



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Ética profesional y compromiso institucional en docentes
de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTORA EN EDUCACIÓN

AUTOR:

Maestra Pilares Vásquez, Violeta Yanet

ASESOR:

Dr. Maguiña Vizcarra, José

PROGRAMA

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Edgar Enríquez Romero
Presidente

Dr. Rivas Loayza Marco Antonio
Secretario

Dr. Maguiña José
Vocal

Dedicatoria

A los Colegas Docentes que laboran en condiciones inhumanas dando su vida por la educación de los niños y jóvenes, aún en lugares y condiciones muy difíciles.

La autora

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad “Cesar Vallejo” por darnos la oportunidad de haber cumplido una de nuestras metas y anhelos como es de optar el grado de Doctor en Educación con el trabajo de investigación titulado “Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco- 2017-2018.”

.

Mi reconocimiento al Dr. Maguiña José y a toda la plana docente de esta prestigiosa Universidad, quienes compartieron sus experiencias para el buen desenvolvimiento de nuestra formación profesional.

Y a los expertos quienes han validado nuestro instrumento, por sus sugerencias para mejorar el presente trabajo.

La investigadora

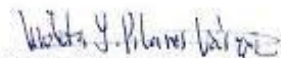
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Violeta Yanet Pilares Vásquez, estudiante del programa de doctorado en educación de la escuela de posgrado de la universidad cesar vallejo, identificada con DNI 00868099, con la tesis titulada: "Ética profesional y compromiso Institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco 2017-2018", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no es plagio ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Cusco, Agosto de 2019.



Violeta Yanet Pilares Vásquez

DNI. 00868099

Presentación

Señores miembros del jurado de la universidad “Cesar Vallejo”:

Presento la tesis titulada “Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco- 2017-2018”, con la finalidad de determinar cuál es el nivel de relación que existe entre la ética profesional y el compromiso institucional en los docentes universitarios tanto de Apurímac como del Cusco, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de Doctora en Educación.

Al finalizar la investigación, se concluye haciendo un recuento de diversos trabajos que han abordado temas parecidos se ha encontrado que si existe un nivel de relación entre la ética profesional y el compromiso institucional en los docentes universitarios de Apurímac como de Cusco..

Los capítulos van uno a uno descifrando el trabajo de investigación que presento a continuación.

La investigadora

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES	
Página Del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
SUMARIO.....	xi
I. INTRODUCCION	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	45
1.4.1. Problema General	45
1.4.2. Problemas Específicos.....	45
1.5. Justificación del estudio	45
1.6. Hipótesis	50
1.6.1. Hipótesis General.....	50
1.6.2. Hipótesis Específicas	50
1.7. Objetivos	50

1.7.1. Objetivo General	50
1.7.2. Objetivos Específicos	50
II. MÉTODO.....	51
2.1. Diseño de investigación.....	51
2.2. Variables, Operacionalización	52
2.2.1. Variables de estudio	52
2.2.2. Operacionalización de variables.....	54
2.3. Población y muestra	57
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	58
2.4.2. Validez y confiabilidad	60
2.5. Métodos de análisis de datos	61
III. RESULTADOS	62
3.1. Descripción.....	62
IV. DISCUSIÓN	77
V. CONCLUSIONES	80
VI. RECOMENDACIONES	81
VII. PROPUESTA.....	83
VIII. REFERENCIAS	87
ANEXOS	95

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre la ética profesional y el compromiso institucional en los docentes de las Universidades de Apurímac y Cusco, para lo cual se desarrolló una investigación con un enfoque cuantitativo, siendo por su propósito básico, con un diseño observacional de tipo descriptivo correlacional, sobre una población conformada por 655 docentes de ambos sexos de cuatro Facultades de la Universidad Andina del Cusco, así como incluidos 55 docentes de la universidad de Apurímac haciendo un total de 720 docentes, con una muestra no aleatoria conformada por 210 docentes.

Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta, siendo los instrumentos elegidos un cuestionario sobre ética profesional y otro sobre compromiso institucional, instrumentos que son confiables y válidos.

Los resultados de la presente investigación muestran que al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, sí existe correlación entre las variables ética profesional y compromiso institucional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico prueba asociación correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,703, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Palabras Clave: Ética profesional, compromiso institucional

ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the relationship between the ethical practice and the institutional commitment of the teachers of the Universidad Andina del Cusco, for which a research was developed with a quantitative approach, being for its basic purpose and with an observational design of correlational descriptive type, on a population conformed by 655 teachers of both sexes of four Faculties of the Andean University and 55 teachers of UNAMBA university- Apurímac and with a non-random sample consisting of 210 teachers.

To collect the data, the survey was used as a technique, with the chosen instruments being a questionnaire on professional ethics and another on Institutional Commitment, an instrument that is reliable and valid.

The results of the present investigation show that at the level of significance of α : 5% = 0.05, it is confirmed that, if there is a correlation between the variables Professional Ethics and Institutional Commitment, according to the test statistic for a Spearman's nonparametric Rho study, whose correlation coefficient reaches the value of 0.703, a value that shows a high and direct association between these variables.

Keywords: Professional ethics, institutional commitment.

SOMMARIO

Questa ricerca ha avuto come scopo principale di determinare la relazione tra pratica etica e l'impegno istituzionale per insegnanti presso l'Università andina di Cusco, per la quale è stata sviluppata una ricerca con un approccio quantitativo, essendo il suo scopo fondamentale e con un design osservazionale correlational descrittiva su una popolazione composta da 655 insegnanti di entrambi i sessi di quattro facoltà dell'Università degli Studi andina di Cusco e 55 insegnanti dell'Università UNAMBA, Apurímac, un campione non casuale comprendeva 210 insegnanti.

Per la raccolta dei dati è stato utilizzato come consulenza tecnica, essendo gli strumenti scelti un questionario sulla deontologia professionale e un altro su impegno istituzionale, uno strumento che sono affidabili e validi.

I risultati di questa indagine mostrano che il livello di significatività $\alpha: 5\% = 0,05$, si conferma che la correlazione tra le variabili etica professionale e l'impegno istituzionale come la statistica test per uno studio non parametrico di Spearman rho, il cui coefficiente di correlazione raggiunge il valore di 0,703, che mostra un valore elevato e diretta associazione tra queste variabili..

Parole chiave: Etica professionale, impegno istituzionale

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

La ética ha abierto muchos espacios de reflexión al espíritu humano. Como disciplina filosófica es altamente reflexiva, razón por la que se tiene que pensar y repensar sobre las ideas y actos morales, su origen, desarrollo, cambios y proyecciones en el futuro, así como en las principales teorías éticas elaboradas por los filósofos.

La historia de la Ética se produce dentro del marco de la Historia de la Filosofía y no fuera de ella; aun así, tiene una amplitud de muy vasta complejidad; para salvar dichas inconveniencias, se ha limitado su estudio a las ideas y acciones morales que tengan bases filosóficas, en otros términos, a las que tengan solamente justificación filosófica, vengan éstas de la Teología o de la Metafísica.

Por estas razones, la historia de la ética sigue los mismos lineamientos y procedimientos de estudio que la historia de la filosofía, con sus bondades y defectos, coincide básicamente con la filosofía occidental. A nuestro entender, esta

coincidencia puede ser más amplia, por cuanto en los pueblos orientales como la India, China, etc. se han producido también hechos morales similares a los de esta parte del continente.

La ética, como disciplina sistematizada de carácter filosófico, aparece con Aristóteles; esto no quiere decir que no tenga antecedentes, porque ningún acto humano aparece intempestivamente o por generación espontánea, como dice Ferrater Mora, sino más bien, son procesos que se van desarrollando por una causa y para una determinada finalidad.

En el presente trabajo se asume que la moral surgió antes de la ética, su presencia está en la comunidad primitiva hasta el auge y desarrollo de la cultura helénica; tiempos en que Demócrito, Sócrates y Platón buscaban las razones por las cuales los hombres tienen que portarse de una determinada manera y no de otra. Y como las reflexiones éticas volvieron al mundo moral, tarde o temprano fueron afectados los pueblos por tales pensamientos. Parte de dicha influencia de las reflexiones éticas sobre la moral de los pueblos se ha dado con la aparición de las deontologías profesionales, cuya intencionalidad no ha sido primariamente el control de la libertad individual sino la búsqueda de la excelencia en las actividades profesionales a partir de la aceptación de ciertas reglas morales. Aunque mucho se ha escrito sobre la deontología profesional, hay pocas reflexiones sobre las posibilidades de una ética profesional del docente universitario.

Este estudio pretende investigar la posibilidad y/o imposibilidad de que exista esta relación. Esto nos lleva plantear el problema de la relación entre la ética profesional y el compromiso institucional en los docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018.

A lo cual se conjeturan cuestionamientos como: si es estrictamente necesaria la relación entre ambas. De ser así, cuál debe predominar y explicar a la otra en el discurso filosófico. O por el contrario si es posible justificar ambas de manera independiente sin acarrear teórica y prácticamente consecuencias en el compromiso institucional. A mi parecer, la subsistencia de tales disyuntivas es el síntoma de la inquietud pragmática que las plantea, allende sofisticaciones

Filosóficas que menosprecian su importancia ejercida en la esfera de la vida cotidiana. No se trata de añadir o eliminar una división teórica más, sino de establecer una perspectiva que identifique claramente estos dos términos, sin minimizar la complejidad de sus relaciones pues desde ahí podríamos medir la dimensión o realidad del problema que nos planteamos.

No es difícil percatarse de que la moral, entendida como reglas y códigos de acción es insuficiente para rendir cuentas de la ética en su sentido más originario, esto es, como carácter propio que diferencia e identifica a las personas, un modo de ser o de estar en el mundo; actitud peculiar y segunda naturaleza que el ser humano crea desde su interioridad (morada) trascendiendo su naturaleza dada, constituyéndose por ello en sujeto. Si bien son evidentes las diferencias entre el código moral, la forma individual de relacionarse con él (moralidad), y la manera en que cada quien a partir de ellos se da forma a sí mismo, no hay que confundirse. A qué hacemos referencia cuando aludimos a la ética profesional del docente, cómo se forma éticamente a un profesor, o qué se debe tener en cuenta, Nos preguntamos si influye todo esto en su compromiso institucional, y si es así de qué manera influye, estas cuestiones nos plantean la necesidad de adentrarnos en el concepto «ética», en su importancia, ya que no formamos a máquinas, sino personas entonces “humanizamos”, puesto que nacemos humanos pero no humanizados.

Las universidades tanto: Andina del Cusco, como la de Apurímac, ofrecen diversas escuelas profesionales a través de sus facultades; en las cuales, señalan sus principios educativos que se enmarcan en los documentos de gestión pedagógica como son el Plan General de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional y la COPEA o concepción del proceso enseñanza aprendizaje que se traducen en la formación que ofrecen a través de sus facultades y escuelas profesionales.

Para lograr conocer la relación de la ética profesional y el compromiso institucional en los Docentes de las Universidades de Cusco y Apurímac necesitamos identificar el contexto más amplio internacional donde conviven diversos esquemas de monitoreo de los compromisos y práctica ética de manera que podamos identificar el problema de relación y por tanto de coherencia entre ambas y enmarcar las

estrategias de una educación de calidad propuestas por las universidades en su camino hacia la mejora de la calidad educativa.

Los códigos de ética profesional surgen con la aparición de las profesiones modernas. Estas se van constituyendo en torno a instituciones o colegios profesionales. Los colegios profesionales tienen una doble finalidad, una interna y otra externa. La interna es garantizar una correcta práctica de la actividad profesional. La externa es impedir que personas inescrupulosas accedan a actividades para las cuales no han sido preparadas. Así, protegen el mercado laboral.

Por lo anterior, se fue estructurando la relación entre formación profesional. Colegio profesional y mercado laboral. Es ese contexto es que los códigos de ética se hicieron necesarios para las profesiones. Como dijera Gonzáles, “La escuela debe ser un espacio de participación democrática sensible a lo que pasa en el mundo, donde se afrontan los conflictos analizándolos críticamente, tratando de comprender sus causas reales desde una perspectiva global e intercultural adoptando compromisos para actuar en su resolución” (Gonzales, 2000).

Aun cuando se vive bajo el contexto de amenazas globales que hacen peligrar como nunca a la humanidad, sí existe la posibilidad de orientar este momento histórico desde una perspectiva ética a través de la interconexión con la educación y la globalización, donde la ética respalda y ratifica a la educación para coprotagonizar el más profundo esclarecimiento de muchos problemas humanos. Es por ello que la educación ejerce su poder transformador, a través de la actuación y vocación de servicio del docente, quien ejerce la función de mayor relevancia en el proceso educativo, por lo que la calidad del trabajo docente es una exigencia en el tiempo actual.

1.2. Trabajos previos

La investigación sustenta la necesidad de que las Instituciones de Educación Universitaria asuman como elemento fundamental de su rol social al interior del compromiso institucional: “la práctica ética”. Así, encontramos estudios que nos remiten a temas afines como los siguientes:

Crisol y Romero (2014) quienes tratan de la disyuntiva entre “Práctica docente versus ética docente”. Hacia la mejora de la práctica docente a partir de la ética profesional. Que sostienen cómo la carrera docente a través de la “socialización con su colectivo”, según los autores, se adquiere el sentido de lo que es ser un buen profesional, o cuáles son sus obligaciones y la manera de interpretarlas sólo a partir de sus mejores logros y, también como no, de sus malas prácticas”, concluyen entonces, “la ética profesional tiene que construirse desde sus propias fuentes” (Martínez, 2010).

Escobar, por su lado, manifiesta que “la ética busca descubrir, clarificar y comprender las relaciones que se establecen entre el actuar humano, los valores y las normas morales que se gestan y desarrollan en la vida social” ven al hombre como un "animal ético". Dice sólo el hombre puede dirigirse hacia el futuro. Sólo él puede formarse una idea de un estado de cosas más deseable y poner luego los medios necesarios para llevarlo a la realidad. El hombre puede protestar, manifestarse o sublevarse, con una visión de un estado de cosas que “debiera ser”. Mientras los demás seres como los animales sólo pueden morder, arañar, golpear o huir siempre en un eterno presente. Si se prescinde de este aspecto de la experiencia humana que es lo moral, se tendrá una imagen que es incompleta o fragmentaria del hombre y su cultura”.

El artículo sobre el compromiso y responsabilidad organizacionales, de los autores Manuel A. Cortés, Felipe de Jesús Martínez Álvarez y Germán Sergio Monroy Alvarado. Septiembre 2005 XIX que, durante el Congreso Departamental de Investigación de la Universidad Tecnológica Metropolitana de México; sostuvieron una ponencia sobre los Modelos de Animación de Organizaciones que tienden a considerarlas como “organismos con una sola mente”, en la cual, explican cómo los trabajadores, es decir, el cuerpo, se considera como entidades no plenas de propósito, pues no tienen opciones que escoger, ya que reaccionan determinísticamente a instrucciones y mandos que ordena la administración.

En este ejemplo, constatamos la limitación de las empresas pues están muy alejadas de concebirse como modelos socio-sistémicos de organizaciones, en los

que las partes como el todo, son consideradas como entidades plenas de propósitos, con capacidades de elegir tanto sus fines como sus medios, por tanto es un ejemplo que grafica la necesidad de promover un compromiso y adhesión que sea fruto de convicciones éticas claras sobre los roles de los miembros de una organización en este caso en la docencia universitaria.

Esto tiene que ver con la investigación que realizamos en cuanto nos proporciona elementos constitutivos de una comunidad educadora que debiera configurar corporatividad en su labor cotidiana más no imposición externa.

Otro estudio de un tema afín nos plantea el compromiso institucional y la disposición de los profesores para rendir cuentas, se trata de la investigación de Miriam Hildegare Sánchez Monroy, en la ciudad de Mérida, Yucatán-Diciembre de 2010. En la investigación realizada por la Universidad Tecnológica Metropolitana, donde a través de una investigación de tipo cuantitativa, correlacional bivariada y de encuesta (Mc Millan y Schumacher, 2007), realiza una adaptación del cuestionario de compromiso institucional de Meyer y Allen, en la cual se prueba que hay relación entre el nivel de compromiso institucional ligeramente por arriba de la media, y la disposición para la rendición de cuentas en los docentes.

La tesis antes mencionada refiere la importancia del compromiso institucional por parte de los docentes quienes a través del condicionamiento interno producen el efecto de la rendición de cuentas que es en realidad un gesto de honestidad, en la medida que esto provenga de un nivel de conciencia, esto tiene que ver con nuestra investigación que nos proporciona elementos a tener en cuenta en el proceso del compromiso institucional y la práctica ética por parte de los docentes.

Otro trabajo respecto a valores encontramos en la definición de Chiavenato quien manifiesta: “Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia” (Chiavenato I, 2009). Cita que refiere a la práctica ética en relación a la calidad educativa.

Otro autor Lic. Erick Estuardo Obregón Velásquez, en Risaralda-Septiembre de 2011, investigó sobre la “Cultura Organizacional basada en valores como medio de fortalecimiento de las empresas corporativas”, se trataba de lograr una Administración Corporativa en las empresas desde la Universidad Panamericana Facultad de Ciencias Económicas, A través de la aplicación de encuestas, para ello se utilizaron los instrumentos diseñados por Carlos Eduardo Méndez, Estructura, Hombre-organización, Sistema cultural e IMCOC (Instrumento para medir clima en organizaciones colombianas).

El estudio mencionado aporta la forma en que la cultura organizacional ayuda a las empresas a enfrentar la competencia, proporcionándoles una identidad que es compartida por todos los miembros de la organización, la cual les permite mejorar el funcionamiento interno y da a todos los trabajadores los conocimientos necesarios para el buen desarrollo de sus actividades diarias.

Así en cambio, la inestabilidad laboral en las instituciones trae como consecuencia el desconocimiento de los principios y valores pedagógicos e institucionales, lo cual dificulta la identificación y el escaso nivel de compromiso organizacional. Se tiene asimismo a docentes que demuestran poco nivel de participación en las actividades tanto culturales, pedagógicas, deportivas, no sienten el deber moral de ser parte de una familia educativa, lo cual dificulta la organización y coordinación, así como desmotiva a quienes sí lo hacen.

Los docentes en algunos casos tienen dificultad en entablar un buen clima institucional, debido a la mediatización del aspecto económico, pues en su mayor parte el contrato está en relación directa al salario, por lo cual se genera una inestabilidad laboral en la Institución Universitaria.

Otro destacado trabajo de tesis sobre el estilo de Liderazgo de la Directora de una Institución Educativa y la participación de los Docentes en la Gestión escolar a partir de los principios y valores educativos, elaborada por Blanca Contreras Paredes (PUCP Lima, 2011), manifiesta la necesidad de la estabilidad política en la escuela y los compromisos y negociaciones incluso amenazas y presiones por parte de un liderazgo que no promueve los principios y valores adecuadamente

entre los docentes a través de un estudio cualitativo en Lima Norte se propone desarrollar niveles de participación docente a través de un campo dialógico en el cual se deba promover la práctica de los valores educativos para lograr cambios significativos en la práctica docente.

La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, realizó varias investigaciones entre la más destacable esta sobre propuesta de Gestión Pedagógica para una Educación en valores en la escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú - Sede Cusco. Trabajo que se aproxima al nuestro en cuanto al tema ético, más no así al compromiso institucional.

Las universidades tanto del Cusco como de Apurímac, se encuentran en un momento importante en el cual se percibe con notoriedad la implementación de los principios y valores educativos para insertar en la práctica docente el compromiso institucional que sea el motor de su pedagogía, a su vez que fortalezca el clima institucional y pueda elevar el nivel educativo. De allí que nuestra investigación pretende contribuir a esta realidad procurando su cambio. Al respecto tenemos antecedentes de talleres desarrollados en diversas Escuelas Profesionales con la finalidad de establecer un adecuado compromiso organizacional en los docentes de todas las áreas.

En cuanto al estudio sobre la práctica ética de los docentes universitarios, la novedad del tema, permite afirmar que no hay antecedentes al respecto. La amplitud de conceptos vinculados a esta relación, hace necesario el establecimiento de unos límites que ayuden a ubicar la reflexión en unos determinados contextos de la misma, siendo imposible abarcar su totalidad en el marco de una sola investigación. Sólo las obras generales referentes a la teoría del desarrollo general de la sociedad, expuesto por Francis Fukuyama, primero en un artículo sobre el fin de la historia. Fue una publicación que inició un conjunto de indagaciones sobre el desarrollo de la sociedad, su futuro y sus problemas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La teoría que sustenta esta investigación es la Ética Aristotélica (384 – 322 a.c), que concibe la ética como las “costumbres”. Aristóteles plantea la ética proveniente de la palabra *ethos* que significa costumbre o hábito; luego, la virtud ética se da por habituación. Ninguna de las virtudes nace naturalmente en el hombre ni tampoco en contra de la naturaleza, son consecuencia de las costumbres y por lo tanto pueden ser alteradas y perfeccionadas en cualquier momento de la vida. Las virtudes se adquieren a través de su uso, a diferencia de los sentidos que primero se poseen y luego son usados. Entonces concluye Aristóteles: sin intelecto, sin reflexión ni disposición ética no hay elección; el bien obrar y su contrario no pueden existir sin reflexión y carácter (Aristóteles, 1985).

Aristóteles manifiesta el fin perfecto como aquel que una vez conseguido no se siente ninguna necesidad por otra cosa, por lo tanto, afirma que el bien mayor de la humanidad es la felicidad, porque una vez conseguida no se siente otro deseo. La felicidad es entonces la suma de todos los bienes, se identifica con el “bien vivir y bien obrar” y tiene una relación directa con la acción y no sólo con la posesión. La felicidad “es una actitud del alma, no es un modo de ser”, según Aristóteles. Para la consecución de la felicidad son necesarias la virtud, la prudencia y el placer. La virtud se relaciona con la vida política, la prudencia con la vida filosófica y el placer con el goce corporal. El hombre feliz es, por consiguiente, “aquel que vive y obra bien”.

El principio de la acción para Aristóteles, es un acto de voluntad de acuerdo con la razón. De manera absoluta y simple hay que decir que el ser humano, se hace libre y voluntariamente es decir, el ser humano se manifiesta en aquello que obra cuando está ajeno a toda coacción. Mientras que el mismo Aristóteles propone que las acciones involuntarias son las que se hacen por fuerza o por ignorancia. Además de la voluntad, la elección es fundamental al momento de realizar una acción. Por consiguiente, no todo lo voluntario es deliberado, pensado o elegido; pero todo lo que elegimos es en sí voluntario. La elección consiste en escoger una cosa a preferencia de otra, y tal cosa debe representar lo mejor sobre lo peor. Mientras que para llegar a una elección es necesario hacer uso de la inteligencia y deliberación, lo voluntario no requiere de tal condición. Ninguna otra rama del conocimiento o la ciencia confiere el uso de la misma, sino tan sólo su posesión.

Bajo esta perspectiva, situamos nuestra investigación en el origen mismo de la ética y su sentido más profundo como es el de llegar a la felicidad y por ende al buen obrar. Nuestra investigación tiene también como referente teórico el Imperativo Categórico de Kant. Nos centramos en la afirmación de Kant, en la cual las cualidades de los hombres pueden ser buenas o deseables y al mismo tiempo ser consideradas malas y dañinas. Es necesaria una “buena voluntad” o un “buen carácter” en cada hombre que determine su buen uso. De igual forma, podrían calificarse todas aquellas cosas que contribuyen al logro de la felicidad, como el poder y la riqueza, éstas además de producir buenas cosas, pueden conducir a la arrogancia, es por eso que la buena voluntad debe cambiar la influencia de esas acciones sobre la felicidad. Sin buena voluntad no es posible ser dignos de la felicidad; y éste es un elemento que se añade al enfoque ético del que partimos.

Ahora bien, asumimos la definición de Kant respecto al concepto del deber. Nos dice Kant: “El contenido moral de una acción está determinada por el cumplimiento del deber. La acción para ser considerada con valor moral debe excluir los fines por los cuales se realiza, se obliga a constituirse como fin y no como medio, conforme a su propósito o por el principio del querer. El deber es la necesidad de una acción por respeto a la ley” (Kant,1983), el respeto está dado en tanto el sujeto cumpla la ley o máxima aunque lleve implícito el sometimiento de sus propias inclinaciones. Luego, el cumplimiento de la ley práctica es una acción determinada por la voluntad y realizada por un ser racional.

Centramos el marco teórico del compromiso institucional, acogiendo el pensamiento Kantiano sobre la ley práctica que para él, tiene que establecerse de forma universal, es decir, se trata de obrar de tal manera que la práctica pueda convertirse en máxima ley universal (Kant,1983). Dice Kant que para fijar estas máximas es necesario que el sujeto sea racional y no se valga de su razón vulgar para determinarlas. Al formular una máxima, debe preguntarse si se quiere que la máxima se convierta en ley universal. Si al momento de dar cumplimiento a una ley universal el sujeto no conoce su fundamento, se obliga a cumplirla conforme a la buena voluntad y a la ley práctica.

Es necesario tener claro que no importa que no existan acciones realizadas según los preceptos del deber, sino que la voluntad es determinada por la razón con fundamentos a priori. Es así como la ley de la moralidad es absolutamente necesaria y aplicable a todos los seres racionales en general. Cuando se ha formulado un principio objetivo y éste es un mandato de la razón se denomina imperativo o “deber ser”, estableciéndose una relación entre ley, razón y voluntad. Los imperativos pueden ser hipotéticos y categóricos. Los primeros mandan la ejecución de una acción como medio para conseguir otra cosa, mientras que los categóricos mandan la acción por sí misma, es por tanto objetivamente necesaria. El imperativo hipotético según Kant, es un medio y el categórico un fin en sí mismo, por lo tanto la acción es buena en sí misma.

El imperativo categórico es, pues, único, y expresa lo siguiente: obra sólo según una máxima tal que puedas querer al mismo tiempo que se torne ley universal. Ahora bien, si el imperativo categórico debe constituir una ley universal es necesario entender que la universalidad de la ley constituye la naturaleza, pues todo en ella se encuentra determinado por leyes universales, luego el deber estaría determinados por: obra como si la máxima de tu acción debiera tornarse, por tu voluntad, ley universal de la naturaleza. Si el imperativo categórico para Kant es el imperativo moral, el juicio moral está determinado por esta misma ley.

También nos situamos en el sistema de la eticidad de Hegel, quien propuso el estado ético donde el individuo pudiera desarrollarse a través del derecho, la moralidad y la eticidad como fundamento de los más altos valores de la humanidad. Por lo tanto, el precepto del derecho es: “sé una persona y respeta a los demás como personas” (Hegel, 1975). La calidad de “persona” está dada cuando el sujeto hace uso de su voluntad libre, es decir, es capaz de autodeterminarse, y, sin embargo, sigue siendo libre consigo mismo.

El mundo ético viviente es el espíritu de la verdad; tan pronto como el espíritu llega al saber abstracto de su esencia, la eticidad desciende a la universalidad formal del derecho. La ética necesita del derecho como elemento regulador entre las libertades y voluntades subjetivas, es como llevar a lo objetivo una serie de

aspectos que den lugar al respeto. En la moralidad, la libertad está determinada por la subjetividad de la voluntad, el punto de vista de la moral es el punto de vista de la voluntad en cuanto por sí es infinita y no meramente en sí. Es decir, la voluntad moral está estipulada por la autodeterminación del sujeto, por sus fines y propósitos y éste no puede ser juzgado por el uso de su voluntad libre, donde no importan las condiciones exteriores. Aquí la libertad existe por sí, luego, la moral se define como el derecho de la voluntad subjetiva. Ahora bien, la idea de subjetividad es también objetividad. La voluntad debe darse a través del uso del entendimiento y no de la especulación, es algo universal e infinito, el contenido de la voluntad subjetiva corresponde a trascender de lo universal dándole la calidad de objetividad a la realización del fin.

La perspectiva de Hegel, consiste en que el sujeto conozca la cualidad universal de la acción y la acepte en su voluntad subjetiva, a través del uso de la razón. La moral es la satisfacción del fin individual, siempre y cuando exista una autodeterminación conforme a la objetividad del hecho.

La conciencia moral es una determinación netamente subjetiva, ella se autodetermina con su propio saber y tiene el conocimiento de los derechos, deberes y la idea del bien. La conciencia moral puede ser juzgada en cuanto a su verdad. Luego, el estado no puede reconocer la conciencia moral como saber subjetivo, lo que se requiere es una disposición ética. Lo bueno y lo malo son inseparables, ya que dependen del objeto, y es responsabilidad del sujeto hacer uso de su mala voluntad opuesta a lo universal, o, por el contrario, actuar conforme al verdadero concepto de la voluntad universal. El bien por ser esencia de la libertad universal debe ser determinado de tal forma que la conciencia moral corresponda a esta determinación, es convertir lo relativo (conciencia) en certeza (universal). La identidad concreta del bien y la voluntad subjetiva, su verdad, es la eticidad. La ética es la unión del bien subjetivo y objetivo, produciendo un concepto universal. En la eticidad ya no es simplemente la determinación de la voluntad subjetiva sino que constituye el contenido propio de la libertad. Entonces: lo jurídico dado en el derecho y la moral como conciencia subjetiva, necesitan del soporte y

fundamento de la ética. Hacen parte de la eticidad tanto lo subjetivo como lo objetivo, puesto que son formas de ésta.

Cuando el actuar ético (actuar universal) se ha constituido como costumbre y por lo tanto como un hábito del individuo, lo ético se convierte en una segunda naturaleza, reemplazando la primera naturaleza de los instintos, esta segunda naturaleza es el alma, es espíritu que existe y vive en forma de mundo. La costumbre, entonces, se convierte en la ley de la libertad, que no se da ni en el derecho ni en la moral. Luego, en la ética existe ya no la voluntad subjetiva sino la voluntad del espíritu que debe ser convertida en un hábito. Así, la voluntad ética tiene un carácter universal y no existe ninguna voluntad particular y conciencia moral que puedan contraponérsele, los derechos individuales están contenidos en la voluntad ética donde la libertad tiene su verdad a través de lo objetivo y lo ético. La eticidad como totalidad real de los individuos debe comprender la familia, la sociedad civil y el estado. El espíritu ético tiene tres momentos: el inmediato o natural, dado en la familia; la sociedad civil, donde convergen los individuos por sus necesidades particulares y por último éstos forman el estado como universalidad sustancial y realidad para ejercer la vida pública.

En las relaciones entre los individuos como seres con fines particulares se pasa de la subjetividad a la universalidad. Es necesario determinar una dependencia de unos con otros para el logro de sus objetivos particulares, es decir, la subsistencia, el bienestar y la existencia jurídica del particular se entrelazan con la subsistencia, el bienestar y el derecho de todos [...] se puede considerar este sistema en primer lugar como estado exterior. Existe una relación recíproca entre el fin individual y lo universal, cada uno necesita del otro para existir. Las necesidades subjetivas alcanzan su satisfacción mediante las relaciones con los otros y en cada uno de los aspectos antes estudiados se puede apreciar que existe un objeto: en el derecho, la persona; en la moral, el sujeto; en la familia, el miembro y en la sociedad civil es llamado ciudadano que se configura en la representación del hombre como tal, luego sólo en la sociedad civil puede hablarse de hombre. Este hombre tiene una gran cantidad de necesidades tanto naturales como particulares y adquiere de los demás los medios para la satisfacción de éstas y es su

obligación proporcionar medios para suplir las necesidades de los demás, se genera una relación social y se empiezan a establecer una serie de normas para su convivencia, conllevando a la igualdad en ciertos aspectos y se va conformando la cultura. (Hegel, 1975). En él, la ética logra su máxima realización, ya que es concebido como realidad de la voluntad sustancial, en donde la autoconciencia particular se eleva a la universalidad, se convierte en lo realmente racional en sí y por sí mismo.

Hegel presenta el sistema de la eticidad desde tres instituciones: la familia, la sociedad civil y el estado, las cuales son reguladas mediante el derecho. La conciencia moral es una determinación subjetiva, donde sí existe el conocimiento de los derechos, deberes y la idea del bien, los cuales deben ser contrastados con sus conceptos como universal. Al ser netamente subjetivo, el estado no puede tomar los conocimientos morales como base para regular el actuar de los hombres, esto es tarea de la ética. La familia es la base de la sociedad civil en que se presentan las primeras manifestaciones éticas. Hacen parte de la eticidad tanto lo subjetivo como lo objetivo. Cuando el actuar ético (actuar universal) se ha constituido como costumbre y por lo tanto como un hábito del individuo, se convierte lo ético en una segunda naturaleza, reemplazando la primera naturaleza de los instintos. En la voluntad ética tiene un carácter universal y no existe ninguna voluntad particular y conciencia moral que puedan contraponérsele.

La ética tiene su máxima realización en el estado, la libertad del individuo es real y está determinada por la razón. Hegel propone entonces que el hombre debe ser moral y ético. Superando las proposiciones de Aristóteles en que el hombre era ético y las de Kant donde era totalmente moral.

La Ética.

La palabra ética viene del griego ethos, que significa costumbre, es decir es el estudio de la costumbre y los hábitos; muchos autores la catalogan como la ciencia de los actos humanos, otros la llaman ciencia de la voluntad y algunos creen también que puede ser denominada como la ciencia de los principios constituidos de la vida moral. En conclusión, la ética estudia el desarrollo de la libre voluntad del

hombre sin perjudicar al prójimo, es decir que esta va encaminada hacia la realización del hombre, como persona. La ética nos proporciona principios fundamentales que nos ayudan a discernir entre lo que es correcto o incorrecto: es un compromiso vivencial que va más allá de la norma escrita y debe hacerse efectivo teórica y prácticamente. En el ámbito de la educación, para cumplir con ese compromiso él y la docente han de ser conscientes de sus tenencias prácticas, intelectivas y morales, así como del deber de desarrollarlas constantemente para ponerlas a disposición de sus estudiantes y ayudarles a crecer cognitiva, afectiva y moralmente de manera integral.

Principio de solidaridad, equidad o imparcialidad, de eficiencia, de abstenerse de elegir dañar a un ser humano, de la responsabilidad del papel que hay que desempeñar, de aceptación de efectos colaterales y el de cooperación en la inmoralidad.

Principio de solidaridad: "como seres humanos de naturaleza sociable, tenemos la obligación moral de promover el bienestar de todos los seres humanos, y no solo el nuestro.(...) si educar es humanizar, (...) los educadores somos, en realidad creadores de humanidad (...)" (Bazarra, Casanova, García, 2005) Hay que dejar ese egocentrismo que nos impulsa a sobresalir sin importarme el prójimo, esta aptitud me trunca como persona y conlleva a estancar mi propia realización." Principio de Equidad: "la única diferencia entre un ser animal y un humano es la inteligencia, por ello debemos esforzarnos a actuar inteligentemente y consecuentemente.

Principio de abstenerse de elegir dañar a un ser humano: "existe un viejo adagio que nos dice: "no hagas a los demás lo que no te gustaría que te hiciesen", tenemos que tener cierto cuidado en no destruir la identidad de los demás aunque no sea posible medir el alcance de nuestros actos y de ninguna manera debemos elegir conscientemente hacer el mal, hay que diferenciar entre elegir y aceptar."

Principio de eficiencia: "muchos hablamos del esfuerzo que realizamos en aras de promover la realización humana, pero será que si nos estamos esforzando lo suficiente o será que no estamos utilizando los métodos más eficaces, he ahí el

meollo del asunto, hay que esforzarse si, pero por usar las herramientas más idóneas."

Principio de la responsabilidad del papel que hay que desempeñar: " no somos responsables de todos los aspectos del bienestar humano, ya que nuestras responsabilidades van ligadas a la capacidad, compromiso, circunstancias y roles específicos que debemos descubrir y ponerlos al servicio de la sociedad, esto nos da una responsabilidad prioritaria en nuestras vidas."

Principio de aceptación de efectos colaterales: "la aceptación" es un principio que debemos cultivar en nuestro diario vivir ya que todas nuestras acciones no son acertadas, y probablemente estas provocaran efectos colaterales perjudiciales.

Principio de cooperación en la inmoralidad: aunque suene un tanto paradójico y un tanto enredado, ante ciertas circunstancias de la vida puede ser razonable cooperar en actos inmorales de otras personas. Lo que no quiere decir que aprobemos tal acto, ni que se desea su éxito; solo si la acción es una parte subordinada de la acción inmoral de otro, el participar sería solo algo material.

Los recursos humanos al respecto nos aportan, que hay muchas razones para plantearse la necesidad de una ética de las organizaciones como ámbito de estudio específico de la ética aplicada. Una de las más sobresalientes es que la Ética corporativa ha de hacerse pública; no puede quedar como habitualmente sucede en las convicciones morales individuales, en el fuero interno.

Enfrentadas a sus responsabilidades, las organizaciones no pueden albergar "sentimientos" morales (culpabilidad, vergüenza, orgullo, sentido del deber)

Ética profesional.

Es la ciencia normativa que estudia los deberes y derechos de quienes ejercen una profesión u oficio. También se le llama Deontología. Su objetivo es crear conciencia de responsabilidad, en quienes ejercen una profesión u oficio.

La ética profesional se sustenta en la naturaleza racional del hombre. Esta naturaleza es espiritual y libre, por consiguiente, tiene una voluntad que apetece al bien moral. Haga el bien y evite el mal. La profesión es una capacidad cualificada

requerida por el bien común, con peculiares posibilidades económico-sociales. El profesional no tiene el carácter de tal por el simple hecho de recibir el título que lo certifica o le da la cualidad de profesional, nadie es profesional por el título en sí, el título lo único que expresa es su calidad de ser ya un profesional, mas no que tiene todas las cualidades éticas para serlo, el título profesional más allá de ser un alguien es la manifestación intrínseca de lo que internamente se lleva, no por la naturaleza de la persona sino por sus cualidades éticas, como la idoneidad o aptitud que le da un nuevo perfil a su personalidad. El ser profesionales dignos representa la excelencia, gravedad, decoro que tiene la persona y el respeto consigo mismo.

El esquema que vamos a seguir para teorizar la ética profesional del docente universitario es el que utiliza el comunitarismo (corriente ética y política que afirma la comunidad y su tradición como espacios en lo que se da la realización de la vida humana. Así como el que está contenido en la obra *Ética del profesor* Polo, donde se plantea la relación entre fines, normas y virtudes. Los fines son los ideales que orientan la actividad. Las normas nos ayudan a encaminarnos hacia ese fin, son como el mapa que nos lleva a donde queremos. Las virtudes son las disposiciones necesarias para emprender la caminata. En esta relación si sabemos dónde debemos ir y tenemos la referencia de cómo llegar, pero no tenemos las ganas de ir, entonces el esquema se desarticula. Veamos cómo funciona esto en el caso de la ética profesional del docente universitario.

Recurrir a la ética en la escuela es importante porque se requiere que el profesor construya un espacio dotado de 'sentido' en función de los valores culturales y espirituales que ayuden a construir la responsabilidad moral que la sociedad demanda del joven que se educa. Salir de la inmediatez, de lo superfluo y el egoísmo para entrar a un mundo intersubjetivo, de compromiso con los otros. Como dice Aranguren "El hombre es un ser social", la persona sólo puede constituirse en tanto que tal, en la relación interpersonal y en la relación social, y la estructura personal está tejida, por decirlo así, de interpersonalidad o intersubjetividad y de socialidad, del mismo modo que la conciencia moral es fuero interno, o en tanto que fuero externo social, sí, pero interiorizado".

Es importante señalar que la ética encierra en sí misma la noción de deber, en nuestro caso el respeto a los códigos morales que tienen como propósito orientar las actitudes docentes en favor del estudiante. Desde esta perspectiva tiene el deber de asegurar el derecho que tienen los estudiantes: el desarrollo pleno de sus potencialidades a partir de sus personas. En la medida en que el profesor cumple con ese deber asegura el derecho de sus alumnos y es que a todo deber del docente corresponde algún derecho del alumno y a todo derecho del alumno corresponde algún deber del docente.

Dimensiones de la ética profesional

Como todo profesional, el docente universitario en el ejercicio de su actividad está poniendo en juego tres dimensiones de la existencia: la dimensión social, la dimensión económica y la dimensión personal.

a) Ambiente o entorno de trabajo

Significa que su carrera elegida, satisface una necesidad social, que es la de participar en la formación de las nuevas generaciones y por ello permitir la continuidad de la cultura humana, sea a través de la conservación o de la renovación. La necesidad social se presenta en el llamado, en la vocación que siente el maestro para seguir esa carrera. Tener vocación no sólo es un asunto de gusto o inclinación, es ser consciente del llamado y conducimos hacia él. Cuando respondemos al llamado, surge de ahí el servicio. Si están presentes estos tres elementos (llamado, atención y respuesta), entonces podemos decir que realizamos nuestra actividad por amor, es decir que amamos lo que hacemos. Pero como dice MacIntyre, cuando el maestro solo asume su actividad como una cuestión de gusto ("me gusta enseñar"), por una necesidad económica ("es lo único en lo que he podido trabajar"), su forma subjetiva de asumir su trabajo le impedirá ver el sentido que tiene la educación, el cual es el bien interno. Además, todo ejercicio profesional influye en la sociedad y a su vez la sociedad influye sobre la actividad profesional. Esa interinfluencia también se da en la educación. La sociedad nos presenta a unos jóvenes con distintas cualidades o problemas, con los cuales tenemos que trabajar.

Y dependiendo de lo que hayamos podido compartir con ellos, al salir de los colegios influirán en los distintos niveles de la sociedad. Por lo tanto, existe una corresponsabilidad social, tanto de todo profesional, en nuestro caso, de los profesores, como de los organismos del Estado, las instituciones sociales medios de comunicación, empresa educativa y las familias.

La cuestión económica se refiere a los resultados económicos de su actividad, es decir, el ejercicio de la profesión influye tanto en la economía de la sociedad como en la economía personal. Específicamente, la profesión es un medio de vida, por eso el profesor requiere de un sustento necesario para vivir dignamente, lo cual se obtiene de la sociedad (padres, Empresa Educativa, Estado). Recordemos que a nivel estatal ya se ha considerado la idea de que el acceso al mercado laboral no debe darse al final de la preparación universitaria, por lo que se vuelve a la idea de preparar a los escolares para que ingresen al mercado laboral y con ello participen de la vida económica de la sociedad. También aquí existe una interinfluencia económica. Así, si una sociedad (Estado o empresarios) no invierte en la educación (tanto en la infraestructura como sueldos dignos de sus maestros), ningún progreso educativo puede esperarse.

b) Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética.

Aunque toda profesión es una actividad humana social, esta dimensión significa -para nuestro caso- que la actividad docente afecta la vida personal del profesor, tanto externa como internamente. Externamente, porque forma su círculo de amistad, gente con la cual se relaciona y afectan en su vida, modos de comportamiento, tipos de lenguaje, etc. Internamente, influye en sus pensamientos, gustos y sentimientos. La profesión contribuye a tener una identidad personal. El desempeño de una profesión es importante para configurar la identidad de la persona que lo realiza. Dimensión importante que el profesor debe ser consciente, porque a veces somos condicionados negativamente, como por ejemplo, tener poca relación con otras profesiones, tener criterios estrechos en los grandes problemas, malos hábitos, etc. El educador debe percibir la forma de vida que se ha creado a partir de su carrera, de ese modo evaluar sus virtudes y

deficiencias. Así, el hecho de que participemos en una actividad no tiene que encerrarnos en visiones limitadas, sino que hoy más que nunca el educador tiene la exigencia de tener una perspectiva global para desarrollar su actividad con sentido.

Y la ética acaso no es una dimensión más de la vida del educador. No, ésta no es una dimensión más en la vida del educador, sino que subyace a todas las dimensiones. El profesional educador no es una persona ética en algún momento de su actividad, sino que toda su actividad está sostenida por su compromiso ético (ética social, económica y personal). Por eso suscribimos lo que escribe Hortal: "No es posible disociar la clase de persona de la clase de profesionales que somos: no es posible ser persona buena ni buen ciudadano si no se es, además de buen amigo, buen padre, buen hijo o buen vecino, buen profesional, etc. Como dice Hortal, para ser buen profesor o buen maestro hace falta algo más que calidades pedagógicas: hace falta cierta ejemplaridad de vida".

Cuando hablamos de ética no la estamos reduciendo a un asunto de cumplimiento de deberes (perspectiva deontologista), sino a la respuesta ante el llamado que se nos hizo y el cumplimiento de los fines internos a la misma actividad. Así, el desarrollo profesional puede formar parte de nuestro proyecto de vida ético. Veamos cómo se presentan los deberes de los profesores universitarios. Se sostiene en la Ley Universitaria vigente:

"Artículo 51°.- Son los deberes de los Profesores Universitarios:

- a) El ejercicio de la cátedra con libertad de pensamiento y con respeto a la discrepancia.
- b) Cumplir con el Estatuto de la Universidad y sus reglamentos y realizar cabalmente y bajo responsabilidad las actividades de su cargo.
- e) Perfeccionar permanentemente sus conocimientos y capacidad docente y realizar labor intelectual creativa;
- d) Observar conducta digna;
- e) Presentar periódicamente informes sobre el desarrollo de su labor en caso de recibir remuneración especial por investigación.

- f) Ejercer sus funciones en la Universidad con independencia de toda actividad política partidaria,"

Además, en el contexto nacional se muestra una crisis de valores tanto en los niveles: económico, político, educativo, mostrándose sus consecuencias en la vida social del pueblo peruano. La corrupción política de los años 90 no ha sido pues un evento casual, sino que ha cuestionado a todas las instituciones sociales. Y no se puede ocultar que los profesionales han representado un triste papel en dicha corrupción. Y el momento lacerante de corrupción en la actualidad de nuestra nación. Por ello necesitamos seguir pensando en la ética profesional y en un posible código de ética del docente universitario. Así, como manifiesta Castañeda, en el 2001; el compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo.

Hay una voluntad de permanecer en la organización o de responderle a una persona con quien se siente comprometido. ¿Por qué una ética profesional en estos tiempos? ¿Todo trabajador tiene o debe desarrollar una ética profesional que defina la lealtad que le debe a su trabajo, profesión, empresa y compañeros de labor? Del profesional en docencia se exige prontitud, solicitud, empeño, búsqueda, creatividad, apego a las normas, horizontalidad en el trato, comunicación intersubjetiva, dialógica, competencia pedagógico–didáctica entre otros tantos aspectos relevantes que deben conformar el acervo de actitudes deseables al docente en su plena dimensión.

Villarini, describe en el año 1994 que “la ética de una profesión es un conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas una práctica y relaciones profesionales. El bien se refiere aquí a que la profesión constituye una comunidad dirigida al logro de una cierta finalidad: la prestación de un servicio.

Para lograr en los empleados una conciencia ética profesional bien desarrollada se debe establecer los cánones o códigos de ética. En éstos se concentran los valores organizacionales, base en que todo trabajador deberá orientar su comportamiento, y se establecen normas o directrices para hacer cumplir los deberes de su profesión.

Lo importante es ser modelo de profesional y moralmente ético. Por ejemplo, un deber del profesional es tener solidaridad o compañerismo en la ayuda mutua para lograr los objetivos propios de su institución y, por consiguiente, tener el derecho de rehusar una tarea que sea de carácter inmoral, no ético, sin ser víctima de represalia, aun cuando esto también sea para lograr un objetivo de la empresa. Además, demostrará su honestidad, que es el primer paso de toda conducta ética, ya que si no se es honesto, no se puede ser ético. Cuando se deja la honestidad fuera de la ética, se falta al código de ética, lo cual induce al profesional a exhibir conducta inmoral y antiética. Una ética profesional ha de permitir identificar aquellas virtudes profesionales o cualidades adquiridas necesarias para realizar los bienes internos de la práctica profesional.

Esta definición, pretende proporcionar de manera clara y precisa por qué se necesita una ética profesional y la importancia de los códigos para desarrollarla. Meyer y Allen, sostienen que el compromiso organizacional es un estado psicológico. Mathieu y Zajac en 1990, tras realizar una exhaustiva revisión de trabajos sobre el compromiso indican que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerar que es un vínculo o lazo del individuo con la organización. El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la institución, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

El Compromiso Institucional

Puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos institucionales, la lealtad y

vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr. Barraza afirma, que la relación entre trabajo docente y calidad educativa no es simplemente mediada por la formación y actualización, o por la evaluación de su desempeño, sino que también la afectan múltiples variables y dentro de estas se encuentra el compromiso organizacional.

El conocimiento no basta para resolver todos los problemas y alcanzar las metas y objetivos de una institución, se hace necesario una serie de habilidades, destrezas y actitudes. Se considera, la actitud de compromiso hacia la institución para lograr un beneficio común, como una de las más importantes.

Por su parte: Harter, Schmidt y Hayes, consideran que el compromiso laboral incluye al denominado “involucramiento” de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. Robbins, por su parte señala que el compromiso organizacional, es uno de los tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como un “estado” en el cual un empleado se identifica con una organización y con sus metas en particular. Y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Entonces, la conjunción entre los valores y las creencias individuales, y la organización y el medio ambiente; así como la disponibilidad de oportunidades y alternativas, influyen sobre el grado de compromiso. Por lo tanto, las organizaciones pueden afectar el compromiso al influir en las características del trabajo y del empleado, son características importantes y bastante notorias como manifiesta Ramos. Toda persona que inicia una carrera toma una decisión –es de esperarse que libremente – y en conjunto con esa decisión la responsabilidad futura que esta conlleva al incorporarse al campo laboral. Aquí, el profesional establece un compromiso consigo mismo y con el grupo social. Un compromiso que implica la búsqueda constante de superación y excelencia en la labor por realizar; una constante actualización de los conocimientos y una dignificación permanente de su práctica. En el buen ejercicio de su labor profesional hallará la autorrealización pero

también beneficiará a todos aquellos y aquellas que acudan a la prestación de sus servicios.

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo, así lo indica Casiano, cuando afirma que a este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular, se le ha llamado compromiso organizacional, se hace hincapié que, el estudio del compromiso organizacional ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador.

Además, diferentes estudios como el de Peralta; sostienen que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad, bajos índices de ausentismo, y altos resultados financieros. A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución.

El compromiso organizacional o lealtad de los colaboradores es definido por Davis y Newstrom, 2000, como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Los autores sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización porque han experimentado éxito personal en la empresa, y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos. El compromiso organizacional es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular, tal como lo denomina Arciniega ,2002: El “empowerment” como predictor del compromiso organizacional en las Pymes.

Asociado a lo anterior, el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la

satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia. El gran reto actual como manifiesta Robbins sobre la dirección de una institución a este respecto radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la misma, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

a) Causas del compromiso.

Luego de ver las distintas consecuencias que tiene cada tipo de compromiso organizacional, es natural que las organizaciones se preocupen por moldear el compromiso de sus trabajadores de la forma más conveniente a sus intereses. De esta forma, se ha demostrado que los distintos tipos de compromiso dependen principalmente de dos grandes grupos causales: la configuración institucional de la organización y el estilo de liderazgo.

Configuración institucional refiere a las medidas que la empresa puede tomar en el diseño de sus políticas de dirección de personal. La forma en que la empresa selecciona su personal, lo organiza, desarrolla, promueve, remunera, etc. Los trabajadores toman en cuenta estas condiciones al momento de evaluar su relacionamiento con la firma, y por lo tanto son un importante antecedente -causa- del compromiso organizacional.

El énfasis en el sistema de retribución como principal herramienta para atraer, motivar y retener empleados suele desembocar en altos niveles de compromiso económico. Este énfasis puede darse debido a que no existen alternativas de empleo en otras organizaciones, a que los niveles de retribución en la organización son superiores a los del mercado, o porque el sistema de incentivos fija la atención de los empleados en la retribución, mediante salarios variables, bonus. Una serie de estudios sostienen que en la medida en que aumenta la motivación extrínseca de los trabajadores, la motivación intrínseca disminuye. Esto significa que si el

empleado comienza a realizar una cierta tarea por la recompensa que recibirá, su interés intrínseco por esa misma tarea disminuye.

Numerosas herramientas pueden utilizarse para desarrollar el compromiso de crecimiento en los empleados. Por ejemplo, mediante una cuidadosa selección de los integrantes del equipo se puede fomentar un ambiente de trabajo estimulante, o el sistema de promociones puede armarse de forma tal que premie a quienes realicen de forma destacada la tarea, abriéndoles perspectivas de avance; quienes no destaquen, por su parte, se verán relegados, característico de los sistemas up or out. Es típico de estos sistemas el mantener unos niveles de remuneración inferiores a los del mercado en las primeras etapas de la carrera, ofreciendo la expectativa de altas retribuciones una vez se avance en la organización, o se traslade a otra organización con la experiencia adquirida.

La organización también puede intentar que sus empleados se identifiquen con los valores que ella impulsa mediante la declaración formal de una misión, que supere los simples objetivos del negocio. Más allá de una coincidencia formal entre la ética de los empleados y la de la organización, la coherencia entre los valores declarados en la misión de la empresa, y los efectivamente vividos en el día a día especialmente por la alta dirección será fundamental para que los empleados se identifiquen efectivamente con dicha filosofía.

El estilo de liderazgo que exhiban los directivos frente a sus subordinados tendrá también gran efecto sobre el tipo de compromiso de los trabajadores. Estos estilos se pueden clasificar en dos grandes grupos: liderazgo transaccional y liderazgo transformador.

Si el liderazgo transaccional se apoya en un intercambio entre líder y seguidores, en el liderazgo transformador la relación se basa en las emociones que el líder sea capaz de despertar en los seguidores: confianza, admiración, lealtad, respeto. Líderes de este tipo son capaces de elevar las metas de sus seguidores, haciendo que éstos aumenten la confianza en sí mismos y llevándolos a superar sus propias expectativas de rendimiento, yendo incluso «más allá de la línea del deber».

De esta forma, directivos que exhiben conductas del tipo transaccional tienden a fortalecer el compromiso económico de los seguidores. Al hacer énfasis sobre lo que obtendrán si realizan la tarea de la forma esperada, el directivo centra la atención de los subordinados en las recompensas que ofrece la organización, y fomenta consciente o inconscientemente una comparación con las condiciones que ofrecen las demás organizaciones. En este sentido, existen estudios que indican que el aumento que estas conductas generan en el compromiso económico, se da a expensas del crecimiento. El énfasis en motivaciones del tipo extrínseco se produce a expensas de una reducción de la motivación intrínseca de los trabajadores. Respecto al compromiso moral, no se ha encontrado ningún vínculo entre conductas de tipo transaccional y este tipo de compromiso.

Por el contrario, se ha demostrado que los directivos con un estilo de liderazgo transformador son capaces de aumentar el compromiso de crecimiento de sus subordinados, mediante la toma de conciencia de la importancia de su trabajo para ellos mismos y para la organización. Consiguen estimular la curiosidad y los deseos de realizar un buen trabajo por parte de los subordinados, y centran el foco de atención fuera del interés propio de los subordinados, en elementos como el orgullo por el trabajo bien hecho y la contribución al éxito de la organización como un todo.

Es frecuente que la admiración que este tipo de directivos despierta en sus colaboradores, los lleve a asumir como propios los valores e ideales que éste sostiene. En la medida en que esos valores coincidan con los de la organización en general, el compromiso moral de los trabajadores se verá también incrementado.

b) Consecuencias del compromiso

Una vez hecha la distinción entre los distintos tipos de compromiso, corresponde estudiar las consecuencias de cada uno. No todos los tipos de compromiso se plasmarán en las mismas conductas por parte de los empleados.

¿Qué nivel de esfuerzo, proactividad, dedicación o laboriosidad puede esperarse de trabajadores en los que prima el compromiso económico y, por ende, «tienen puesta la camiseta» de su empresa simplemente porque no tienen una alternativa

en el mercado que les ofrezca mejores condiciones económicas? La respuesta es sencilla: el mínimo esfuerzo necesario para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo.

El «mínimo esfuerzo» no siempre quiere decir «poco esfuerzo». En la medida que vea que su retribución peligra, son capaces de desarrollar grandes esfuerzos para no perderla. La retribución puede peligrar porque la empresa corre riesgo de desaparecer, o porque el sistema de supervisión y control de la empresa monitorea el esfuerzo individual, y los que no cumplen con las expectativas pueden ser despedidos. Por el contrario, si los trabajadores perciben que la retribución está asegurada, el esfuerzo será tan cercano a cero como la organización lo tolere.

De trabajadores con alto nivel de compromiso de crecimiento, por el contrario, puede esperarse elevados niveles de proactividad, entusiasmo, laboriosidad y dedicación. Lo harán porque la tarea o el entorno en el que lo desarrollan les resulta interesante, desafiante o porque esperan un avance profesional futuro.

En este caso el centro de atención es el propio interés del trabajador; el esfuerzo aparecerá en la medida que la tarea le atraiga o le resulte beneficiosa para su carrera. No necesariamente se tratará de tareas que resulten ventajosas para la organización en su conjunto. El «compromiso» no es con la organización sino, principalmente, con la tarea. En la medida en que otra organización ofrezca condiciones de trabajo más atractivas o desafiantes, o mejores perspectivas de desarrollo profesional, será lógico esperar que el trabajador cambie hacia esa nueva organización.

Por último, los trabajadores con alto nivel de compromiso moral hacia sus organizaciones, naturalmente exhiben comportamientos que van alineados con los objetivos últimos de la organización, ya que ellos asumen esos objetivos como propios. De esta forma, encontramos empleados que van «más allá de la línea del deber», y toman iniciativas que resultan beneficiosas para la organización, independientemente de si esa conducta es evaluada o recompensada por la empresa. Mantener un clima de trabajo agradable, orientar a los nuevos miembros,

afrontar los problemas con deportividad y optimismo, ayudar a otros compañeros, sugerir e implementar mejoras -entre otros- son comportamientos que se asocian a este tipo de compromiso. Este tipo de comportamientos conforman lo que se ha dado en llamar Organizational Citizenship Behaviors (OCB) o Comportamientos de Ciudadanía Organizacional. Por definición, los OCB son comportamientos que no están contemplados en los sistemas de evaluación o retribución con lo cual no tienen un costo directo para la organización, no reciben supervisión o recompensa, y son positivos para la compañía en su totalidad.

c) Gestión estratégica del compromiso.

Si el compromiso organizacional es influenciado por determinados aspectos de la organización o de sus directivos, es natural que las empresas intenten estimular en sus trabajadores el tipo de compromiso que más conviene para la organización en cada caso concreto.

Si bien no todas las organizaciones, ni todas las tareas dentro de ellas, requieren el mismo grado de compromiso por parte de los empleados; intentar atraer, motivar y retener profesionales cualificados, que realizan trabajos de alto valor agregado solamente por la remuneración -por interesante que ésta sea una estrategia destinada a fracasar.

Esto es especialmente importante en empresas de servicios profesionales -abogados, médicos, contadores, etc., donde la motivación intrínseca de los trabajadores, su interés por la tarea, es crucial. El desarrollo de las dimensiones de crecimiento y moral del compromiso organizacional, suponen un alto nivel de exigencia para los cuadros directivos. Por un lado, en el plano de la configuración institucional es necesario un cuidadoso diseño de las políticas de dirección de personal -selección, diseño de puestos de trabajo, apreciación del desempeño, remuneración, rotación-, así como una esperada implementación de las mismas. El desafío se plantea también en el terreno personal de cada directivo, que tendrá que evaluar si el estilo de dirección que posee es el adecuado o si sería más conveniente que aplicara otro estilo, lo que requiere un proceso costoso de adaptación.

Como contrapartida, una vez que los empleados desarrollan altos niveles de estos tipos de compromiso, se convierten en una fuente de innovación, asumen la iniciativa, tienen espíritu emprendedor, actúan proactivamente para mejorar la organización, asumen responsabilidades, transformándose de esa forma en una poderosa ventaja competitiva

Dimensiones del compromiso institucional.

El compromiso con la organización dice Louis, crea un sentido de comunidad y de trabajo en colaboración, posibilitando la integración de la vida personal y la ocupacional. A su vez, este compromiso con la organización está influenciado, normalmente, por las creencias y aceptación de los objetivos de la organización, el nivel de implicación en la toma de decisiones, el clima organizativo y los resultados conseguidos. Mientras Rosenholtz sugiere dos factores del contexto de trabajo que inciden en el compromiso del profesorado con la organización: recompensa psíquica y autonomía en las tareas. La primera, como feedback positivo que recibe de su trabajo y los resultados conseguidos, unido al reconocimiento por la organización; la segunda, normalmente, incrementa la motivación, responsabilidad y el compromiso. Estas tres dimensiones son relevantes, al tiempo que permiten entender el compromiso del profesorado en una perspectiva amplia (Razak, Darmawan, y Keeves, 2009).

a) La lealtad, se refiere a la identificación de cada trabajador con la organización. Implica conocer los valores y elementos culturales de la empresa, asumirlos, defenderlos y promulgarlos como si fueran propios. Se refiere a la disposición que tenga el trabajador para defender los intereses de la empresa en ocasiones en que éstos se vean amenazados. Implica también el dar prioridad a los intereses organizacionales y comprometerse a la consecución de los mismos.

Lealtad Actitudinal versus Lealtad Comportamental

A la hora de analizar la lealtad en el sector terciario, es preciso tener en cuenta que los encuentros en este ámbito se caracterizan por tener una duración temporal, un contenido afectivo o emocional y una proximidad espacial entre el cliente y el proveedor del servicio (Price et al., 1995). Por tanto, la consecución de valor y las actitudes positivas que muestre el cliente hacia el proveedor del servicio determinan

en gran medida la lealtad de los compradores, entendida ésta como el grado en que un cliente manifiesta una repetición del comportamiento de compra a un mismo proveedor, hacia el que puede manifestar una disposición actitudinal positiva y que al mismo tiempo es el único que tiene en consideración cuando necesita el servicio que éste presta, como lo manifiesta Gremler y Brown.

Avanzando en el estudio de la lealtad, se observa cómo, dentro de este concepto genérico, es preciso distinguir dos componentes, la lealtad comportamental y la lealtad actitudinal. La lealtad comportamental se considera como el componente de la lealtad vinculado únicamente al comportamiento de compra, o lo que es lo mismo, se identifica con el acto de repetición de compra (Bass, 1974; Tranberg y Hansen, 1986). Esta medida de la lealtad sólo tiene en cuenta frecuencias de compra, sin examinar cuáles son las razones por las que se adquiere el servicio o los factores que pueden influenciar la decisión, según opina Dick y Basu.

Por el contrario, y para superar los límites que supone considerar a la lealtad como algo únicamente comportamental, la lealtad actitudinal aglutina, junto a la repetición de compra, las preferencias de los clientes y su disposición frente a un determinado proveedor, generando una comunicación boca oreja positiva sobre el mismo en el caso de manifestar dicha lealtad, y dando muestra de la confianza que depositan en él.

En este sentido, la lealtad actitudinal, engloba tanto el comportamiento como la “actitud” hacia el proveedor del servicio, contribuyendo a la estabilidad de la relación y al logro de una posición de ventaja competitiva para la empresa frente al resto de empresas.

Los clientes que presentan este tipo de lealtad poseen un perfil caracterizado por estar menos motivados a buscar otras alternativas, son más resistentes a la atracción que pueden ejercer otros proveedores sobre ellos, y son los que mayoritariamente comunican el buen hacer del proveedor del servicio a otros clientes. Ahora bien, para que esta lealtad tenga lugar no es suficiente que el cliente se encuentre satisfecho con experiencias pasadas (percepciones superiores a las expectativas), sino que debe recibir un servicio que le transmita algo que valore. Si

una empresa consigue definir una propuesta de valor-sacrificio satisfactoria para los clientes, es consistente en su entrega y utiliza los elementos intangibles necesarios capaces de crear lealtad, obtendrá una clientela que fácilmente contribuirá al buen desarrollo del negocio. La satisfacción del cliente se logra cuando la empresa es capaz de ofertar no sólo un servicio central que alcanza las expectativas de calidad de los clientes, sino cualquier servicio periférico, y por tanto adicional. Es así como la satisfacción del cliente se verá afectada positivamente, obteniendo valor de la relación, de modo que, probablemente, adoptará una postura emocional más próxima a dicha Empresa, confiando en la capacidad que tiene para desarrollar su actividad empresarial y, al mismo tiempo, confiando en sus buenas intenciones. Ésta es la forma en que un cliente puede convertirse en leal desde una perspectiva actitudinal, contribuyendo a incrementar los beneficios de la empresa.

b) La identificación.

En el Enfoque Psicoanalítico de la Identificación al introducirnos en la ideología como constructo social que afecta al individuo, nos vemos abocados a no dejar pasar por alto el concepto de identificación, por cuanto éste se refiere a un mecanismo fundamental en el desarrollo del individuo que, en este caso, lo conectaría con la ideología. Tomamos la identificación como un mecanismo por medio del cual el individuo, consciente o inconscientemente, liga dentro de su personalidad caracteres de la representación que tiene de un objeto con el que experimenta empatía. Para Grinberg, si la identificación se lleva a cabo con el objeto en su totalidad, se presentaría una identificación primaria o introyección, la cual se caracteriza por una baja claridad y diferenciación del individuo respecto al objeto. Por el contrario, si se identifica con unos caracteres específicos, se revelaría como una identificación secundaria, o identificación introyectiva, de mayor claridad y objetividad, la cual se constituye en la vía para la construcción de una identidad verdaderamente propia.

De esta manera, una representación de la institución lo más cercana a la realidad le permite al individuo articularse con esa institución y ligar dentro de sí las características específicas que son compatibles con su propia personalidad. Al respecto Grinberg y Grinberg, señalan que la capacidad de un individuo de sentirse él mismo después del cambio, constituye la esencia de una identificación objetiva.

La ideología es la base de las representaciones sociales, por lo que es un constructo de grupo. Abarca los valores, las creencias, las metas y los conocimientos que van a determinar, en términos generales, el actuar del grupo y de los individuos. Por consiguiente, este concepto pasa de representar la justificación del actuar, a ser su determinante, aunque vale mencionar que cada individuo, al pertenecer a varios grupos sociales, expresa, de forma simultánea o no, diversas ideologías. Por lo tanto, no siempre va a actuar conforme a una única ideología, sino que su vivencia es una dialéctica compleja entre sus diferentes ideologías. Sus actuaciones estarán determinadas principalmente por los «modelos de contexto», es decir, por la adaptación a la realidad que lee cada individuo.

Vale la pena mencionar que las ideologías se constituyen bajo el impulso de un valor socialmente aceptado, concretando ese valor abstracto en un campo específico. Tomamos la identificación como un mecanismo por medio del cual el individuo, consciente o inconscientemente, liga dentro de su personalidad caracteres de la representación que tiene de un objeto con el que experimenta empatía.

De esta manera, una representación de la institución lo más cercana a la realidad le permite al individuo articularse con esa institución y ligar dentro de sí las características específicas que son compatibles con su propia personalidad. Al respecto Grinberg y Grinberg, señalan que la capacidad de un individuo de sentirse él mismo después del cambio, constituye la esencia de una identificación objetiva.

c) Sentido de pertenencia.

Es el motor que impulsa al ser humano a hacer algo, a aplicar lo que sabe y mejorarlo a comprometerse poco a poco y superarse; es compromiso y confianza consigo mismo, con los demás y con la organización. Sentir que se pertenece es tener compromiso, aceptación, orgullo, confianza por dicho grupo u organización. Para tener sentido de pertenencia se debe gozar de un alto grado de motivación; la respuesta al ítem sobre motivación, demuestra que los docentes se sienten desmotivados trabajando en la Institución.

El sentido de pertenencia lo lleva por dentro cada individuo y lo demuestra en su desempeño; el éxito de los trabajadores es la muestra palpable del compromiso que sienten hacia su organización. Fomentar un espíritu de pertenencia hacia la institución, generador de devoción hacia la entidad, de auténtico compromiso y participación en todas las actividades, propicia la verdadera identidad e integración y es la fórmula ideal para alcanzar efectividad y prosperidad en cualquier gestión conjunta el sentido de pertenencia o membresía es la satisfacción personal de cada individuo por la organización, su reconocimiento como ser humano, el respeto por su dignidad, la remuneración equitativa, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y la evaluación justa, son componentes no sólo del clima organizacional, sino que representan elementos permanentes de la cultura organizacional.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Existe relación entre la ética profesional y el compromiso institucional en los docentes de las universidades de Apurímac y Cusco?

1.4.2. Problemas específicos1

- a) ¿En qué medida la ética profesional se relaciona con la lealtad a la Institución en los docentes de las universidades de Apurímac y Cusco?
- b) ¿En qué medida la práctica ética se relaciona con la identificación con la institución en los docentes de las universidades de Apurímac y Cusco?
- c) ¿En qué medida la práctica ética se relaciona con el sentido de pertenencia en los docentes de las universidades de Apurímac y Cusco?

1.5. Justificación del estudio

1.6. Justificación legal

Los principios y valores aplicados a la educación tienen uno de sus fundamentos la Constitución Política del Perú (1993). En su Artículo 13° manifiesta textualmente: “La Educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana”. Y respecto al Docente dice en el Artículo 56°.- El Profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad

profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes. Le corresponde participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.

Asimismo el Proyecto Educativo Nacional la importancia de la práctica docente para nuestra formación profesional futura y es evidentemente una experiencia ganada en todos los aspectos, ya que nos hace ver de manera directa los problemas que actualmente atraviesa nuestro sistema educativo peruano. Con respecto al maestro.

Esta propuesta es resultado de los diálogos y aportes recibidos después de la difusión del documento titulado "Hacia un Proyecto Educativo Nacional" en setiembre del año 2005. Ha sido debatida en las 26 regiones del país, en articulación con los procesos de elaboración de sus Proyectos Educativos Regionales. Han participado en su formulación maestros, autoridades regionales, educativas y de otros sectores, así como empresarios y productores, profesionales de diversas especialidades, líderes de opinión, jóvenes, dirigentes de organizaciones sociales y del mundo de la cultura. Han revisado, criticado y aportado al texto numerosas organizaciones sociales de base y asociaciones civiles, así como medios de comunicación. La propuesta se ha nutrido también de las opiniones informadas de instituciones y expertos nacionales e internacionales, habiéndose tomado en cuenta propuestas educativas formuladas en otros espacios institucionales y gremiales, como el proyecto educativo del SUTEP o el SINDUC, los planes de gobierno de los diferentes partidos políticos.

Una preocupación especial al momento de su construcción ha sido la de procurar articularla con otros esfuerzos, como el Foro Nacional de Educación para Todos, con el cual comparte la preocupación central por la equidad y la calidad educativas. En el mismo sentido se ha tomado en cuenta los diversos planes con vinculaciones con la educación.

Para el CNE el Proyecto Educativo Nacional es un instrumento tanto para la

formulación y ejecución de políticas públicas, como para la movilización ciudadana. Así lo ha demostrado el proceso de su formulación.

Ahora corresponde dar paso a una nueva etapa, en la que las propuestas de políticas se conviertan planes operativos y presupuestos, los consensos sobre el sentido de la educación en concertaciones para la acción, las experiencias innovadoras en propuestas de cambio, el reclamo y la reivindicación en un movimiento ciudadano por la educación.

Justificación pedagógica

A nivel pedagógico, se da frecuentemente una constante incorporación a los discursos pedagógicos de perspectivas innovadoras desde las que se realizan determinados análisis o propuestas:

La pedagogía tiene otro encargo: proponer finalidades educativas y modos de enseñanza que logren, que cuenten con la legitimidad, el reconocimiento y la eficacia necesarias para aparecer como educativas, es decir, se trata de lograr que determinados modos de influencia adquieran el rango, el carácter de educativos y por ello sean aceptados. La labor de la pedagogía es obtener la legitimidad para contenidos y modos de enseñarlos, por medio de un procedimiento sólido de argumentación, como dice Kolakowski, además de una fundamentación coherente y de la propuesta de organización de acciones educativas, de tal manera que sean convincentes.

La pedagogía tiene el encargo de fundamentar y organizar racional, convincentemente, proyectos de educación, de tal modo que obtengan legitimidad por la consistencia con que están elaborados y por la efectividad de los procedimientos que sugiere. Pasillas. ¿Hay una pedagogía que se haya desprendido de las preocupaciones que enfatiza el «programa de la modernidad»?

Respecto a los retos que enfrentan las finalidades y prácticas educativas en la época, en la «condición posmoderna», es necesario recordar que progresivamente se han deteriorado las condiciones escolares y extraescolares, de relaciones maestro-estudiante, de legitimidad de los

conocimientos y maneras de aprenderlos que eran vigentes en la sociedad hasta hace poco tiempo y que permitían el funcionamiento más o menos incuestionado del accionar educativo:

Según Lipovetsky , el discurso del Maestro ha sido desacralizado, banalizado, situado en el mismo plano que el de los más media y la enseñanza se ha convertido en una máquina neutralizada por la apatía escolar, mezcla de atención dispersada y de escepticismo lleno de desenvoltura ante el saber

Justificación práctica

El concepto de efectividad y/o práctica organizacional según J. Núñez, hace referencia a la capacidad o habilidad de la Institución Educativa, para mantener y desplegar su proyecto en el tiempo, realizando todos los cambios que el acelerado desarrollo tecnológico y pedagógico le demanda. Como se puede observar, para lograr este propósito la Institución Educativa debe desarrollar una lógica distinta a la lógica técnico instrumental. Así, para alcanzar efectividad se debe motivar a sus miembros, de modo de que estos se comprometan y confíen en los objetivos de la Institución Educativa, esto significa que debe desarrollar en su interior aspectos ligados, a la lógica de la acción comunicativa. La Institución es propuesta como un modelo social.

Para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, mientras más intenso sea el compromiso del Docente con la Institución Educativa menos probable es que renuncie. También, un compromiso firme según Hellriegel y cols se correlaciona con bajo ausentismo y el desempeño de calidad. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad. Otro factor muy importante dentro del compromiso hacia la organización, es sin duda, el hecho de participar desde una asesoría administrativa hasta una decisión de grupo. Desde luego, hay distintos grados

y tipos de participación. Aquí se hace referencia, sin embargo al compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema. El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo. El compromiso organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Institución para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los Docentes con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que mientras los docentes estén más identificados e implicados en la Institución en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma. Por tanto, conocer el compromiso de sus colaboradores es vital.

Las concepciones éticas han dependido históricamente de los cambios de la vida económica, de ahí que se piense que la ética de las antiguas sociedades esclavistas difiere de las concepciones del medioevo, y ambas de la ética moderna y contemporánea. La vida económica parece crear condiciones que permiten no sólo un tipo de actuación humana, que se configura de acuerdo a las posibilidades en que se desenvuelve el ser humano, sino que produce un cambio en la manera de ver y sentir las cosas. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la práctica ética profesional y el compromiso institucional en los docentes de las Universidades de Apurímac y del Cusco.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) La práctica ética profesional tiene relación con la lealtad con la institución en los docentes de las Universidades de Apurímac y del Cusco.
- b) La práctica ética profesional tiene relación con la identificación con la institución, en los docentes de las Universidades de Apurímac y del Cusco.

- c) La práctica ética profesional tiene relación con el sentido de pertenencia en los docentes de las Universidades de Apurímac y del Cusco.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la ética profesional y el compromiso institucional en los docentes de las universidades de Apurímac y Cusco.

1.7.2. Objetivos específicos

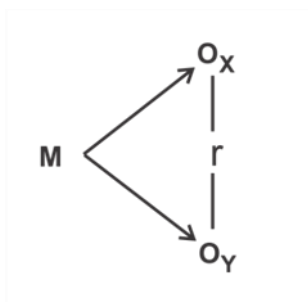
- a) Determinar la relación entre la práctica ética y la lealtad con la institución en los docentes de las Universidades de Apurímac y del Cusco.
- b) Determinar la relación entre la práctica ética la identificación con la institución en los docentes de las Universidades de Apurímac y del Cusco.
- c) Determinar la relación entre la práctica ética y el sentido de pertenencia en los docentes de las Universidades de Apurímac y del Cusco.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación asume un diseño no experimental transversal de tipo descriptivo correlacional, este estudio tuvo como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Uno de los puntos importantes respecto de la investigación correlacional es examinar la relación entre las variables o sus resultados, sin embargo, los estudios correlacionales si bien es cierto examinan asociaciones, no establecen relaciones causales entre ellas.

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Docentes de la Universidad Andina del Cusco

Ox: Ética profesional

Oy: Compromiso institucional.

r: Relación entre las variables de estudio

Tipo de estudio

La investigación por su propósito es de tipo básica.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

2.2.1.1 Variable de estudio 1

Ética profesional

La crítica principal que se hace a este paradigma del estudio de la docencia es que asume una relación causal simple y unidireccional entre los comportamientos del profesor y los resultados de los alumnos. Sin embargo, dicha relación está modulada por diversos factores (contexto del aula, contenidos de la enseñanza, características y motivos de los alumnos, representaciones y experiencias previas del profesor, expectativas y atribuciones de los alumnos, actividad mental y estratégica desplegada, etc.) por lo que la generalización de sus resultados resulta inadecuada y su poder explicativo –y por ende las posibilidades que tiene de contribuir a la teorización de la docencia– deben tomarse con la debida precaución.

No obstante, a pesar de sus limitaciones, diversos autores reconocen que esta tradición ha hecho contribuciones importantes a la comprensión de la enseñanza. Su meta fundamental ha sido la reconstrucción descriptiva de la instrucción exitosa dentro del aula o, más precisamente, de la caracterización de la competencia profesional de los docentes. Shuell, recupera los principales aportes de la investigación sobre las características del profesor eficaz, donde destacan aquellos comportamientos docentes centrados en la cantidad y ritmo de la enseñanza, la manera de presentar la información y hacer preguntas a los alumnos, o en la forma de darles retroalimentación. Es decir, se centra en las funciones docentes de presentación de contenidos y en cierto tipo de intercambios

comunicativos en el aula, en los que el profesor hace preguntas y los alumnos responden a éstas.

2.2.1.2 Variable de estudio 2

Compromiso Institucional

Es una práctica adquirida por repetición, marcada por tendencias y que forma costumbres o prácticas frecuentes de lectura. A través de los actos habituales de lectura se pueden identificar frecuencias, intensidades, modos, lugares, etc.

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Ética profesional	Es la ciencia normativa que estudia los deberes y derechos de quienes ejercen una profesión u oficio. También se le llama Deontología. Su objetivo es crear conciencia de responsabilidad, en quienes ejercen una profesión u oficio. (Polo, Miguel, Ética: 30)	Valoración sobre la ética profesional obtenida a partir del puntaje logrado en el cuestionario sobre ética profesional.	Ambiente o entorno de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Solidaridad en el trabajo • Sustento del actuar en valores morales. • La ética en la calidad educativa 	Ordinal
			Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética	<ul style="list-style-type: none"> • Rol de la ética y la moral en la vida universitaria • Función del docente universitario • Evaluación docente y ética • Fines de la universidad 	

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Institucional	<p>El compromiso es un concepto que dice relación a la buena disposición del empleado o trabajador hacia el trabajo, a la buena voluntad, al sentido de lealtad con la empresa. Álvarez et al 1992 pp. 91. El compromiso organizacional se define como la "fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización" «tener puesta la camiseta» de la organización. (Mowday, citado por Lagomarsino, 2003:79).</p>	<p>Valoración obtenida para el compromiso institucional que se obtiene a partir de la aplicación del instrumento de recolección de los datos.</p>	<p>Lealtad. Se refiere a la lealtad en los siguientes términos relacionándola con la satisfacción:" La lealtad: La espera pasiva pero optimista para que la institución mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración 'harán lo conveniente". (Robbins 1994:193).</p> <p>Identificación La Identificación se entiende como el deseo de estar involucrado con una institución en todo su accionar y desarrollo. El empleado identificado trabaja para alcanzar los objetivos y misión institucionales, sienten a la institución como algo propio donde su trabajo es una contribución importante, se sienten orgullosos de ella, comentan a otros de las bondades institucionales. Están atentos a nuevos retos, desafíos, para alcanzarlos con entusiasmo, optimismo y plena cooperación. Se preocupan por los niveles de calidad de los productos y servicios, aportan ideas creativas para el mejoramiento. Los empleados comprometidos están dispuestos a identificarse firmemente con la institución, desean trabajar por los objetivos y misión institucionales, se adhieren a ella. Sienten que su trabajo, su contribución es importante para alcanzar los objetivos y misión institucionales. Buscan nuevos retos, desafíos con entusiasmo y cooperación. Pero medida que la organización crece, disminuye la capacidad de las personas para</p>	<p>1,1 Concepción del trabajo 1.2 Valoración del trabajo desarrollado 1.3 Reconocimiento de valores. Concepción del trabajo</p> <p>2.1 Participación 2.2 Identidad con los valores 2.3 Desempeño profesional 2.4 Relaciones interpersonales 2.5 Valoración del trabajo desarrollado 2.6 Satisfacción personal 2.7 Identidad institucional</p>	Ordinal

			<p>identificarse con los logros del grupo (Robbins, 1994:325).</p> <p>Sentido De Pertenencia Aunque sentido de pertenencia suene como algo individual, en una organización se construye colectivamente, es responsabilidad de todos los que en ella trabajan. Todas y cada una de las personas que hacen parte de la organización inconscientemente colaboran en construirla. (Serna Gómez. Humberto. Gerencia estratégica: teoría y metodología 8º Ed. Bogota3R editores 2003).</p>	<p>3.1 Condiciones laborales 3.2 Satisfacción laboral 3.3 Motivación 3.4 Factores organizacionales.</p>	
--	--	--	--	--	--

Fuente: Walter Iván Abanto Vélez, 2013

2.3. Población y muestra

La **población**, objeto de estudio, está constituida por 655 docentes de ambos sexos de cuatro Facultades de la Universidad Andina del Cusco:

Facultad de Ingeniería y arquitectura, Facultad de Ciencias y Humanidades, Facultad de Ciencias Económicas Contables y Financieras y Facultad de Derecho y ciencia política de la Sede Central de Cusco, del semestre académico 2017-II”, tal como se detalla en el siguiente cuadro, así como 55 docentes de la Universidad Nacional de Apurímac.

Cuadro Nº 01: Distribución de los docentes de la población de las cuatro Facultades de la Universidad Andina del Cusco y los docentes de la UNAMBA de Apurímac hacen una población de:

La población total es de 720 docentes

Muestra

Con un nivel de confianza del 95% ($z = 1.96$), un error de 5% ($e = 0.05$) y proporción de éxito $p = 0.5$.

$$n = \frac{N z^2 p q}{e^2 (N - 1) + k^2 p q}$$

$$n = \frac{720 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (720 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 210$$

Muestreo: Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

TABLA 1 DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA POBLACIÓN DE LAS CUATRO FACULTADES DE LAS UNIVERSIDADES :DE CUSCO Y APURÍMAC,

Facultades	Población		Muestra	
	Nombrado	Contratados	Nombrado	Contratados
Ingeniería y Arquitectura	24	106	8	37
CEAC	26	74	9	26
Derecho	13	44	5	15
Salud	41	242	14	84
Ciencias y Humanidades	23	127	8	47
Total	127	593	44	210

Fuente: Oficina de Planeamiento UAC y UNAMBA, Apurímac y Cusco, 2017.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para el proceso de recolección de datos se empleó de la encuesta.

El instrumento empleado para recolectar los datos respecto a la variable ética profesional fue una Lista de Cotejos que contiene 14 ítems que evalúan la ética profesional que se distribuyen en sus dos dimensiones como sigue: Ambiente o entorno de trabajo (08 ítems) y Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética (6 ítems) en el cual la escala para los ítems criterio de evaluación por ítem es: Muy en Desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en Desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo.

En el segundo instrumento, igualmente encuesta tipo escala de Likert, se platearon 58 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: Identificación, lealtad y sentido de pertenencia. Cada uno con sus ítems correspondientes y con la misma escala de medición que el primer instrumento.

Descripción del instrumento.

El instrumento utilizado en la presente investigación es la escala de Likert. La escala de Likert mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem.

La escala se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente. Cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta:

- () Totalmente de acuerdo
- () De acuerdo
- () Indiferente
- () En desacuerdo
- () Totalmente en desacuerdo

La unidad de análisis que responde a la escala marcará su grado de aceptación o rechazo hacia la proposición expresada en el ítem. Los ítems por lo general tienen implícita una dirección positiva o negativa.

La cantidad de enunciados que integra una escala Likert varía de acuerdo a la naturaleza de la variable operacionalizada. Los pasos a seguir para la construcción de la escala son:

1. Definición de la variable a medir.
2. Operacionalización de la variable, es decir, se determina como se habrá de medir y se señalan los indicadores.
3. Diseño de una cantidad suficiente de ítems favorables y desfavorables a la variable que se pretende medir. Weiers (1986) sugiere elaborar alrededor de 50 ítems, balanceando la escala con igual cantidad de enunciados favorables y desfavorables.
4. Depuración de la escala por medio de un estudio piloto con el propósito de seleccionar los ítems que habrán de integrarse a la versión final de la escala.
5. Administración de la versión final de la escala a las unidades de análisis que integran la unidad muestral del estudio.
6. Asignación de una puntuación a cada ítem de acuerdo al procedimiento descrito con anterioridad.
7. Obtención de la puntuación total de cada unidad muestral, reflejando la actitud global hacia la variable medida.

Es recomendable realizar un análisis de los ítems con el propósito de ser selectivos. Entre las técnicas de análisis se encuentran la correlación ítem-escala por medio del coeficiente de correlación de Pearson, el coeficiente gamma o el método de Edwards (Ver Briones, 1995).

2.4.2. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez de los instrumentos, se tomaron en cuenta instrumentos validados por sus creadores.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Alfa de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan y Saccuzzo.

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

TABLA 2 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL ALFA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS 24, los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE ETICA PROFESIONAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ambiente o entorno de trabajo	0,872	08
Conocimiento del docente sobre el código de ética	0,804	06
Ética profesional	0,823	14

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable ética profesional, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

TABLA 4 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE COMPROMISO INSTITUCIONAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Lealtad	0,701	19
Identificación	0,824	24
Sentido de pertenencia	0,817	15
Compromiso Institucional	0,793	58

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable compromiso institucional, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

A continuación, se presentan los resultados de las dos dimensiones una vez aplicadas con sus respectivas interpretaciones.

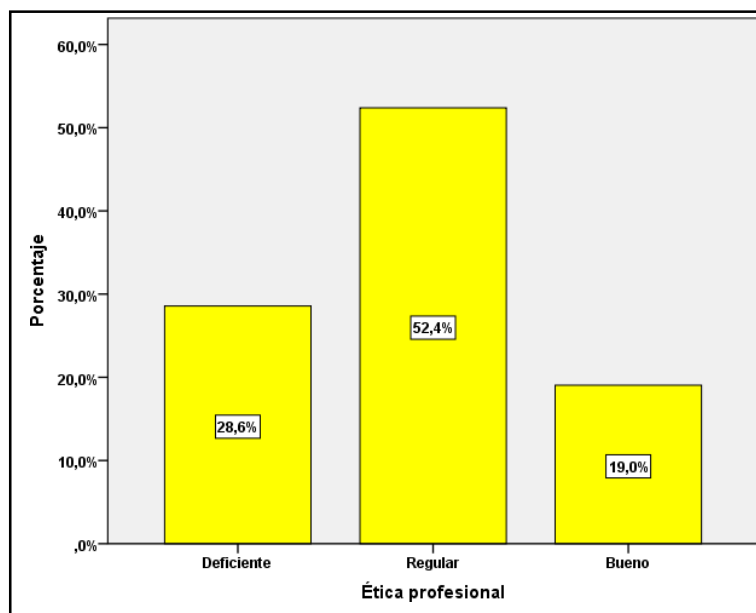
3.1.1. Resultados para Ética profesional

TABLA 1 ÉTICA PROFESIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	28,6
REGULAR	11	52,4
BUENO	4	19,0
Total	210	100,0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 1: ÉTICA PROFESIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Ética profesional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 28,6% de los docentes encuestados consideran que ésta es deficiente, mientras que el 52,4% considera que es regular y el 19,0% que es bueno.

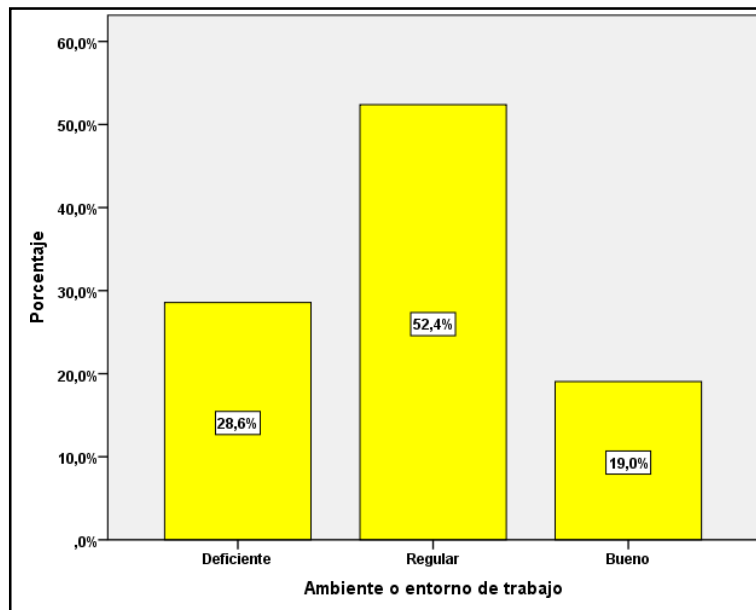
3.1.2. Resultados para dimensiones de Ética profesional

TABLA 2 AMBIENTE O ENTORNO DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	28,6
REGULAR	11	52,4
BUENO	4	19,0
Total	210	100,0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 2: AMBIENTE O ENTORNO DE TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Ambiente o entorno de trabajo de la variable Ética profesional obtenidas a

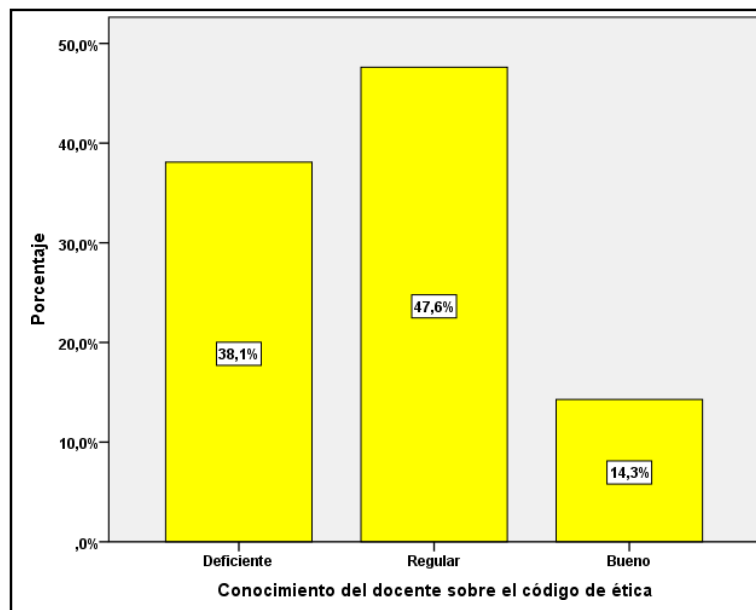
partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 28,6% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 52,4% considera que es regular y el 19,0% que es bueno.

TABLA 3 CONOCIMIENTO QUE TIENE EL DOCENTE SOBRE CÓDIGO DE ÉTICA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	38,1
REGULAR	10	47,6
BUENO	3	14,3
Total	210	100,0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 3 CONOCIMIENTO QUE TIENE EL DOCENTE SOBRE CÓDIGO DE ÉTICA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética de la variable Ética profesional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 38,1% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 47,6% considera que es regular y el 14,3% que es bueno.

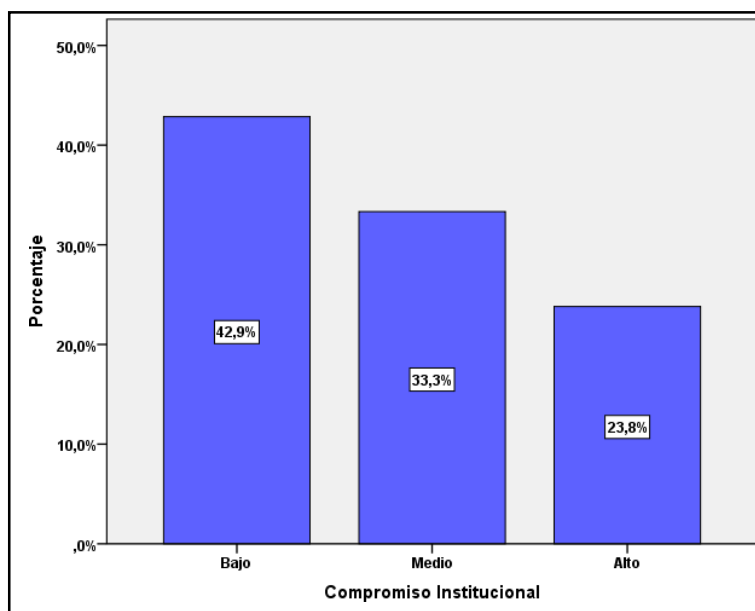
3.1.3. Resultados para Compromiso institucional

TABLA 4 COMPROMISO INSTITUCIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	9	42,9
MEDIO	7	33,3
ALTO	5	23,8
Total	210	100,0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 4 COMPROMISO INSTITUCIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Compromiso institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 42,9% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 33,3% considera que es medio y el 23,8% que es alto.

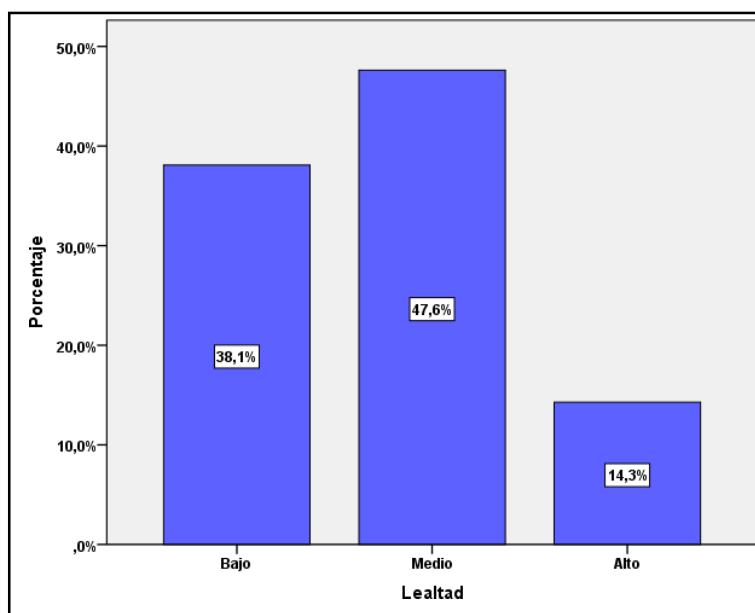
3.1.4. Resultados para dimensiones de Compromiso institucional

TABLA 5 LEALTAD

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	8	38,1
MEDIO	10	47,6
ALTO	3	14,3
Total	210	100,0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 5 LEALTAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

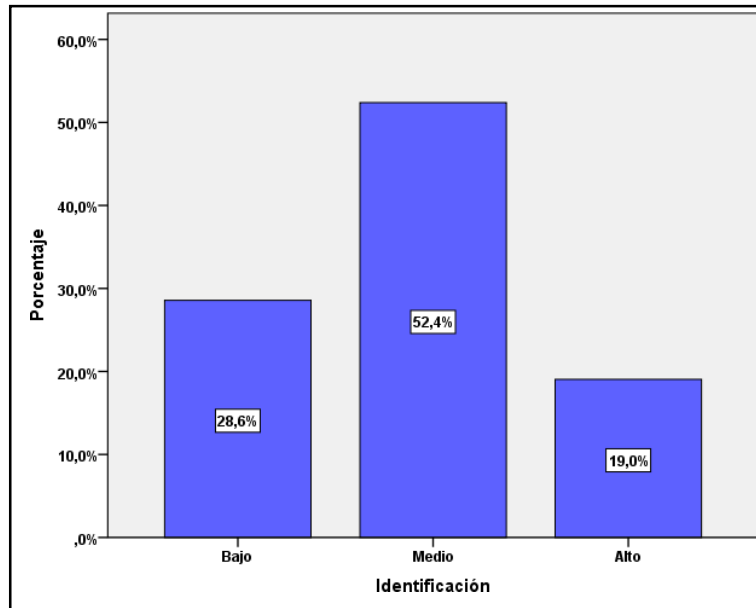
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Lealtad de la variable Compromiso institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 38,1% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 47,6% considera que es medio y el 14,3% que es alto.

TABLA 6 IDENTIFICACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	6	28,6
MEDIO	11	52,4
ALTO	4	19,0
Total	210	100,0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 6 IDENTIFICACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

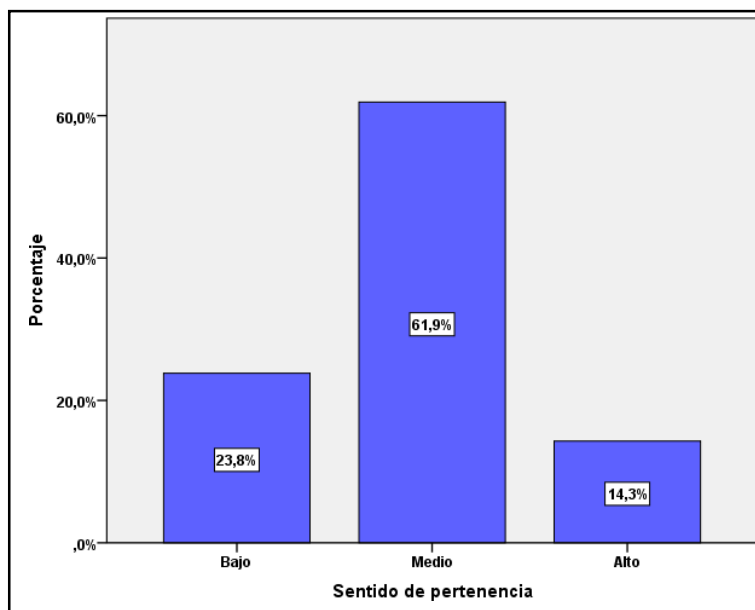
Los resultados para la dimensión Identificación de la variable Compromiso institucional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 28,6% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 52,4% considera que es medio y el 19,0% que es alto.

TABLA 7 SENTIDO DE PERTENENCIA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	23,8
MEDIO	13	61,9
ALTO	3	14,3
Total	210	100,0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 7: SENTIDO DE PERTENENCIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Sentido de pertenencia de la variable Compromiso institucional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el **23,8%** de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el **61,9%** considera que es medio y el **14,3%** que es alto.

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Ética profesional y Compromiso institucional

3.2.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Ética profesional y Compromiso institucional, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Rho de Spearman.

TABLA 8 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,455	4	,000
Razón de verosimilitud	26,063	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,250	1	,000
N de casos válidos	210		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Ética profesional y Compromiso institucional son independientes estadísticamente Ha: Las variables Ética profesional y Compromiso institucional no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 25,455$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Ética profesional y Compromiso institucional no son independientes estadísticamente

TABLA 9 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

	Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	0,703	0,047	15,359	0,000
N de casos válidos	207			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Ética profesional y Compromiso institucional no están correlacionadas
	Ha: Las variables Ética profesional y Compromiso institucional están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Ética profesional y Compromiso institucional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,703.

3.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas

3.2.2.1. Correlación entre Lealtad y Ética profesional

TABLA 10 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN LEALTAD Y ÉTICA PROFESIONAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,743	0,045	16,011	0,000
N de casos válidos		210			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Lealtad y la variable Ética profesional no están correlacionadas
	Ha: La dimensión Lealtad y la variable Ética profesional están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Lealtad y Ética profesional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,743

a) Correlación entre Ambiente o entorno de trabajo y Lealtad

TABLA 11 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES AMBIENTE O ENTORNO DE TRABAJO Y LEALTAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,728	0,047	15,315	0,000
N de casos válidos		210			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Ambiente o entorno de trabajo y Lealtad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Ambiente o entorno de trabajo y Lealtad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Ambiente o entorno de trabajo y Lealtad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,728

b) Correlación entre Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Lealtad

TABLA 12 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONOCIMIENTO QUE TIENE EL DOCENTE SOBRE CÓDIGO DE ÉTICA Y LEALTAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,787	0,042	18,397	0,000
N de casos válidos		210			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Lealtad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Lealtad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Lealtad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,787

3.2.2.2. Correlación entre Identificación y Ética profesional

TABLA 13 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN IDENTIFICACIÓN Y ÉTICA PROFESIONAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,720	0,047	14,963	0,000
N de casos válidos		210			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Identificación y la variable Ética profesional no están correlacionadas Ha: La dimensión Identificación y la variable Ética profesional están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r \sqrt{\frac{N-2}{s}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Identificación y Ética profesional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,720

a) Correlación entre Ambiente o entorno de trabajo e Identificación

TABLA 5 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES AMBIENTE O ENTORNO DE TRABAJO Y IDENTIFICACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,734	0,046	15,587	0,000
N de casos válidos		210			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Ambiente o entorno de trabajo y Identificación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Ambiente o entorno de trabajo y Identificación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Ambiente o entorno de trabajo y Identificación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,734

b) Correlación entre Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética e Identificación

TABLA 14 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONOCIMIENTO QUE TIENE EL DOCENTE SOBRE CÓDIGO DE ÉTICA E IDENTIFICACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótica	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,781	0,042	18,036	0,000
N de casos válidos		210			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Identificación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Identificación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r \sqrt{\frac{N-2}{s}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Identificación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,781

3.2.2.3. Correlación entre Sentido de pertenencia y Ética profesional

TABLA 15 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN SENTIDO DE PERTENENCIA Y ÉTICA PROFESIONAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,742	0,046	15,963	0,000
N de casos válidos		210			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Sentido de pertenencia y la variable Ética profesional no están correlacionadas Ha: La dimensión Sentido de pertenencia y la variable Ética profesional están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Sentido de pertenencia y Ética profesional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,742

a) Correlación entre Ambiente o entorno de trabajo y Sentido de pertenencia

TABLA 16 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES AMBIENTE O ENTORNO DE TRABAJO Y SENTIDO DE PERTENENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,733	0,046	15,541	0,000
N de casos válidos		210			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Ambiente o entorno de trabajo y Sentido de pertenencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Ambiente o entorno de trabajo y Sentido de pertenencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Ambiente o entorno de trabajo y Sentido de pertenencia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,733

b) Correlación entre Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Sentido de pertenencia

TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONOCIMIENTO QUE TIENE EL DOCENTE SOBRE CÓDIGO DE ÉTICA Y SENTIDO DE PERTENENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,807	0,048	14,418	0,000
N de casos válidos		210			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Sentido de pertenencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Sentido de pertenencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Conocimiento que tiene el docente sobre código de ética y Sentido de pertenencia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,807

IV. DISCUSIÓN

La importancia de los valores en la ética y, en general, en la vida humana, es fundamental. Los valores en cuanto directrices para la conducta, son los que dan a la vida lo realmente humano, por otro lado no se puede hablar de compromiso institucional sin antes revisar de manera clara y objetiva la práctica ética de los integrantes de una entidad, más si ésta es de carácter formativo.

Así, tenemos en nuestra investigación como resultados y podemos afirmar que la internalización de la ética profesional se relaciona con el compromiso institucional en los docentes de la Universidad Andina de Cusco. Esto corroborado con la encuesta personal que hiciéramos a docentes tanto nombrados como contratados en las cuales tenemos que: Ética profesional y Compromiso institucional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla número nueve el coeficiente de asociación es igual a 0,703. Prueba de correlación de Spearman, tabla N°9, esto se respalda en la teoría Aristotélica La virtud se relaciona con la vida política, la prudencia con la vida filosófica y el placer con el goce corporal. El hombre feliz es, por consiguiente, aquel que vive y obra bien (Aristóteles, 1985:130). Esta afirmación contrasta con el concepto ético de Hegel, en el cual la ética es la unión del bien subjetivo y el objetivo, produciendo un concepto universal. En la eticidad ya no es simplemente la determinación de la voluntad subjetiva sino que constituye el contenido propio de la libertad. Entonces, lo jurídico dado en el derecho y lo moral como conciencia subjetiva necesitan del soporte y fundamento de la ética (Hegel, 1975:190). En ambos casos se complementa el contenido ético del ser, sin embargo Hegel va más allá y amplía el horizonte ético a la libertad, no sólo es cuestión de vivir y obrar bien, sino tiene que ver con la libertad del ser, donde radica el compromiso institucional.

Tenemos de otro lado la confirmación de la hipótesis específica, en la que planteamos la internalización de la ética profesional influye en la lealtad con la institución en la Universidad Andina de Cusco, En la tabla y figura N°5, se aprecian los resultados para la dimensión Lealtad de la variable Compromiso institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la

cual el 38,1% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 47,6% considera que es medio y el 14,3% que es alto debido a la teoría del estado de Hegel es la realidad efectiva de la idea ética (Hegel,1975:283). En él, la ética logra su máxima realización, ya que es concebido como realidad de la voluntad sustancial, en donde la autoconciencia particular se eleva a la universalidad, se convierte en lo realmente racional en sí y por sí mismo. Ahora bien contraria a esta posición, el imperativo categórico de Kant afirma que éste lo que pretendía era establecer un orden a partir de los deseos y el poder de quien lo emitiera, pues su moral promulgaba: “lo que es respetable en mí es que yo puedo obedecer, y a vosotros os debe pasar lo mismo que a mí” Es decir, era utilizar el imperativo para ejercer sobre los demás su poder y someterlos a sus deseos. La moral, entonces, es una especie de tiranía contra la naturaleza y contra la razón misma de cada ser humano. (Kant,1983:60)”. Contrariamente a Hegel, Kant plantea el imperativo categórico, que puede dar lugar a ratificar el compromiso institucional como imperativo.

Nuestra segunda hipótesis específica se refiere a la internalización de la ética profesional influye en la identificación con la institución de los docentes de la Universidad Andina de Cusco, según los resultados obtenidos tenemos: para la dimensión Identificación de la variable Compromiso institucional se presentan en la tabla y figura N° 6, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 28,6% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 52,4% considera que es medio y el 19,0% que es alto.

Nuestra tercera hipótesis específica se ve confirmada en cuanto: la internalización de la ética profesional influye en el sentido de pertenencia en los docentes de la Universidad Andina de Cusco. Los resultados para la dimensión Sentido de pertenencia de la variable Compromiso institucional se presentan en la tabla y figura N° 7, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 23,8% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 61,9% considera que es medio y el 14,3% que es alto. Blanca Contreras Paredes, señala PUCP , Lima 2011, donde manifiesta la necesidad de la estabilidad política en la escuela y los compromisos y negociaciones incluso amenazas y presiones por parte de un liderazgo que no promueve los principios y valores adecuadamente

entre los docentes a través de un estudio cualitativo en Lima Norte se propone desarrollar niveles de participación docente a través de un campo dialógico en el cual se deba promover la práctica de los valores educativos para lograr cambios significativos en la práctica docente. Paralelamente tenemos otra perspectiva que plantea el Lic. Erick Estuardo Obregón Velásquez, en Risaralda-Septiembre de 2011, investigo sobre la “Cultura Organizacional basada en Valores como Medio de Fortalecimiento de las Empresas Corporativas”, se trataba de lograr una Administración Corporativa en las empresas desde la Universidad Panamericana Facultad de Ciencias Económicas. En ambos casos se trata de lograr una práctica ética real en los actores en este caso los docentes, pero por diferentes caminos, El aporte de la presente investigación busca conocer el nivel de relación que existe y los niveles nos permiten afirmar que si existe relación entre la ética profesional y el compromiso institucional en los docente de la Universidad Andina del Cusco, como vimos en las diversas dimensiones analizadas, se observa un nivel de regular en la práctica ética, mientras que el nivel de compromiso institucional es bajo. Lo cual nos lleva a plantear algunas recomendaciones para coadyuvar en el equilibrio de ambas dimensiones tan fundamentales para el ejercicio de cualquier profesión mucho más la del ejercicio de la docencia universitaria.

V. CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Ética profesional y Compromiso institucional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,703, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables. Tabla y figura N° 1.

Segunda: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Lealtad de la primera variable y la variable Ética profesional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,743, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables, lo cual confirma la hipótesis específica 1, corroborado en la tabla y figura N°5.

Tercera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Identificación de la variable compromiso institucional y la variable Ética profesional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,720, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables, lo cual confirma la hipótesis específica N° 2 confirmado en la tabla y figura N°6.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre la dimensión Sentido de pertenencia de la variable compromiso institucional y la variable Ética profesional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,742, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables, confirmando así la hipótesis específica N° 3, en la tabla y figura N° 7.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: El resultado del 38,1% de los docentes encuestados considera que su práctica ética es deficiente, mientras que el 47,6% considera que es regular (tabla y figura N°3). Con este pequeño aporte de investigación, se recomienda a las universidades contribuyan, a través del desarrollo de investigaciones y de la propia práctica ética de sus miembros, a promover y a establecer en el contexto educativo la cultura de la moral sobre todo practicada, Pues, en la actualidad los centros educativos eficientes y que brindan a sus beneficiarios una educación de calidad son aquéllos que han logrado comprender que los valores de justicia, la ética y la moral son fundamentos insoslayables para alcanzar y ofrecer tan trascendental y delicado servicio social. Se recomienda al culminar nuestra investigación elevar estos índices en la vivencia ética de los docentes a partir de lo expresado arriba para lograr una mejor calidad educativa.

Segunda: Los resultados para la variable Compromiso institucional obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 42,9% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 33,3% considera que es medio. (Tabla y figura N°4) Se recomienda que los profesores deben estar conscientes de sus virtudes y defectos, deben reconocer sus responsabilidades morales y éticas y su trascendencia en el compromiso institucional; sólo así es posible mediante una mirada introspectiva de las estructuras axiológicas de esos miembros claves en la universidad ; de una autorreflexión y autoevaluación que les permita determinar en qué medida sus comportamientos se corresponden con el compromiso institucional, y qué aporte están ofreciendo junto al conocimiento.

Tercera: Para para la dimensión Lealtad de la variable Compromiso institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 38,1% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 47,6% considera que es medio. (Tabla y figura N°5). A partir de los resultados, se recomienda que para el establecimiento de esta cultura ética en el entorno profesional de la Universidad, es necesario partir de la promoción de programas que apunten a mejorar el desarrollo profesional y personal de los docentes. Este reconocimiento incluye la búsqueda de relaciones conceptuales entre el desarrollo

axiológico del profesorado y la mejora institucional y, la descripción de los principales atributos que caracterizan al profesorado como es la lealtad con la Universidad, pero desde una conciencia clara de contribuir ineludiblemente al desarrollo de la misma.

Cuarta: Para la dimensión Identificación de la variable Compromiso institucional se presentan en la tabla y figura, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 28,6% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 52,4% considera que es medio. (Tabla y figura N°6) Se sugiere crear dentro de la estructura administrativa y académica de la Universidad Andina del Cusco, una instancia que cumpla con las funciones de supervisión y orientación en estos aspectos. Por otra parte, los resultados de la investigación apuntan a que se deben resguardar ciertos aspectos a la hora de querer implementar sistemas de evaluación del desarrollo axiológico del profesorado en relación la identificación con la institución y su compromiso con la misma.

Quinta: para la dimensión Sentido de pertenencia de la variable Compromiso institucional se presentan en la tabla y figura, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 23,8% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 61,9% considera que es medio (Tabla y figura N°7). Se recomienda internalizar el código ético de la Institución en los docentes a partir de la coordinación respectiva estableciendo un sistema de motivación permanente que contribuya a lograr un nivel no sólo de estabilidad laboral sino de sentido de pertenencia que sea acogido de manera afectiva por los docentes para luego ser traducido a su práctica laboral cotidiana. Se sugiere acoger la propuesta que se plantea a partir y como resultado de la presente investigación.

VII. PROPUESTA

1- Título del proyecto: Implementación de un programa de difusión y fortalecimiento del código ético de la Universidad Andina del Cusco en el compromiso institucional de los docentes.

El problema priorizado: La falta de conocimiento y práctica de la ética profesional en los docentes de la UAC y su baja relación con el compromiso institucional.

VII. PROPUESTA.

“Fortaleciendo la práctica ética en el compromiso institucional de los docentes de la Universidad Andina del Cusco”

1. Datos informativos.

- 1.1 Institución : Universidad Andina del Cusco
- 1.2 Responsable : Mg. Violeta Yanet Pilares Vásquez
- 1.3 Duración : Inicio: 1°-10-2019 Término: 12-12-2019
- 1.4 Año : 2018

2. Fundamentación.

La propuesta “Fortaleciendo la práctica ética en el compromiso institucional de los docentes de la Universidad Andina del Cusco” tiene como finalidad Propiciar la práctica ética de los docentes de la Universidad Andina del Cusco para mejorar su incidencia en el compromiso institucional de los docentes tanto nombrados como contratados.

3. Justificación

La Universidad Andina del Cusco, se presentan conflictos relacionados con aspectos axiológicos del profesorado en relación a su compromiso institucional, la causa fundamental de los mismos es según la investigación realizada, el poco conocimiento del código de ética de la universidad, por parte de los docentes así como los trabajos alternos que realizan los docentes.

Innovación que se pretende desarrollar: naturaleza del proyecto

El saber hacer práctico. Entendiendo por ello, el conjunto de habilidades relacionadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje; conocimientos, metodologías, estrategias, procedimientos y recursos que le permitan a los profesionales docentes gestionar la organización y la convivencia. Los buenos docentes saben que cada día es una aventura.

Que cada proyecto es distinto. Que en cierta medida, cada día se está reinventando la profesión. Hoy en día, el docente debe ser un intelectual crítico, un agente investigador, capaz de pensar en y desde la acción, provocando así en sus estudiantes el “aprender a pensar”. La innovación crítica y progresista. El docente de manera innovadora sabe crear entornos de aprendizaje y provocar la curiosidad por el conocimiento. Está abierto al riesgo, a la aventura, a mirarse en el espejo del otro, a asumir el conflicto. Población beneficiaria: Docentes de la UAC.

Pertinencia, relevancia y contextualización del proyecto:

El proyecto responderá a un plan de mejora introducido como proceso en la dirección de calidad de la Universidad, con la finalidad de elevar el nivel formativo de la docencia en el proceso de acreditación en el que está inmersa esta casa de estudios.

1. Objetivo general

El objetivo será Implementar la difusión del código deontológico andino que regule el comportamiento ético y moral del profesorado, y motive la reflexión del “ser educador”, para presentar algunas consideraciones en torno a las cualidades o virtudes que se deben tomar en cuenta al momento de propiciar programas de evaluación y contrata docente.

1.1 Objetivos específicos.

- Propiciar la profundización del código ético de la Institución en los docentes de manera organizada y sistemática en cada semestre académico.
- Desarrollar talleres de sensibilización a docentes desde los documentos normativos de la universidad donde aparece el código ético con la finalidad de dar a conocer el mismo de manera directa, personal y grupal.

2. Plan de trabajo

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA				
	2018				
	A	S	O	N	D
Talleres de sensibilización para directivos (jefes de departamento y directores de escuelas profesionales)		X			
Talleres de difusión del código deontológico de la Universidad Andina del Cusco dirigido a docentes de cada facultad, por departamento y escuelas profesionales			X	X	
Evaluación de la intervención con participación de la dirección de calidad y acreditación así como con la dirección de desarrollo curricular y formación continua.					X
Entrega del informe al VRAC					X

3. Recursos disponibles: presupuesto

Se coordinará con la dirección de calidad y acreditación, así como con la dirección de tecnologías de la información para difundir los valores andinos en todos los docentes en relación a su práctica pedagógica y compromiso institucional, asimismo se coordinará con el vicerrectorado académico y los directores de departamento académico.

4. Mecanismos para sustentar el proyecto en el tiempo:

Delegar en forma permanente a las direcciones tanto de calidad y acreditación como de desarrollo curricular y formación continua la necesidad de incorporar la práctica ética según el código deontológico de la universidad a los docentes de la misma a fin de lograr mayor compromiso institucional en los docentes de todas las facultades.

5. Estrategias de evaluación

Estará a cargo del responsable de la propuesta.

6. Recursos: disponibles

HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> - Dos personas que puedan coordinar con todas las escuelas y facultades. - El Jefe de departamento académico y el director de cada escuela profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - La Dirección de calidad y acreditación pondrá los recursos como papeles, plumones, separatas para los participantes de cada taller y cada departamento académico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto otorgado por el Vicerrectorado académico y los Directores de Departamento Académico, por cada taller para refrigerios y ponentes.

7. Evaluación

Se tendrá una primera evaluación al concluir la intervención y se sugerirá implementar otra dentro de la evaluación de desempeño docente que se realiza al finalizar cada semestre académico.

Cusco, agosto de 2018.

VIII. REFERENCIAS

- Alejandro E. y Cuba B. Edgardo (2007). "Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias" *Revista de Investigación en Psicología*, vol. 10, núm. 1, Facultad de Psicología de la UNMSM, pp. 103-108
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?* [Versión electrónica]. 2009.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento* [Versión electrónica], *Revista Contaduría y Administración*. No. 200. 2009 en: <http://207.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arias Galicia, F. (2001). "El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento" *Contaduría y Administración*. Enero-Marzo. Núm. 200. México. DF.
- Aranda Romero, Agustín L. y Ormeño Ortiz Alejandro (2003). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores básicos de escuelas municipalizadas en la comuna de independencia, tesis de grado de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Santiago de Chile.*
- Aranguren, J. (1986) *Propuestas morales*, Madrid, Tecnos.
- Barraza, A. (2007). *Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio*. Investigación presentada en el IX Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Barraza Macías, Arturo (2008). "Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio", *Avances en Supervisión Educativa*, núm. 8., Asociación de Inspectores de Educación en España.
- Barraza Macías, A. (2008). *Compromiso organizacional docente. Apuntes para un estado del arte*. *Revista visión educativa IUNAES*, 2 (4), 3-10.

- Barraza M. A. (2008). Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio, en avances en supervisión educativa: revista de la asociación de inspectores de educación de España.
- Bartomeu, M. et al. (1995) En nombre de la pedagogía, México, UPN (Archivos).
- Blau, G.C. y Boal, K.L., 1987, "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism"; Academy of Management Review.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Psychology
- Betanzos Díaz, Norma El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década. División de investigación facultad de contaduría y administración.
- Cassirer, E. (1981) La filosofía de la ilustración, México, FCE.
- Cedeño H., Haidée (2003): Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el decanato de ciencias y tecnología de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" en Barquisimeto, disponible en la Base de Información.
- Castañeda R. A. 2001, Tesis de Grado de Doctorado, (Universidad Juárez del Estado de Durango "Las Organizaciones de Alto Desempeño" (Orígenes, concepto, elementos y características). México.
- Chiang V., Margarita; Núñez P., Antonio; Martín, María José; Salazar B., Mauricio Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad Panorama Socioeconómico, vol. 28, núm. 40, julio, 2010. Universidad de Talca Talca, Chile Redalyc Sistema de Información Científica.
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F

- Denison, D. (1991). *Cultura Corporativa*. Bogotá. Editorial Legis.
- Edel, R. García, A. Casiano R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en [http://eumed.net/libros/2007c/Navarro et al, 2007](http://eumed.net/libros/2007c/Navarro%20et%20al,%202007).
- Edel Navarro Rubén, García Santillán Arturo, Casiano Bustamante Rocío. *Clima y Compromiso Organizacional Volumen I 2007*
- Finegold, D. 1999, "Factors Effecting the Organizational Commitment of Technical Knowledge Workers", CEO Publications.
- Fronzizi Risieri, *Introducción a los Problemas Fundamentales del Hombre*", Fondo de Cultura Económica, 1977.
- Fronzizi Risieri, "¿Qué son los Valores? Introducción a la Axiología, Breviarios del Fondo de Cultura Económica (nº 135), México 1986, 3a. Edición, 6a. Reimpresión.
- García, D. (1992) *Ética de la justicia*, Madrid, Tecnos.
- Guillermo Zamora P. Factores de la organización escolar que configuran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica *Estudios Pedagógicos XXXIV, Nº 1: 139-155, 2008*.
- Kolakowski, L. (1990) *La modernidad siempre a prueba*, México, Vuelta.
- Habermas, J. (1981) "Modernidad versus postmodernidad" en Picó, J. (1990) *Modernidad y postmodernidad*, México, Alianza.
- Hellriegel D., Slocum, J., Woodman R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores. citado por Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) Milkovich, G. y Boudreau, J. (1997). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Pacheco, J. (1995) *La conciencia romántica*, Madrid, Tecnos.

- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. Revista de Antiguos Alumnos, Año VI, No. 2. 79-83.
- Lagomarsino, Raúl (2003). "Compromiso organizacional", Revista de Antiguos Alumnos, año VI, núm. 2, Universidad de Navarra.
- Lavelle Louis, "Traité des Valeurs" (PUF) Paris 1951
- Lipovetsky, G. (1990) La era del vacío, Barcelona, Anagrama.
- Loli Pineda, Alejandro E. (2006). "Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas", Revista de Investigación en Psicología, vol. 9, núm. 1, Facultad de Psicología de la UNMSM.
- Loli Pineda, Alejandro E. y Cuba B. Edgardo (2007). "Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias", Revista de Investigación en Psicología, vol. 10, núm. 1, Facultad de Psicología de la UNMSM
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública [Versión electrónica], Ind. Data. Vol.10, Nº 2.
- Lonergan Bernard, "Método en Teología", Verdad e Imagen, No.106, Editorial Sígueme, Salamanca.
- Liotard, J. (1984) La condición postmoderna, Madrid, Cátedra.
- McCarty, Th. (1992) Ideales e ilusiones, Madrid, Tecnos.
- Maliandi Ricardo, "Axiología y Fenomenología", en "Concepciones de la Ética", Edición de Victoria Camps, Osvaldo Guariglia, Fernando Salmerón, Editorial Trotta, S.A. 1992.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, Vol.1.
- Mondragón, C. (2002). Concepciones del ser humano. México. Paidós.
- Pasillas, M. A. (1995) "Pedagogía, la legitimación del 'ideal educativo'" en Bartoeu,

- M. et al. (1995) En Nombre de la Pedagogía, México, UPN, Col. Archivos.
- Picó, J. (1990) Modernidad y postmodernidad, México, Alianza.
- Pieper, A. (1991) Ética y moral, Barcelona, Crítica.
- Porter, L. W., Steers, R. M. (1973). "Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism". Psychological Bulletin
- Robbins, Stephen. 2004. "Comportamiento Organizacional": Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.México.
- Real Academia Española (s.f.). Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
- Robles Hernández, José Antonio y de la Garza Carranza, Ma. Teresa
Compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económico administrativas de las IEs públicas frente a las necesidades de capacitación institucionales. CIENCIA@UAQ. 2(2): 2009
- Ramos Madrigal, Abel. El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de colima tesis que para obtener el grado de maestro en pedagogía. Universidad de colima facultad de pedagogía. 2005
- Robbins P. S. (1997).Fundamentos de comportamiento organizacional. (5ª. ed.) México: Prentice Hall México.
- Robbins P. S. (1999). Comportamiento Organizacional, Conceptos, Controversias, Aplicaciones. México: Prentice Hall México.
- Rubio, J. (1992) Ética constructiva y autonomía personal, Madrid, Tecnos.
- Siliceo, A. A., Cásares D. A., González J. L. M. (2000). Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva. México. McGraw-Hill.

- Villalba Moreno, Olivia 2001 Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo Academia. Revista Latinoamericana de Administración, número 026 Universidad de los Andes Bogotá, Colombia.
- X Congreso Nacional De Investigación Educativa. Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior Arturo Barraza Macías / Magdalena Acosta Chávez /Zonia Elba Ledesma Meza.
- Arana, M. & Batista, N. (2003). La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. ISPAJAE-CUBA. Rescatado de Internet el día 30 de Noviembre de 2007.
<http://207.oei.es/oeivirt/valores.htm>
- Cortina, A. (1999). El quehacer ético. Guía para la educación moral. Santillana Ediciones UNESCO: España
- Fullan, M. & Hargreaves, A. (2000). La Escuela que queremos. Los objetivos por los que vale la pena luchar. Amorrortu editores: México.
- Fullan, M. (2002). Los nuevos significados del cambio en la educación. Octaedro: Barcelona.
- Gimeno Sacristán, J. (1997), Docencia y cultura escolar. Reformas y modelo educativo. Lugar Editorial – Instituto de estudios y Acción Social. Buenos Aires.
- Gimeno Sacristán, J. (2002). El significado y la función de la educación en la sociedad y la cultura globalizada, en López Zavala. R. (coordinador), Educación y cultura global. Valores y nuevos enfoques educativos en una sociedad compleja, SEPYC: México.
- Hargreaves, A. (1996). Profesorado, cultura y postmodernidad. Morata: España.
- Kohlberg, L. (1981). The philosophy of moral development. Harper: San Francisco.

- Kohlberg, L., Levine, C., Hewer, A. (1983). *Moral Stages: A current formulation and a response to critics*. Karger Ed: New York.
- Lella, C. (1999). *Modelos y tendencias de la formación docente*. Lima, Perú.
Rescatado de Internet en Enero de 2007: <http://207.oei.es/cayetano.htm>
- López Z., R. (2001). *Educación superior y valores*. U. de O: México.
- López Z., R. (2003). *Diagnóstico y desafíos educativos. Una mirada desde el profesorado*, en López Gerardo, *Evaluación económica y social de Sinaloa*, UAS: México.
- López Z., R. (2003). *Ética de la profesión académica en la época global*, en Hirsch, A. & López Zavala, R. *Ética profesional e identidad institucional* UAS: México.
- López Z., R. (2007). *Profesorado, conocimiento y enseñanza conservadora. Valores profesionales en la educación superior*. UAS & Plaza y Valdés Editores: México.
- Yurén, T. et al. (2005). *Ethos y autoformación del docente. Análisis de dispositivos de formación de profesores*. Pomares: Barcelona
- Universidad Católica de Loja. Escuela de asistencia gerencial y relaciones públicas,
- Tesis: "Actitudes y prácticas éticas de la secretaria ejecutiva dentro de su ejercicio profesional" Blanca Sáenz Iturralde, Esmeraldas – Ecuador- febrero del 2009
- los códigos de ética profesional. un análisis desde la visión filosófica, PAOLA ANDREA PAZ ECHAVARRÍA
- ARISTÓTELES, 1985. *Ética nicomáquea – Ética eudemia*.
- Gredos S.A. España
- ARISTÓTELES, 1984. *Gran ética*. Sarpe S.A. España.

KANT, Manuel, 1983. Fundamentación de la metafísica de las costumbres.
Crítica a la razón práctica. La paz perpetua. Quinta Ed. Porrúa S.A.
México.

HEGEL, Georg Wilhelm Friederich, 1975. Principios de la filosofía del derecho o
derecho natural y ciencia política. Sudamericana S.A. Buenos Aires.

NIETZSCHE, Federico. Aurora, 1948. Reflexiones sobre los prejuicios morales.
M. Aguilar Editor. Buenos Aires.

Los códigos de ética profesional. Una visión filosófica PAOLA ANDREA PAZ
ECHAVARRÍA, agosto 14 de 2005.

ANEXOS

01 Matriz de consistencia

02 Instrumentos

03 Opinión de expertos-escaneados

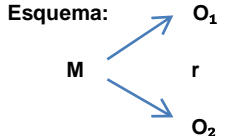
04 Consolidado opinión- escaneados

05 Constancia de aplicación

06 Testimonios fotográficos

07 Data

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN
TÍTULO:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES /DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la ética profesional y el compromiso institucional de los docentes de la Universidad Andina de Cusco?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida la ética profesional se relaciona con el compromiso institucional de los docentes de la Universidad Andina de Cusco. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La internalización de la ética profesional se relaciona con el compromiso institucional en los docentes de la Universidad Andina de Cusco.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (VI)</p> <p>PRÁCTICA Ética profesional</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptiva</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Explicativa Diseño correlacional No experimental Diseño de investigación G: O1-----X -----O2</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la ética profesional y la lealtad con la institución en los docentes de la Universidad Andina de Cusco?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la ética profesional y la identificación con la institución en los docentes de la Universidad Andina de Cusco?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la ética profesional y el sentido de pertenencia en los docentes de la Universidad Andina de Cusco?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación y el grado de influencia de la ética profesional influye en la lealtad con la institución en los docentes de la Universidad Andina de Cusco. Determinar en qué medida la ética profesional se relaciona con la identificación con la institución en los docentes de la Universidad Andina de Cusco. <p>Determinar en qué medida la ética profesional se relaciona con el sentido de pertenencia en los docentes de la Universidad Andina de Cusco.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> La internalización de la ética profesional influye en la lealtad con la institución en la Universidad Andina de Cusco? La internalización de la ética profesional influye en la identificación con la institución de los docentes de la Universidad Andina de Cusco? La internalización de la ética profesional influye en el sentido de pertenencia en los docentes de la Universidad Andina de Cusco? 	<p>VARIABLE DEPENDIENTE (VD)</p> <p>compromiso institucional</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>Lealtad Identificación Sentido de pertenencia</p>	<p>Esquema:</p>  <p>POBLACIÓN: 210 Docentes de la Universidad Andina de Cusco- nombrados y contratados.</p> <p>MUESTRA: Selección: No probabilístico de carácter intencionado</p> <p>- Tamaño: 210 docentes</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Encuesta – cuestionario (Inventario)</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuadros de frecuencia - Diagramas - gráficos - Estadísticos de centralización y Dispersión.

02 Instrumentos

ANEXO 02

"ENCUESTA A DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO SOBRE ÉTICA PROFESIONAL"

INSTRUCCIONES: Estimado docente, sírvase leer detenidamente las preguntas, luego contestar, marcando con un aspa (x) dentro del paréntesis la respuesta que Ud. cree que es la correcta. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
0	1	2	3	4

N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3	4
1	¿Cree que los docentes universitarios piensan y actúan solidariamente y en forma grupal?					
2	¿Cree que el docente universitario da importancia a los intereses del Estudiante?					
3	Las Políticas Educativas en el país se sustentan en los valores morales					
4	Está de acuerdo con la formulación universitaria de un Código de ética para el docente?					
5	¿Considera que dotando al docente universitario de un Código de ética, mejoraría su calidad educativa?					
6	¿Considera pertinente la existencia del Tribunal de Honor en la Universidad?					
7	La condición fundamental de la vida en sociedad es la ética o moral					
8	¿Cree que el fin más importante de la Universidad es investigar?					
9	¿Cree que la conducta del docente universitario ha cambiado en las Últimas décadas?					
10	La función principal del Docente Universitario es Formar Profesionales íntegros					
11	El trabajo universitario se sustenta en la persona					
12	¿Cree que es importante la evaluación como docente universitario?					
13	¿Para Ud. la condición fundamental de la vida en sociedad es la ética o moral?					
14	El fin más importante de la Universidad es investigar					

**ESCALA DE GRADO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES
DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.**

INSTRUCCIONES: Distinguido(a) Profesor(a) a continuación Usted encontrará un conjunto de afirmaciones sobre el COMPROMISO INSTITUCIONAL, le invocamos responder este cuestionario eligiendo la opción que mejor describa su compromiso con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	<i>Ni en acuerdo ni en Desacuerdo</i>	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
0	1	2	3	4

N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3	4
1	Siento satisfacción de laborar en esta I.E, como para pensar en salir de la misma.					
2	Me afectaría emocionalmente si decidiera salir de la UAC en estos momentos.					
3	Si me ofrecieran una mejor remuneración no renunciaría a la UAC					
4	Priorizo mi trabajo ante cualquier otra situación.					
5	Me siento integrado plenamente en esta Universidad.					
6	Me siento motivado para trabajar en la institución.					
7	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo.					
8	Me siento muy útil en el desarrollo de mi labor educativa.					
9	Me siento responsable con mi trabajo.					
10	Soy cuidadoso en aceptar las responsabilidades que se me asigna.					
11	Encuentro que mis valores y los de la institución son muy similares.					
12	Esta organización merece mi lealtad.					
13	Siento que le debo mucho a esta institución.					
14	Me afecta llegar tarde a la UAC.					
15	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son auténticos.					
16	Tengo claras la visión y misión de la Institución Educativa donde trabajo.					
17	Aplico los fundamentos de la visión, misión institucional en mi trabajo.					
18	Me siento satisfecho cuando trabajo en las tareas o actividades organizadas a nivel institucional.					

19	Siento deber moral de permanecer en mi actual trabajo.					
20	Participa activamente en las reuniones pedagógicas en la UAC.					
21	Participo en las fiestas paseos o eventos que se realiza en la institución.					
22	Es importante para mi participar en los eventos deportivos sociales culturales que la institución organiza fuera o en horas de trabajo.					
23	Me identifico con los valores de la institución.					
24	En mi desempeño profesional tengo muy presente, los valores y principios que inspiran el proyecto de la UAC.					
25	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.					
26	Realizo mi trabajo sin pretender recibir más de lo que me pagan.					
27	El hecho de desempeñarme profesionalmente en la institución me ayuda crecer humana y profesionalmente.					
28	En el momento que entre a trabajar en esta institución me sentí motivado debido a su organización institucional.					
29	Los docentes laboramos cordialmente en equipo.					
30	Trabajar en esta institución me permite crear lazos de amistad.					
31	En la toma de decisiones habitualmente busco respaldar el consenso.					
32	Me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
33	Siento que somos un familia y somos institucionalmente felices.					
34	Permanecer en esta institución satisface mis necesidades básicas.					
35	Es un deber moral asistir puntualmente a la institución educativa.					
36	Permanecer en esta I.E satisface mis necesidades básicas.					
37	Me esfuerzo por integrarme en el proyecto educativo.					
38	Esta I.E significa personalmente mucho para mí.					
39	Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.					
40	Me siento orgulloso de portar el uniforme.					
41	Lo que hago o vivo en mi I.E, estimula mi identidad Institucional.					
42	Las alegrías, triunfos, éxitos, logros, etc. de la institución me afectan como si fueran propios					
43	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta Institución Educativa.					
44	Estoy dispuesto a trabajar en horario extra al exigido por la ley.					
45	Si pudiera elegiría esta institución para trabajar.					

46	Busco mantener un buen clima entre los miembros de la institución educativa.					
47	No sería correcto renunciar a esta institución educativa.					
48	Recibo estímulos oportunos por mi desempeño profesional.					
49	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar.					
50	Siento que soy parte de la institución.					
51	Para mí esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.					
52	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
53	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.					
54	Estoy muy contento de pertenecer a la UAC					
55	Los, problemas, necesidades, carencias, etc. de mis institución, me afectan como si fueran propias considero un éxito el pertenecer a esta institución.					
56	Considero un éxito el pertenecer a esta institución.					
57	Esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.					
58	La estructura organizativa que posee la UAC está realmente acorde al funcionamiento operativo que en ella se realiza.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

03 Opinión de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"PRINCIPIOS Y VALORES EDUCATIVOS PARA FORTALECER EL COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA J.SORIA MEGANTONY – LA CONVENCION – CUSCO"

Nombre del instrumento: ESCALA DEL GRADO DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA J.SORIA MEGANTONY – LA CONVENCION - CUSCO.

Investigadores: 1.- GUEVARA CCANTO, Yanet
2.- PILARES VASQUEZ, Violeta Yanet
3.- VASQUEZ CUTIPA, Carlos Arturo

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

José E. Villavieja Quijano

Lugar y fecha:

Cusco 2013-08-31

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Atender a la ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es suficiente

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Es suficiente

3. ESTRUCTURA: (Ver la profundidad de los ítems)

Es suficiente

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr.:

DNI:

Teléfono:

José E. Villavieja Quijano

984803748

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la Ética profesional

Investigadora: Mg. Hna. Pílares Vásquez, Violeta Yanet

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: *Maria A. Rivas Loayza*

Lugar y fecha: *C/ 06-10-2018*

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuada

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Suficiente

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Adecuada

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
Mg. Tecnología y Estadística

Firma

Mg. o Dr.:

DNI: *23951959*

Teléfono: *984771867*

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la Ética Profesional

Investigadora: Mg. Hna. Pílares Vásquez, Violeta Yanet

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

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

PROMEDIO: 85 %

[Firma]
Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma

Mg. o Dr.:
DNI: 29.951.924
Teléfono: 984772863

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la Ética Profesional

Investigadora: Mg. Hna. Pílares Vásquez, Violeta Yanet

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

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

PROMEDIO: 85 %

[Firma]
 Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma

Mg. o Dr.:

DNI: 29451434

Teléfono: 984771863

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Compromiso Institucional

Investigadora: Mg. Hina. Pílares Vásquez, Violeta Yanet

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: *Mano Antonio Rivas Longa*

Lugar y fecha: *Cusco - 06-10-2018*

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuada

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Suficiente

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems.)

Adecuada

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Mano Antonio Rivas Longa
Dr. Mano Antonio Rivas Longa
METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma

Mg. o Dr.:

DNI: *23851939*

Teléfono: *984977863*

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar el Compromiso Institucional

Investigadora: Mg. Hna. Pílares Vásquez, Violeta Yanet

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

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

PROMEDIO: 83 %


 Dr. Marco Antonio Rivas Losoya
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA
 Firma

Mg. o Dr.:
 DNI: 23951929
 Teléfono: 984772863

A: Hna. Violeta Pilares



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Universidad Acreditada



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Cusco, 21 de Junio de 2017.

OFICIO CIRCULAR N° 29-2017-VRIN-UAC

Señores

- Dra. HAYDEE FLORES CONTRERAS / Decana de la Facultad de Cs. y Humanidades
 - Dra. HERMINIA NAVEDA CAHUANA / Decana de la Facultad de Cs. De la Salud
 - Dr. LUIS MENDOZA QUISPE / Decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura
 - Dr. JUSTINO LUCANA ORUÉ/ Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política
 - Dr. FORTUNATO ENDARA MAMANI/ Decano de la Facultad de Cs. Económicas, Administrativas y Contables
- Presente.-

22 JUN 2017
S:22a

ASUNTO: SOLICITA BRINDAR FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO PARA DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a ustedes, para hacer de vuestro conocimiento que la Hna. Violeta Pilares Vásquez, Coordinadora de Desarrollo Curricular y Formación Continua de la U.A.C. está realizando el proyecto de Tesis Doctoral denominado "Práctica ética y compromiso institucional en los docentes de la Universidad Andina del Cusco"; motivo por lo cual, solicito a vuestro Despacho tengan a bien brindar las facilidades del caso para que a través de las Direcciones de Departamento Académico se pueda aplicar la encuesta a docentes nombrados y contratados.

En la seguridad de recibir vuestra amable disposición, les renuevo las muestras de mi distinción personal.

Atentamente,

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

FECHA: 22 JUN. 2017

N° DE REGISTRO..... FELOS
11.05
FODRA..... FIRMA



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
Dra. Yanis Bruna Guizales
VICERECTORA DE INVESTIGACIÓN

22 JUN 2017

S:4a

C.c
Archivo
DYBG/kwa

22/06/17
8:31 a.m



15:43
22 JUN 2017



08:26
22 JUN 2017

CARGO



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
"Acreditada Internacionalmente"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Universidad Acreditada Internacionalmente
Licenciada por SUNEDU

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

La Vicerrectora de Investigación de la Universidad Andina del Cusco, Dra. Di Yanira Bravo Gonzales hace constar que la:

Mgt. Violeta Yanet Pílares Vásquez

Como parte del Desarrollo de su Tesis Doctoral Titulada: "**Ética Profesional y Compromiso Institucional en Docentes de la Universidad Andina del Cusco - 2018**", con autorización del Vicerrectorado de Investigación, ha cumplido con aplicar los instrumentos correspondientes a su trabajo de tesis indicado.

Se emite la presente constancia a la solicitud de la interesada

Cusco, 21 de mayo de 2018.

 UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Di Yanira Bravo Gonzales
VICE RECTORA DE INVESTIGACIÓN

www.uandina.edu.pe

📍 /UniversidadAndinaCusco - Urb. Ingeniería Larapa Grande A-5 San Jerónimo - Cusco / Central Telefónica: (084) 60 5000



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Andahuaylas, 04 de diciembre de 2018.

Carta Múltiple N° 005-2018-VP/ACAD-CO-UNAJMA.

Mg. Dennis Hernán Gutiérrez Martínez

Mg. Hna. Pilares Vásquez Violeta Yanet

Presente.-

Asunto: Autorización para aplicación de encuesta.

Ref. Carta N° 010-2018-II-DHGM-EPIA-UNAJMA.

Me dirijo a ustedes para saludarles cordialmente, y en atención al documento de referencia, este Despacho autoriza la aplicación de la encuesta del trabajo de investigación denominado: "Ética profesional y compromiso institucional de docentes de la universidades de Apurímac y Curso, 2018", debiendo coordinar con los Directores de Departamento para la aplicación del instrumento.

Sin otro asunto en particular, quedo de ustedes.

Atentamente,


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
COMISIÓN ORGANIZADORA

Dr. Julio Benito Heredia Vásquez
VICEPRESIDENTE ACADÉMICO

C.c.
Archivo

07 Testimonios fotográficos



Aplicación de los instrumentos los docentes de la Universidad Andina del Cusco



Aplicación de los instrumentos los docentes de la Universidad Andina del Cusco

08 Data

Escala de liker para medir la ética profesional en los docentes de la Universidad Andina del Cusco.

NOMBRE	Lista de cotejo de expresión oral CASM-85
Autor	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA Centro de Investigación
Año de edición	1983, revisado 2008
Validación	Instituto Superior Pedagógico Público "Hno. Victorino Elorz Goicoechea" Sullana
Administración	Individual- Colectivo
Tiempo de duración	15 a 20 Minutos
Objetivo	Medir y diagnosticar el ejercicio de la ética profesional en la práctica docente universitaria cotidiana.
Campo de aplicación	Docentes del nivel Superior
Tipo de ítems	Cerrado (Muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo)
Numero de ítems	14
Áreas del test de la lista de cotejo	I. Ambiente o entorno de trabajo: 06 ítems II: Conocimiento de la ética 03 ítems
Índice de valoración	Muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo.
Proceso de resultados	Sistemático, después de la aplicación de la propuesta
Fecha de aplicación	De Diciembre 2017-II a febrero 2018-I.