

**COMPROMISO ÉTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
POSTGRADO DE LA FaCE-UC**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**COMPROMISO ÉTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
POSTGRADO DE LA FaCE-UC**

Autora: Lcda. Ana Márquez
Tutora: Msc. Dianys Garcia

Valencia, Abril de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**COMPROMISO ÉTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
POSTGRADO DE LA FaCE-UC**

Autora: Lcda. Ana Márquez

**Trabajo de grado presentado ante la Dirección de
Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación,
para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada
en Educación.**

Valencia, Abril de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **COMPROMISO ÉTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE POSTGRADO DE LA FaCE-UC**, presentado por la ciudadana titular de la cédula de Identidad número 14.252.553, ANA CRISTINA MARQUEZ CESPEDES, para optar al título de Magíster en Gerencia Educativa Avanzada, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

NOMBRES

APELLIDOS

CÉDULA

FIRMA

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Bárbula, _____ de _____ del 2018

DEDICATORIA

A dios por siempre ir delante de mí y ayudarme en cada batalla, a mi madre, a mi padre, hijos, hermanos, tías, tíos, abuelas y a todos aquellos que estuvieron apoyándome en esta etapa de mi vida

Ana Márquez

AGRADECIMIENTO

Primeramente a dios, quien día a día guía mis pasos, me llena de sabiduría y ánimo para llevar a cabo la meta que me he propuesto en esta etapa de mi vida.

A mi familia, especialmente a mi mama y a mis hijos que con su gran amor, esfuerzo y palabras de ánimo son motivación para seguir día a día.

A mi tutora Dianys Garcia que ha estado en todo momento y a todos los profesores de la Universidad de Carabobo, que me han brindado su apoyo incondicional cuando lo he necesitado y a mis compañeros de trabajos.

Ana Márquez

ÍNDICE GENERAL

Contenido	p.p
Dedicatoria.....	viii
Agradecimiento.....	ix
Índice General.....	x
Índice de Figuras.....	xii
Índice de Cuadro.....	xiii
Índice de Tablas.....	xiv
Índice de Gráficos.....	xv
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xvii
Introducción.....	01
 CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento de problema.....	03
Objetivo General.....	06
Objetivos Específicos.....	06
Justificación.....	06
 CAPÍTULO II. MARCO TEÒRICO	
Antecedentes	08
Bases Teóricas.....	17
Compromiso ético.....	17
Valores.....	18
Desempeño.....	21
Saberes.....	23
Fundamentación Teórica.....	24
Teoría de valores de Max Scheler	24
Teoría de la fijación de metas (Locke).....	26
Bases legales.....	28
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Paradigma de investigación	33
Enfoque de investigación	33
Diseño de la investigación	33
Tipo de investigación	34
Técnica e Instrumento de recolección de datos.....	34
Validez de instrumento.....	35

Validez de contenido.....	35
Validez expertos	36
Confiabilidad.....	36

CAPÍTULO IV. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Análisis de los resultados.....	38
Conclusiones	61
Recomendaciones	64

REFERENCIAS	65
--------------------------	-----------

ANEXOS.....	68
--------------------	-----------

ÍNDICE DE FIGURAS

Contenido	p.p
Figura 1. Jerarquización de valores según Max Scheler.....	26
Figura 2. Funciones de las Metas de Locke.....	27

ÍNDICE DE CUADROS

Contenido	p.p
Cuadro de operacionalización de variables	31

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	p.p
Tabla 1-A Valores Individuales.....	39
Tabla 1-B Valores Individuales.....	40
Tabla 2-A Valores Morales	42
Tabla 2-B Valores Morales.....	43
Tabla 3-A Valores Sociales e Institucionales.....	47
Tabla 3-B Valores Sociales e Institucionales.....	48
Tabla 4-A Excelencia.....	50
Tabla 4-B Excelencia.....	51
Tabla 5-A Calidad Total.....	53
Tabla 5-B Calidad Total.....	54
Tabla 6-A Responsabilidad Social	56
Tabla 6-B Responsabilidad Social	57
Tabla 7-A Transparencia.....	58
Tabla 7-B Transparencia.....	59

ÍNDICE DE GRAFICOS

Contenido	p.p
Grafico 1-A Valores Individuales	39
Grafico 1-B Valores Individuales.....	40
Grafico 2-A Valores Morales	43
Grafico 2-B Valores Morales.....	44
Grafico 3-A Valores Sociales e Institucionales.....	47
Grafico 3-B Valores Sociales e Institucionales.....	48
Grafico 4-A Excelencia.....	50
Grafico 4-B Excelencia.....	52
Grafico 5-A Calidad Total.....	53
Grafico 5-B Calidad Total.....	55
Grafico 6-A Responsabilidad Social	56
Grafico 6-B Responsabilidad Social	57
Grafico 7-A Transparencia.....	58
Grafico 7-B Transparencia.....	59



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



COMPROMISO ÉTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE POSTGRADO DE LA FaCE-UC

Autora: Licda. Ana Márquez

Tutora: Msc. Dianys García

RESÚMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el compromiso ético presente en el desempeño académico de los docentes de la Maestría Gerencia Avanzada en Educación de la FaCE-UC, se fundamentó en la teoría de valores de Max Scheler (1993) y la teoría de la fijación de metas de Locke (1968), se llevó a cabo bajo el paradigma positivista; postura que reconoce el conocimiento en la medida en que se verifica, enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transeccional de tipo correlacional. La población estuvo integrada por 60 docentes adscritos a la Maestría Gerencia Avanzada en Educación y 40 estudiantes, en cuanto a la muestra se tomó el 30% por ciento de ambos estratos. La información se recolectó mediante la técnica de la encuesta y un instrumento tipo cuestionario el cual estuvo integrado por 17 ítems y cuyas respuestas se adaptaron a la escala de Licker, así mismo la confiabilidad se calculó mediante el método Alfa de Crombach, el cual arrojó un coeficiente igual a 0,84, lo que se considera como una confiabilidad muy alta. Los resultados del cuestionario se presentaron en tablas y gráficos, luego del análisis se concluye que los docentes presentan notables rupturas en el compromiso ético, pues no centran todas sus acciones en los valores morales y éticos, dejando a un lado la responsabilidad que demanda el ser docente, lo que afecta directamente su desempeño laboral y la fijación de metas concretas de la institución.

Palabras clave: Compromiso Ético, Desempeño Docente

Línea de Investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo

Temática: Formación docente y praxis profesional en las organizaciones educativas

Subtemática: Deontología de la Gerencia Educativa

Área Prioritaria de la FaCE: Educación

Prioritaria de la U.C: Gerencia Educativa



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
ADDRESS OF GRADUATE
ADVANCED MANAGEMENT EXPERTISE IN EDUCATION



ETHICAL COMMITMENT IN THE PERFORMANCE OF POSTGRADUATE TEACHERS OF THE FACE-UC

Author: Licda. Ana Márquez

Tutora: Msc. Dianys García

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to analyze the present ethical commitment in the academic performance of the teachers of the Advanced Management Masters in Education of the FaCE-UC, it was based on the theory of values of Max Scheler (1993) and the theory of the fixation of Locke's goals (1968), was carried out under the positivist paradigm; a position that recognizes knowledge to the extent that it is verified, a quantitative approach and a non-experimental design of a correlation type. The population was composed of 60 teachers assigned to the Advanced Management Master's Degree in Education and 40 students, with 30% of both strata taken from the sample. The information was collected using the survey technique and a questionnaire-type instrument which was composed of 17 items and whose responses were adapted to the Licker scale. Likewise, reliability was calculated using the Crombach's Alpha method, which yielded a coefficient equal to 0.84, which is considered as a very high reliability. The results of the questionnaire were presented in tables and graphs, after the analysis it is concluded that the teachers have notable ruptures in the ethical commitment, because they do not focus all their actions on the moral and ethical values, leaving aside the responsibility that demands to be teacher, which directly affects their work performance and the setting of specific goals of the institution.

Keywords: Ethical Commitment, Teacher Performance

Research Line: Educational Management, Management and Work

Theme: Teacher training and professional praxis in educational organizations

Subthematic: Deontology of the Educational Management

Priority Area of Education: Education

Priority of the U.C: Educational Mana

INTRODUCCIÓN

La compleja estructura de la sociedad, en particular los procesos educativos han estado a través del tiempo directamente involucrados en la transferencia de la cultura y valores, los cuales se han establecido como pilares fundamentales en la formación y desarrollo de los ciudadanos, puntualizando que el conocimiento y ejecución adecuada de los mismos, fortalece, mejora e impulsa el progreso en cuanto a la interacción social necesaria para obtener una mejor calidad de vida.

Motivo por el cual, los docentes universitarios tienen una gran responsabilidad ante la colectividad, quienes esperan de ellos una praxis coherente, constructivista que enriquezca las experiencias de cada uno de los estudiantes que están bajo su guía, alejándose un poco de los pensamientos simplista y dándole cabida a una nueva forma de pensar y actuar basada en una cosmovisión holística, comprometida e integrativa, donde todos los aspectos del convivir presentan un valor irremplazable en cada persona involucrada en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Proceso de enseñanza aprendizaje que debe estar liderado por un sujeto idóneo, que posea las habilidades, destrezas, valores, conocimientos, aptitudes y actitudes acordes con sus funciones, permitiéndole así alcanzar un desempeño competente y a su vez permitiéndole demostrar a la sociedad que los valores positivos se adquieren durante la convivencia que se da en las instituciones educativas, siendo estos los que direccionan la proactividad de los individuos, comunidad y en fin del país entero.

Lo antes expuesto, abre paso a la consideración de la importancia del compromiso ético ante el desempeño de los docentes que laboran en el postgrado específicamente en la Maestría Gerencia Avanzada en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, los cuales deben distinguirse por ser personas con una ética y una moral intachable aunado a un

desempeño superior con la finalidad de conseguir un equilibrio que garantice una educación de calidad y acoplada con los avances del contexto.

En consecuencia, se hace necesario indagar sobre el tema de los valores y su puesta en escena por parte de los docentes, por lo que esta investigación se llevará a cabo y se plasmará en varios capítulos relacionados entre sí:

En el Capítulo I, (El Problema) enmarcado en el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación.

En el Capítulo II, (Marco Teórico) donde se indican los antecedentes, bases teóricas, su fundamentación y las bases legales.

En el Capítulo III, (Marco Metodológico) en este capítulo se describen los aspectos de orden metódico como: paradigma, enfoque, diseño, tipo de investigación, metodológico, población, muestra, validez y confiabilidad.

En el capítulo IV, (Análisis de los Resultados) contiene el análisis de los resultados en donde se incluyen las conclusiones y recomendaciones, que pueden servir de soporte para futuros trabajos de investigaciones, aunado a la lista de referencias y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

A nivel mundial las organizaciones educativas presentan numerables fallas enmarcadas en el clima organizacional, lideradas por la resistencia a los cambios y el miedo al futuro; pues éste proyecta nuevas estructuras que exigen la modelación constante del pensar y actuar del hombre para con su ambiente, es decir, el docente debe adaptarse a la globalización, a la tecnología, nuevas herramientas, nuevos paradigmas, a la confrontación con estudiantes de mentes egocéntricas y yoistas, que solo ven el mundo desde su conveniencia, por lo que la labor docente amerita con urgencia una revisión profunda para visualizar el quehacer de ese individuo encargado de educar a la sociedad. Por lo que, la responsabilidad establece un marco fundamental de referencia para la praxis educativa efectiva, donde se debe indagar en el proceso intrínseco de la toma de conciencia en relación a la función principal de la profesión docente.

Con relación a lo anterior, la UNESCO (2015) establece que la educación integral se apoya en cuatro pilares: conocer, hacer, convivir y ser, para poder brindar un proceso de enseñanza aprendizaje coherente con la realidad, pero el saber ser es el eje central por que ubica con relevancia la importancia de visualizar, modificar y fortalecer la toma de conciencia del ser, pero no solo se puede enfocar hacia el estudiante, también hay que tomar en cuenta el otro polo, es decir, al docente desde su individualidad y nivel de compromiso para desarrollar sus funciones con asertividad.

Por su parte, Venezuela ha sufrido distintas transformaciones a nivel social, político, cultural y por ende en el sistema educativo, el cual no escapa de esta latente realidad, donde el profesional de la docencia debe estar preparado de forma multidisciplinaria para poder desarrollar estratégicamente el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la aplicación de herramientas pedagógicas, dinámicas y didácticas, logrando así no depender solo de las diversas herramientas tecnológicas que se manejan en la actualidad, pues el éxito de ellos dependerá de las competencias específicas que desarrolle el docente en el día a día como gerente de aula, enfocado también en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades novedosas establecidas como contenido de aprendizaje.

Así pues, la concienciación en cuanto a la responsabilidad toma fuerza, y haciendo un análisis general de los conceptos, se puede decir que es el proceso mediante el cual el hombre realiza una revisión interna de lo que conoce, lo analiza y luego genera otra forma de ver los fenómenos, lo que le permite organizar su pensamiento, hacia la toma de decisiones más adecuadas ayudando definir su visión a largo plazo y las estrategias para alcanzar sus metas a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

De modo que, se establece como una poderosa estrategia de análisis, reflexión y toma de decisiones, en torno al que hacer actual y al camino que deben recorrer los sujetos que tomen como profesión la docencia, lo que determinará el futuro las organizaciones e instituciones pedagógicas y andrológicas. De igual forma, ayuda a analizar la calidad de sus proceso sistemático, que da sentido de dirección y continuidad a las actividades diarias de una organización, permitiéndole visualizar e identificando los recursos, principios y valores requeridos para transitar desde el presente hacia el futuro, siguiendo una serie de pasos, estrategias que puedan definir los objetivos a largo plazo identificando metas y objetivos. Además la toma de conciencia sobre la responsabilidad permite fijar prioridades, concentrarse en las fortalezas de la organización.

Es así como las organizaciones con éxito toman en cuenta todos los elementos que conforman la estructura social, pero ceden mayor importancia al crecimiento y evolución personal de cada uno de los individuos que la integran. Por ello, es necesario que el facilitador del aprendizaje esté equilibrado biopsicosocialmente para poder ser el modelo a seguir de las nuevas generaciones.

Fundamentalmente la importancia de la responsabilidad, se evidencia en la definición de la palabra Profesional, según De La Torre citado por Gutiérrez (2013) donde señala que “se refiere a la persona que haya adquirido una formación adecuada para ejercer y asuma el código ético de dicha profesión” (p. 132), lo que le da a la responsabilidad el valor que cada actor le dé dentro de la estructura organizacional y eleva el compromiso de cumplir con los deberes que moralmente le corresponden.

En este marco de ideas, se hace pertinente examinar y considerar la responsabilidad docente y desarrollo de la misma en la Universidad de Carabobo, específicamente en la Facultad de Ciencias de la Educación donde ese personal debe cumplir con las actividades académicas programadas para nutrir el aprendizaje de los estudiantes.

Sin embargo, la realidad que se puede constatar es que la mayoría de estos profesionales están conectados profundamente a los recursos tecnológicos (laptop, video beam) pues se evidencia en algunos docentes una planificación rígida, directamente apoyadas en los recursos antes mencionados, lo que produce manifestaciones de no poder o no querer adaptar su acción docente a un cambio estratégico.

Desde esta perspectiva, se observa que los docentes adoptan una actitud negativa que refleja la ruptura de los principios morales (responsabilidad, tolerancia, respecto, amabilidad, humildad) que está inmersa en la sociedad venezolana, donde existe una disociación entre los valores personales- éticos y sociales, por lo que el individuo no

se identifica con su trabajo demostrando desinterés y poco compromiso en su desempeño. Así pues, surgen las siguientes interrogantes:

¿Por qué los docentes no se realizan una autoevaluación continua, que les permita reestructurar su pensamiento en cuanto a la responsabilidad que tienen en la formación de la sociedad?

¿Qué valores exhibe el facilitador del aprendizaje a nivel de postgrado en los distintos momentos o roles que desempeña?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el compromiso ético en el desempeño de los docentes de Postgrado de la FaCE-UC

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el compromiso ético del docente de la FaCE-UC en el desempeño académico.
- Describir el desempeño docente en estudio.
- Valorar el compromiso docente y su relación con el desempeño de los docentes en estudio.

Justificación

La educación venezolana ha tenido notable compromiso en relación al uso de herramientas tecnológicas como elemento de apoyo para que el docente cumpla con eficacia su labor en el aula.

No obstante, el educador debe mantener un pensamiento estratégico que le permita ajustar las situaciones del diario convivir con el cumplimiento de las actividades académicas y sobre todo con el compromiso de dirigir en conjunto con el educando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por lo que, esta investigación pretende analizar el compromiso ético en el desempeño de los docentes de postgrado específicamente los adscritos de la Maestría Gerencia Avanzada en Educación de la FaCE- UC, con la intención de indagar desde estos criterios, la toma de conciencia en cada una de las acciones de su desempeño, así como su actitud ante la ausencia de equipos tecnológicos y otras herramientas de trabajo, si es cierto que, la postmodernidad arroja sigilosamente envolviendo en un mundo donde la mayoría de las cosas se realizan de forma virtual, no se puede obviar que la esencia del docente es acompañar a los aprendices a descubrir, conocer, crear, utilizar y fortalecer el conocimiento, esta acción debe cumplirse con o sin la tecnología, ya que ésta es solo una herramienta y no podrá jamás sustituir al hombre.

Asimismo, los resultados que se obtengan de este estudio serán útiles para fomentar una aptitud y actitud centrada en la responsabilidad y compromiso ético, dirigida por el pensamiento creativo e innovador que debe surgir en los docentes al momento de impartir sus clases. Generando así un cambio positivo, asumiendo la realidad para transformarla en oportunidades de crecimiento que fortalezcan el sistema educativo.

Finalmente, el estudio servirá como antecedente a futuras investigaciones en el área educativa que estén enmarcadas en temáticas similares, ya que pueden contrastar lo antes planteado, o puede servir para generar más inquietudes sobre el tema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se exhibieran algunos estudios que anteceden la presente investigación para conocer los puntos de vista mostrados por otros autores y a su vez las bases conceptuales aunadas a las teorías y fundamentación legal que le dan soporte al presente estudio.

Antecedentes de la Investigación

Los docentes de las instituciones educativas tienen que ser conscientes de la responsabilidad que acarrea el rol que desempeñan, por lo que deben manejar el proceso de enseñanza aprendizaje desde una amplia estructura de saberes, en conjunto con los valores primordiales que permitirán el desarrollo de la cognición y ayudarán a establecer una convivencia armónica en pro del bienestar de todas las personas que dan vida a la institución educativa. Motivado a estas exigencias, se han realizado distintas investigaciones en las que se han indagado y analizado varios aspectos relacionados con desempeño de los docentes, los valores que aplican y el nivel de responsabilidad que demuestran al momento de impartir clases y relacionarse con los estudiantes y demás personal de la institución.

En el ámbito internacional, Quijano (2015) plasmó un trabajo en México para optar al grado de doctor. Donde el objetivo era comprender el proceso de formación de actitudes y valores en ética profesional de los futuros licenciados en educación de la Universidad Autónoma de Yucatán. El estudio se realizó en dos etapas, la primera de enfoque cuantitativo, en el que se administró la Escala de Valores y Actitudes hacia la ética profesional desarrollado por la Dra. Hirsch a 147 estudiantes (40

hombres y 106 mujeres) de entre 17 y 35 años y a 22 profesores (12 hombres y 10 mujeres) de entre 27 y 60 años; la segunda, de enfoque cualitativo, en la que se entrevistó a ocho estudiantes, dos de cada semestre y cuatro profesores.

Como parte de los resultados, no se encontraron diferencias en las competencias cognitivas, sociales, éticas y afectivas por edad y género en profesores y alumnos, ni por semestre del alumno o grado de estudios del profesor. En la Facultad de Educación se forman valores como la responsabilidad, la honestidad y el compromiso. Sin embargo, hacen falta espacios reflexivos para que profesores y estudiantes se concienticen de su actuar profesional, ya que la formación valor es un proceso continuo que inicia desde etapas tempranas y que en la etapa universitaria se fomenta mediante la interacción entre profesores, estudiantes, pares y experiencias laborales.

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso ya que demuestra que la actitud del docente y su comportamiento determina la efectividad de las relaciones entre todos los que hacen vida en la institución educativa. Estableciendo como elementos fundamentales los valores que se deben fomentar en la formación integral de los docentes.

Por lo que, Rodríguez, Hinojosa y González (2014) presentaron un artículo libre en la Universidad Autónoma de Nuevo León (México) titulado: Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en los profesores universitarios es un estudio correlacional con diseño ex post facto, cuyo propósito fue examinar la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout. Para ello se plantearon los siguientes objetivos: 1) analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el desempeño docente; 2) analizar la relación que existe entre el Burnout y el desempeño docente; y 3) analizar la relación

que existe entre los niveles de estrés percibido y Burnout. En la recolección de datos aplicaron la Escala de Estrés.

Percibido de Cohen y el Cuestionario de Burnout del Profesorado a una muestra convencional de 59 catedráticos de una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México). Se examinaron los resultados de la evaluación del desempeño docente administrada a los alumnos en dos períodos inmediatos anteriores. La mayoría de las correlaciones entre el desempeño docente con estrés y Burnout resultaron débiles y no significativas; solamente resultó significativa la correlación entre falta de realización y cambio en el desempeño docente, que fue una correlación negativa ($r=-.446$; $p=.003$). La correlación entre los dos aspectos de desorganización institucional, supervisión y condiciones organizacionales, con cambio en desempeño docente, indicaron que, a medida que se percibe más desorganización institucional, el desempeño docente empeora ($r=-.361$, $p=.019$ y $r=.308$, $p=.047$; respectivamente). En síntesis, los resultados indican que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente.

En consecuencia, la idea primordial planteada en este trabajo refleja que la educación debe ser ejecutada por personas calificadas en el área, los cuales manejen una capacidad mental para visualizar la estructura académica de forma organizada a pesar de todas las vicisitudes que se presenten, pues como profesionales, el compromiso y responsabilidad deberían ser las insignias que los identifiquen, por lo que estos aspectos en la presente investigación son tomados como ejes focales.

Por otra parte, Paredes (2015) exhibió su trabajo titulado “La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez carrión 2012”, con la intención de para optar al grado de doctor en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. En la

investigación se estudió la relación existente entre la calidad del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes en la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La muestra estuvo constituida por 287 alumnos. Los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo, en donde se han utilizado frecuencias y porcentajes para medir las variables correspondientes y en el nivel inferencial se ha empleado la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos, para lo cual se ha hecho uso de la estadística paramétrica el análisis estadístico de correlación de Pearson a un nivel de significancia del 0,05. Los resultados indican que la variable de calidad del desempeño docente se expresa fundamentalmente en el nivel medio o regular. Del mismo modo la variable rendimiento académico se expresa predominantemente en el nivel medio regular. Asimismo, existe relación entre las variables calidad del desempeño docente y la variable rendimiento académico.

De modo que, esta investigación aporta elementos de relevantes significados en relación a lo estudiado, ya que puntualiza que el desempeño docente basado en valores influye de forma directa en los estudiantes y su proceso de adquisición del aprendizaje.

En el espacio nacional, Campos (2017) publicó en la revista Investigación y Formación Pedagógica del CIEGC, un ensayo titulado: La alteridad como fundamento de un compromiso ético en la configuración de una gerencia educativa “otra”, con la intención de promover la reflexión en torno a la necesidad de humanizar la acción gerencial dentro de las instituciones educativas, al considerar que un compromiso ético basado en la alteridad le permitirá al gerente desarrollar la capacidad antropológica de preocuparse por el bienestar de las personas que tiene bajo su responsabilidad. La reflexión planteo como conclusión que la alteridad como fundamento de un compromiso ético para la configuración de una gerencia educativa “otra” debe ser entendido como un medio para la conformación de un modelo de

gerencia que permita alcanzar una verdadera escuela para todos, sensible, perceptiva, empática, humana, hospitalaria, generosa, noble, solidaria, magnánima y justa con el otro, con nosotros, con todos los que buscan en sus espacios aprender a ser, a conocer, a convivir y a hacer.

Esta investigación, está relacionada con la nuestra ya que nos indica que el docente debe mantener una constante reflexión sobre su accionar, donde prevalezca una actitud positiva que demuestre el nivel de compromiso ético que posee, siendo esto el elemento que dirija la gerencia participativa y holística para una gestión educativa proactiva.

De igual forma, Prieto, Zambrano y Rincón, (2014) presentaron ante la Revista Electrónica de Humanidades, Educación y comunicación social, una investigación libre, donde analizaron los principios éticos y la educación en valores que deberían ser incluidos en la formación del docente universitario. Este análisis forma parte de una investigación de mayor alcance, en la cual se tiene como objetivo general proponer un programa de formación para el docente universitario fundamentado en principios éticos y valores. Se fundamentó en autores como García y Dolan (2008), Ortega y Mínguez (2011), Ramos (2010), entre otros. La metodología consistió en el análisis documental de autores de amplia trayectoria en el ámbito del estudio, así como entrevistas.

La población la constituyeron los docentes y estudiantes del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, en Cabimas, estado Zulia, Venezuela, considerando sus tres programas de formación de pregrado: Ingeniería, Ciencias Económicas y Sociales así como el de Humanidades y Educación. Entre los hallazgos a través de la experiencia descrita, se percibe claramente el papel del profesor como promotor de actitudes.

Las conclusiones obtenidas para los aspectos de la educación en valores a ser considerados en la formación del docente universitario, permiten evidenciar que la

mayoría de los autores y sujetos entrevistados consideran que en la formación del docente universitario se debe tomar como base la educación en valores. Se concluye, además, que son realmente las actitudes de los docentes lo que debe ser abordado a través de cualquier programa de formación en ética y valores que se quiera desarrollar.

Es importante mencionar que la perspectiva de este trabajo apoya la investigación que se está direccionando, ya que especifica que la educación debe estar fundamentada en programas de valores, en busca de acentuar la toma de conciencia de los docentes en cuanto al actuar cotidiano y el proceso de enseñanza aprendizaje.

Prieto, Mijares, y Llorent (2014) presentaron una investigación de forma libre ante el Núcleo Costa Oriental del Lago, Universidad del Zulia, Venezuela en relación a los Roles del docente y del alumno universitario desde las perspectivas de ambos protagonistas del hecho educativo. El proceso educativo tiene dos actores fundamentales, sus roles son de suma importancia y se pretende verlos desde la óptica propia y del otro. Este tópico ha sido estudiado por diversos autores, entre los que se pueden mencionar a Cabero (2007), Delors (1996), Escotet (1991), Kamii (1982), Màrques (1999), Piaget (1975), Rama (2011), Rué (2009), Vygotsky (1979; 1987), Walker (2006) y Zárate (2002).

La investigación planteada es de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transeccional, contemporáneo y de campo. La muestra estuvo constituida por 68 profesores y 170 estudiantes universitarios de los programas de Administración y Contaduría Pública del Programa Ciencias Económicas y Sociales del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia. El cuestionario usado constaba de 53 preguntas, de las cuales ocho se relacionaban con el objeto de estudio. Su validez fue de contenido y su confiabilidad de 0.936.

Se concluye que los docentes no consideran que cumplen a cabalidad con los roles académico, orientador y organizativo. Los estudiantes piensan que sí lo hacen. En cuanto a los roles de los estudiantes, ellos consideran que ser aprendiz permanente autónomo y crítico es importante y deben realizarlos, aunque no todos los practican. Los profesores consideran que todo aprendiz debe tener esos roles. En ambos casos deben fortalecer sus roles a fin de cumplir con los mismos.

La posición de esta investigación ofrece datos considerables sobre el deber ser del quehacer de los docentes y estudiantes de educación universitaria, lo que sirve de sustento para el estudio en curso, dado que los roles de ambos actores marcan el avance del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Mientras que en el contexto regional, se encuentran varias investigaciones como la presentada por Rivero (2015) para optar al título de magister en la Universidad de Carabobo, donde la intención principal fue interpretar el comportamiento ético de los profesionales de la docencia en el ejercicio de la práctica pedagógica y su vinculación con el proceso de transformación educativa. Este propósito implicó profundizar en una educación basada en principios éticos, la cual es posible y necesaria de ser abordada por docentes con un alto compromiso ético y sentido de responsabilidad.

El método adoptado fue la hermenéutica, por cuanto se realizó una interpretación del fenómeno y el objeto de estudio a través del procesamiento hermenéutico del discurso de los informantes claves. Se utilizó la entrevista semi-estructurada como técnica de recolección de la información, para la validez y la fiabilidad se utilizó criterios de excelencia que según Guba y Lincoln (1985) la calidad científica se evalúa con credibilidad, auditabilidad y transferibilidad. Los informantes clave los constituyeron 04 docentes adscritos a la Escuela Bolivariana Montalbán de Municipio Naguanagua.

Y se concluyó que el quehacer docente está ineludiblemente vinculado a la reflexión acerca de lo que sucede en el país en materia educativa. La toma de conciencia sobre la necesidad de renovar los valores, lo cual es un paso importante para generar el deseo y la intención de elevar la calidad de la educación y por ende mejorar la calidad de vida.

Este trabajo representa un aporte relevante, ya que demuestra que el compromiso ético de los docentes establece la calidad de la educación impartida y el nivel de trascendencia que ésta pueda alcanzar en pro del bienestar de todos los actores educativos.

Así mismo, Gamboa (2014) plasmó ante la Universidad de Carabobo su trabajo sobre la aproximación teórica de la etnoética del docente universitario en el contexto de la transformación de la sociedad del siglo XXI, esto con el fin de optar al grado de doctor. Se sustentó en los aportes filosóficos, epistemológicos y teóricos. La metodología de la investigación es epistemológico interpretativo, los métodos fenomenológico y hermenéutico, con fuentes documentales y de campo, la información proporcionada por tres informantes clave, docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo, con sede en Valencia, estado Carabobo.

Para recolectar la información utilizó la entrevista. Las técnicas de análisis fueron: la categorización, estructuración y teorización. Se concluye que en la docencia universitaria hay insuficiente atención a lo ético, porque se da preeminencia a lo cognitivo, formación en valores insuficientes, y en una perspectiva práctica. Se requieren proyectos creativos que transforme a la universidad en una institución moral y a los docentes en agentes morales; el contexto debe ser más solidario y justo, producto del esfuerzo mancomunado de todos.

La aproximación teórica generada acerca de una etnoética del docente universitario, generó cuatro componentes que se interrelacionan recursivamente: La

ética docente, educación en valores, competencias éticas y la etnoética. Al indagar en esta tesis doctoral se pueden evidenciar aspectos que nutren la investigación en curso, ya que ésta proyecta que la ética y los valores se han quedado en un plano subyacente, donde se pierden de vista y se dejan de aplicar como bases para generar una conducta idónea para una sociedad equilibrada, coherente y armónica.

Otra investigación fue la de Gamboa (2015) titulada La Ética del docente de la Universidad de Carabobo percibida por sus propios actores, donde el propósito del estudio consistió en definir la ética del docente universitario vista desde la vivencia y percepción de tres profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. La investigación se justificó, por cuanto en la actualidad la ética de las instituciones y grupos humanos debe ser por consenso y en constante renovación, lejos de formalismos e imposiciones que son difíciles de instrumentar y terminan asfixiando la convivencia. Para recolectar la información se utilizó la entrevista. Las técnicas de análisis fueron: la categorización, estructuración y teorización. Se concluyó que en la docencia universitaria hay insuficiente atención a lo ético, porque se da preeminencia a lo cognitivo, formación en valores insuficientes desde una perspectiva práctica. Se requieren proyectos creativos en aras de transformar a la universidad en una institución moral y a los docentes en funcionarios éticos; el contexto debe ser más solidario y justo, producto del esfuerzo mancomunado de todos.

Este trabajo nos expresa lo importante que es la postura ética del docente, siendo éste el principal modelo de formación moral en las nuevas generaciones; lo que da gran peso al elemento de la responsabilidad profesional que debe perfeccionar el docente diariamente mediante actos de reflexión que permita modificar positivamente el actuar en el ámbito educativo.

Bases Teóricas

Compromiso ético

Antes de puntualizar sobre este aspecto es importante indicar por separado la definición de las palabras que componen esta frase, según el Gran Diccionario Enciclopédico (2001) compromiso es: “obligación contraída, palabra dada, fe empeñada” (p. s/n)

Y en cuanto a la ética Gurria citado por Ruiz (2016) expresa que:

es considerada una de las ramas de la filosofía más importantes está ligada estrechamente con conceptos como la moral la cual considera como sinónimo, los valores y la cultura principalmente y se destaca al momento de tomar decisiones porque tiene que ver con el proceder de los hombres en relación a su conciencia y responsabilidad. (p. 37)

Por tanto, se puede decir que el compromiso está estrechamente relacionado con la ética por lo que Ayala (2010) define una ética de la responsabilidad, como una obligación moral que surge cuando somos conscientes de las consecuencias de nuestros actos sobre otros y sobre la naturaleza.

Tomando como referencia lo anterior, se puede decir que el compromiso ético, es la obligación moral para cumplir las reglas establecidas como correctas dentro de la sociedad u organización. Dentro de esta obligación hay diversos elementos que se mencionan a continuación, los cuales interactúan entre el mundo interno y externo de cada persona generando así conductas positivas o negativas. Razón por la cual, la persona que se desempeña como docente debe tener claro que su labor tiene un nivel de repercusión en los estudiantes, por lo que su actuación debe centrarse en los valores que benefician a la sociedad.

Valores

Los valores han sido investigados durante muchos años, como asunto que concierne directamente en lo relacionado con la actuación del hombre, por ello Celis (2012) expresa lo siguiente:

...la palabra valores viene del latín valor-oris y refiere a aquello que tiene valor ,es bueno, digno de aprecio y estimación :despierta atracción, rompe la diferencia, moviliza sentimientos, impulsando al deseo de actuar .en consecuencia, los valores son palabras con fuerza especial que dan sentido y encausan los refuerzos humanos :son una convicción o creencia estable en el tiempo de que un determinado modo de conducta o una finalidad existencial es personal o socialmente preferible a su modo opuesto de conducta ,o a su finalidad existencial contraria. (p. 58)

Así que, el precitado autor puntualiza el concepto de valores identificando sus tres dimensiones:

- Ética-estratégica: las elecciones preferenciales determinan la actuación.
- Económica: los valores son criterios utilizados para evaluar las cosas en cuanto a su relativo mérito; adecuación o interés.
- Psicológica: la valentía, cuando se activa un valor o se hace consciente es cuando se induce una conducta de valores.

Los valores son absolutos (existen por sí mismo) y universales, siendo a su vez supra temporales, extra históricos y extra temporales; son estables y duraderos y no se dan en ellos espacios intermedios. Los valores se adoptan en la educación del hogar, en la escuela, en la socialización. El cuestionamiento de los valores puede dar lugar a un cambio, decidiendo que las convicciones ya no se aceptables, pudiendo también en la duda, reforzar los valores.

Celis (2012) y otros investigadores sobre valores afirman que hay tres categorías de valores:

- Individuales: los que te llevan a ser una mejor persona y crecer en muchos sentidos, dentro de ellos están:

-Vocación: siendo esta la inclinación de intereses que tiene una persona desde su interior para dedicarse a una explícita forma de vida. Esta tendencia se va revelando a lo largo de la existencia, mediante el desarrollo de las tareas que más le agrade desempeñar al sujeto.

-Laboriosidad: es la virtud que posee una persona que es hacendosa y aplicada, es decir; es el hábito de ocuparse con rigor, fuerza y constancia, pues lo importante no es solo hacer un trabajo sino desarrollar correctamente las actividades según los parámetros establecidos por la organización a la cual pertenece, enfatizando los detalles para lograr obtener el valor de los mismos.

-Perseverancia: este valor es asumido por algunos seres humanos en su accionar cotidiano, en el cual se involucra un notable nivel de constancia, seguridad y empeño, en conjunción con la utilidad de todos los medios y estrategias necesarias para la obtención de un logro.

-Humildad: es una característica de las personas que son capaces de conocer sus propias fortalezas, oportunidades, debilidades, así como sus amenazas y en consecuencia actúan en correspondencia con ese conocimiento, soliendo mantener una actitud de igualdad ante los demás.

- Morales: los que recogen los ideales de comportamientos de las personas y entre ellos se pueden destacar los siguientes:

-Justicia: es un principio moral de cada persona que toma la decisión de convivir bajo el parámetro de igualdad, proporcionando a cada quien lo que le corresponde o le pertenece, en aras de obtener el bienestar común.

-Respeto: es la consideración de un sentimiento de estima, aceptación y reconocimiento de cualidades, comedimiento que debe estar presente al momento en cada persona desde su individualidad como ser humano y por ende en las relaciones con los demás, puntualizando la dignidad y tolerancia que todos merecen.

-Responsabilidad: es un valor presente en la conciencia de cada persona que le da importancia a su actuación tomando en consideración el basamento moral que posea, demostrando una actitud integra para tomar decisiones y asumir ante los demás los efectos positivos o negativos que estas generen.

-Honestidad: es una cualidad de los seres humanos vinculada con la veracidad y la transparencia. Una persona honesta es aquella que manifiesta una actitud acorde con la verdad, donde es coherente su pensar, sentir y actuar en las relaciones con los demás.

- Valores de las relaciones sociales u organizacionales: los que expresan los ideales de convivencia de una sociedad o institución, donde sobresalen los siguientes:

-Agradecimiento: es una respuesta positiva de reconocimiento por algo que se recibe, esto implica estimar en cada momento lo que los demás hacen por nosotros, siendo consciente de que la ayuda y colaboración de otros puede enriquecer la labor que se desempeña.

-Amistad: es un valor relacionado con la afectividad que se establece cordialmente entre dos o más sujetos, en el cual están incorporados otros valores como la lealtad, la solidaridad, la incondicionalidad, la sinceridad, el compromiso, producto de la constante socialización.

-Idoneidad: se refiere a la capacidad o buena disposición que alguien tiene para un fin determinado. En el caso de las instituciones es ser competente para desempeñar determinados cargos o funciones dentro de la misma.

-Lealtad: es una virtud que se desarrolla en la conciencia de cada persona y que implica cumplir con un compromiso, aun cuando se lleguen a presentar algunos inconvenientes o dificultades; por tanto nuestra una obligación para con los semejantes.

En resumen, los valores son indispensables para lograr un alto desempeño en cualquier ocupación, aún más en la profesión docente pues son los responsables en conjunción con los padres de formar a los ciudadanos proactivos del futuro.

Desempeño docente

Para Fernández (2002) el desempeño docente, es: “la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan” (p. 391)

En efecto, el desempeño docente ayuda a identificar y registrar lo que se espera del individuo dentro de una organización, partiendo de la realidad que circunda el cargo que ocupa, por ese motivo García (2016) indica que el desempeño laboral es:

La capacidad que debe poseer una persona al momento de ejecutar una actividad de manera eficiente en un cargo determinado, sin importar si es líder o simplemente personal de apoyo en la organización, manteniendo presente una visión positiva que le permita cumplir con los objetivos individuales y grupales. (p. 32)

Particularmente, el desempeño docente según Rivero (2015) es “el conjunto de habilidades personales, profesionales y técnicas, que demuestran los docentes en el

ejercicio de su labor.” (p. 27). A tales efectos, este cometido tiene su foco en el accionar progresivo de ciertos valores que proyecta Celis (2012), por los cuales se puede medir el desempeño docente:

- Excelencia: es la capacidad o habilidad que posee una persona en su desempeño por encima de lo común sobre un talento difícil de igualar, donde se hace elemental lo que continuación se presenta:

-Clima de confianza: es un estado de cordialidad y seguridad generado en la interacción de los integrantes de una institución, el mismo genera un impacto positivo para la productividad de la organización

-Respeto a la actuación de los demás: es cuando los sujetos de la organización aceptan las particularidades y acciones de cada quien, tomando en consideración los límites diferenciales, promoviendo así el desarrollo, el crecimiento y la participación de todos.

- Calidad total: es una estrategia para gestionar la efectividad en la ejecución de alguna actividad, y para ello las personas y las instituciones deben adaptarse a:

-Cumplimientos y superación de expectativas de los interesados: este aspecto se refiere a la realización de un desempeño que se ajuste al desarrollo eficiente de los objetivos planteados por la organización, con la intención de obtener más de lo esperado.

- Responsabilidad social: es el compromiso que debe tener todo integrante de una organización en relación a su obligación de velar por el bienestar común, donde lo más importante debiera ser:

- Reconocer el significado de actuar correctamente en pro de los demás: lo que significa ser un buen ciudadano comunitario, global y actuar en congruencia con esto.

- **Transparencia:** es un valor positivo por el cual se comprueba la honestidad e integridad de las personas y por ende de la organización a la que pertenece, proyectando los valores fundamentales para establecer entre los pares la confianza centrada en:

-**Franqueza en la actuación:** es la actitud que toman las personas u organizaciones al expresar y demostrar coherentemente lo que piensan y siente con sinceridad, alejándose del ocultamiento de aspectos que determinan su desempeño.

De modo que, el accionar de los docentes debe estar direccionado por valores en pro de alcanzar un óptimo desempeño, donde los parámetros para la excelencia se enmarquen en los aspectos antes mencionados, lo que permitirá visualizar a cabalidad las habilidades y destrezas de este profesional.

Los saberes

En concatenación, los saberes también forman parte de la médula central de ese accionar de los individuos que conforman las organizaciones y aún más si son instituciones educativas, las cuales deben cumplir con el rol de formar y humanizar a la sociedad, expertos en el área como Cejas y Chirinos (2014) aseveran que los saberes se puntualizan en:

Saber conocer: expresado en conocimientos, habilidades y destrezas que deben dominar durante el desempeño de sus funciones. Saber ser: identificado por el comportamiento y actitudes demostradas en función a los valores necesarios para el logro de la misión. Saber hacer: que armoniza el saber conocer y saber ser en el desempeño ideal de una función de cualquier cargo. (p. 74)

Lo que deja ver, que la fusión de estos brinda al sujeto un conocimiento más cercano a la realidad que circunda en las organizaciones educativas, donde el desempeño de los docentes puede verse afectado por el nivel en que se aplique dichos conocimientos.

Por su parte, Vargas (2016) enfatiza la importancia de esta triada apoyándose en los informes de la UNESCO sobre los desafíos de la educación, en los cuales se plantean los cuatro pilares para la educación del nuevo siglo, donde la ejecución educacional estará centrada en: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y sobre todo aprender a convivir; donde los valores sociales direccionan la toma de conciencia en aras de mejorar la relaciones que acontecen día con día.

Desde esta perspectiva, la presente investigación se hace necesaria ya que pretende diagnosticar, describir y valorar el compromiso ético en el desempeño académico de los profesores adscritos a la Maestría Gerencia Avanzada en Educación de la FaCE-UC, con el objetivo de presentar un análisis al respecto que permita visualizar el nivel de compromiso ético que manejan éstos ante el cumplimiento de sus funciones laborales como docentes de la institución, en los cuales recae la responsabilidad de la formación de los futuros ciudadanos profesionales del país.

Fundamentación Teórica

La teoría de los valores de Scheler Max (1993)

Marías (1980), describe aspectos de Scheler y la teoría de los valores donde se puede puntualizar lo siguiente: Scheler nace el 22 de agosto de 1874 Múnich, muere el 19 de mayo de 1928 en Frankfurt. Filósofo alemán de gran importancia en el desarrollo de la fenomenología, la ética, la antropología filosófica, además utilizó la fenomenología para estudiar los fenómenos emocionales y sus respectivas intencionalidades (los valores) y a partir de ellos elaboró una muy sólida y original fundamentación personalista de la ética: la realización de los valores se concretiza en modelos humanos que invitan a su seguimiento. Dichos modelos serían el hero para los valores vitales, el genio para los valores espirituales y el santo para los valores religiosos.

Por ello, un aporte fundamental de Scheler ha sido la descripción de la enorme riqueza e importancia ética que posee la vida emocional del hombre. La cual es primaria respecto de otra forma de saber. Así en esencia y formas de la simpatía, usa del método de Husserl de la descripción fenomenológica aplicada a las emociones que relacionan a los seres humanos unos con otros y con el mundo de los valores, especial importancia poseen el amor y el odio como las actitudes radicales para la captación de los fenómenos valóricos. Partiendo del concepto husserliano de reducción fenomenológica; Scheler distinguió las esencias de lo que es tangible, real o existente, lo que llevó a la afirmación de la independencia de los valores (eternos invariables) respecto de los bienes, que serían sólo sus portadores circunstanciales (lo que ha significado que a Scheler se le acusase de platónico). En importancia, a este título le siguió su obra más famosa:

La ética material de los valores

Este tratado de dos volúmenes fue presentado para intentar dar un nuevo fundamento personalista a la ética, desde este nuevo fundamento se critica el enfoque ético meramente formal del filósofo alemán Immanuel Kant y lo cambia por un estudio de los valores en cuanto contenido específicos de la ética, los que se presentan de un modo directo e inmediato a la persona y no a la conciencia como sostenía Husserl.

Los valores, según Scheler, se presentan objetivamente, esto es a priori como estructurados según dos rasgos fundamentales y exclusivos:

- La polaridad: todos los valores se organizan como siendo positivos o negativos. A diferencia de las cosas que sólo son positivas.
- La jerarquía: Cada valor hace presente en su percepción que es igual, inferior o superior a otros valores. Esta jerarquía da lugar a una escala de valores que Scheler ordena de menor a mayor en cuatro grupos según figura N° 1:

Figura N°1: Jerarquía de valores según Scheler



Adaptado por Márquez (2018)

Sin embargo, los valores morales no son una categoría de valores porque no poseen portadores, son valores puros. Su realización es más bien indirecta. Se verifican la realización de los otros valores según su polaridad y jerarquía objetiva.

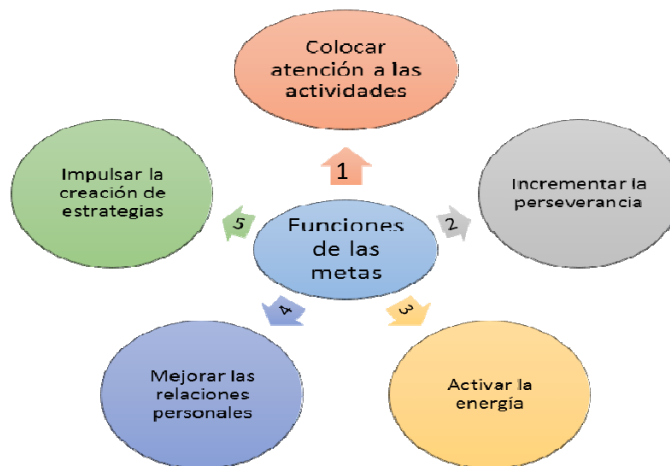
Teoría de Fijación de metas de Locke (1968)

Según la página de Psicología online (2016) esta es una teoría que fue desarrollada por Locke en 1968, con el fin de explicar el accionar humano en situaciones de trabajo específicas, pues plantea que para la fijación de metas es necesario que los objetivos e intenciones sean cognitivos e intencionales, y que sirvan como mediadores de las actuaciones humanas.

Entre los hallazgos más importantes de esta teoría está el establecimiento de metas específicas, las cuales generan mayores niveles de rendimiento que el establecimiento de objetivos generales, así mismo establece que las metas sean

difíciles de alcanzar, pues en si ellas pueden tener varias funciones, tal como se señalan en la siguiente Figura N° 2: Funciones de las metas

Figura N° 2: Funciones de las metas



Locke, adaptado por Márquez 2018

La teoría afirma que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y la que determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas. La investigación a partir del modelo ha permitido formular conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en el contexto organizacional, por lo que precisa:

- El establecimiento formal y específico de objetivos aumenta el nivel de ejecución en relación con las situaciones en las que no se ofrecen objetivos claros, cuanto más específicos son esos objetivos más eficaces resultan para motivar el comportamiento. Son poco adecuados los objetivos de tipo general.

- La participación también contribuye a la eficacia y al rendimiento de los trabajadores, que han de efectuar las tareas, en el establecimiento de los objetivos que se han de alcanzar. Participación que incrementa la calidad y la cantidad del rendimiento.
- Facilitar realimentación durante la ejecución de las metas.

En consecuencia, los resultados de diversas identificaciones señalan, además, que los objetivos difíciles si son aceptados por el sujeto que ha de trabajar para conseguirlos conducen a mejores resultados de ejecución que los objetivos más fáciles. Se cumple incluso en los casos en que los objetivos establecidos son tan altos que nadie logra alcanzarlos plenamente. Los efectos de las recompensas parecen estar mediados por cambios en los propios objetivos, lo mismo ocurre con otros factores como el conocimiento de los resultados o las influencias y presiones sociales.

Cuando incentivos como el dinero o el conocimiento de los resultados, cambian la actuación, también cambian los objetivos y las intenciones, pero cuando se controlan las diferencias de intención, los incentivos no tienen ningún efecto. Otros autores señalan que los incentivos, especialmente los económicos y el conocimiento de los resultados, puede tener efectos motivadores independientes sobre la ejecución. El autor reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución.

Esta teoría es importante en la presente investigación ya que mediante los aspectos que en ella se establecen, se puede notar que la fijación de metas en las instituciones educativas puede ser una estrategia para mediar y mejorar las actuaciones de todos los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Bases Legales

Este estudio está fundamentado en normativas legales que tienen su fuente en la Constitución Bolivariana de Venezuela, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente y el Código de Ética del Profesor Universitario

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el artículo 104 reza:

Art 104.- La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Este artículo, se refiere a que la educación debe ser dirigida por sujetos con una ética y moralidad intachable e incuestionables, características que hacen de su desempeño una labor eficiente en cuanto a la formación de las nuevas generaciones.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) contempla lo siguiente:

Art 6.- Son deberes del personal docente: 1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República. 2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes. 3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida. 4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas. 5. Cumplir con las actividades de evaluación. 6. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje. 7. Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente

convocado dentro de su horario de trabajo. 8. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes. 9. Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja. 5 10. Integrar las juntas, comisiones o jurados de concursos, calificación de servicio de docentes y trabajos de ascenso, para los cuales fuera designado por las autoridades competentes. 11. Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y trato afable, acordes con la investidura docente. 12. Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores. 13. Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa. 14. Promover todo tipo de acciones y campañas para la conservación de los recursos naturales y del ambiente. 15. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

En relación al estudio, este artículo apunta detalladamente cada uno de los deberes que los profesionales de la docencia tiene que desempeñar a cabalidad con el objetivos de brindar un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo y calidad, donde los más importante es la formación equilibrada entre elementos académicos y los aspectos que realcen la humanización del ser.

Código de Ética del Profesor Universitario (1995) establece en los siguientes artículos:

Art 2.- Es deber de todo profesor universitario velar por el respeto de los principios de la Libertad Ciudadana, contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la Constitución y en la Leyes de la República.

Art 3.- La conducta del profesor universitario debe ajustarse a normas de probidad, dignidad, honradez, seriedad y solidaridad humana, siempre y por encima de cualquier otra consideración.

Art 4.- El profesor universitario debe contribuir con su conducta y ejemplo a incrementar el nivel ético, moral, científico y cultural de la Universidad.

Los artículos antes mencionados dejan ver la importancia e influencia que tienen las actuaciones de los docentes universitarios ante el crecimiento de una sociedad justa,

comprometida, libre y honesta, motivo por el cual deben mostrar una conducta idónea ante tal responsabilidad.



Cuadro de operacionalización de variables

Objetivo General: Analizar el compromiso ético en el desempeño de los docentes de Postgrado de la FaCE-UC

Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Compromiso ético	Para Ayala (2010) es una obligación moral que surge cuando somos conscientes de las consecuencias de nuestros actos sobre otros y sobre la naturaleza	Valores individuales	• Vocación • Laboriosidad • Perseverancia • Humildad	1
		Valores morales		2
				3
				4
				5
		Valores morales	• Justicia • Respeto • Responsabilidad • Honestidad	6
				7
				8
				9
		Valores sociales e institucionales	• Agradecimiento • Amistad • Idoneidad • Lealtad	10
				11
				12

Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño docente	Según Fernández (2002) el desempeño docente, es “la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan” (p.391)	Excelencia	• Clima de confianza • Respeto a la actuación de la otredad	13 14
		Calidad total	• Cumplimiento y superación de expectativas	15
		Responsabilidad social	• Reconocimiento del significado de actuar correctamente en pro de los demás	16
		Transparencia	• Franqueza en la actuación	17

Fuente: Márquez (2018)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Paradigma

El presente trabajo estará enmarcado en el paradigma positivista tomando como referencia lo expresado por Barrera (2010) cuando lo define como:

Una forma de abordar los problemas, reconociendo que la experiencia prima sobre las ideas y sobre la razón, pero es la comprobación la que emerge como condición necesaria para determinar la validez de lo conocido y de aquello que esta por conocerse. (p. 70)

Es decir, postura que reconoce el conocimiento en la medida en que se verifica.

Enfoque de la Investigación

La presente investigación se formaliza bajo el enfoque cuantitativo que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4). En otras palabras, se trata de alcanzar los objetivos de la investigación para obtener conclusiones acerca de una realidad estudiada, sobre la base que proporcionan los datos.

Diseño de la investigación

Por la naturaleza del problema de estudio, el diseño abordado por la presente investigación se ubicará dentro de las tipologías expuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2010), entre los denominados por sus características como un diseño no experimental transeccional, ya que éste busca: “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154). Este tipo de estudios son

muy útiles, porque presentan una perspectiva del estado de uno o más grupos de personas y situaciones en un tiempo determinado.

Tipo de investigación

El estudio será de tipo correlacional que según Hernández, Fernández y Batista (2010), son diseños que: “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, a veces únicamente en términos correlacionales y otras en función de la relación causa efecto.” (p. 157)

Población

Una población, de acuerdo con los criterios de Tamayo y Tamayo (1999), se define como la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. La población objeto de estudio de esta investigación estuvo integrada por sesenta (60) docentes adscritos al Programa Maestría Gerencia Avanzada en Educación y 40 estudiantes correspondientes a la cohorte 2016 del precitado programa.

Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.” (p. 173). Por ello, se escogieron 18 docentes y 12 estudiantes, quienes representaron el 30% por ciento de ambos estratos de la población.

Técnica e Instrumento de recolección de datos

La técnica que se aplicó fue la encuesta tomando como referencia lo expresado por Palella y Martins (2010) cuando puntualizan que “es una técnica

destinada a obtener datos de varias personas cuyas opciones interesan el investigador” (p. 123).

Por otro lado, el instrumento utilizado fue un cuestionario construido a partir de las preguntas de investigación en un proceso dialéctico. Se siguió la línea de continuidad y se realizaron las respectivas dimensiones e indicadores de cada pregunta, con la finalidad de darle concreción al proceso. Así, estructurado el instrumento se establecieron diecisiete preguntas o ítems de acuerdo al cuadro metodológico u operacionalización de las variables.

Este estudio por encuesta fue construido con base en la escala de Liker en donde los reactivos se construirán como cerrados, con cuatro alternativas de respuesta los cuales se definieron luego de la operacionalización de las variables. Es importante señalar que construido así el instrumento, las respuestas tienen una ocurrencia al azar, sin embargo, la reacción ante la alternativa tiene una alta probabilidad de ser objetiva, ya que ésta es la primera y única condición que se le pide al entrevistado.

Validez del Instrumento

Se elaboró el instrumento que consta de diecisiete preguntas y el mismo se encuentra en proceso de validación para ser ratificada su eficacia.

Validez de Contenido

En palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2010), “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida.” (p. 201). Por lo que, el aspecto fundamental de este procedimiento es la relación que se establece entre cada objetivo y su expresión formal en el instrumento de investigación; por esta razón es importante establecer claramente el fin que se quiere determinar en el proceso de trabajo investigativo.

En consecuencia, existe una estrecha relación entre los aspectos metodológicos, como son los objetivos seleccionados, las variables planteadas, las dimensiones y los indicadores, los cuales tienen relación con los ítems diseñados en el instrumento; este encadenamiento es lo que da la posibilidad de tener una validez de contenido coherente del instrumento y que realmente sea apropiado.

Validez de Expertos

Como lo afirma Hernández, Fernández y Baptista (2010), es el “grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema.” (p. 204). Por consiguiente, este procedimiento se realizará en el momento estipulado, donde los expertos en el área harán la revisión respectiva, lo que certificará el valor del instrumento para la recolección de información para este trabajo.

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es el “Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). En otras palabras, este proceso permite comprobar la solidez de la investigación, ya que las medidas que se hacen están constituidas por dos elementos fundamentales: el valor verdadero y el error de medición, conforme a la siguiente fórmula:

$$X = X_v + X_e$$

Donde:

X = Medida o puntaje

X_v = Valor Verdadero

X_e = Error de Medida

De aquí se desprende que en todo instrumento de medición subyace un error; es decir, un instrumento será más confiable cuanto menos sea su error, lo que significa que cuando se efectúan los cálculos de confiabilidad de un instrumento, el

máximo coeficiente posible es de 1 y el mínimo es de 0, que trae como consecuencia que los valores de la confiabilidad se ubican entre 0 y 1, mientras más cerca el instrumento esté de 1, éste será más confiable; por el contrario, mientras más se aleje de 1, es menos confiable.

Confiabilidad por el Método Alfa de Crombach

En esta investigación la confiabilidad estará enmarcada mediante el Coeficiente de Alfa de Crombach, el cual permitirá analizar las respuestas pertinentes no dicotómicas, siendo efectivo para los instrumentos de reactivos tipo Likert; contrastando para su solución las varianzas de respuestas de todos los ítems, conforme a la siguiente fórmula:

$$\sigma = \frac{N}{n - 1} \left[1 - \left(\frac{\sum St}{St} \right) \right]$$

Donde:

K = N° de ítem

Si = Varianza de los ítems

St = Varianza total

Nivel de Decisión

+ 1	Perfecta
0,81 – 0,99	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
- 1	Nula

Fuente: Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Luego de la aplicación del instrumento que fue aplicado a 18 docentes adscritos al Programa Maestría Gerencia Avanzada en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo y a 12 estudiantes correspondientes a la cohorte 2016 del precitado programa, se realizó el análisis de los resultados

A continuación, se especifican las variables, dimensiones e indicadores, así como se visualizan los gráficos y la interpretación de cada uno de ítems que integran el instrumento.

Variable: Compromiso Ético

Dimensión: Valores Individuales

Indicador: Vocación, Laboriosidad, Perseverancia, Humildad

Ítems: 1, 2, 3, 4

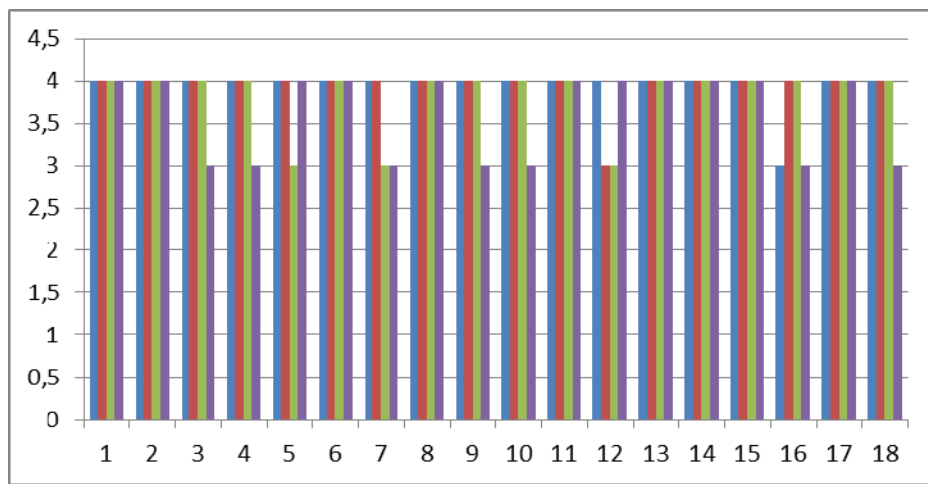
Tabla 1-A Valores Individuales

DOCENTE

I T E M	S	%	C - S	%	A	%	N	%	N - R	%
1	17	94	1	6	0	0	0	0	0	0
2	17	94	1	6	0	0	0	0	0	0
3	15	83	3	17	0	0	0	0	0	0
4	11	61	7	38	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 1-A Valores Individuales



Fuente: Márquez (2018)

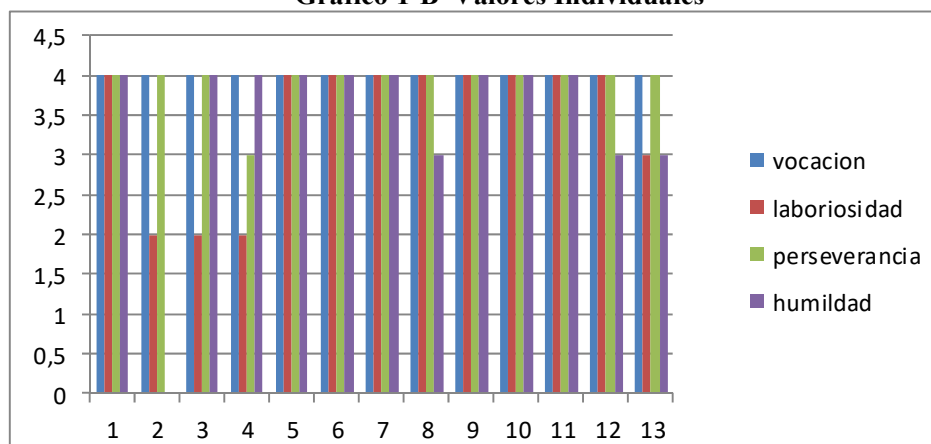
Tabla 1-B Valores Individuales

ESTUDIANTE

I T E M	S	%	C - S	%	A	%	N	%	N - R	%
1	13	100	0	0	0	0	0	0	0	0
2	9	69	1	7	3	23	0	0	0	0
3	12	92	1	7	0	0	0	0	0	0
4	9	69	3	23	0	0	0	0	1	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 1-B Valores Individuales



Fuente: Márquez (2018)

Análisis e Interpretación

Como se puede observar, al consultar sobre los valores individuales en el **ítem 1**: ¿Se sienten satisfechos por la profesión que ejercen?, un 94 % de los docentes respondieron que siempre se han sentido satisfecho en su labor, mientras que el 6 por ciento indicaron que casi siempre se sienten así. Por otro parte, el 100 % de los estudiantes consideraron que los docentes están a gusto con su profesión. En estos resultados obtenidos se puede evidenciar que la vocación está presente en quienes tienen la ardua tarea de desempeñarse como docentes universitarios, por lo que Celis (2012) hace hincapié en la vocación como esa inclinación de intereses que tiene una persona desde su interior para dedicarse a una explícita forma de vida.

Con respecto al **ítem 2**: ¿Son aplicados y constantes en su trabajo en el postgrado? Los docentes afirmaron en un 94% que siempre son aplicados y decididos en su trabajo como docentes de postgrado, a lo que solo el 69% de los estudiantes estuvieron de acuerdo, donde solo el 23% de estos aseguro que a veces es que los docentes son aplicados y perseverantes en sus labores, es decir, hay un margen de diferencia que evidencia un quiebre de sentido en cuanto a la laboriosidad, pues en ella según Celis (2012) lo importante no es solo hacer un trabajo sino desarrollar correctamente las actividades según los parámetros establecidos por la organización, con el fin de lograr los objetivos planteado.

De acuerdo al **ítem 3**: ¿Asisten con regularidad a sus sesiones académicas? El 83% de los docentes respondieron que son constantes en su asistencia a la institución y al aula de clase, mientras el 93% de los estudiantes apoyaron esta opción, dejando ver que ellos perciben que los docentes son perseverantes, acción que contradice de cierto modo las respuestas del ítem anterior, sobre la constancia y perseverancia de los docentes.

Mientras que en el **ítem 4**: ¿Establecen acuerdo con los participantes? El 61% de los docentes aseveraron que si establecen acuerdos con los estudiantes,

mientras que el 38% dijo que casi siempre ejecuta esta acción. Por otra parte, el 69% de los estudiantes respondieron que los docentes de postgrado mantienen acuerdos sobre las actividades académicas con ellos. Como se puede ver la respuesta afirmativa de los estudiantes, fue más elevada que la de los propios docentes, lo que demuestra que los participantes perciben el valor de humildad en los docentes de postgrado, aludiendo a la definición de humildad que plantea Celis (2012) donde expone que son características de las personas capaz de conocer sus propias fortalezas, oportunidades, debilidades, así como sus amenazas, soliendo mantener una actitud de igualdad ante los demás.

Variable: Compromiso Ético

Dimensión: Valores Morales

Indicador: Justicia, Respeto, Responsabilidad, Honestidad

Ítems: 5, 6, 7, 8

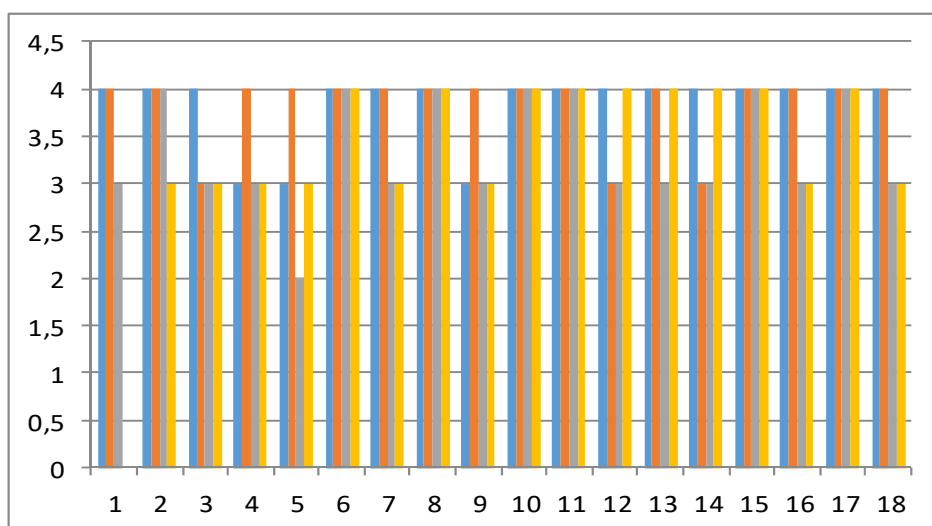
Tabla 2-A Valores Morales

DOCENTES

I T E M	S	%	C - S	%	A	%	N	%	N - R	%
5	15	83	3	17	0	0	0	0	0	0
6	15	83	3	17	0	0	0	0	0	0
7	7	38	10	55	1	6	0	0	0	0
8	9	50	8	44	0	0	0	0	1	6

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 2-A Valores Morales



Fuente: Márquez (2018)

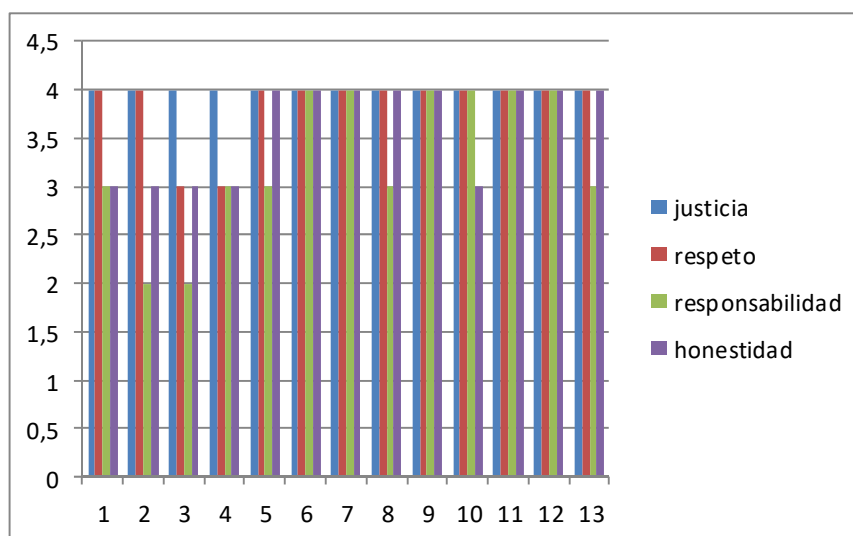
Tabla 2-B Valores Morales

ESTUDIANTES

I T E M	S	%	C - S	%	A	%	N	%	N - R	%
5	13	100	0	0	0	0	0	0	0	0
6	11	85	2	15	0	0	0	0	0	0
7	6	46	5	38	2	15	0	0	1	0
8	8	61	5	38	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 2-B Valores Morales



Fuente: Márquez (2018)

Análisis e Interpretación

Al preguntar sobre los valores morales, en el **ítem 5** ¿Desarrollan las actividades con criterio de igualdad para todos? El 83% de los docentes afirmó que siempre establecen los criterios para todos de forma equilibrada, mientras que el 17% manifestó que casi siempre lo hacen de esta manera. Por su lado, los estudiantes objetaron las respuestas de los propios docentes asegurando en un 100% que los docentes son siempre justos en cuanto al desarrollo de actividades académicas, donde establecen parámetros de igualdad para alcanzar un objetivo en común.

En cuanto al ítem 6: ¿Cumplen eficazmente con todas las funciones correspondientes al cargo docente? El 83% de los docentes respondieron que siempre cumplen con sus funciones inherentes al cargo, mientras que el 17 % señaló que casi siempre efectúan todas las funciones como docentes. En correspondencia con ello, el

85% de los estudiantes coincidió que siempre los docentes cumplen con sus ocupaciones en la institución.

En secuencia, se visualiza que los docentes de postgrado de la FaCE adscritos al programas Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, cumplen casi todas sus funciones, sin embargo se puede percibir que no lo realizan en totalidad, acción que repercute considerablemente en el clima organizacional de la institución, pues el respeto hacia los deberes y derechos profesionales de todos los que laboran en ella se ve afectado, ya que cada sujeto tiene funciones determinadas en la organización y al no cumplirlas a cabalidad, trae como consecuencia conflictos entre el personal, donde otra individuo tiene que asumir las actividades que éste docente no realiza, alterando lo establecido en los estatutos de cada cargo y sobre cargándose de responsabilidades que en sí no son propias.

Por lo que, se hace un llamado a los docentes a ser totalmente responsables con sus funciones, lo que mostraría una actitud de respeto hacia todos, tomando como referencia lo indicado por Celis (2012) cuando apunta que el respeto debe estar presente en cada persona desde su individualidad como ser humano y por ende en las relaciones con los demás, estableciendo la dignidad y tolerancia que todos merecen.

En el ítem 7: ¿Cumplen a cabalidad con todo el contenido programado? El 38 % de los docentes indicaron que siempre cumplen con todo el contenido que programa, y el 55% manifestó que casi siempre cumple con ello. Mientras que el 46% de los estudiantes dijeron que siempre lo hacen, un 38%afirmo que casi siempre los docentes son responsables con ese aspecto y 15% revelaron que solo a veces se cumple con la programación del contenido.

En cuanto a la responsabilidad para desarrollar el contenido de los programas establecidos para este 4to nivel académico, se evidencian fallas por parte de los docentes quienes al parecer dejan a un lado el contenido programático, actuando si se podría decir improvisadamente, lo que iría en contra de lo establecido por Celis

(2012) quien menciona que cada persona debe tener una actitud integra para tomar decisiones y asumir ante los demás los efectos positivos o negativos que esta genere. En este, caso al no ser comprometido con los contenidos puede crear un proceso de aprendizaje deficientes en cuanto a las competencias que debe adquirir el participante en esta maestría.

En el ítem 8: ¿Son capaces de modificar la planificación de clase ante un imprevisto? El 50% de los docentes expresaron que si modifican las actividad ante cualquier imprevisto, el 44% de ellos indicaron que casi siempre modifican las actividades y el 6 % no respondió. Por su parte, 61 % de los estudiantes afirmaron que siempre los docentes ajustan la planificación y 38 % lo hace casi siempre. Estos resultados permiten verificar el grado de honestidad de los docentes para cumplir con lo establecido en la planificación, desmostando poca flexibilidad ante los elementos que circundan en el contexto, es decir, hay una discordia pues no todos los profesores consideran pertinente reajustar las actividades ante lo inesperado, lo que hace del proceso de aprendizaje un espacio incoherente para el participante.

Variable: Compromiso Ético

Dimensión: Valores Sociales e Institucionales

Indicador: Agradecimiento, Amistad, Idoneidad, Lealtad

Ítems: 9, 10, 11, 12

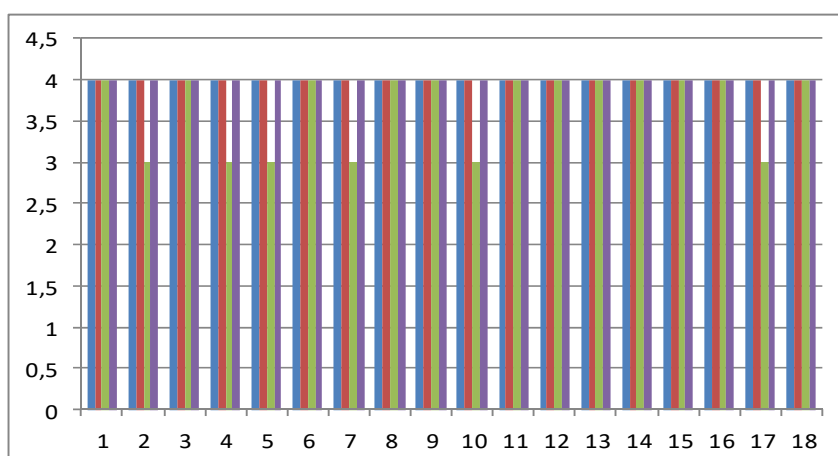
Tabla 3-A Valores Sociales e Institucionales

DOCENTES

I T E M	S	%	C-S	%	A	%	N	%	N- R	%
9	18	100	0	0	0	0	0	0	0	0
10	18	100	0	0	0	0	0	0	0	0
11	12	67	6	33	0	0	0	0	0	0
12	18	100	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 3-B Valores Sociales e Institucionales



Fuente: Márquez (2018)

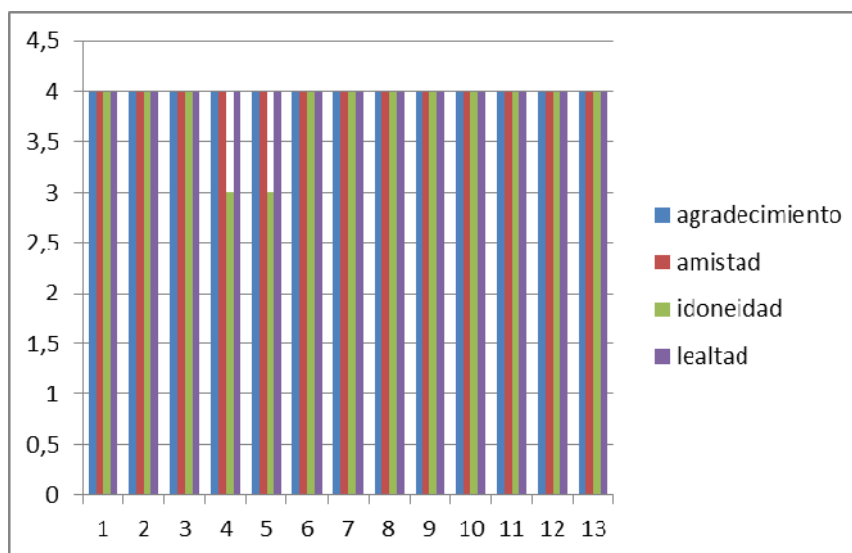
Tabla 3-B Valores Sociales e Institucionales

ESTUDIANTES

I T E M	S	%	C-S	%	A	%	N	%	N-R	%
9	13	100	0	0	0	0	0	0	0	0
10	13	100	0	0	0	0	0	0	0	0
11	11	85	2	15	0	0	0	0	0	0
12	13	100	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 3-B Valores Sociales e Institucionales



Fuente: Márquez (2018)

Análisis e Interpretación

Para iniciar la investigación sobre los valores sociales e institucionales, se estableció el ítem 9: ¿Reconocen la ayuda que le brindan otros? Donde el 100% de los docentes afirmaron que siempre reconocen la ayuda que le brindan los demás, acción que ratifico el 100% de los estudiantes, lo que indica que los docentes de postgrado de la FaCE son agradecidos, al ser consciente que la colaboración de otros colegas puede nutrir la labor que desempeña en aras de mantener una gestión efectiva mediante la integración de todos los que conforman la organización.

En el ítem 10: ¿Mantienen una relación de compañerismo con las personas que los rodean? Ambos estratos coincidieron 100% en su respuesta, afirmando que los docentes siempre tienen una relación de compañerismo con las demás personas de la institución, lo que refleja que estos profesionales laboran y a su vez establecen siempre un círculo de amistad, a lo que Celis (2012) hace referencia como un valor relacionado con la afectividad que se establece cordialmente entre dos o más sujetos, en el cual están incorporados otros valores como la lealtad, la solidaridad, la incondicionalidad, la sinceridad, el compromiso, producto de la constante socialización.

Mientras que en el ítem 11: ¿Incorporan estrategias innovadoras y creativas en las clases? El 67% de los docentes afirmó que siempre incorporan nuevas y creativas estrategias y un 33% aseveró que casi siempre maneja estos aspectos. Por su parte, el 85% de los estudiantes expresó que los docentes siempre implementan sus actividades mediante estrategias creativas y solo un 15% aseguró que casi siempre lo hacen.

Los resultados obtenidos, reflejan una variación que es importante destacar, en cuanto a las respuestas de ambos estratos, siendo más notoria la respuesta afirmativa por parte de los estudiantes que de los mismos docentes, entonces es probable que esto sea consecuencias de la actuación improvisada de los docentes, la

cual fue mencionada en párrafos anteriores, por lo que solo se atrevió el 67% de docentes a aceptar que utilizan nuevas estrategias en las clases, para no dejar en evidencia la actitud antes mencionada, la cual no es idónea para su profesión, por lo que se debería mantener en observación este aspecto.

En relación con ítem 12: ¿Brindan apoyo y colaboración en cualquier circunstancia? En esta interrogante ambos estratos coincidieron en un 100% que siempre los docentes brindan apoyo a los demás en cualquier circunstancia. En consecuencia, los docentes en su desempeño demuestran ser personas leales, con el compromiso de ayudar a los demás.

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Excelencia

Indicador: Clima de confianza, Respeto a la actuación de la otredad

Ítems: 13, 14

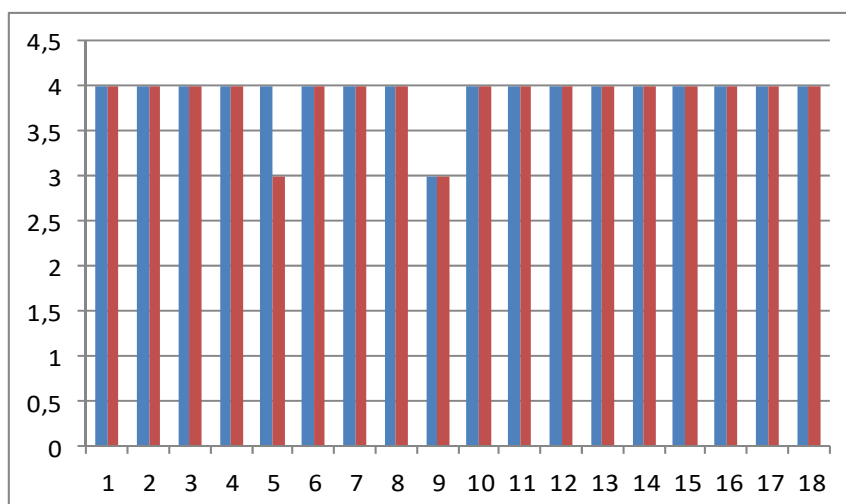
Tabla 4-A Excelencia

DOCENTES

I T E M	S	%	C-S	%	A	%	N	%	N-R	%
13	17	94	1	6	0	0	0	0	0	0
14	16	88	2	11	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 4-A Excelencia



Fuente: Márquez (2018)

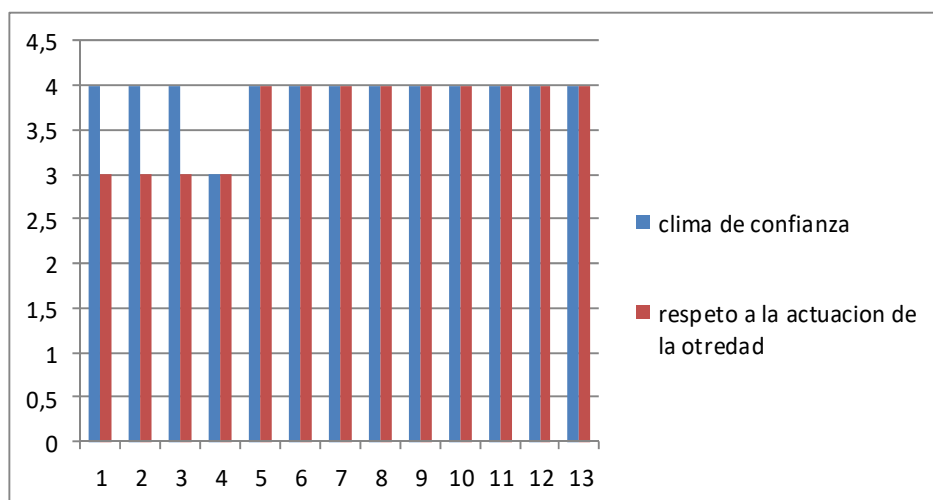
Tabla 4-B Excelencia

ESTUDIANTES

I T E M	S	%	C-S	%	A	%	N	%	N- R	%
13	12	92	1	7	0	0	0	0	0	0
14	9	69	4	30	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 4-B Excelencia



Fuente: Márquez (2018)

Análisis e Interpretación

Desde la variable de desempeño docente, y en relación al ítem 13: ¿Logran la motivación y participación de los asistentes? El 94% de los docentes manifestó que siempre motivan a los estudiantes, mientras que solo 6% afirmó que casi siempre realizan esta acción. El 92% de los estudiantes opinaron siempre los docentes los motivan a participar en las actividades académicas y solo 7% indicó que casi siempre los motivan. Lo que significa que los docentes de postgrado establecen un espacio propicio para la enseñanza- aprendizaje. En palabras de Celis (2102), un clima de confianza que se genera en la interacción de los integrantes de una institución, trayendo consigo un impacto positivo para la productividad de la organización.

En este mismo orden de ideas, para el ítem 14: ¿Admiten con facilidad la manera de ser de los demás? El 88% de los docentes admitieron que siempre es fácil aceptar la forma de ser de los demás, mientras que el 11% indicó que casi siempre lo hacen. Pero los estudiantes respondieron que 69% de los docentes

siempre admiten de particularidad de las otras personas y que solo el 30% de ellos lo hacen casi siempre.

Esto quiere decir, que las respuestas de los docentes no son ciertas a plenitud, porque los estudiantes desde lo cotidiano perciben otra realidad que se corrobora con sus respuestas en cuanto al respeto a la actuación de la otredad por parte de los docentes. Lo que significa que, al adoptar esta postura tal lineal, los profesionales de la docencia coartan el desarrollo y la participación de estudiantes en el proceso de formación. De modo tal, que es importante seguir observando esta compostura.

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Calidad Total

Indicador: Cumplimiento y superación de expectativas

Ítems: 15

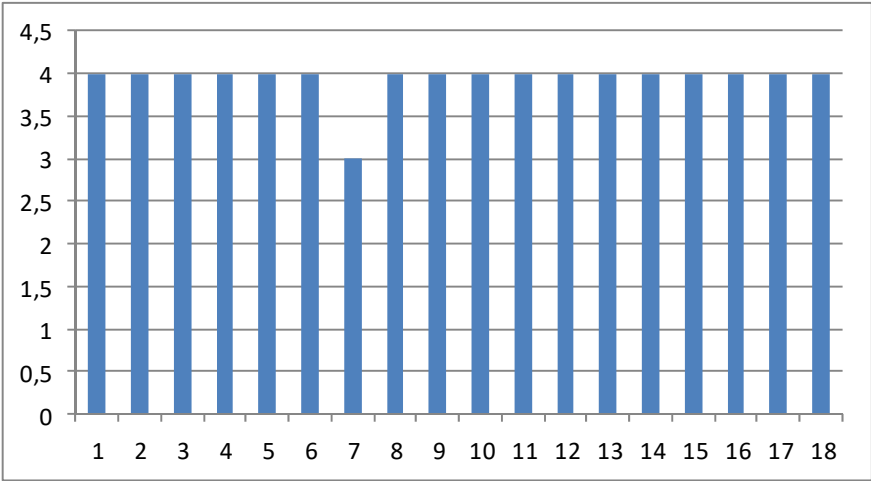
Tabla 5-A Calidad Total

DOCENTES

I T E M	S	%	C-S	%	A	%	N	%	N-R	%
15	17	94	1	6	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 5-A Calidad Total



Fuente: Márquez (2018)

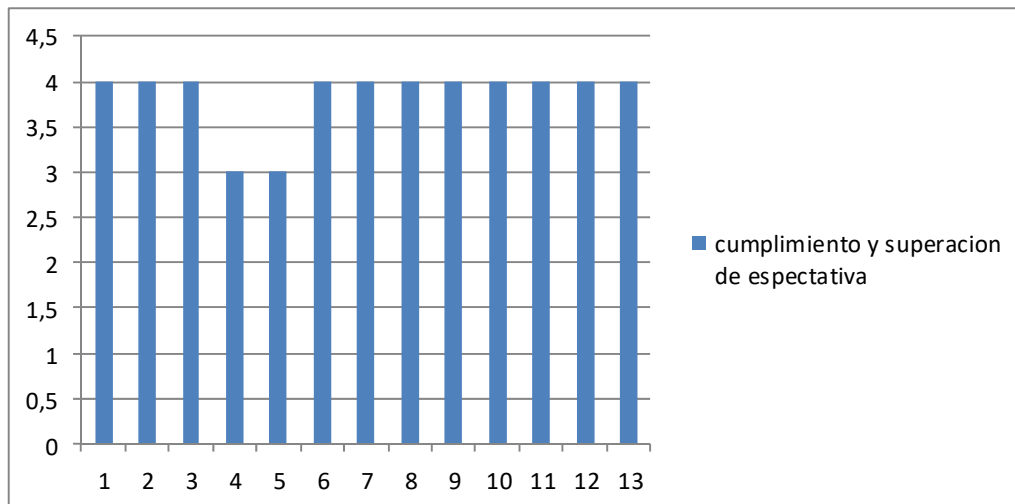
Tabla 5-B Calidad Total

ESTUDIANTES

I T E M	S	%	C-S	%	A	%	N		%	N-R	%
15	11	85	2	15	0	0	0		0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 5-B Calidad Total



Fuente: Márquez (2018)

Análisis e Interpretación

Siguiendo el orden de las preguntas se encuentra el ítem 15: ¿Desarrollan acciones que despiertan el sentir y la percepción en los demás? El 94% de los docentes afirmó que siempre desarrollan actividades que estimulan a los participantes y solo un 6% indicó que casi siempre lo hacen los docentes. El 85% de los estudiantes expresaron que los docentes siempre actúan así, pero un 15% opinó que es casi siempre que los docentes ejecutan esta acción.

En este particular, los resultados indican que los docentes de postgrado de la FaCE se desempeñan en un nivel significativo con respecto al cumplimiento y superación de las expectativas, apoyando a la organización para obtener resultados concretos por encima de lo planeado.

Variable: Desempeño Docente

Dimensión: Responsabilidad Social

Indicador: Reconocimiento del significado de actuar correctamente en pro de los demás

Ítems: 16

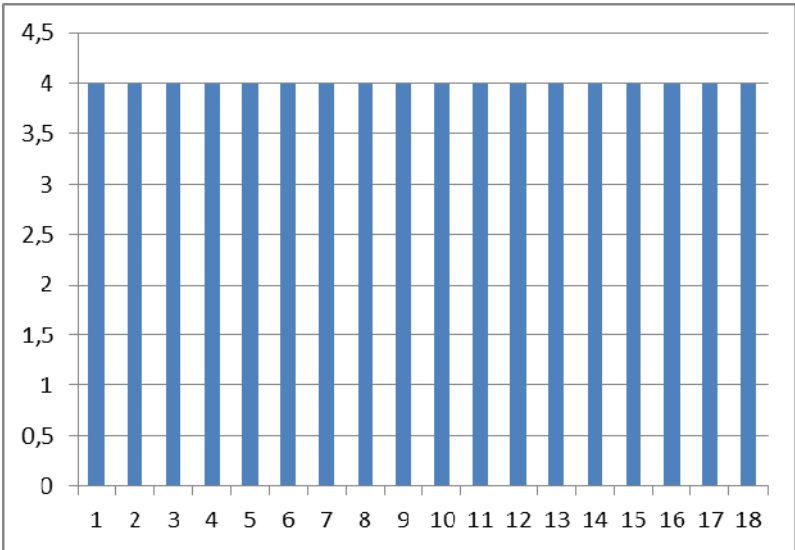
Tabla 6-A Responsabilidad Social

DOCENTES

I T E M	S	%	C-S	%	A	%	N	%	N-R	%
16	18	100	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 6-A Responsabilidad Social



Fuente: Márquez (2018)

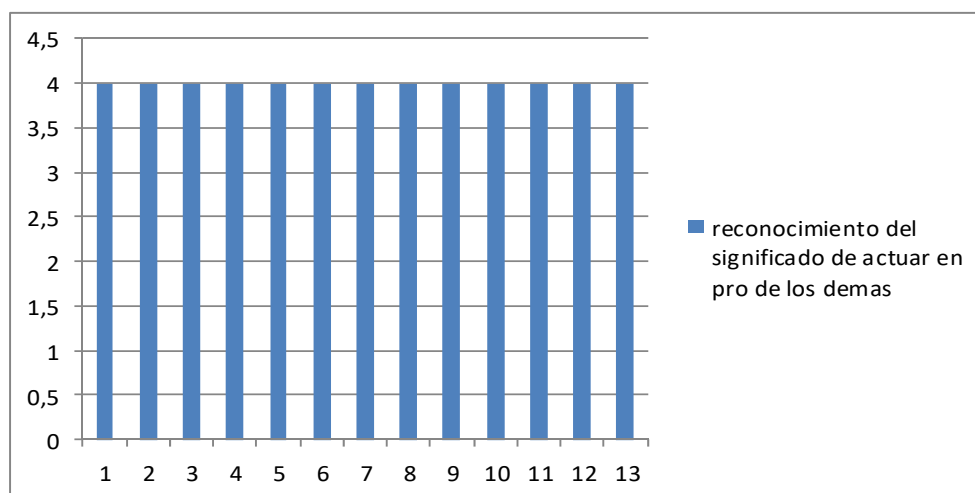
Tabla 6-B Responsabilidad Social

ESTUDIANTES

I T E M	S	%	C-S	%	A	%	N	%	N- R	%
16	13	100	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 6-B Responsabilidad Social



Fuente: Márquez (2018)

Análisis e Interpretación

En relación con el ítem 16: ¿Reconocen la importancia de la existencia de los demás? El 100% de ambos estratos coincidieron que siempre los docentes tienen presente el significado de actuar en pro de los demás, manteniendo activa la responsabilidad social de la institución educativa para con la sociedad venezolana.

Variable: Desempeño Docente
Dimensión: Transparencia
Indicador: Franqueza en la actuación
Ítems: 17

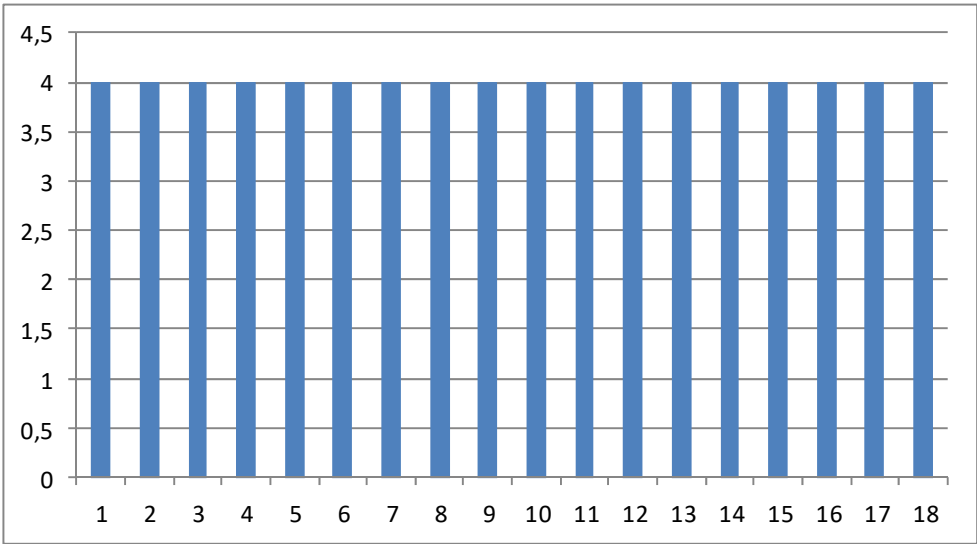
Tabla 7-A Transparencia

DOCENTES

I T E M	S	%	C- S	%	A	%	N	%	N- R	%
17	18	100	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 7-A Transparencia



Fuente: Márquez (2018)

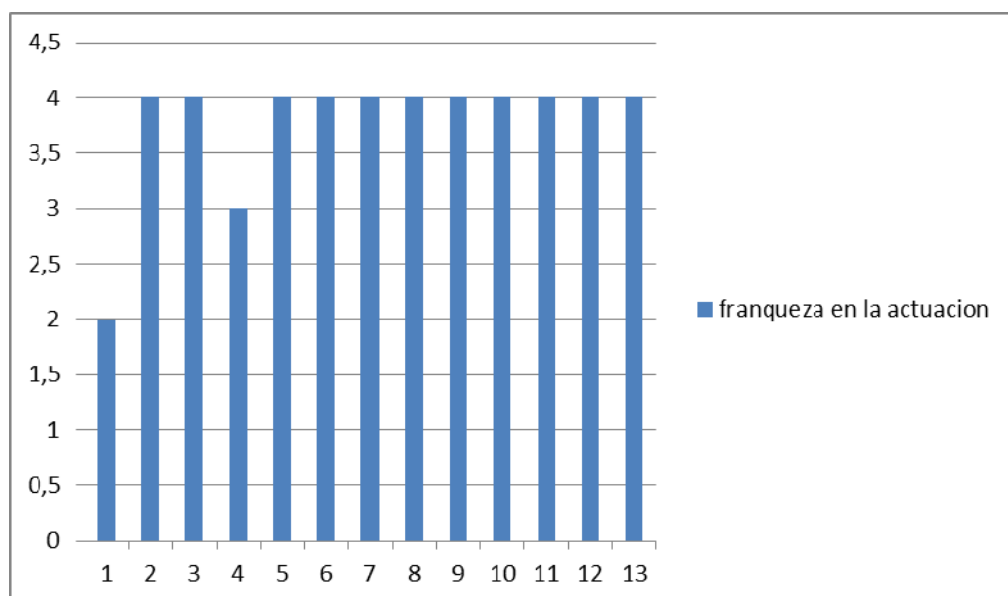
Tabla 7-B Transparencia

ESTUDIANTES

I T E M	S	%	C-S	%	A	%	N	%	N-R	%
17	11	85	1	7	1	7	0	0	0	0

Fuente: Márquez (2018)

Grafico 7-B Transparencia



Fuente: Márquez (2018)

Análisis e Interpretación

En canto al ítem 17: ¿Se esfuerzan por reconocer el valor de tu punto de vista en una conversación? El 100% de los docentes afirmo que siempre actúan de forma sincera y sin ocultar nada defendiendo su postura con bases lógicas y coherentes, mientras que los estudiantes respondieron que solo el 85% de los docentes actúan con estas características siempre y que apenas un 7% de ellos lo hace casi siempre, lo que quiere decir que, el desempeño de los docentes se encuentra en un rango diferencial que puede considerarse como una práctica transparente y franca lo Celis (2012) puntualiza como una actitud coherente entre lo que piensan y siente con sinceridad, alejándose del ocultamiento y determinar su desempeño eficiente .

CONCLUSIONES

Si el fin de la educación es formar un hombre integralmente sano, donde se evidencie la interacción coherente entre los espacios (biopsicosocial) que lo conforman y en los cuales se desarrolla, es importante realizar el estudio detallado de las instituciones educativas por las que el sujeto transita; pero es aún más importante indagar sobre el compromiso ético en el desempeño de los docentes quienes son los encargados de moldear desde los espacios educativos a todos los ciudadanos que forjarán el futuro. De allí que, este estudio se centró en analizar el compromiso ético de los docentes de postgrado adscritos al programa Maestría Gerencia Avanzada en Educación de la Universidad de Carabobo.

En relación al primer objetivo, basado en el diagnóstico del compromiso ético del docente de la FaCE-UC en el desempeño académico, se puede concluir que: los docentes actualmente presentan fallas ciertas competencias, habilidades y responsabilidades que deben manejar para poder desarrollar sus funciones con fluidez, asertividad y concordancia.

Por otro lado, al tomar en cuenta el segundo objetivo que es describir el desempeño docente, se puede puntualizar que los mismos presentan considerables rupturas en relación a varias dimensiones que se estructuraron en este trabajo, por tal motivo se detalla a continuación lo siguiente:

En cuanto a los valores morales, se notaron las fallas particularmente en los indicadores de respeto y la responsabilidad, pues cumplen casi todas sus funciones, sin embargo se puede percibir que no lo realizan en totalidad, acción que repercute considerablemente en el clima organizacional de la institución, pues el respeto hacia los deberes y derechos profesionales de todos los que laboran en ella se ve afectado, ya que cada sujeto tiene determinadas funciones en la organización y al no cumplirlas

a cabalidad, trae como consecuencia conflictos entre el personal, donde otro individuo tiene que asumir las actividades que éste docente no realiza, alterando lo establecido en los estatutos de cada cargo y sobre todo cargándose de responsabilidades que en sí no son propias.

Razón por lo que, se hace un llamado a los docentes a ser totalmente responsables con sus funciones, lo que mostraría una actitud de respeto hacia todos.

De igual forma, sucede con el cumplimiento del contenido programado y establecido para el 4to nivel académico, al parecer lo dejan a un lado y siguen actuando si se podría decir improvisadamente, afectando de forma negativa el proceso educativo que debe desarrollarse, en este caso con énfasis en la adquisición de conocimientos gerenciales para que los participantes de esta maestría egresen con un nivel adecuado de saberes.

Mientras que en los valores sociales e institucionales, detalladamente en la idoneidad de su desempeño se indago sobre la incorporación de estrategias innovadoras y creativas en las clases, donde los resultados obtenidos, reflejaron una variación que es importante destacar, en cuanto a las respuestas de ambos estratos, siendo más notoria la respuesta afirmativa por parte de los estudiantes que de los mismos docentes, entonces es probable que esto sea consecuencias de la actuación improvisada de los docentes quienes no respondieron con total franqueza para no dejar en evidencia la actitud antes mencionada, la cual no es idónea en su profesión, por lo que se debería mantener en observación continua este aspecto.

En este mismo orden de ideas, y con respecto al desempeño docente en particular a la acción de admitir con facilidad la manera de ser de los demás, se pudo analizar que las respuestas de los docentes no son ciertas a plenitud, porque los estudiantes desde lo cotidiano perciben otra realidad que se corrobora con sus respuestas en cuanto al respeto a la actuación de la otredad por parte de los docentes. Lo que significa que, al adoptar esta postura tal lineal, los profesionales de la

docencia coartan el desarrollo y la participación de estudiantes en el proceso de formación.

Con respecto al último objetivo, sobre valorar el compromiso docente y su relación con el desempeño de los docentes, se pudo constatar que los docentes presentan notables rupturas en el compromiso ético, pues no centran todas sus acciones en los valores morales y éticos (elemento fundamental para mejorar la convivencia de cualquier grupo social) abandonando el compromiso que demanda el ser docente, lo que afecta directamente su desempeño laboral y la fijación de metas concretas como lo menciona Locke (1968) en su teoría, es decir, no le dan suficiente valor e importancia a la responsabilidad de sus funciones docentes y al impacto de las mismas en la producción de una nueva sociedad.

Visto de esta forma, es necesario concluir mencionando que el desempeño de los docente podrá mejorar solo si los mismos internalizan mediante un proceso reflexivo lo importante que es el compromiso ético dentro de sus funciones en las organizaciones educativas y que los valores que él posea y manifieste durante el proceso educativo serán la marca guía en la formación de vida de muchos ciudadanos que serán los profesionales del futuro.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones, se recomienda a los docentes de la Maestría Gerencia Avanzada en Educación, desarrollar mejores estrategias para fortalecer los conocimientos con respecto al cumplimiento efectivo del proceso de comunicación, así como también reforzar las ideas y técnicas de la motivación y creatividad para que los participantes de las futuras cohortes tengan mayor beneficio al momento del egreso y que demuestren ser profesionales acordes a los cambios que se dejen venir en las instituciones educativa.

También es importe sugerir a los gerentes de las diversas instituciones educativas que adopten una postura flexible, abierta a los cambios, enmarcada en el trabajo en equipo y por su puesto lo más importante que conduzcan la organización bajo una dirección centrada en los valores morales y éticos que al final son los que guían la sociedad hacia una mayor productividad, rendimiento.

REFERENCIAS

- Ayala C. (2010) Ética de la responsabilidad. Disponible en: <http://www.alainet.org/es/active/40802>
- Barreras, M. (2010) Modelos epistémicos en investigación y educación Cuarta Edición. Caracas. Venezuela.
- Campos, C. (2017) La alteridad como fundamento de un compromiso ético en la configuración de una gerencia educativa “otra”. Revista de Investigación y Formación Pedagógica Disponible en: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/4504/2697>
- Cejas M y Chirino N. (2014) La gestión de recursos humanos. Un enfoque estratégico. 1ra edición. Editado por la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Celis, M. (2012). La conducta en las organizaciones. Bases para su estudio con una perspectiva sistémico-social. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Código de Ética del Profesor Universitario (1995) Firmado y Sellado en la Sala de Sesiones de la Asociación de Profesores de la U.C.V.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 36860 (Extraordinaria). Diciembre 30, 1999.
- Fernández, M. (2002) Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.
- Gamboa, F. (2014) Etnoética del docente universitario en el contexto de la transformación de la sociedad del siglo XXI. Una aproximación teórica. Trabajo de Grado para optar al grado de Doctor. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Gamboa, F. (2015) La Ética del docente de la Universidad de Carabobo percibida por sus propios actores. Revista ARJÉ FaCE-UC. Vol. 9 N° 17. Julio– Diciembre. Venezuela
- García, D. (2016) Las competencias gerenciales en el desempeño del egresado de la maestría gerencia avanzada en educación. Trabajo de Grado para optar a título de Magister. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Gran Diccionario Enciclopédico Color (2001) Editorial Zamora. Bogotá. Colombia.

- Gutiérrez, A. (2013) Reflexiones sobre la aptitud del desempeño docente ante la visión del sistema educativo bolivariano. Revista de Postgrado FaCE-UC. ARJE. Volumen 6, Numero 10.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010) Metodología de la investigación. Sexta Edición. Editorial McGRAW-HILL. México.
- Marías J. (1980) Historia de la filosofía. Biblioteca de la Revista de Occidente. Madrid
- Palella, S y Martins, F. (2010) Metodologia de la investigación cuantitativa. 3er. Ed. Fondo Editorial de la UPEL. Caracas, Venezuela.
- Paredes, R. (2015) La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez carrión 2012. Trabajo de Grado para optar a título de Doctor. Universidad de Nacional de Educación Enrique guzmán y valle. Perú.
- Prieto, A. Zambrano, E. y Rincón, Y. (2014) Principios éticos y la educación en valores que deberían ser incluidos en la formación del docente universitario. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y comunicación social. Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/about>
- Prieto, M. Mijares, B. y Llorent, V. (2014) Roles del docente y del alumnos universitario desde las perspectivas de ambos protagonista del hecho educativo. Venezuela.
- Psicología online (2016) Teoría del establecimiento de metas u objetivos: locke (1968). Disponible en: <http://www.psicologia-online.com/pir/teoria-del-establecimiento-de-metas.html>
- Quijano, D. (2015) Formación de actitudes y valores en ética profesional de los futuros licenciados en educación de la Universidad Autónoma de Yucatán. Trabajo de Grado para optar al grado de Doctor Internacional. Universidad de Granada. México.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de Octubre de 2000.
- Rivero, C. (2015) Comportamiento ético de los profesionales de la docencia en el ejercicio de la práctica pedagógica y su vinculación con el proceso de transformación educativa. Trabajo de Grado para optar a título de Magister. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Rodríguez, M. Hinojosa, L. y González, M. (2014) Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnot en los profesores universitarios. Revista Actualidades Investigativas

en Educación. Volumen 14, Número 1 Enero –Abril. pp. 1-22. Universidad de Costa Rica.

Ruiz, L. (2016) La ética se considera importante dentro de la filosofía, y se relaciona muy comúnmente con la moral, pero ¿Qué es la ética? Disponible en: <https://www.clubensayos.com/Filosof%C3%ADa/La-%C3%A9tica-se-considera-importante-dentro-de-la/3462176.html>

Tamayo y Tamayo, M. (1999). El Proceso de la Investigación Científica. México: Editorial Limusa.

Unesco (2015) La Educación para Todos, 2000-2015: logros y desafíos. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002324/232435s.pdf>

Vargas, E. (2016) Los cuatro pilares de la educación del siglo XXI. Disponible en: <http://acento.com.do/2016/opinion/8318656-los-cuatro-pilares-de-la-educacion-del-siglo-xxi/>

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



Estimado Docente:

El presente cuestionario, tiene como finalidad recolectar información confidencial y fidedigna que servirá de soporte a la investigación titulada: “COMPROMISO ÈTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE POSTGRADO DE LA FaCE-UC”.

Por lo tanto, la información que usted suministre será de gran ayuda para el logro de los objetivos planteados.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta.
2. Marque con una equis (x) la alternativa que usted considere se ajuste mejor a la realidad.
3. No deje ninguna pregunta sin responder.

Gracias por su sincera colaboración...

CONSIDERA USTED COMO DOCENTE QUE:	OPCIONES DE RESPUESTAS			
	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca
1.- ¿Se siente satisfecho por la profesión que ejerce?				
2.- ¿Está motivado al trabajo en el postgrado?				
3.- ¿Asiste con regularidad a sus sesiones académicas?				
4.- ¿Establece acuerdo con los participantes?				
5.- ¿Desarrolla las actividades con criterio de igualdad para todos?				
6.- ¿Cumple eficazmente con todas las funciones correspondientes al cargo docente?				
7.-¿Cumple a cabalidad con todo el contenido programado?				
8.- ¿Es capaz de modificar la planificación de clase ante un imprevisto?				
9.- ¿Reconoce la ayuda que le brindan otros?				
10.- ¿Mantiene una relación de compañerismo con las personas que lo rodean?				
11.- ¿Incorpora estrategias innovadoras y creativas en las clases?				
12.- ¿Brinda apoyo y colaboración en cualquier circunstancia?				
13.- ¿Logra la motivación y participación de los asistentes?				
14.- ¿Te es fácil admitir la manera de ser de los demás?				
15.- ¿Desarrolla acciones que despiertan el sentir y la percepción en los demás?				
16.-¿Reconoce la importancia de la existencia de los demás?				
17.-¿Te esfuerzas por reconocer el valor de tu punto de vista en una conversación?				

Fuente: Márquez (2018)



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



Estimado participante:

El presente cuestionario, tiene como finalidad recolectar información confidencial y fidedigna que servirá de soporte a la investigación titulada:
“COMPROMISO ÈTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE POSTGRADO DE LA FaCE-UC”.

Por lo tanto, la información que usted suministre será de gran ayuda para el logro de los objetivos planteados.

Instrucciones:

4. Lea cuidadosamente cada pregunta.
5. Marque con una equis (x) la alternativa que usted considere se ajuste mejor a la realidad.
6. No deje ninguna pregunta sin responder.

Gracias por su sincera colaboración...

CONSIDERA USTED COMO PARTICIPANTE QUE LOS DOCENTES:	OPCIONES DE RESPUESTAS			
	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca
1.- ¿Se sienten satisfechos por la profesión que ejercen?				
2.- ¿Son aplicados y constantes en su trabajo en el postgrado?				
3.- ¿Asisten con regularidad a sus sesiones académicas?				
4.- ¿Establecen acuerdo con los participantes?				
5.- ¿Desarrollan las actividades con criterio de igualdad para todos?				
6.- ¿Cumplen eficazmente con todas las funciones correspondientes al cargo docente?				
7.- ¿Cumplen a cabalidad con todo el contenido programado?				
8.- ¿Son capaces de modificar la planificación de clase ante un imprevisto?				
9.- ¿Reconocen la ayuda que le brindan otros?				
10.- ¿Mantienen una relación de compañerismo con las personas que los rodean?				
11.- ¿Incorporan estrategias innovadoras y creativas en las clases?				
12.- ¿Brindan apoyo y colaboración en cualquier circunstancia?				
13.- ¿Logran la motivación y participación de los asistentes?				
14.- ¿Admiten con facilidad la manera de ser de los demás?				
15.- ¿Desarrollan acciones que despiertan el sentir y la percepción en los demás?				
16.- ¿Reconocen la importancia de la existencia de los demás?				
17.- ¿Se esfuerzan por reconocer el valor de tu punto de vista en una conversación?				

Fuente: Márquez (2018)



TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Nombre del Evaluador:

Altagracia Elizabeth Tárbo Sáyos

Especialidad:

Investigación Educativa

Grado Académico:

Magister

Fecha:

09/09/2017

COMPROMISO ÉTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
POSTGRADO DE LA FaCE-UC.

Lic. Ana Márquez

C. I: 14252553

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1			✓	✓			✓			✓			
2	✓			✓			✓			✓			
3	✓			✓			✓			✓			
4													Ajustar respecto al indicador
5	✓			✓			✓			✓			
6	✓			✓			✓			✓			
7	✓			✓			✓			✓			
8	✓			✓			✓			✓			
9	✓			✓			✓			✓			
10	✓			✓			✓			✓			
11		✓			✓			✓			✓		
12													Ajustar respecto al indicador

1/2
pt

13	✓			✓			✓		✓		
14	✓			✓			✓		✓		
15	✓			✓			✓		✓		
16	✓			✓			✓		✓		
17											ajustar al indicador

Nota:

1 = Excelente

2 = Bien

3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos

SI ☒ NO ☐

Que ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Realizar ajustes señalados en los ítems a fin de optimizar la pertinencia en relación con el indicador, así como los ajustes de redacción indicados.

Gracias por su colaboración;

Firma

Altagracia Pinero

2/2
st.



TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MÁESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Nota: En la validación del instrumento se debe considerar la coherencia, es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la relación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para lograr los objetivos.

Nombre del Evaluador: Lisbeth Castillo González
Especialidad: Magister en Investigación Educativa
Grado Académico: _____
Fecha: 09/09/2019

**COMPROMISO ÉTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
POSTGRADO DE LA FACE-UC.**

Lic. Ana Márquez

C. I: 14252553

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	✓			✓			✓			✓			
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Nombre del Evaluador:

Juan Ruffino

Especialidad:

Gerencia y Tecnología de la Información

Grado Académico:

Doctor en Educación

Fecha:

9 de septiembre de 2017

COMPROMISO ÉTICO EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE
POSTGRADO DE LA FACE-UC.

Lic. Ana Márquez

C. I: 14252553

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia, es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	X			X			X			X			
2	X			X			X			X			
3	X			X			X			X			
4	X			X			X			X			
5	X			X			X			X			
6	X			X			X			X			
7	X			X			X			X			
8	X			X			X			X			
9	X			X			X			X			
10	X			X			X			X			
11	X			X			X			X			
12	X			X			X			X			

Confiabilidad																		
Sujeto / Item:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Xi
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	63
2	4	2	4		4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	57
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	65
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
13	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
14	4	4	4	4	4	4	3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66
16	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
17	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
18	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	61
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
20	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	62
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
22	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	62
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
25	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
27	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
29	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	67
31	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
Sumatoria	123	116	120	110	121	119	103	107	124	124	116	124	122	118	121	124	121	11,2000
Media	3,9677	3,7419	3,8710	3,6667	3,9032	####	3,3226	3,5667	4,0000	4,0000	3,7419	4,0000	3,9355	3,8065	3,9032	4,0000	3,9032	
Desv. Est.	0,1796	0,6308	0,3408	0,4795	0,3005	####	0,6525	0,5040	0,0000	0,0000	0,4448	0,0000	0,2497	0,4016	0,3005	0,0000	0,3962	
Varianza	0,0323	0,3978	0,1161	0,2299	0,0903	####	0,4258	0,2540	0,0000	0,0000	0,1978	0,0000	0,0624	0,1613	0,0903	0,0000	0,1570	2,3549
Legenda: a) = 4 b) = 3 c) = 2 d) = 1																		
$\alpha_{20} = \left[\left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right) \right]$																		
K		17					1,0625	1		4								
K - 1		16								11,2								
K		1,0625																
K - 1							1,0625	1	0,3571									
Varianza Interna		2,3549																
Varianza Exter		####					1,0625	0,6429										
Fraccion		0,2103																
Corchete		0,7897					0,6830											
$\alpha_{20} =$	0,8391		0,84															