. Colombia: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao*. (Tesis de maestría).
- Pachao, Y. (2006). *Cultura organizacional de la Institución Educativa N° 40178 Paucarpata-Arequipa – Perú*".

- Prat, M. y Soler, S. (2003). *Actitudes, valores y normas en la Educación Física y el deporte: reflexiones y propuestas didácticas*. Barcelona: INDE Publicaciones.
- Perrow, Ch. (1990). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Raraz, A. (2009). *La cultura y el clima organizacional en los procesos de motivación y eficacia de la dirección regional de educación Pasco*. (Tesis de maestría).
- Robbins, P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho*. (Tesis de maestría).
- Sánchez, J. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Biblioteca IESE de Gestión de Empresas. España: IESE Universidad de Navarra.
- Sánchez, C. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos. Schein, E (2008). *La Cultura Empresarial y Liderazgo*. Barcelona-España: Plaza &
- Salmón, O. (2010). *Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, en la institución educativa Virgen Milagrosa administrada por religiosos, en Quito Ecuador*. (Tesis de maestría).
- Salvatierra, J. (2012). *Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en instituciones 10 educativas del nivel de educación secundaria en el Distrito Federal. Ello se efectuó para la Secretaría de Educación Pública de México*. (Tesis de maestría).
- Taboada, M. (2010). *Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría, Universidad Federico Villarreal*. (Tesis de maestría).
- Vergara, I. (2010). *Comunicación Organizacional*. La Habana: Varela.
- Valcárcel, D. (2009). *Cultura organizacional y clima laboral en escuelas básica de Santiago de Chile*. (Tesis de maestría).
- Villalba, O. (2001) *“Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo”*.

Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES							
			Variable 1: Ética profesional							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango			
<p>Problema General ¿Existe relación entre la Ética profesional y la Cultura organizacional en la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?</p> <p>Problemas Específicos ¿Existe relación entre el Dominio de la ciencia y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?</p> <p>¿Existe relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?</p> <p>¿Existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?</p> <p>¿Existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?</p>	<p>Objetivo General Determinar si existe relación entre la Ética profesional y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el Dominio de la ciencia y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.</p> <p>Determinar la relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.</p> <p>Determinar si existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.</p> <p>Determinar si existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la Ética profesional y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.</p> <p>Hipótesis Específicos Existe relación entre el Dominio de la ciencia y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Existe relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.</p> <p>Existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.</p> <p>Existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC 2016</p>	Dominio de la ciencia	Pedagogía Docencia Moral pedagógica	1,2,3,4	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (4-9) Adecuada (10-15) Muy adecuada (16-20)			
			Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje	Estrategias educativas Metodologías Ética en la enseñanza aprendizaje	5,6,7,8,9,	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)			
			Dominio de los valores morales humanistas	Conciencia moral Valores morales profesionales Trabajo pedagógico moral Exigencias morales humanas	10, 11,12, 13,14	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)			
			Resultados prácticos acumulados	Necesidades, intereses, intenciones, motivaciones logradas. La significación social positiva o negativa que provoca	15,16,17, 18,19, 20	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (6-14) Adecuada (15-23) Muy adecuada (24-30)			
			Variable: Ética profesional			Del 1 al 20	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (20-46) Adecuada (47-73) Muy adecuada (74-100)		
						Variable 2				
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
			Innovación y aceptación de riesgos	Desarrollo de habilidades Creatividad Oportunidad	1,2,3,4,5	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)			

			Atención a los detalles	Calidez Dominio administrativo Toma de decisiones	6,7,8,9,10	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)
			Orientación hacia los resultados	Nivel de iniciativa Disposición a cambios Autoridad compartida	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)
			Orientación hacia las personas	Asignación de funciones	16,17,18,19	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (4-9) Adecuada (10-15) Muy adecuada (16-20)
			Orientación hacia el equipo	Participación Decisiones consensuadas	20,21,22	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (3-7) Adecuada (8-12) Muy adecuada (13-15)
			Agresividad	Desagrado Decepción Cordura	23,24,25,26,,27	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (5-11) Adecuada (12-18) Muy adecuada (19-25)
			Estabilidad	Adaptación a las condiciones laborales Cumplimiento de objetivos	28,29,30	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (3-7) Adecuada (8-12) Muy adecuada (13-15)
			Variable: Cultura organizacional		Del 1 al 30	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (30-70) Adecuada (71-110) Muy adecuada (111-150)

Anexo 3

VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE ETICA PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ETICA PROFESIONAL							
	Dominio de la ciencia							
1	Demuestra dominio pedagógico.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimientos para ejercer la docencia.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conducta moral durante sus clases.	✓		✓		✓		
4	Demuestra dominio de los contenidos que enseña.	✓		✓		✓		
	Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje							
5	Demuestra dominio en sus métodos de enseñanza.	✓		✓		✓		
6	Demuestra dominio de estrategias educativas.	✓		✓		✓		
7	Tiene conocimientos de los métodos de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Demuestra una conducta ética durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Manifiesta solvencia en cuanto a los métodos que usa.	✓		✓		✓		
	Dominio de los valores morales humanistas							
10	Demuestra conciencia moral en cada uno de sus actos	✓		✓		✓		
11	Su comportamiento demuestra la práctica de los valores morales	✓		✓		✓		
12	Durante su desenvolvimiento profesional manifiesta una praxis moral	✓		✓		✓		
13	Demuestra conocimiento de los valores morales profesionales	✓		✓		✓		
14	Difunde constantemente la práctica de los valores morales humanistas	✓		✓		✓		
	Resultados prácticos acumulados							
15	Se encuentra capacitado para asumir las exigencias morales humanas	✓		✓		✓		
16	Demuestra interés por el logro en la satisfacción de las necesidades e interés de sus participantes	✓		✓		✓		
17	Está pendiente de las intenciones y motivaciones a lograr con sus participantes	✓		✓		✓		
18	Demuestra interés por la significación positiva a lograr con sus participantes	✓		✓		✓		
19	Demuestra interés por la significación negativa a lograr con sus participantes	✓		✓		✓		
20	Demuestra interés por los resultados prácticos a alcanzar con sus participantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

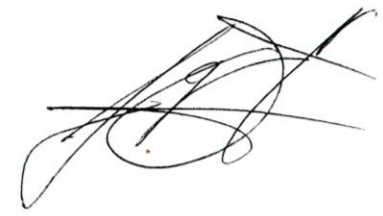
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Guyade Chao Felys DNI: 346.955.2 03 de 04 del 2017

Especialidad del evaluador: Docente jefe de log

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems CULTURA ORGANIZACIONAL	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Innovación y aceptación de riesgos							
1	Los objetivos y responsabilidades que asume cada trabajador son claros, por tanto sabe lo que se espera de él.	✓		✓		✓		
2	En la institución, se percibe que el director promueve el desarrollo de tus habilidades.	✓		✓		✓		
3	En la institución, se tolera errores creativos en tu trabajo como docente	✓		✓		✓		
4	Se ejerce presión para el cumplimiento de metas y objetivos	✓		✓		✓		
5	En trabajo te brinda oportunidades suficientes como colaborador de la institución.	✓		✓		✓		
	Atención a los detalles							
6	Existe calidez en la comunicación entre el director y los colaboradores de la institución.	✓		✓		✓		
7	Demuestras competencia y dominio administrativo.	✓		✓		✓		
8	En la institución, se aprecia que los directivos tienen conocimientos de sus funciones.	✓		✓		✓		
9	En la institución, se toma decisiones informadas y oportunas.	✓		✓		✓		
10	Los colaboradores toman decisiones minimizando riesgos en algunas circunstancias.	✓		✓		✓		
	Orientación hacia los resultados							
11	Se permite a los colaboradores un alto nivel de iniciativa en el trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
12	En todas las actividades planificadas se explica sus acciones y procedimientos.	✓		✓		✓		
13	Usted como colaborador está dispuesto a realizar cambios para el bienestar educativo.	✓		✓		✓		
14	Siempre se va democratizar la autoridad con los colaboradores de la institución	✓		✓		✓		
15	Usted siente que se le permite trabajar con autonomía.	✓		✓		✓		
	Orientación hacia las personas							
16	Usted cree que los directivos toman decisiones unilaterales.	✓		✓		✓		
17	En su institución, se respeta los deberes y derechos de cada colaborador.	✓		✓		✓		
18	En su institución donde labora se promueve las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Es importante delegar funciones a los colaboradores por algunos casos.	✓		✓		✓		
	Orientación hacia el equipo							
20	La institución, promueve la defensa de los derechos de los colaboradores.	✓		✓		✓		

21	Cada colaborador tiene cierta participación en las actividades de la institución.	✓		✓		✓	
22	Existe un liderazgo consensuado en Unidad de Gestión Educativa Local.	✓		✓		✓	
Agresividad							
23	En ciertas situaciones se acepta peticiones sin agresividad ni desagrado	✓		✓		✓	
24	Usted percibe un clima de hostigamiento con agresividad y desagrado cuando los colaboradores no cumplen.	✓		✓		✓	
25	Te sientes decepcionado cuando no logras lo planificado.	✓		✓		✓	
26	En la institución, se practica la empatía y la asertividad	✓		✓		✓	
27	Eres capaz de controlar tus emociones ante un hecho sea positivo o negativo que se te presenta.	✓		✓		✓	
Estabilidad							
28	Usted se adapta a las condiciones que ofrece la institución según el cargo que asume.	✓		✓		✓	
29	En la institución se mantiene un trato igualitario y respetuoso, independientemente del cargo que asumes.	✓		✓		✓	
30	En la institución, observas que se hace diferencias en la exigencia laboral de contratados y nombrados.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

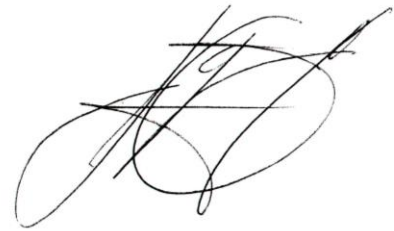
Apellidos y nombres del juez evaluador: Cruzado Cruz Feliza DNI: 31769551 de del 20.....

Especialidad del evaluador: Docente metodólogo

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

08 de 03 2017



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE ETICA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ETICA PROFESIONAL							
	Dominio de la ciencia							
1	Demuestra dominio pedagógico.							
2	Tiene conocimientos para ejercer la docencia.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conducta moral durante sus clases.	✓		✓		✓		
4	Demuestra dominio de los contenidos que enseña.	✓		✓		✓		
	Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje							
5	Demuestra dominio en sus métodos de enseñanza.							
6	Demuestra dominio de estrategias educativas.	✓		✓		✓		
7	Tiene conocimientos de los métodos de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Demuestra una conducta ética durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Manifiesta solvencia en cuanto a los métodos que usa.	✓		✓		✓		
	Dominio de los valores morales humanistas							
10	Demuestra conciencia moral en cada uno de sus actos							
11	Su comportamiento demuestra la práctica de los valores morales	✓		✓		✓		
12	Durante su desenvolvimiento profesional manifiesta una praxis moral	✓		✓		✓		
13	Demuestra conocimiento de los valores morales profesionales	✓		✓		✓		
14	Difunde constantemente la práctica de los valores morales humanistas	✓		✓		✓		
	Resultados prácticos acumulados							
15	Se encuentra capacitado para asumir las exigencias morales humanas	✓		✓		✓		
16	Demuestra interés por el logro en la satisfacción de las necesidades e interés de sus participantes	✓		✓		✓		
17	Está pendiente de las intenciones y motivaciones a lograr con sus participantes	✓		✓		✓		
18	Demuestra interés por la significación positiva a lograr con sus participantes	✓		✓		✓		
19	Demuestra interés por la significación negativa a lograr con sus participantes	✓		✓		✓		
20	Demuestra interés por los resultados prácticos a alcanzar con sus participantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: José Ricardo Meigaon Angel DNI: 19873335 de 08 del 2017

Especialidad del evaluador: NO BILINGÜE - ESPAÑOL

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CULTURA ORGANIZACIONAL							
	Innovación y aceptación de riesgos							
1	Los objetivos y responsabilidades que asume cada trabajador son claros, por tanto sabe lo que se espera de él.	✓		✓		✓		
2	En la institución, se percibe que el director promueve el desarrollo de tus habilidades.	✓		✓		✓		
3	En la institución, se tolera errores creativos en tu trabajo como docente	✓		✓		✓		
4	Se ejerce presión para el cumplimiento de metas y objetivos	✓		✓		✓		
5	En trabajo te brinda oportunidades suficientes como colaborador de la institución.	✓		✓		✓		
	Atención a los detalles							
6	Existe calidez en la comunicación entre el director y los colaboradores de la institución.	✓		✓		✓		
7	Demuestras competencia y dominio administrativo.	✓		✓		✓		
8	En la institución, se aprecia que los directivos tienen conocimientos de sus funciones.	✓		✓		✓		
9	En la institución, se toma decisiones informadas y oportunas.	✓		✓		✓		
10	Los colaboradores toman decisiones minimizando riesgos en algunas circunstancias.	✓		✓		✓		
	Orientación hacia los resultados							
11	Se permite a los colaboradores un alto nivel de iniciativa en el trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
12	En todas las actividades planificadas se explica sus acciones y procedimientos.	✓		✓		✓		
13	Usted como colaborador está dispuesto a realizar cambios para el bienestar educativo.	✓		✓		✓		
14	Siempre se va democratizar la autoridad con los colaboradores de la institución	✓		✓		✓		
15	Usted siente que se le permite trabajar con autonomía.	✓		✓		✓		
	Orientación hacia las personas							
16	Usted cree que los directivos toman decisiones unilaterales.	✓		✓		✓		
17	En su institución, se respeta los deberes y derechos de cada colaborador.	✓		✓		✓		
18	En su institución donde labora se promueve las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Es importante delegar funciones a los colaboradores por algunos casos.	✓		✓		✓		
	Orientación hacia el equipo							
20	La institución, promueve la defensa de los derechos de los colaboradores.	✓		✓		✓		

21	Cada colaborador tiene cierta participación en las actividades de la institución.	✓		✓		✓	
22	Existe un liderazgo consensuado en Unidad de Gestión Educativa Local.	✓		✓		✓	
Agresividad							
23	En ciertas situaciones se acepta peticiones sin agresividad ni desagrado	✓		✓		✓	
24	Usted percibe un clima de hostigamiento con agresividad y desagrado cuando los colaboradores no cumplen.	✓		✓		✓	
25	Te sientes decepcionado cuando no logras lo planificado.	✓		✓		✓	
26	En la institución, se practica la empatía y la asertividad	✓		✓		✓	
27	Eres capaz de controlar tus emociones ante un hecho sea positivo o negativo que se te presenta.	✓		✓		✓	
Estabilidad							
28	Usted se adapta a las condiciones que ofrece la institución según el cargo que asume.	✓		✓		✓	
29	En la institución se mantiene un trato igualitario y respetuoso, independientemente del cargo que asumes.	✓		✓		✓	
30	En la institución, observas que se hace diferencias en la exigencia laboral de contratados y nombrados.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Sarmiento Melgón Angel DNI: 19873535 de 03 del 2017

Especialidad del evaluador: Psicología - Comunitaria

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Anexo 4

BASE DE DATOS

N°	V1.D1.P1	V1.D1.P2	V1.D1.P3	V1.D1.P4	PUNT. V1 D1	NIVELES V1 D1	V1.D2.P5	V1.D2.P6	V1.D2.P7	V1.D2.P8	V1.D2.P9	PUNT. V1 D2	NIVELES V1 D2	V1.D3.P10	V1.D3.P11	V1.D3.P12	V1.D3.P13	V1.D3.P14	PUNT. V1 D3	NIVELES V1 D3	V1.D4.P15	V1.D4.P16
1	4	4	4	3	15		4	5	4	3	4	20		3	2	3	2	4	14		5	5
2	4	4	5	3	16		3	3	4	4	3	17		3	4	3	4	3	17		4	4
3	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
4	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
5	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
6	4	3	5	3	15		4	3	4	4	3	18		3	4	4	4	3	18		4	3
7	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
8	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
9	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
10	4	4	4	3	15		4	5	4	3	4	20		3	2	3	2	4	14		5	5
11	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
12	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
13	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
14	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
15	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
16	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
17	4	4	4	3	15		4	5	4	3	4	20		3	2	3	2	4	14		5	5
18	4	4	5	3	16		3	3	4	4	3	17		3	4	3	4	3	17		4	4
19	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
20	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
21	4	4	4	3	15		4	5	4	3	4	20		3	2	3	2	4	14		5	5
22	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
23	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
24	4	4	5	3	16		3	3	4	4	3	17		3	4	3	4	3	17		4	4
25	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
26	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
27	4	4	4	3	15		4	5	4	3	4	20		3	2	3	2	4	14		5	5
28	4	4	5	3	16		3	3	4	4	3	17		3	4	3	4	3	17		4	4
29	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
30	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
31	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
32	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
33	4	4	5	3	16		3	3	4	4	3	17		3	4	3	4	3	17		4	4
34	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
35	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
36	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
37	4	4	5	3	16		3	3	4	4	3	17		3	4	3	4	3	17		4	4
38	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
39	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
40	4	4	5	3	16		3	3	4	4	3	17		3	4	3	4	3	17		4	4
41	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
42	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
43	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
44	4	4	4	3	15		4	5	4	3	4	20		3	2	3	2	4	14		5	5
45	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
46	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
47	4	4	5	3	16		3	3	4	4	3	17		3	4	3	4	3	17		4	4
48	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3
49	3	3	4	4	14		3	3	3	4	3	16		4	4	4	4	3	19		5	4
50	3	4	4	4	15		4	3	4	4	4	19		4	3	4	3	4	18		4	4
51	4	4	4	3	15		4	5	4	3	4	20		3	2	3	2	4	14		5	5
52	4	4	5	4	17		4	3	4	3	4	18		4	4	3	3	4	18		4	3

53	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
54	4	4	4	5	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
55	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
56	4	4	4	3	15	4	5	4	3	4	20	3	2	3	2	4	14	5	5
57	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
58	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
59	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
60	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
61	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
62	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
63	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
64	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
65	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
66	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
67	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
68	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
69	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
70	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
71	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
72	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
73	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
74	4	4	4	3	15	4	5	4	3	4	20	3	2	3	2	4	14	5	5
75	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
76	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
77	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
78	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
79	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
80	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
81	4	4	4	3	15	4	5	4	3	4	20	3	2	3	2	4	14	5	5
82	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
83	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
84	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
85	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
86	4	4	4	3	15	4	5	4	3	4	20	3	2	3	2	4	14	5	5
87	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
88	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
89	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
90	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
91	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
92	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
93	4	4	4	3	15	4	5	4	3	4	20	3	2	3	2	4	14	5	5
94	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
95	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
96	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
97	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
98	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
99	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
100	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
101	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
102	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
103	4	4	4	3	15	4	5	4	3	4	20	3	2	3	2	4	14	5	5
104	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18	4	4
105	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
106	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
107	4	4	5	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	4	3
108	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4
109	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	19	5	4
110	4	4	5	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	4

V2.D4.P16	V2.D4.P17	V2.D4.P18	V2.D4.P19	PUNT. V2 D4	NIVELES V2 D4	V2.D5.P20	V2.D5.P21	V2.D5.P22	PUNT. V2 D5	NIVELES V2 D5	V2.D6.P23	V2.D6.P24	V2.D6.P25	V2.D6.P26	V2.D6.P27	PUNT. V2 D6	NIVELES V2 D6	V2.D7.P28	V2.D7.P29	V2.D7.P30	PUNT. V2 D7	NIVELES V2 D7	PUNTUACION V2	NIVEL V2
4	3	3	3	13		3	4	4	11		3	3	3	4	4	17		4	4	3	11		103	
3	4	4	5	16		2	4	3	9		4	2	2	4	4	16		4	3	4	11		105	
5	4	3	4	16		2	3	4	9		3	4	3	3	3	16		5	4	5	14		107	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
3	4	4	5	16		2	4	3	9		4	2	2	4	4	16		4	3	4	11		105	
5	4	3	4	16		2	3	4	9		3	4	3	3	3	16		5	4	5	14		107	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
4	3	3	3	13		3	4	4	11		3	3	3	4	4	17		4	4	3	11		103	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
4	3	3	3	13		3	4	4	11		3	3	3	4	4	17		4	4	3	11		103	
3	4	4	5	16		2	4	3	9		4	2	2	4	4	16		4	3	4	11		105	
5	4	3	4	16		2	3	4	9		3	4	3	3	3	16		5	4	5	14		107	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
4	3	3	3	13		3	4	4	11		3	3	3	4	4	17		4	4	3	11		103	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		4	2	2	4	4	16		5	4	4	13		110	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	5	14		107	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		4	2	2	4	4	16		4	3	4	11		105	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
5	4	3	4	16		2	3	4	9		3	4	3	3	3	16		5	4	5	14		107	
4	3	3	3	13		3	4	4	11		3	3	3	4	4	17		4	4	3	11		103	
3	4	4	5	16		2	4	3	9		4	2	2	4	4	16		4	3	4	11		105	
5	4	3	4	16		2	3	4	9		3	4	3	3	3	16		5	4	5	14		107	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
3	4	4	5	16		2	4	3	9		4	2	2	4	4	16		4	3	4	11		105	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
5	4	3	4	16		2	3	4	9		3	4	3	3	3	16		5	4	5	14		107	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
4	3	3	3	13		3	4	4	11		3	3	3	4	4	17		4	4	3	11		103	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
5	4	3	4	16		2	3	4	9		3	4	3	3	3	16		5	4	5	14		107	
3	4	4	5	16		2	4	3	9		4	2	2	4	4	16		4	3	4	11		105	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
5	4	3	4	16		2	3	4	9		3	4	3	3	3	16		5	4	5	14		107	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
4	3	3	3	13		3	4	4	11		3	3	3	4	4	17		4	4	3	11		103	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	
4	3	4	3	14		2	5	3	10		3	2	3	4	5	17		4	4	3	11		103	
4	3	3	3	13		3	4	4	11		3	3	3	4	4	17		4	4	3	11		103	
4	3	4	5	16		2	4	3	9		3	2	2	4	4	15		5	4	4	13		110	

Anexo 5

ARTICULO CIENTIFICO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ética profesional y cultura organizacional en la escuela profesional de
Contabilidad de la UNAC – 2016

Br. Sharon Inés Guzmán Paucar

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo general: Establecer relación entre la ética profesional y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016

La metodología de esta investigación guarda un enfoque cuantitativo. La investigación es básica con un nivel descriptivo, en vista que está dirigida al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio y tiempo actual. El diseño de este trabajo no es experimental sino correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 110 estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Entre los resultados se establecieron aplicando la prueba estadística de Rho Spearman, se evidencia que el valor $p = ,466$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p > \alpha$, con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, con un nivel de significación de 0.05 no existe relación significativa entre las variables ética

profesional y cultura organizacional. Así mismo el coeficiente de correlación ($r = -0,070$) es prácticamente nulo y por tanto no existe relación significativa entre las variables ética profesional y cultura organizacional.

Palabras claves: Ética profesional y Cultura organizacional

Abstract

This research aims to: Establish a relationship between professional ethics and Organizational culture in Professional Accounting School of the UNAC – 2016.

The methodology of this research is a quantitative approach. The research is basic with a descriptive level, in view that it is directed to the knowledge of the reality as it presents itself in a situation space and current time. The design of this work is not cross-sectional experimental or correlational. The sample was represented by 110 students of the Professional School of Accounting of the UNAC - 2016.

Among the results were established using the statistical test of Rho Spearman, evidence that the value $p = ,466$ and the value of $\alpha = 0.05$; $P > \alpha$, thus accepting the null hypothesis and rejecting the alternative hypothesis, with a significance level of 0.05, there is no significant relationship between the variables professional ethics and organizational culture. Likewise, the correlation coefficient ($r = -0.070$) is practically nil and therefore there is no significant relationship between the variables professional ethics and organizational culture.

Key words: Professional ethics and Organizational culture

Antecedentes del problema

La presente investigación se respalda en los antecedentes internacionales Salmón (2010), *Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura*, realizada la institución educativa Virgen Milagrosa, en Quito Ecuador. Asimismo tenemos Valcárcel (2009) en este estudio el autor hizo su estudio con las variables cultura organizacional y clima laboral en escuelas básicas de Santiago (Chile),

Método

La investigación, se enmarca en el enfoque cuantitativo, de tipo básica, y por la finalidad es clasificada como descriptiva correlacional, porque observará la relación existente entre las variables de la aplicación de un modelo basado en las tecnologías de la información y la comunicación y la percepción de inseguridad ciudadana, sin indicar las relaciones causales entre ellas. Se utilizará el método científico, el cual se define como el modo, la forma, la vía o el camino adecuado para alcanzar los objetivos que se han definido previamente (Carrasco, 2013, p. 269). La investigación es de tipo básica de alcance correlacional. De acuerdo con la naturaleza del problema de investigación, se aplicó el método deductivo, la población son los estudiantes de la facultad de contabilidad de la Universidad Nacional del Callao del IX y X ciclo, que son un total de 110 estudiantes, se utilizó como técnica la Encuesta y como instrumento el Cuestionario Y se utilizó la Prueba de correlación de Spearman para encontrar el grado de relación de las variables a través de un software llamado SPSS versión 19.0.

Problema

Problema general es: ¿Existe relación entre la Ética profesional y la Cultura organizacional en la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?

Como problema específico: ¿Existe relación entre el Dominio de la ciencia y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016? ¿Existe relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016? ¿Existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016? ¿Existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016?

Objetivo

Determinar si existe relación entre la Ética profesional y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Y objetivo específico es: Determinar la relación entre el Dominio de la ciencia y la Cultura

organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Determinar la relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Determinar si existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Determinar si existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016.

Discusión

Existe relación entre el Dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Con los resultados el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de los métodos de enseñanza-aprendizaje y la variable cultura organizacional, siendo esta relación inversa y baja ($r = -0.404$).

La hipótesis 3 y 4 que indican existe relación entre el Dominio de los valores morales humanistas y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Y en los resultados se observa el valor $p = 0.001$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión dominio de los valores morales humanistas y la variable cultura organizacional, siendo esta relación positiva y baja ($r = 0.325$). Y existe relación entre los Resultados prácticos acumulados y la Cultura organizacional en Escuela Profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016. Y sus resultados se observa el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.05$; $p < \alpha$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un nivel de significación de 0.05 existe relación significativa entre la dimensión resultados prácticos acumulados y la variable cultura organizacional, siendo esta relación inversa y baja ($r = -0.373$).

Referencias bibliográficas

- Contreras, L. (2010). *Cultura Organizacional en el Área Administrativa de una Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas*, en México. (Tesis de maestría).
- Davis, K. (2008). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Delgado, J. (2009). *Cultura de la organización y centro Educativo*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España.
- De Faría, F. (2000). *Desarrollo Organizacional, Enfoque integrado*. México: Limusa
- Fernández, C. (1999). *La comunicación en las organizaciones*. México. Trillas.
- Ferreiro, P. & Alcazar, M. (2008). *Gobierno de personas en la empresa*. Piura: Ariel, Barcelona.
- Godoy, Y. (2012). *La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica*". (Tesis de maestría).
- González, F. & Bellino, P. (2008). *La educación moral. En: Comunicación, personalidad y desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González, F. (1992). *Educación en valores y diseño curricular*. Madrid: Pearson Educación. S.A.
- Guizar, R. (2000). *Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones*, vol. I. Colombia: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao*. (Tesis de maestría).

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Sharon Inés Guzmán Paucar, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el artículo científico titulado “Ética profesional y cultura organizacional en la escuela profesional de Contabilidad de la UNAC – 2016”, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, mayo del 2015

Sharon Inés Guzmán Paucar

DNI: 44755508