

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Relación entre la Ética Profesional y la Gestión Pública en la Escuela de
Formación Profesional de Administración de la UNDAC-Periodo de
Gestión del 2010 - 2012**

Para optar el grado académico de maestro en:

Ciencias de la Administración

MENCIÓN:

Gestión Pública y Desarrollo Local

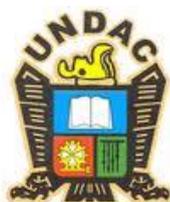
Autor: Lic. Adm. Olimpia Karim LÓPEZ PAGAN

Asesor: Dr. Jose Luis GUERRERO FEBRES

Cerro de Pasco – Perú – 2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Relación entre la Ética Profesional y la Gestión Pública en la Escuela de
Formación Profesional de Administración de la UNDAC-Periodo de
Gestión del 2010 - 2012**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Mg. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
PRESIDENTE

Mg. Jesús Moisés SALAZAR ALCARRAZ
MIEMBRO

Mg. Jose Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, que me dio la vida y fortaleza para terminar el presente trabajo de investigación.

A la memoria de mi querido padre que desde el cielo me guía a mi madre por su apoyo incondicional y mis hijos que son el motor de mi superación.

OLIMPIA KARIM

RECONOCIMIENTO

A mi Alma mater la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por acogerme en su seno durante mi formación profesional.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, adscritos a la Escuela de Formación Profesional por sus sabias enseñanzas.

Al Dr. José, GUERRERO FEBRES, por Asesorarme desinteresadamente en el desarrollo de la presente.

A todos los que de una u otra manera me apoyaron para la culminación de uno de mis sueños.

LA AUTORA.

RESUMEN

El propósito del presente trabajo es presentar una síntesis del marco legal peruano que sustente nuevos lineamientos éticos que impulsen la transformación de la gestión pública basados en principios morales y ética profesional que cada alumno y docente debe conocer.

Por qué vemos con mucha preocupación la crisis de valores éticos dentro de la administración pública, en sus distintos campos y niveles jerárquicos; y nos encontramos en la obligación de recuperar los valores éticos perdidos, para así confiar en las personas que se encuentran ejerciendo funciones públicas; y que lamentablemente nos dejamos absorber por las distintas formas de corrupción; desde la mentira hasta llegar a la tracción.

El objetivo del presente trabajo es determinar la relación que existe entre la Ética Profesional y la Gestión Pública de la FACECA, en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en los periodos de gestión del 2010-2012 La ética es un conjunto de normas que emerge de las fuentes teóricas y prácticas de la virtud como arte de vivir y si esto lo relacionamos con la Gestión Pública exactamente de la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDAC veremos una serie de inconveniencias empezando del modo de pensar de la comunidad estudiantil, docentes y administrativos. El principal problema del Perú en los últimos años es la exclusión socio-económico y cultural. Ella se expresa de muchas maneras, que van desde la pobreza extrema, la falta de atención por parte del estado, la mala calidad de los servicios básicos, la informalidad, las protestas callejeras, el bloque de carreteras y la más resaltante y renombradle en nuestras instituciones públicas es el cáncer de la corrupción.

La finalidad es lograr en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y en cualquier institución pública, sembrar principios éticos y morales que coadyuven a la buena conducción de valores para una óptima formación de educadores, funcionarios, administrativos y alumnado en general con el fin de lograr profesionales competitivos.

La importancia del presente proyecto de tesis, el surgimiento de problemas que afectan a toda institución pública y a la comunidad en general nos impulsa a organizarnos para buscar soluciones óptimas y responder a las

expectativas sociales y otros, que la sociedad espera alcanzar y que permite su desarrollo o la atención de una necesidad. Desde la perspectiva Sánchez y Reyes (1986) el estudio de investigación es importante por su contenido teórico-científico que contribuya al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Palabras claves: Ética Profesional, Gestión Pública.

OLIMPIA KARIM.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to present a synthesis of the Peruvian legal framework to support new ethical guidelines that promote the transformation of governance based on moral principles and professional ethics that every student and teacher should know.

Why do we see with great concern the crisis of ethical values in public administration, in its various fields and hierarchical levels; and we are obliged to recover the lost ethical values in order to trust the people who are exercising public functions; and unfortunately we let ourselves be absorbed by the various forms of corruption; from lying down to traction.

The aim of this study is to determine the relationship between the Ethics and Public Management FACE., At the National University Daniel Alcides Carrión in the periods 2012-2013 management Ethics is a set of standards

emerging from theoretical and practical sources of virtue as the art of living and if we relate this Public Management in exactly the Vocational School of

Management, Faculty of Business Administration of the UNDAC see a number of inconveniences beginning of mindset student, faculty and staff community. The main problem of Peru in recent years is the socio-economic and cultural exclusion. It is expressed in many ways, ranging from extreme poverty, lack of attention by the state, the poor quality of basic services, informality, street protests, road block and the most outstanding.

The aim is to achieve at the National University Daniel Alcides Carrión and in any public institution sow ethical and moral principles that contribute to good conduct values formation for optimal training of teachers, staff, administrators and students in general .

The importance of this thesis project, the emergence of problems affecting all public institutions and the community in general encourages us to organize to find optimal solutions and respond to social expectations and others that the company expects to achieve its development and it allows or care of a need. From Sanchez and Reyes (1986) perspective the research study is important for its theoretical scientist who contributes to the development of science and technology content.

Keywords: Ethics, Public Management.

OLIMPIA KARIM

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que presento es aplicado a la gestión pública específicamente en la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión, se alcanzó determinar la relación que existe entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC; específicamente en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y resultados planteados en este trabajo de investigación; entendiendo que la facultad de ciencias Empresariales como la institución responsable de la gestión pública, practicando la ética profesional a través de las dimensiones honestidad, integridad, lealtad, e imparcialidad , los cuales deberían estar enmarcados en la política institucional.

En este contexto, el estudio, en su primera fase consistió en la observación de la problemática de la Escuela de formación profesional de administración y se pudo analizar las causas que tiene la ética profesional; por otro lado, la gestión pública como variable dependiente.

Estas actividades preliminares permitieron entender que la gestión pública y la ética profesional local se encuentran relacionadas tanto teóricamente como prácticamente para la Escuela de formación profesional, motivo por el cual nos llevó a realizar este trabajo de investigación intitulado “Relación entre la ética profesional y la gestión pública en la escuela de formación profesional de administración en la UNDAC-periodo de gestión del 2010-2012”.

Este trabajo de investigación abarca cuatro capítulos, en los cuales se desarrollan temas relacionados con el contenido propio del estudio como se aprecia a continuación:

INDICE

CAPITULO I		PAG.
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN		
1.1	Identificación y Determinación del Problema	23
1.2	Delimitación de la Investigación	25
1.3	Formulación del Problema	26
	1.3.1. Problema Principal	26
	1.3.2 Problemas Específicos	27
1.4	Formulación de Objetivos	27
	1.4.1 Objetivo General	27
	1.4.2 Objetivos Específicos	28
1.5	Justificación de la Investigación	28
1.6	Limitaciones de la Investigación	29
CAPITULO II		
MARCO TEÓRICO		
2.1	Antecedentes del Estudio	31
2.2	Bases teóricas – Científicas	35
	2.2.1 Origen de la Ética	37
	2.2.2 Fundamentos de la Ética	38
	2.2.3 Definición de la Moral	39

2.2.4	Diferencia entre Ética y Moral	39
2.2.5	La Necesidad de la Ética	42
2.2.6	La Ética Profesional	44
2.2.7	La Ética en la Administración Pública	53
2.2.8	Principio Genérico histórico	56
2.2.9	Doctrina Éticas fundamentales	55
2.2.10	La Ética Cristiana Moderna	56
2.2.11	La Ética Moderna	56
2.3	Definición de Términos Básicos	68
2.4	Formulación de Hipótesis	76
2.4.1	Hipótesis General	76
2.4.2	Hipótesis Específicas	76
2.5	Identificación de Variables	77
2.6	Definición Operacional de Variables e Indicadores	78

CAPITULO III METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de Investigación	79
3.2	Métodos de Investigación	79
3.3	Diseño de la Investigación	79
3.4	Población y Muestra	80
3.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	81
3.6	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	82
3.7	Tratamiento Estadístico	82
3.8	Selección y Validación de los Ins. de Inv.	82
3.9	Métodos de Análisis de Datos	84

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Descripción del Trabajo de Campo	85
4.2	Presentación, Análisis e Interpretación de	86

	Resultados	
4.3	Prueba de Hipótesis General	93
4.4	Prueba de Hipótesis Específicos	95
4.5	Discusión de Resultados	102
	Conclusiones	109
	Recomendaciones	111
	Bibliografía	113
	Anexos	116

INDICE DE TABLAS

Cuadro N° 01:	Ética profesional percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de	49
Cuadro N° 02:	Formación Profesional de Administración. Nivel de honestidad percibida por los estudiantes,	50
Cuadro N° 03:	administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración	51
Cuadro N° 04:	Nivel de integridad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de	52
Cuadro N° 05	Formación Profesional de Administración. Nivel de : integridad percibida por los estudiantes,	53
Cuadro N° 06	Formación Profesional de Administración Nivel de imparcialidad percibida por los estudiantes,	54
Cuadro N° 07	Formación Profesional de Administración Nivel de imparcialidad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración Gestión pública percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01:	Ética profesional percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración	56
Figura N° 02:	Nivel de honestidad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración	57
Figura N° 03:	Nivel de integridad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.	58 59
Figura N° 04:	Nivel de integridad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración	60
Figura N° 05:	Nivel de imparcialidad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de	61
Figura N° 06:	Formación Profesional de Administración Nivel de imparcialidad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración	62

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

Uno de los reclamos de la sociedad sobre todo en estos tiempos de cambios, es la atención que ésta debe recibir de su gobierno. Dicha atención se manifiesta a través de la satisfacción de las demandas de la comunidad política, así como de una mayor expectativa en el nivel de vida de los ciudadanos.

Sin embargo ni los gobiernos ni las administraciones públicas han logrado cumplir estas exigencias, ya sea en países con economías débiles y carencia de recurso como en aquellos con crecimiento económico y superávit financiero, existe una serie de vicios .actitudes antiéticas o antivalores en el seno de las instituciones públicas en este caso de la Escuela de Formación

Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (UNDAC), que impiden que opere con la máxima eficiencia anhelada y se alcancen por tanto los resultados deseados, aun en los escenarios más realistas. (Diario Perú 21 mayo 2011).

Por qué vemos con mucha preocupación la crisis de valores éticos dentro de la administración pública, en sus distintos campos y niveles jerárquicos; y nos encontramos en la obligación de recuperar los valores éticos perdidos, para así confiar en las personas que se encuentran ejerciendo funciones públicas; y que lamentablemente nos dejamos absorber por las distintas formas de corrupción; desde la mentira hasta llegar a la traición.

La ética es un conjunto de normas que emerge de las fuentes teóricas y prácticas de la virtud como arte de vivir y si esto lo relacionamos con la Gestión Pública exactamente de la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDAC veremos una serie de inconveniencias empezando del modo de pensar de la comunidad estudiantil, docentes y administrativos. El principal problema del Perú en los últimos años es la exclusión socio-económico y cultural.

Ella se expresa de muchas maneras, que van desde la pobreza extrema, la falta de atención por parte del estado, la mala calidad de los servicios básicos, la informalidad, las protestas callejeras, el bloque de carreteras y la más resaltante y renombrable

en nuestras instituciones públicas es el Cáncer de la Corrupción (diario el comercio 2012).

Analizando al ser humano en un ámbito social al que corresponde podemos notar que este está sujeto a un conjunto de normas que rigen el orden de la sociedad al cual pertenece dicho individuo, en ese sentido el ser humano como producto social es un conjunto de conocimientos adquiridos a través de todo el desarrollo no solo de su vida sino que estos conocimientos son la consecuencia del devenir histórico de la sociedad.

Todo ser humano que se encuentra sujeto a normas impuestas por la sociedad es un sujeto que pertenece a una determinada cultura y es el conjunto de normas impuestas por la sociedad a la cual se le denomina moral, este término es muy distante del termino de ética ya que la moral se refiere a todas aquellas normas impuestas por la sociedad y la ética se refiere a la connotación de bien o mal que le entregamos a esas normas, es decir, la ética se refiere a la clasificación e interpretación que demos a las normas sociales.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se desarrolla en la ciudad de Cerro de Pasco Distrito de Yanacancha, San Juan Pampa; teniendo como parte de investigación la Escuela de Formación Profesional de Administración durante los periodos de gestión del 2010-2012.

a) Delimitación Espacial

El trabajo de investigación se realizará en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la Facultad de Ciencias Empresariales en la ciudad de Cerro de Pasco durante los periodos 2010-2012.

b) Delimitación temporal

Para realizar la presente investigación se tiene como referencia desde el mes de setiembre hasta diciembre del 2012.

c) Delimitación Social

- Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
- Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Facultad de Ciencias Empresariales.
- Docentes nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales.
- Estudiantes de los últimos semestres de la Facultad de Ciencias Empresariales.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a. ¿Qué relación existe entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012?
- b. ¿Qué relación existe entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012?
- c. ¿Qué relación existe entre la lealtad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012?
- d. ¿Qué relación existe entre la imparcialidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012?

1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Determinar la relación existe entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de

Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

- b. Determinar la relación existe entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.
- c. Determinar la relación existe entre la gestión municipal y la organización del espacio físico en el Distrito de Yanacancha, 2016.
- d. Determinar la relación existe entre la gestión municipal y el saneamiento - salubridad en el Distrito de Yanacancha, 2016.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación Metodológica.

La presente investigación tiene como fin resaltar la importancia de la Ética Profesional en el logro de los objetivos institucionales

1.5.2. Justificación Práctica.

En el caso de la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDAC, es lograr una gestión efectiva teniendo presente

la posible incorporación de la nueva Ley Universitaria N° 30220, en el año 2014.

1.5.3. Justificación Teórica.

Depende de la calidad del servicio académico se lograra una mejor participación de la carrera profesional de Administración por parte de la comunidad y el mercado laboral...

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las principales dificultades y limitaciones son los siguientes:

1.6.1. De Carácter Bibliográfico.

Por cuanto no hay suficiente bibliografía ni antecedentes en el tema relacionado de Ética Profesional, que servirá como referencia y orientación a nuestro trabajo.

1.6.2. De Carácter Técnico.

Por cuanto no existe el instrumento adecuado para aplicar en el trabajo de campo, por lo tanto, nos veremos obligados diseñar uno nuestro de acuerdo a la modalidad.

1.6.3. De Carácter Económico.

La presente investigación se desarrolló a través de los recursos de la investigadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

En las indagaciones realizadas sobre los trabajos de investigación relacionados al análisis y evaluación de la Ética Profesional y cómo influye en la Gestión Pública de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, no se ha encontrado, trabajo alguno; sin embargo existen trabajos que se refieren a cultura organizacional, actitudes ante un proceso de organizaciones en diferentes instituciones.

El sentido más antiguo de la ética (de origen griego) residía en el concepto de la morada o lugar donde se habita; luego referido al hombre o pueblos se aplicó en el sentido de su país, dando especial prestigio la definición utilizada por Heidegger: "es el pensar

que afirma la morada del hombre", es decir su referencia original, construida al interior de la íntima complicidad del alma. En otras palabras ya no se trataba de un lugar exterior, sino del lugar que el hombre porta a sí mismo. "El ethos es el suelo firme, el fundamento de la praxis, la raíz de la que brotan todos los actos humanos.

El vocablo ethos sin embargo, tiene un sentido mucho más amplio que el que se da a la palabra ética. Lo ético comprende; la disposición del hombre en la vida, su carácter, costumbre y moral. Podríamos traducirla "el modo o forma de vida" en el sentido profundo de su significado.

Ethos significa carácter, pero no en el sentido de talante sino en el sentido "del modo adquirido por hábito". Ética deriva de ethos lo que significa que "el carácter se logra mediante el hábito y no por naturaleza". Dichos hábitos nacen "por repetición de actos iguales", en otras palabras, los hábitos son el principio intrínseco de los actos.

En el ámbito conceptual de la ética, tenemos un círculo correlacionado entre ethos - hábitos - actos. En efecto si ethos es el carácter adquirido por hábito, y hábito, nace por repetición de los actos iguales, ethos es a través del hábito "fuente de los actos" ya que será el carácter, obtenido (o que llegamos a poseer) por la repetición de actos iguales convertidos de hábito, aquel que acuñamos en el alma.

Diego B. O. (2005). La ética y la corrupción en la política y la administración pública (Tesis Maestría). Recuperado de http://eprints.ucm.es/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa_2.pdf.

Este trabajo tiene como objeto el estudio de la ética en el ámbito de gobierno o ética pública. El estudio pretende responder a las preguntas ¿Qué es la ética pública? ¿Cuál es su importancia? ¿Por qué es necesaria? así como el identificar las acciones existentes para su fomento.

Para una mayor comprensión sobre la importancia y necesidad de la ética en el ámbito público, esta investigación hará referencia al tema de la corrupción inmerso en los gobiernos y administraciones públicas. Con fundamento en la disciplina ética esta investigación concibe a la corrupción como un mal ya que se compone de una serie de actos indebidos por parte de ciertas personas quienes obtienen un beneficio adicional que es ilegal e ilegítimo con el añadido de que este hecho afecta a la imagen institucional en donde se practique.

Candás R. J. (2009). Ética Profesional en Biblioteconomía. (Tesis Doctoral). Universidad Carlo III de Madrid. Con el presente trabajo de investigación se persigue traer al ámbito español las reflexiones e investigaciones que se han desarrollado en otros países, mayormente en el ámbito anglosajón, en lo que a Ética Profesional en Biblioteconomía se refiere. La motivación para el desarrollo de esta cuestión es la falta de publicaciones al respecto. Con ello se busca favorecer que la Ética en Biblioteconomía sea

abordada en las universidades en lugar de ser aprendido directamente en el ejercicio de la profesión. Si la ética se aprende únicamente mediante la práctica puede llevar a que sea considerada como una cuestión de opiniones y no como un sistema fundamentado teóricamente.

Perea G. N. P. (2014). "Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014". (Tesis Maestría). La presente investigación estudia las competencias de los recursos humanos en la gestión pública, particularmente en la aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) para procesar información financiera y presupuestaria en las municipalidades de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, región Loreto. Se estudian las políticas de desconcentración del procesamiento de la información financiera y presupuestaria, y su distribución entre los responsables institucionales de los diferentes sistemas administrativos, establecidos en la legislación: abastecimiento (gastos – compromisos de órdenes de compras, órdenes de servicio, contratos, etc.), contabilidad (gastos – devengado de todas las operaciones de gastos, contabilización, análisis contable y elaboración de Estado Financieros y Anexos, etc.), tesorería (gasto – girado de todas las operaciones de gastos devengados, así como el registro de los ingresos en sus fases de

determinado y recaudado, conciliaciones, etc.), recursos humanos (gasto – compromiso de planillas de remuneraciones, viáticos, etc.).

Y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto (efectuar las modificaciones presupuestarias que permitan que todos los gastos priorizados tengan el correspondiente certificado de crédito presupuestario, elaboración de estados presupuestarios, evaluación del presupuesto, elaboración del presupuesto anual, etc.).

Los principales resultados nos señalan que los trabajadores muestran alto grado de importancia a los conocimientos sobre SIAF y a las habilidades para su manejo. Pero, se observan bajas tenencias de conocimientos del SIAF, pero esto crece ligeramente cuando se habla de la tenencia de habilidades. Así mismo, los trabajadores expresan un alto grado de compromiso con la gestión, a su vez sienten agrado de la función que están realizando. Los problemas identificados están en la falta de un comité de caja, en la conciliación presupuestaria y el poco respeto a los acuerdos participativos.

2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS A. ÉTICA PROFESIONAL

Uno de los reclamos de la sociedad sobre todo en estos tiempos de cambios, es la atención que esta debe recibir de su gobierno. Dicha atención se manifiesta a través de la satisfacción de las demandas de la comunidad política, así como de una mayor expectativa en el nivel de vida de los ciudadanos.

Sin embargo ni los gobiernos ni las administraciones públicas han logrado cumplir estas exigencias, ya sea en países con economías débiles y carencia de recurso como en aquellos con crecimiento económico y superávit financiero, existe una serie de vicios .actitudes antiéticas o antivalores en el seno de las instituciones públicas en este caso de la Escuela de Formación Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDAC, que impiden que opere con la máxima eficiencia anhelada y se alcancen por tanto los resultados deseados, aun en los escenarios más realistas.

La ética es un conjunto de normas que emerge de las fuentes teóricas y prácticas de la virtud como arte de vivir y si esto lo relacionamos con la Gestión pública exactamente de la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDAC veremos una serie de inconveniencias empezando del modo de pensar de la comunidad estudiantil, docentes y administrativos. La ética es la forma adecuada de comportarse ante la sociedad creando conciencia sobre la disciplina y la moral.; con todo ello podemos mencionar que la corrupción es lo que más predomina.

La Ética de Aristóteles considera que el bien solo se obtiene desarrollando la propia esencia, en el caso del hombre actualizando sus facultades racionales, introdujo la denominación de ética para designar lo concerniente a los principios del bien y del mal y la “Filosofía Práctica” para la disciplina que dicta las reglas a que se

debe someterse la conducta humana. Según Aristóteles la virtud es el objeto de la ética mientras que la moralidad lo es de la Filosofía Práctica.

2.2.1. Origen de la Ética

El sentido más antiguo de la ética (de origen griego) residía en el concepto de la morada o lugar donde se habita; luego referido al hombre o pueblos se aplicó en el sentido de su país, tomando especial prestigio la definición utilizada por Heidegger: "es el pensar que afirma la morada del hombre", es decir su referencia original, construida al interior de la íntima complicidad del alma. En otras palabras ya no se trataba de un lugar exterior, sino del lugar que el hombre porta a sí mismo. "El ethos es el suelo firme, el fundamento de la praxis, la raíz de la que brotan todos los actos humanos.

El vocablo ethos sin embargo, tiene un sentido mucho más amplio que el que se da a la palabra ética. Lo ético comprende la disposición del hombre en la vida, su carácter, costumbre y moral. Podríamos traducirla "el modo o forma de vida" en el sentido profundo de su significado.

Ethos significa carácter, pero no en el sentido de talante sino en el sentido "del modo adquirido por hábito". Ethos deriva de ethos lo que significa que el carácter se

logra mediante el hábito y no por naturaleza. Dichos hábitos nacen "por repetición de actos iguales", en otras palabras, los hábitos son el principio intrínseco de los actos.

En el ámbito conceptual de la ética, tenemos un círculo correlacionado entre ethos - hábitos - actos. En efecto si ethos es el carácter adquirido por hábito, y hábito, nace por repetición de los actos iguales, ethos es a través del hábito "fuente de los actos" ya que será el carácter, obtenido (o que llegamos a poseer-héxis) por la repetición de actos iguales convertidos de hábito, aquel que acuñamos en el alma.

2.2.2. Fundamentos de la Ética.

La ética es la parte de la filosofía que se ocupa del obrar del hombre, de sus acciones. Este obrar humano se puede entender en forma individual o en forma social. Para Aristóteles, existían tres niveles en el obrar, el obrar del individuo, el obrar de la familia y el obrar de la sociedad.

La ética discute y juzga las normas morales y jurídicas, siendo las primeras las que regulan lo que la sociedad aprueba o desaprueba, y las segundas las que regulan las prohibiciones, castigando el incumplimiento de las mismas. También en ella se realiza por una parte la crítica y el análisis de la moralidad y por otra propone

normas, escala de valores o ideales que van a primar sobre otros.

La discusión ética se realiza en el plano del "debe ser" y no meramente "del ser".

Cada uno de nosotros consideramos nuestros actos y comportamiento como buenos o malos, pero en general nos exigimos el obrar bien como un deber, una obligación.

2.2.3. Definición de Moral.

La moral se refiere a todas aquellas normas de conducta que son impuestas por la sociedad en su afán de mantener bajo su cultura a los individuos

2.2.4. Diferencia entre Ética y Moral.

El uso de la palabra Ética y la palabra Moral está sujeto a diversos convencionalismos y que cada autor, época o corriente filosófica las utilizan de diversas maneras. Pero para poder distinguir será necesario nombrar las características de cada una de estas palabras así como sus semejanzas y diferencias.

Características de la Moral. La Moral es el hecho real que encontramos en todas las sociedades, es un conjunto de normas a saber que se transmiten de generación en generación, evolucionan a lo largo del tiempo y poseen

fuerzas diferencias con respecto a las normas de otra sociedad y de otra época histórica, estas normas se utilizan para orientar la conducta de los integrantes de esa sociedad.

Características de la Ética. Es el hecho real que se da en la mentalidad de algunas personas, es un conjunto de normas a saber, principio y razones que un sujeto ha realizado y establecido como una línea directriz de su propia conducta.

Semejanzas y Diferencias entre Ética y Moral. Los puntos en los que confluyen son los siguientes:

En los dos casos se trata de normas, percepciones, deber ser.

La Moral es un conjunto de normas que una sociedad se encarga de transmitir de generación en generación y la Ética es un conjunto de normas que un sujeto ha esclarecido y adoptado en su propia mentalidad.

Ahora los puntos en los que difieren son los siguientes: La Moral tiene una base social, es un conjunto de normas establecidas en el seno de una sociedad y como tal, ejerce una influencia muy poderosa en la conducta de cada uno de sus integrantes. En cambio la Ética surge como tal en la interioridad de una persona, como resultado de su propia reflexión y su propia elección.

Una segunda diferencia es que la Moral es un conjunto de normas que actúan en la conducta desde el

exterior o desde el inconsciente. En cambio la Ética influye en la conducta de una persona pero desde si misma conciencia y voluntad.

Una tercera diferencia es el carácter axiológico de la ética. En las normas morales impera el aspecto prescriptivo, legal, obligatorio, impositivo, coercitivo y punitivo. Es decir, en las normas morales destaca la presión externa, en cambio en las normas éticas destaca la presión del valor captado y apreciado internamente como tal. El fundamento de la norma Ética es el valor, no el valor impuesto desde el exterior, sino el descubierto internamente en la reflexión de un sujeto. Con lo anterior podemos decir existen tres niveles de distinción.

El primer nivel está en la Moral, o sea, en las normas cuyo origen es externo y tienen una acción impositiva en la mentalidad del sujeto.

El segundo es la Ética conceptual, que es el conjunto de normas que tienen un origen interno en la mentalidad de un sujeto, pueden coincidir o no con la moral recibida, pero su característica mayor es su carácter interno, personal, autónomo y fundamental.

El tercer nivel es el de la Ética axiológica que es el conjunto de normas originadas en una persona a raíz de su reflexión sobre los valores.

2.2.5. La Necesidad de la Ética

La necesidad de una nueva ética es un tema importante de debate actualmente pero se está desconociendo el verdadero problema, es decir si bien la ética es una necesidad para el desarrollo de la vida, esta no es independiente de la moral, esto quiere decir, que no solo es necesario generar o buscar un cambio a nivel de la ética sino que también hay que buscar una nueva moral.

Ahora, por lo dicho anteriormente un cambio en la moral implicaría una transformación de la estructura social ya que las relaciones sociales son las que determinan la moral, ahora más que un cambio en las normas morales necesitamos una transformación total. Esto implica no solo un cambio a nivel social sino que también es necesario y mucho más importante un cambio dentro de la persona.

Como se ha planteado anteriormente la sociedad presenta un "orden" que desde hace mucho tiempo la viene agobiando y maltratando, en base a esto creemos que es tiempo de plantear que ha llegado el momento en el cual debemos exigirnos la creación inmediata de nuevos paradigmas de vida dejando de lado intereses personales y dando lugar a lo que todos los seres humanos somos.

Todos los grandes cambios han determinado de alguna manera grandes contradicciones ya que siempre se

trata de mantener un pensamiento individual por encima de la realidad concreta, esto es producto de una moral como la que existe, de una cultura como la que se nos ha impuesto en la cual se trata de prevalecer a la persona mas no al ser humano, entonces creemos que un cambio en la estructura conllevaría a una cambio en la moral y por ende unas nuevas condiciones de desarrollo que sirvan para que las personas en base a todo sus conocimientos las puedan aprovechar.

Que hacen que los intereses institucionales se vean subordinados a intereses de grupos personales, que hacen que no se cumplan los objetivos institucionales por el bienestar de la sociedad peruana. Cerro de Pasco no es ajena a esto; motivo por el cual la presente investigación se centra en la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Pública de la Escuela de Formación Profesional de Administración de la FACECA de la UNDAC desde el 2010-2012. Con la Nueva Ley Universitaria N° 30220 veremos grandes cambios en la docencia universitaria (Proyecto de la Nueva Ley Universitaria del Perú - 31/08/2013).

2.2.6. La Ética Profesional

Para Francisco Bermejo (2008) existen cuatro principios dentro del ejercicio profesional, estos son:

a.- Autonomía

Este valor se relaciona directamente con la libertad, la capacidad de poder elegir entre diversas alternativas, es un requisito moral y de la vida. Todos los profesionistas que trabajan con personas requieren de respetar a la persona en las decisiones que tome y que decida tomar para su propio bienestar.

b.- Paternalismo

Se enlaza con la imagen de padre o beneficiario principal donde la actuación de un profesionista debe evitar que se caiga en este problema haciendo al usuario un dependiente, recordando que la persona tiene la capacidad de poder tomar decisiones y verificar sus recursos para así tomar la mejor decisión.

c.- Beneficencia y No mal Eficiencia

Significa hacer el bien y que las acciones que hagamos no terminen en un mal, pues las acciones que haga un usuario determinan la vida del mismo, concepto que no resulta obligado para un profesionista sino que el bien es el bien por el bien mismo, sin que con sus actos se afecte a terceros.

d.- Justicia Distributiva

El profesional se enmarca en la sociedad donde atiende problemas y necesidades, darle a cada quien lo que le corresponde permite entablar acciones para que se busque la justicia universal y se alcance la igualdad de oportunidades, en un entorno social más equitativo y justo.

e.- Principios de la ética Profesional

Para Augusto Hortal (2002), cada ética profesional genera, en su propio ámbito, una clasificación de situaciones, asuntos, conflictos y modos de abordarlos y resolverlos, que permiten analizar lo que está en juego en la toma de decisiones. Los nuevos casos son juzgados, en primera instancia, con base en los elementos conocidos.

Los principios son imperativos de tipo general, que orientan acerca de lo que es bueno hacer y lo que debe evitarse. Se distinguen de las normas por ser más genéricos. Señalan grandes temas y valores de referencia, que hay que tomar en cuenta a la hora de decidir y de enfrentar casos problemáticos. Las normas aplican los principios a situaciones más o menos concretas.

Para este autor, los principios pueden ser el punto de partida o de llegada de una actuación. El "razonamiento moral descendente" va de los principios generales a otros más específicos, paulatinamente, hasta llegar a las decisiones singulares. Para poder ser aplicados, deben ser revisados e interpretados con respecto al contexto en que se producen y a las situaciones y casos que se busca resolver.

El "razonamiento moral ascendente" parte de las actuaciones y decisiones singulares en situaciones concretas. De ahí se van generando criterios de actuación, hasta llegar al nivel más general de los principios. Ambos procesos se combinan.

En la ética profesional están implícitos al menos tres principios. Beneficio o Beneficencia, "La palabra beneficencia está compuesta de dos vocablos de origen latino, bene y facera, que podrían traducirse como hacer el bien. Hace referencia a la consecución de determinados bienes específicos de la práctica profesional correspondiente" (Bermejo, 2002.).

Cada profesión se plantea y legitima frente a los demás la consecución de ciertos bienes y servicios.

Para ser buenos profesionales, los individuos deben conocerlos y buscar su cumplimiento, tanto con respecto a los usuarios que reclaman un instrumento de gestión.

f.- Nuevos modelos de gestión: el cambio de paradigma y el rol de la cultura organizacional.

En el año 2008 asistimos a una implosión económico-financiera mundial/global. Este fenómeno lo denominaremos el bigbang paradigmático, por las implicancias que aquellos hechos, que en principio fueron sólo eventos aparentemente aislados y encapsulados (una nueva baja circunstancial de las bolsas y los mercados), tuvieron luego a nivel de las ideas y fundamentos sobre la economía, la política, la sociedad y también la gestión de lo público. Lo que se estaba gestando allí era un cambio de paradigmas, una nueva forma de ver el mundo.

Ese bigbang paradigmático está resquebrajando paulatinamente el modelo organizacional de gestión pública que comenzó a instalarse hace ya casi 30 años. Las firmes creencias sobre el Estado mínimo, la desregulación y la infalibilidad de “la mano invisible del mercado” comienzan a colapsar. Se cuestiona lo incuestionable,

y eso es lo que sucede cuando los paradigmas entran en crisis.

Lo que era aceptado hace algunos años atrás como paradigma predominante, hoy se pone en duda. El hasta ahora vigente paradigma neoliberal individualista, instrumentado mediante tecnologías de gestión pública denominadas del New Public Management (NPM) parece haber estallado.

En definitiva, estamos en presencia, en lo público, de transformaciones que, acompañadas de un cambio organizacional, requerirán intervenciones vinculadas con la operación de variables organizacionales habitualmente no consideradas en estos procesos; entre ellas, la cultura y el liderazgo.

El objeto principal del debate es la cuestión acerca de los modelos organizacionales de gestión más apropiados para transformar las organizaciones públicas y hacerlas efectivas para la satisfacción de necesidades e intereses colectivos, muy especialmente cuando el mundo entero enfrenta una de las peores crisis de la historia económica contemporánea. Así vemos entonces que el rol del Estado, la formulación de políticas públicas, los modelos organizacionales y las tecnologías de gestión pública se convierten en temas predominantes de la

discusión. No sucede lo mismo con cultura y liderazgo, que parecen ser cuestiones un tanto más rezagadas en el discurso y las propuestas.

Si pensamos en un Estado burocrático-weberiano tradicional, las tecnologías de gestión se utilizan para garantizar el debido proceso y la impersonalidad decisoria. Si focalizamos la atención en un estado neoliberal, las tecnologías de gestión más apropiadas serán las del NPM. Si, en cambio, imaginamos un Estado igualitario/participativo, las tecnologías de gestión deberán ser congruentes con dicho modelo y diseñarse para horizontalizar los vínculos, lograr involucramiento de los actores del mercado y la sociedad y asegurar la participación de tales actores clave en la formulación de políticas públicas y la gestión.

En este contexto de ideas, cultura y liderazgo parecen ser variables clave en la efectividad de los nuevos modelos de gestión pública. Aceptando esto, la cuestión que ocupará nuestra atención en los próximos puntos será: si estamos frente a un bigbang paradigmático y todo indica que el proceso finalizará con la consolidación de un nuevo paradigma, un nuevo modelo organizacional de gestión pública y nuevas tecnologías de gestión pública que hagan

posible su instalación efectiva, ¿cuál es el modelo de liderazgo y de cultura organizacional que habrá de asegurar congruencia con todo ello?

Por ejemplo: si el modelo organizacional jerárquico (burocrático-weberiano) requiere un líder “administrador” ajustado al cumplimiento de normas y procesos (stewardship), y el modelo organizacional individualista (instalado con las reformas neoliberales de los años '70/'80) requiere un líder “emprendedor” (entrepreneur), ¿cuál es el líder requerido para los nuevos modelos de gestión? Las organizaciones públicas donde dichos cambios se produzcan, ¿están en condiciones de soportar culturalmente a dichos líderes? ¿Hay congruencia entre la cultura y el liderazgo requerido para conducir un proceso de cambio como el que imaginamos en la gestión pública?

Definiremos como Modelo de Gestión a un artefacto organizacional que combina de diferentes maneras tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo para satisfacer fines/resultados organizacionales requeridos. A partir del bigbang, hay líneas predominantes de pensamiento que anticipan la emergencia de dos posibles nuevos modelos de gestión pública:

*Aquel en el cual el Estado interactúa con el mercado y la sociedad civil, a los fines de formular políticas públicas fuertemente articuladas entre los dos mencionados sectores (con la intervención del propio Estado), para luego implementarlas de manera efectiva mediante programas, procesos y tecnologías de gestión pública que, en muchos casos, incluirán la participación activa de los propios actores sociales organizados. Llamaremos a este Modelo de Gestión Participativo.

*Aquel que aboga por la refundación del estado weberiano-burocrático en términos de una modernización de sus procesos y modelos de gestión. Calidad total, reingeniería, transparencia y enfoque al cliente son algunos conceptos clave de este enfoque también sintetizado con el rótulo de Modelo Post-Burocrático o Neo-Weberiano.

La clave del Modelo de Gestión Participativo es involucrar a los actores del mercado y la sociedad en la formulación de políticas públicas y la propia gestión. El Estado actúa liderando un proyecto colectivo y convoca a la participación activa que luego genera involucramiento y compromiso, elementos centrales de una visión compartida para lograr

efectividad en la implementación de políticas, programas y acciones.

Por otro lado, el modelo jerárquico-weberiano garantiza principios básicos en cuanto al rol del Estado como facilitador de procesos sociales integrativos, la democracia representativa como método central para la toma de decisiones públicas, y la ley administrativa para garantizar la igualdad, la seguridad jurídica y el control sobre acciones y decisiones de los funcionarios públicos. Pero al mismo tiempo, también deberíamos aceptar que el Estado jerárquico tiene rasgos disfuncionales para una gestión pública efectiva: la gestión formal, la gestión por normas, y la buropatología son algunos buenos ejemplos.

La necesidad de abandonar el modelo jerárquico tradicional con sus disfuncionalidades buropatológicas, la lentitud decisoria y la ineficiencia de sus procesos, terminó provocando la desregulación extrema, la demolición institucional del Estado weberiano y la instalación de un nuevo modelo de gestión pública individualista que, aun teniendo como ventaja el ejercicio de la capacidad de emprendimiento individual, la creatividad y el entrepreneurship, treinta años más tarde termina

derrumbándose y arrastrando al abismo a sociedades enteras.

Podemos resumir lo anterior con la pregunta: nuevos modelos de gestión pública después del bigbang paradigmático: ¿quo vadis?, y extender este mismo interrogante hacia los modelos de cultura organizacional y liderazgo que garanticen coherencia con estos nuevos potenciales modelos de gestión pública. En el próximo punto desarrollaremos más detalladamente conceptos de cultura organizacional hoy día existente (as is) y la que imaginamos más adecuada a los potenciales nuevos modelos de gestión pública (to be). Dejaremos el tema del liderazgo para otros trabajos.

2.2.7. La Ética en la Administración Pública.

a.- Etimología.

La palabra ética proviene de la palabra griega ethos que significa análogamente modo de ser o carácter.

b.- Definición.

Para definir la ética no podemos definirlo aislando del término moral. Puesto que la ética y la mora están muy relacionado aunque no en su origen etimológico; moral proviene del latín “mos o mores”

que significa costumbre en el sentido de conjunto de normas o reglas adquiridas por hábito, la moral tiene que ver con el comportamiento adquirido o modo de ser conquistado por el hombre.

Así originalmente Ethos y Mos, carácter y costumbre hacen referencia a su modo de conducta que no responde a una disposición natural, sino que es adquirida por hábito.

A pesar de la relación que hay no podemos confundir la ética y la moral. “LA ETICA NO CREA LA MORAL” si no que se encuentra con una experiencia histórico-social en el terreno de la moral.

La hética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. En otras palabras es ciencia de una forma específica de conducta humana. Con esta definición, la ética se ocupa de un objeto propio: el sector de la realidad humana que llamamos moral, constituido por un tipo peculiar de hechos o actos humanos .

2.2.8. Principio Genérico Histórico.

En el origen, la ética aparece subordinada a la política (ética individual y ética social). En efecto, el hombre griego de la época sentía la polis como inmediatamente incardinada en la naturaleza. En Aristóteles, la moral forma parte de la ciencia de la política porque la vida individual solo

puede cumplirse dentro de la polis (interpretando: lo que en realidad pretendía decir era que lo sustenta el bien particular es el bien común) y determinada por ella; incluso eleva la polis a la calidad de divino. En la doctrina aristotélica el fin de la ética y de la política son idénticos: La Felicidad, que como "bien autosuficiente" no es un bien más entre otros, ni componente de algún estado de cosas. La Felicidad es la suprema justificación de la vida del hombre.

2.2.9. Doctrinas Éticas Fundamentales:

a.- Ética e historia.

Las doctrinas éticas y fundamentales surgen y se desarrollan en diferentes épocas y sociedades como respuesta a los problemas básicos planteado por la relación entre los hombres.

b.- La ética griega.

Sócrates.

El saber fundamental es el saber a cerca del hombre de ahí su máxima: "conócete a ti mismo" conocimiento universal, moral y práctico para obrar rectamente.

Platón.

La ética de Platón se halla vinculada al área política, (ideas absolutas y eternas).

Aristóteles.

Para él, la idea no existe fuera del pensamiento de los hombres concretos.

Estoicos y epicúreos.

Para ello el mundo o cosmos es un gran ser único que tiene como principio alma o razón, a dios que es su animador.

2.2.10. La ética cristiana medieval.

Se caracteriza por la relación del hombre con su creador. En la cristiana filosófica se da una ética limitada por el marco religioso dogmático.

2.2.11. La ética moderna.

Ética Axiológica.

Ésta ética fue desarrollada en la primera mitad del siglo XX preocupada más por el “contenido” que por la “forma” de la acción moral.

Esta corriente confiere al valor el puesto central de la teoría ética. Es bueno aquello que realiza un valor y malo aquello que lo impide. El valor moral de la persona radica en los valores objetivos, de carácter positivo o negativo, que encarnan en su conducta.

Ética Comunicativa.

La ética comunicativa o dialógica, ha sido desarrollada en las últimas décadas del siglo XX sobre todo por K.O. Apel y J. Habermas en Alemania. Es una ética formal, basada en el diálogo y la comunicación. Estos autores preocupados por la justificación y la fundamentación de la ética en una sociedad pluralista y democrática como la actual, colocan el énfasis en el procedimiento para llegar entre todos a una normativa moral universal.

La ética contemporánea.

La ética contemporánea va en sentido contrario al formalismo y racionalismo absoluto.

Los modelos de gestión y cultura organizacional.

Dentro de este marco de ideas, los estudios acerca de la cultura organizacional nos enseñan algunas lecciones que no podemos menospreciar. En primer lugar, que el Estado y sus organizaciones componentes presentan dentro de sus elementos estructurales una cultura organizacional. Segundo, que la cultura es esencialmente invisible y está compuesta por un conjunto de modelos mentales relativamente compartidos.

En tercer lugar, que la cultura organizacional suele ser un elemento estable de la organización y, por lo tanto, difícil de cambiar ya que se cristaliza a través del

aprendizaje colectivo que experimenta un grupo a lo largo de un extendido período.

La cultura organizacional influye en qué valora la gente y cómo se comporta dentro de la organización, el tipo de comportamiento que se alienta y se castiga, el grado de compromiso con la organización, el condicionamiento (invisible) sobre los métodos y técnicas de gestión y administración, la forma de enfrentar los problemas y cómo se piensan las soluciones, la percepción de la realidad organizacional por parte de los que pertenecen a la organización en cuestión y la actitud frente al cambio.

El concepto de cultura organizacional se difundió a partir de los años '80. La interpretación cultural de la organización asume los conceptos sociológicos y antropológicos que destacan el papel del hombre como creador de símbolos, lenguajes, creencias, visiones, ideologías y mitos que expresan un sistema de significados aceptados pública y colectivamente en un grupo dado, para un determinado segmento temporal.

Para que se comprenda la influencia que ejerce la cultura organizacional sobre las instituciones es necesario aclarar el significado del conjunto de categorías de análisis para dar cuenta de la cultura organizacional: artefactos y clima organizacional, valores laborales, tipos culturales y presunciones básicas.

El Clima.

Es la manifestación más visible de la cultura. Comprende las sensaciones de bienestar y malestar que experimentan las personas con distintos aspectos de la vida laboral en una organización.

Los Artefactos.

Son producciones tangibles que la cultura genera y que pueden “verse y tocarse”; por ejemplo: el lay-out, espacio físico, tecnologías, manuales de proceso, entre otros.

Los Valores Laborales.

Son las convicciones que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros. Los valores representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas.

Los Tipos Culturales.

Son los modelos de cultura organizacional que responden a formas particulares de relacionarse con el contexto, de conducir, de recompensar a la gente, etc. Se trata de tipos ideales que nos permiten estudiar la cultura organizacional en cinco variantes.

a. Tipos Culturales Históricos

La culturas Paternalistas: cultura organizacional que prioriza el cuidado de las relaciones interpersonales por sobre la orientación a los resultados, objetivos y metas. Frecuentemente es asociada con el cuidado del bienestar de los miembros de la organización, la lealtad entre los mismos y con la organización, la receptividad frente a las demandas, los altos niveles de seguridad en las funciones, la complacencia hacia la autoridad, el ambiente familiar y amigable.

Culturas Anímicas: suelen expresarse como desinterés, indiferencia y falta de compromiso con la organización, caracterizada por un estado de incertidumbre y confusión. La pérdida de entusiasmo, la ausencia de recompensas o de un sistema de premios y castigos, la escasa seguridad laboral, el desconocimiento de reglas, misiones y objetivos, la baja circulación de información son indicadores de anomia. Este tipo cultural puede estar presente en aquellas organizaciones en las cuales el cambio es vivido como algo traumático.

Culturas apáticas: se caracterizan por la excesiva prudencia en la administración y gestión, que se expresa a través del apego a las normas y reglas, el estilo conservador, altos niveles de rutinas en la asignación de las tareas y en su realización, la tendencia a evitar el conflicto, la subestimación de la innovación y la creatividad. Suele asociarse la apatía a las organizaciones de fuerte tradición burocrática.

B. Bases Teóricas Gestión Pública

B.1. Definición.-

La gestión pública tiene un marco teórico de larga historia, desde antiguos pensadores chinos, sumerios, egipcios, griegos y romanos, hasta el Renacimiento europeo y la Modernidad, siempre referido a la organización institucional de la sociedad humana, desde distintos criterios y creencias.

Aquí vamos solamente a transcribir unos párrafos de un libro nuestro reciente (“TEORIA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA”, editado en 2013 por la Editorial Académica Española), párrafos referidos en primer lugar a las ideas de Weber, que aún conservan vigencia pese a ser cuestionadas por las nuevas demandas surgidas en el contexto social actual; y luego párrafos referidos a los nuevos planteos post-weberianos que intentan atender esos requerimientos actuales.

Las ideas de Weber plantean un modelo en torno al concepto de “burocracia” no con el sentido negativo que hoy tiene esa palabra sino como expresión de una administración de alta calidad y eficiencia racional e impersonal.

Las características del modelo burocrático weberiano

El modelo básico de Weber es aquél que se ajusta a las 10 caracterizaciones que veremos a continuación. Asumir todas o algunas de tales configuraciones implica que el diseño organizacional es o tiende a la

burocratización. Recordemos que todas y cada una de las alineaciones sugeridas por Weber buscan la eficiencia y la racionalidad.

Por lo tanto, Weber sugiere que el modelo de la burocracia debe estructurarse sobre la base de las siguientes características:

El carácter legal de las normas y reglamentos

La organización burocrática está cohesionada por normas y reglamentos consignados por escrito y que constituyen su propia legislación. Para una empresa, sus estatutos equivalen a la Constitución para un Estado. La reglamentación organizacional lo prevé todo, como a la manera de los códigos; es exhaustiva, toca todas las áreas de la organización y procura minimizar las «lagunas». Además, las normas son racionales: están adecuados a los fines de la organización.

También son legales porque confieren a las personas investidas de autoridad el poder de coacción sobre los subordinados. El objetivo de la reglamentación es la «estandarización» de las funciones de la organización, precisamente para que haya economía y racionalidad.

La formalización de las comunicaciones

Además de normas y reglamentos, las comunicaciones escritas son el otro "cemento" que une a la estructura organizacional. Las decisiones, las reglas y las acciones administrativas se formulan y registran por escrito para poder comprobar, documentar y asegurar la correcta y unívoca interpretación de los actos legales. Las formas

reiteradas de comunicación suelen establecerse por medio de "formatos" para rutinizar su cumplimiento.

La racionalidad de la división del trabajo

El proceso de burocratizar una estructura implica una sistemática división del trabajo en orden de la racionalidad, esto es, en atención a la adecuación con los objetivos buscados.

Se divide el trabajo, el derecho y el poder, estableciendo las atribuciones de cada participante, los medios de obligatoriedad y las condiciones necesarias. Los "puestos" o "cargos" deberán estar perfectamente definidos, cada uno con su nombre, categoría, funciones generales y específicas, autoridad y responsabilidad y todos ellos adheridos a un manual de organización o de procedimientos, con las rutinas claramente especificadas, ni un paso más, ni un paso menos; es el equivalente tayloriano de los «tiempos y movimientos». El resultado será un organigrama capaz de representar la perfecta disposición de niveles, jerarquías, líneas de autoridad-responsabilidad, hacia arriba, hacia abajo y a los lados.

La impersonalidad en las relaciones

La división del trabajo, o sea, la distribución de funciones, actividades y tareas, es absolutamente impersonal, se habla de "puestos" y de "funciones", no de personas. Las personas son ocupantes de cargos y no individuos dotados de anhelos, emociones, etc.

Asimismo, el poder de cada «persona» también es impersonal, puesto que se deriva del cargo que desempeña. En consecuencia, también es impersonal la obediencia prestada al superior. Se obedece al «superior», no en atención a la "persona", sino al puesto que ésta ocupa. De esta manera, burocrática es la expresión: "Las personas van y vienen, las instituciones permanecen".

Es decir, la organización burocrática privilegia la impersonalidad en adecuación a garantizar dos cuestiones: 1) su permanencia en el tiempo y 2) la estandarización del trabajo en dos áreas: la estandarización de rutinas y de desempeño. De rutinas porque todo el trabajo, en el puesto y nivel que corresponda, "debe" realizarse de igual manera; y estandarización de desempeño porque no importando quien lo realice, de todos modos, debe hacerse.

Jerarquía de autoridad

El principio de la jerarquía agrupa a los cargos y funciones y establece las áreas o tramos de control -las jurisdicciones-. En base a la jerarquía se construyen los escalones y la pirámide burocrática. La jerarquía es en orden y en subordinación y se define con reglas limitadas y específicas.

La autoridad y el poder resultante son inherentes al cargo y al "nivel" y no a la persona y su distribución en la estructura reduce al mínimo los "roces", protegiendo al subordinado de la potencial acción arbitraria de su superior, dado que la acción de ambos se procesan dentro de un conjunto mutuamente reconocido de reglas.

Estandarización de rutinas y procedimientos

El desempeño de cada cargo esta burocráticamente determinado por reglas y normas técnicas. Todo está establecido, ningún ocupante de algún cargo puede hacer lo que quiera, sino lo que la burocracia le impone hacer de acuerdo con rutinas y procedimientos previamente establecidos.

Los estándares de desempeño son así fácilmente evaluables, puesto que hay patrones predefinidos para cada puesto y en todos los niveles del aparato. Los manuales de organización, procedimientos y políticas son la viva expresión de esta característica del modelo burocrático.

Competencia técnica y meritocracia

La selección de las personas, en un modelo burocrático, se basa en el mérito y en la competencia técnica y jamás en preferencias personales. Los procesos de admisión, promoción y transferencia del personal son iguales para toda la organización y se basan en criterios generales y racionales, siempre tomando en cuenta el mérito y la capacidad del funcionario. Los exámenes, los concursos, las pruebas y las medidas de desempeño, son vitales en el modelo burocrático.

Especialización de la administración

La administración está separada de la «propiedad» en una organización burocrática. Los miembros del cuerpo administrativo no son

los mismos que los miembros de la junta de accionistas, que son los propietarios de la empresa.

Es decir, en el modelo weberiano los administradores de la burocracia no son los dueños del negocio; esto permite el surgimiento del administrador como «profesional especializado» en dirigir la organización y de ahí el retiro gradual del dueño o capitalista de la gestión de la empresa. Los medios de producción, los recursos financieros y la tecnología, no son propiedad de los burócratas, pero sin embargo éstos están arriba de ellos. Ni los administradores pueden vender, comprar o heredar su posición o cargo dentro de la estructura, ni los capitalistas pueden administrar la empresa.

Profesionalización de los participantes

La burocracia es una organización que se caracteriza por la profesionalización de sus participantes. Cada funcionario de la burocracia es un profesional, por las siguientes razones:

- a. Es un especialista: está especializado en las actividades de su cargo. Su especialización varía. Quienes ocupan posiciones en la alta posición son generalistas, los que ocupan posiciones más bajas se vuelven, más especialistas;
- b. Es asalariado: reciben salarios correspondientes al cargo que ocupan. Cuanto más elevado es el cargo, mayor es el salario y, el poder.

- c. Es ocupante de un cargo: esta es su principal actividad dentro de la organización absorbiendo su tiempo de permanencia.
- d. Es nominado por un superior jerárquico: es un profesional seleccionado y escogido por su competencia y capacidad, nombrado, asalariado, ascendido o despedido de la organización por su superior jerárquico. El superior jerárquico tiene plena autoridad sobre sus subordinados.
- e. Su mando es por tiempo indeterminado: no existe una norma o regla que determine su tiempo de permanencia.
- f. Hace carrera dentro de la organización: puede ser promovido para otros cargos superiores. El funcionario es un profesional que trabaja para hacer carrera a lo largo de su vida.
- g. No tiene la propiedad de los medios de producción y administración: el administrador maneja la organización en nombre de los propietarios, mientras que el funcionario, para trabajar, necesita las máquinas y los equipos provistos por la organización. Como esas máquinas y esos equipos se van sofisticando, y se vuelven costosos, solamente las grandes organizaciones tienen condiciones financieras para adquirirlos.

- h. El administrador conduce la organización, pero no es propietario de los medios de producción. El funcionario utiliza las máquinas y equipos, pero no es dueño de ellas;
- i. Es fiel al cargo y se identifica con los objetivos de la empresa: el funcionario pasa a defender los intereses de su cargo y de su organización, en detrimento de los demás intereses involucrados;
- j. El administrador profesional tiende a controlar completamente y cada vez más las burocracias: las burocracias tienden a ser controladas por los administradores profesionales.

Completa previsión del funcionamiento

La consecuencia deseada de la burocracia es la previsión del comportamiento de sus miembros. Todos los funcionarios deberán comportarse de acuerdo con las normas y reglamentos de la organización, con el fin de que ésta alcance la máxima eficiencia posible.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

ABANDONO EN LOS PROCEDIMIENTOS INICIADOS A SOLICITUD DEL ADMINISTRADO.

- En los procedimientos iniciados a solicitud de parte, cuando el administrado incumpla algún trámite que le hubiera sido requerido que produzca su paralización por treinta días, la autoridad de oficio o a solicitud del administrado declarará el abandono del procedimiento. Dicha resolución deberá

ser notificada y contra ella procederán los recursos administrativos pertinentes. (Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Artículo 191°).

ABSTENCIÓN.- Deber por el cual toda autoridad o funcionario que tenga facultad resolutive o cuyas opiniones sobre el fondo de la petición o reclamo puedan influir en el sentido de la resolución, deberá abstenerse de resolver o intervenir en los siguientes casos: a) Si es pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los interesados o con sus representantes o mandatarios. b) Si ha tenido intervención como abogado, perito o testigo en el mismo proceso. c) Si la resolución por expedirse le pudiera favorecer directa y personalmente. (Decreto Supremo N° 02-94-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, Artículo 17°)

ABSTENCIÓN DE OPINIÓN. - Una abstención de opinión declara que el auditor no expresa una opinión sobre los estados financiero. Esta opinión es necesaria cuando el auditor ha realizado una auditoría insuficiente en alcance para poder formarse una opinión sobre los estados financieros. La abstención de opinión no se debe expresar cuando el auditor cree que en base a su auditoría, existen desviaciones importantes a los principios de contabilidad generalmente aceptados. (Contraloría General de la República, MANUAL DE AUDITORÍA GUBERNAMENTAL - MAGU - 1998)

ACCESO. - Recuperación o grabación de datos que han sido almacenados en un sistema de computación. Cuando se consulta a una base de datos, estos son primeramente recuperados hacia la computadora y luego transmitidos a la pantalla del terminal. (Directiva N° 007-95-INEI/SJI, "Recomendaciones Técnicas para la Seguridad de la Información que se procesa en la Administración Pública", aprobada por Resolución Jefatural N° 076-95-INEI, del 15 de marzo de 1995) (Índice)

ACCIÓN DE CONTROL. - Se denomina acción de control a la que desarrolla el personal de los órganos del Sistema o contratados por éste y/o de las sociedades de auditoría independientes designadas y contratadas para tal fin, para dar cumplimiento mediante la aplicación de un conjunto de procedimientos y métodos de trabajo a las atribuciones que le confiere la presente ley. (Decreto Ley N° 26162, Ley del Sistema Nacional de Control, Artículo 12°)

ÉTICA. - Es una rama de la filosofía que se ocupa del estudio racional de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir.¹ Requiere argumentación. El estudio de la ética se remonta a los orígenes mismos de la filosofía en la Antigua Grecia, y su desarrollo histórico ha sido amplio y variado. La ética estudia qué es lo moral, cómo se justifica racionalmente un sistema moral, y cómo se ha de aplicar posteriormente a nivel individual y a nivel social. En la vida

cotidiana constituye una reflexión sobre el hecho moral, busca las razones que justifican la utilización de un sistema moral u otro. Una doctrina ética elabora y verifica afirmaciones o juicios determinados. Una sentencia ética, juicio moral o declaración normativa es una afirmación que contendrá términos tales como "bueno", "malo", "correcto", "incorrecto", "obligatorio", "permitido", etc., referidos a una acción, una decisión o incluso también las intenciones de quien actúa o decide algo. Cuando se emplean sentencias éticas se está valorando moralmente a personas, situaciones, cosas o acciones. Se establecen juicios morales cuando, por ejemplo, se dice: "Ese hombre es malo", "no se debe matar", etc.

En estas declaraciones aparecen los términos "malo", "no se debe", etc., que implican valoraciones de tipo moral.

ÉTICA PROFESIONAL. - "Acerca de Ética profesional, se ha escrito varias definiciones, entre las cuales tenemos: "Se define como parte de la filosofía que comprende al estudio de la moral y de las obligaciones del hombre. Por su parte el adjetivo profesional, gramaticalmente alude a lo perteneciente a una profesión". Tenemos otra definición de Vaillarini, "La ética de una profesión es el conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas, una práctica y relaciones profesionales. El bien se refiere aquí, a que la profesión constituye una comunidad dirigida al logro de una cierta finalidad: la prestación de un servicio". Para nosotros, definimos a la ética profesional como una reflexión filosófica acerca

de la moralidad de acuerdo con el ejercicio profesional; es la rectitud moral de la profesión. De otro nivel, se podría decir que es el examen de las posibilidades morales que enfrenta el profesional en el desempeño de sus actividades.

EFICIENCIA. - Refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción. Por ejemplo: “Demuestra tu eficiencia para hacer este trabajo y te quedarás en la empresa”, “La eficiencia de este motor no puede ser discutida”, “Sin eficiencia, la existencia de esta oficina no tiene sentido”. La eficiencia, por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

EFICACIA. - En términos generales, la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas.

EFFECTIVIDAD. - La palabra efectividad adquiere su origen del verbo latino "efficere", que quiere decir ejecutar, llevar a cabo u obtener como resultado. Cuando un individuo practica la efectividad en su trabajo, su tiempo rinde mucho más y sus niveles de bienestar aumentan, ya que éste sentirá que está cumpliendo con sus labores cotidianas de forma eficiente. Según la ley de la efectividad, este hábito se adquiere al equilibrar la producción y la capacidad para producir. De esta forma, tanto los gerentes como el personal a su cargo, podrán obtener un mayor beneficio del esfuerzo y de las horas de trabajo que invierten a diario en la empresa.

GESTIÓN. - Del latín gestío, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación. La noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una compañía o de un negocio.

GESTIÓN PÚBLICA. - Es la aplicación de todos los procesos e instrumentos que posee la administración pública para lograr los

objetivos de desarrollo o de bienestar de la población. También se define como el ejercicio de la función administrativa del gobierno.

HONESTIDAD. - Es la actitud consecuente del individuo, signado por actuar basado en sus principios y por la predisposición de comunicar la verdad, más allá de sus intereses, buscando en todo momento el bien común.

JUSTICIA. - Es la voluntad de dar a cada cual lo que le corresponde otorgando el mismo trato y acceso sin ninguna distinción.

RESPONSABILIDAD. - Es la voluntad del individuo de asumir las consecuencias de sus decisiones, persiguiendo beneficiar a la sociedad.

RESPECTO. - Asumir una actitud que garantice las acciones propias y de otros se desarrolla en consideración de los derechos de los demás.

SOLIDARIDAD. - Es la acción desprendida del individuo signada por valores y principios éticos que le orienten a favor del bien común

TRANSPARENCIA. - Es la predisposición de uno mismo y de todos.

TOLERANCIA. - Debemos aprender a convivir con gentes de distintas culturas, tradiciones y religiones esto nos ha enseñado que

esa pluralidad no es una pérdida, sino todo lo contrario, una ganancia. Debemos aprender a respetar y a convivir con quienes no piensan como nosotros, es decir, debemos propiciar la sensibilidad hacia la dignidad de la persona y su libertad.

Esa sensibilidad ha aumentado mucho gracias a la mejora de la educación y a la progresiva desaparición de la miseria económica, jurídica, política y moral. Es la aplicación de todos los procesos e instrumentos que posee la administración pública para lograr los objetivos de desarrollo o de bienestar de la población.

También se define como el ejercicio de la función administrativa del gobierno.

VALORES. - Los valores son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta. La solidaridad frente a la indiferencia, la justicia frente al abuso, el amor frente al odio. Los valores involucran nuestros sentimientos y emociones. Cuando valoramos la paz, nos molesta y nos hiere la guerra.

Cuando valoramos la libertad nos enoja y lacera la esclavitud. Cuando valoramos el amor y lastima el odio. Valores, actitudes y conducta están relacionados. Los valores son creencias o convicciones de que algo es preferible y digno de aprecio. Una actitud es una disposición a actuar de acuerdo a determinadas creencias, sentimientos y valores. A su vez las actitudes se expresan

en comportamientos y opiniones que se manifiestan de manera espontánea

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC del periodo de gestión del 2010-2012.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- a. Existe relación significativa entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.
- b. Existe relación significativa entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.
- c. Existe relación significativa entre la lealtad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.
- d. Existe relación significativa entre la imparcialidad y la gestión pública en la Escuela de Formación

Profesional de Administración, en la UNDAC
periodo de gestión del 2010-2012.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Las variables son términos que están sujetos a modificarse y cuyo cambio es susceptible a medirse y observarse, y cuando tienen relación con otras, son de gran valor para la investigación, recibiendo también el concepto de constructor o construcciones hipotéticas (Hernández Sampieri).

La identificación de variables para el estudio a realizarse es de la manera siguiente:

X = Variable Independiente

Ética Profesional

Y = Variable

Gestión Pública

2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>V.I. X = Ética Profesional</p>	<p>La ética profesional es la encargada de ir marcando las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que posee cada ser humano. Aunque ésta se centre en estos valores, se especifica más en el uso de ellos dentro de un entorno plenamente laboral.</p>	<p>HONESTIDAD.- Cualidad de la persona o cosa que es honesta. "nadie puso en duda la legalidad urbanística de los polígonos, pero sí dudaron algunos de la honestidad del alcalde".</p> <p>INTEGRIDAD.- El concepto de integridad, que deriva del término de origen latino integritas, hace hincapié en la particularidad de íntegro y a la condición pura de las vírgenes. Algo íntegro es una cosa que posee todas sus partes intactas o, dicho de una persona, hace referencia a un individuo correcto, educado, atento, probo e intachable.</p> <p>LEALTAD.- La lealtad es el cumplimiento de aquello que exigen las leyes de la fidelidad y el honor. Según ciertas convenciones, una persona de bien debe ser leal a los demás, a ciertas instituciones y organizaciones (como la empresa para la cual trabaja) y a su nación.</p> <p>IMPARCIALIDAD.- La noción de imparcialidad puede entenderse como un criterio de justicia que se basa en decisiones tomadas con objetividad. Esto quiere decir que la persona a cargo de juzgar o dirimir una cuestión debe mantener la imparcialidad y no dejarse influir por prejuicios o intereses que lo lleven a tratar de beneficiar a una de las partes.</p>	<p>Decisiones políticas, coordinación de administrativas, proceso de planificación, proceso de organización, proceso de dirección, proceso de control</p>
<p>V.D. Y = Gestión Pública</p>	<p>Es una especialidad que se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país.</p>	<p>La Gestión financiera.- es una de las tradicionales áreas funcionales de la gestión, hallada en cualquier organización, compitiéndole los análisis, decisiones y acciones relacionadas con los medios financieros necesarios a la actividad de dicha organización.</p> <p>La gestión estratégica.- es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones de diferentes funcionalidades que permitirán a las organizaciones alcanzar sus objetivos.</p> <p>La gestión de calidad. - tiene significados específicos dentro de cada sector del negocio. Esta definición, que no apunta al aseguramiento de la buena calidad por la definición más general sino a garantizar que una organización o un producto sea consistente, tiene cuatro componentes: Planeamiento de la calidad.</p>	<p>Servicios básicos, transito, viabilidad, desarrollo humano, acopio, distribución y comercialización, superar la pobreza</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En cuanto al tipo de investigación, dada la naturaleza de este estudio podemos decir que es una investigación “**Básica**”.

3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló con un enfoque: Cualitativo y Cuantitativo descriptivo de manera correlacional causal, con método deductivo e inductivo.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Por su diseño la investigación reunió las características de una investigación no Experimental, de manera transversal.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

Está conformada por 20 docentes, 4 administrativos, 429 estudiantes. Por lo tanto, la población es de 453 personas.

3.4.2. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis para este trabajo de investigación es una persona que pertenece a la Escuela de Formación Profesional de Administración.

3.4.3. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

El tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico ya que se tenía toda la lista de la población y se seleccionó a las unidades de análisis de manera directa, utilizando la formula

$$n_o = \frac{z^2 * p * q}{E^2}$$

Reajustando la formula tenemos:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} =$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad, Z = (1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.50 igual al 50%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés (1- 0.5 = 0.50) = 50%

N = Tamaño de la población (N = 453 personas)

Entonces:

n = 225 personas.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) ANÁLISIS DOCUMENTAL

Para la recopilación de la información del contexto teórico se utilizó fichas textuales, textos.

b) ENCUESTAS

Técnica que emplea un listado de preguntas destinadas a obtener datos de varias personas cuyas opiniones personales interesan en la investigación. Para ello se utilizó el instrumento llamado escala.

c) INTERNET

Es una fuente que contiene información primaria, secundaria. El investigador cuando ingresa a un buscador en internet tiene información electrónica, como son: la página web, etc.

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de los datos recopilados se realizó a través del Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 24 para Windows 10.

3.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

Las técnicas de tratamiento de datos son la estadística descriptiva e inferencial.

3.8. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La selección y validación del instrumento llamado escala. En vista que se utilizó la escala como instrumento de investigación específicamente para medir la variable Ética Profesional y Gestión Pública.

Con referencia al procedimiento de validación del instrumento, se sometió al juicio de tres expertos.

Para medir la confiabilidad del instrumento para ello se aplicó a un grupo piloto de 23 personas, considerando que se tomó el 10% de la muestra conformada de 225 personas representantes de la población. Utilizando el software SPSS versión 24, y se aplicó el método de consistencia interna, utilizando la información recopilada para cada dimensión y luego a nivel general, obteniéndose los siguientes resultados:

Variable X: Ética Profesional:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	10

Se utilizó el método estadístico alfa de Combranch con un nivel de confiabilidad de 0.838 equivalente al 83.8%, siendo un nivel aceptable, que sustentan la fiabilidad del instrumento.

Variable Y. Gestión Pública

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	10

Se utilizó el método estadístico alfa de Combranch con un nivel de confiabilidad de 0.857 equivalentes al 85,7%, siendo un nivel aceptable, que sustentan la fiabilidad del instrumento.

3.9. ORIENTACION ETICA

Para el análisis y el procesamiento de los datos a nivel correlacional; utilizamos la estadística descriptiva e inferencial, para lo cual nos valdremos del cálculo estadístico test de personas, a fin de determinar si los ítems de la escala Ética Profesional y la escala Gestión Pública, junto con sus indicadores o reactivos guardan relación. Después de este proceso de datos se realizó las conclusiones y discusión de resultados respectivos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

La información fue obtenida de los elementos muestrales conformados por docentes, administrativos y estudiantes, a quienes se les aplicó una escala de 20 preguntas cuyas respuestas estuvieron formuladas en la escala de Likert.

Los resultados de los datos obtenidos se contabilizaron en frecuencias y porcentajes, presentados en tablas y figuras de cada una de las dimensiones. Se establecieron medidas de tendencia central (promedios) y medidas de dispersión (Desviación estándar).

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para la recolección de datos sobre la ética profesional se aplicó un cuestionario de 10 ítems con respecto a cada una de las dimensiones cuyos índices de valoración fueron: Si (3), A veces (2); No (1); y de igual manera para la variable gestión pública los índices de valoración fueron: Si (3), A veces (2); No (1), para las variables se consideró la siguiente puntuación: Bajo (0-10 puntos), Medio (10-20 puntos), Alto (20-30 puntos), cuyos resultados se presentan en las siguientes tablas y figuras con sus interpretaciones respectivas.

Tabla 01: Ética profesional percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido A VECES [10 - 20>	60	26,7
SI [20-30]	165	73,3
Total	225	100,0
MEDIA ARITMÉTICA		24.21
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		4.491
VARIANZA		24.410
COEFICIENTE DE VARIACIÓN		0.19
Fuente: Dato tomados del cuestionario.		

Figura 01: Ética profesional percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.

ETICA PROFESIONAL

■ A VECES [10 - 20>
■ SI [20-30]

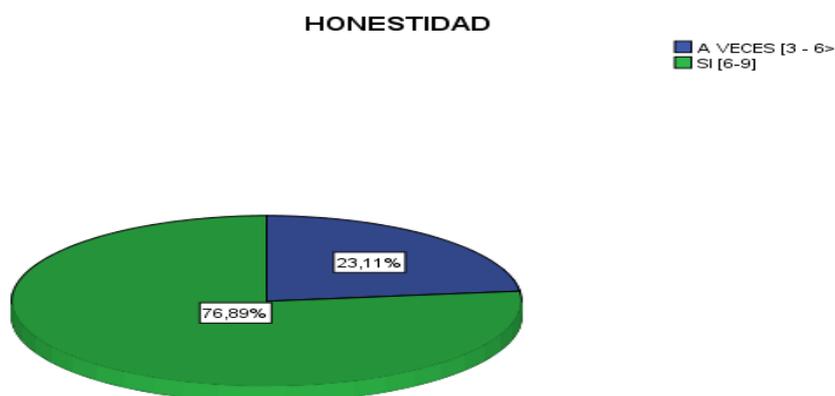


En la tabla 01 presentamos los datos resultados de la variable ética profesional, se observa que el 26.67% de la muestra de estudio presenta un nivel de a veces perciben la ética profesional; y el 73.33% presenta un nivel que si perciben la ética profesional en la escuela de administración. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 24.21 puntos, lo cual permite afirmar que la ética profesional es percibida por la comunidad universitaria en la Escuela de formación profesional de Administración.

Tabla 02: Nivel de honestidad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido A VECES [3 - 6>	52	23,1
SI [6-9]	173	76,9
Total	225	100,0
MEDIA ARITMÉTICA	7.36	
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	1.320	
VARIANZA	1.742	
COEFICIENTE DE VARIACIÓN	0.18	
Fuente: Dato tomados del cuestionario.		

Figura 02: Nivel de honestidad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.



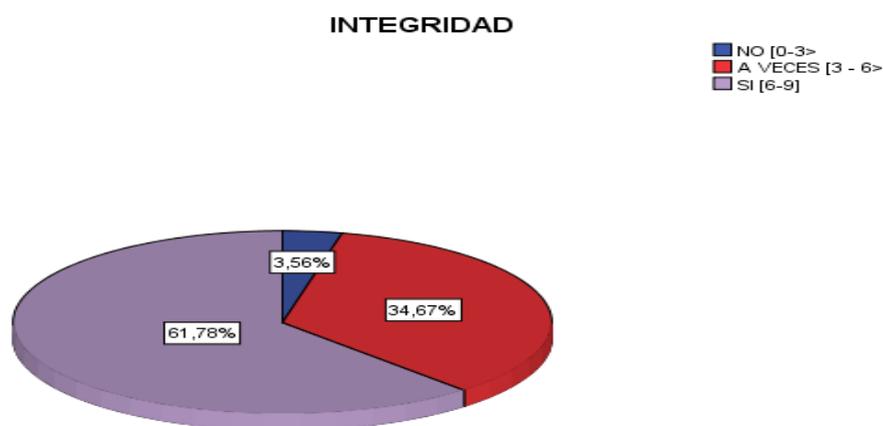
En la tabla 02 presentamos los datos resultados de la dimensión honestidad, se observa que el 23.11% de la muestra de estudio presenta un nivel de a veces perciben la honestidad; y el 76.89% presenta un nivel que si perciben la honestidad en la escuela de administración. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 7.36 puntos, lo cual permite afirmar que la honestidad es percibida por la comunidad universitaria en la Escuela de formación profesional de Administración.

Tabla 03: Nivel de integridad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido NO [0-3>	8	3,6
A VECES [3 - 6>	78	34,7
SI [6-9]	139	61,8
Total	225	100,0
MEDIA ARITMÉTICA		7.12
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		1.761

VARIANZA	3.101
COEFICIENTE DE VARIACIÓN	0.25
Fuente: Dato tomados del cuestionario.	

Figura 03: Nivel de integridad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.

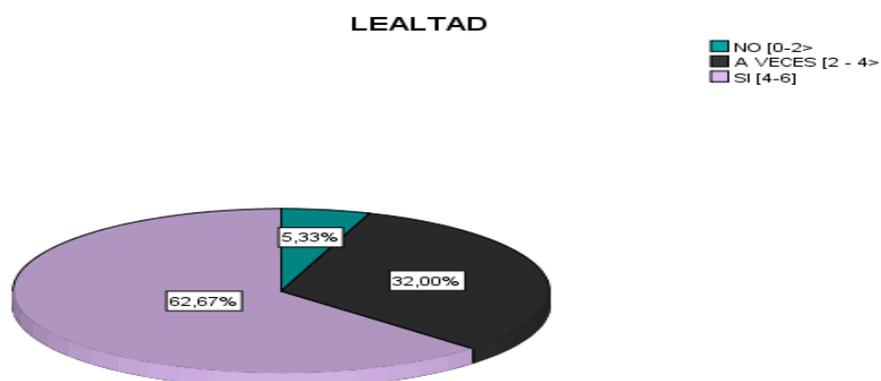


En la tabla 03 presentamos los datos resultados de la dimensión integridad, se observa que el 3.56% de la muestra de estudio presenta un nivel que no perciben la integridad; el 34.67% de la muestra de estudio presenta un nivel que a veces perciben la integridad; y el 61.78% presenta un nivel que si perciben la integridad en la escuela de administración. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 7.12 puntos, lo cual permite afirmar que la integridad es percibida por la comunidad universitaria en la Escuela de formación profesional de Administración.

Tabla 04: Nivel de integridad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido NO [0-3>	8	3,6
A VECES [3 - 6>	78	34,7
SI [6-9]	139	61,8
Total	225	100,0
MEDIA ARITMÉTICA		4.77
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		1.227
VARIANZA		1.506
COEFICIENTE DE VARIACIÓN		0.26
Fuente: Dato tomados del cuestionario.		

Figura 04: Nivel de integridad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.



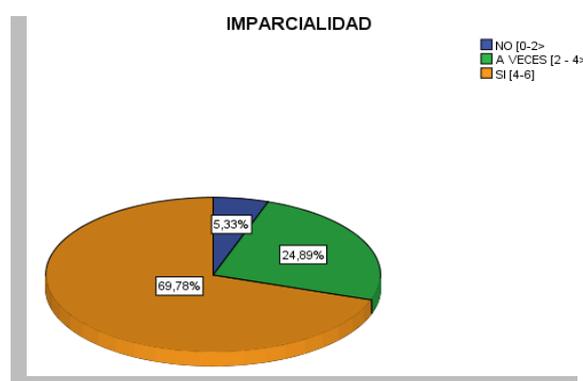
En la tabla 04 presentamos los datos resultados de la dimensión lealtad, se observa que el 5.33% de la muestra de estudio presenta un nivel que no perciben lealtad; el 32% de la muestra de estudio presenta un nivel que a veces perciben la lealtad; y el 62.67% presenta un nivel que si perciben la lealtad en la escuela de administración. Finalmente se ha

obtenido una media aritmética de 4.77 puntos, lo cual permite afirmar que la lealtad es percibida por la comunidad universitaria en la Escuela de formación profesional de Administración.

Tabla 05: Nivel de imparcialidad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido NO [0-2>	12	5,3
A VECES [2 - 4>	56	24,9
SI [4-6]	157	69,8
Total	225	100,0
MEDIA ARITMÉTICA		4.95
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		1.261
VARIANZA		1.591
COEFICIENTE DE VARIACIÓN		0.25
Fuente: Dato tomados del cuestionario.		

Figura 05: Nivel de imparcialidad percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.



En la tabla 05 presentamos los datos resultados de la dimensión imparcialidad, se observa que el 5.33% de la muestra de estudio presenta un nivel que no perciben imparcialidad; el 24.89% de la muestra de estudio presenta un nivel que a veces perciben la imparcialidad; y el 69.78% presenta un nivel que si perciben la imparcialidad en la escuela de administración. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 4.95 puntos, lo cual permite afirmar que la imparcialidad es percibida por la comunidad universitaria en la Escuela de formación profesional de Administración.

Tabla 06: Gestión pública percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido A VECES [10 - 20>	82	36,4
SI [20-30]	143	63,6
Total	225	100,0
MEDIA ARITMÉTICA		23.22
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		6.028
VARIANZA		36.332
COEFICIENTE DE VARIACIÓN		0.26
Fuente: Dato tomados del cuestionario.		

Figura 06: Gestión pública percibida por los estudiantes, administrativos y docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración.

GESTION PUBLICA

A VECES [10 - 20>
SI [20-30]



En la tabla 06 presentamos los datos resultados de la variable gestión pública, se observa que el 36.44% de la muestra de estudio presenta un nivel que a veces perciben la gestión pública; y el 63.56% presenta un nivel que si perciben la gestión pública en la escuela de administración.

Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 23.22 puntos, lo cual permite afirmar que la gestión pública es percibida por la comunidad universitaria en la Escuela de formación profesional de Administración.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de las hipótesis de investigación se utiliza la fórmula de T- Student de correlación.

Tabla 07: Prueba de hipótesis general

		Correlaciones	
		GESTIÓN PUBLICA	ÉTICA PROFESIONAL
GESTION PUBLICA	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	225	225
ETICA PROFESIONAL	Correlación de Pearson	,835**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	225	225

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

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Procedimiento:

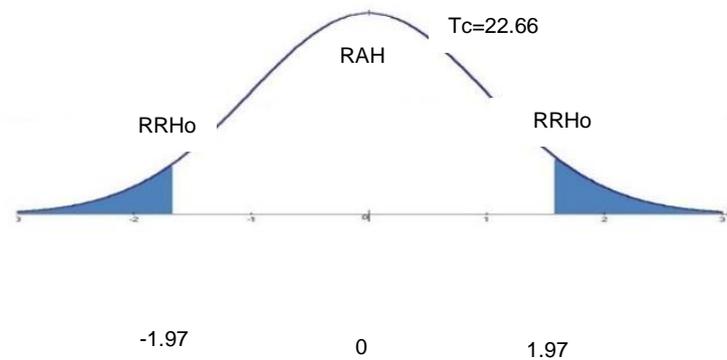
Valor T calculado: 22.66; **Valor T:** 1.97; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.835\sqrt{225-2}}{\sqrt{1-0.835^2}} = 22.66$$

Grafico:



Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de 22.66 > $T_t = 1.97$; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_a), por ello se afirma que existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2012-2013.

4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Tabla 08: Prueba de hipótesis especifica 1

		Correlaciones	
		GESTIÓN PUBLICA	HONESTIDAD
GESTION PUBLICA	Correlación de Pearson	1	,738**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	225	225
HONESTIDAD	Correlación de Pearson	,738**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	225	225

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

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Procedimiento:

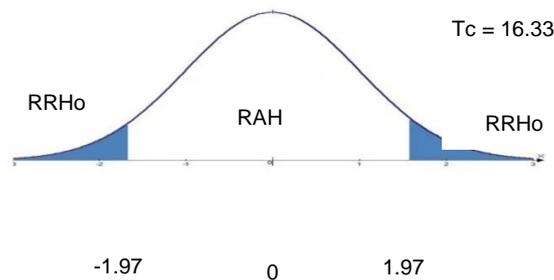
Valor T calculado: 16.33; **Valor T:** 1.97; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.738\sqrt{225-2}}{\sqrt{1-0.738^2}} = 16.33$$

Gráfico:



Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de $16.33 > T_t = 1.97$; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_a), por ello se afirma que existe relación significativa entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Tabla 09: Prueba de hipótesis específica 2

Calculo del coeficiente de correlación de Pearson:

		Correlaciones	
		GESTIÓN PUBLICA	INTEGRIDAD
GESTIÓN PUBLICA	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	225	225
INTEGRIDAD	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	225	225

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

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis alterna (H_a): Existe relación significativa entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2012-2013.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Procedimiento:

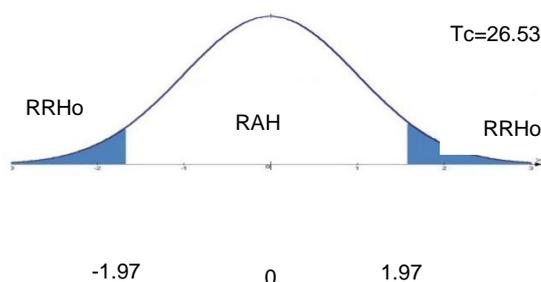
Valor T calculado: 16.24; **Valor T:** 1.97; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.736\sqrt{225-2}}{\sqrt{1-0.736^2}} = 16.24$$

Grafico:



Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de 16.24 > Tt = 1.97; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (Ha), por ello se afirma que existe relación significativa entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 3

Calculo del coeficiente de correlación de Pearson:

		Correlaciones	
		GESTIÓN PUBLICA	LEALTAD
GESTIÓN PUBLICA	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	225	225
LEALTAD	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	225	225

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

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre la lealtad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2012-2013.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre la lealtad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Procedimiento:

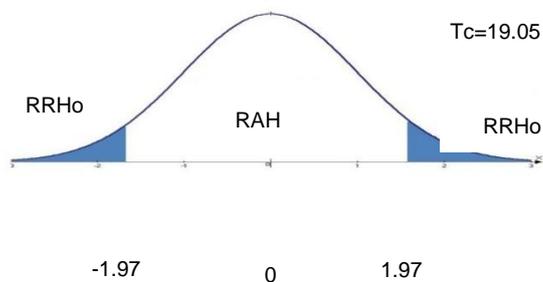
Valor T calculado: 19.05; **Valor T:** 1.97; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.787\sqrt{225-2}}{\sqrt{1-0.787^2}} = 19.05$$

Grafico:



Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de 19.05 > Tt = 1.97; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (Ha), por ello se afirma que existe relación significativa entre la lealtad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 4

Calculo del coeficiente de correlación de Pearson:

		Correlaciones	
		GESTIÓN PUBLICA	IMPARCIALIDAD
GESTIÓN PUBLICA	Correlación de Pearson	1	,704**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	225	225
IMPARCIALIDAD	Correlación de Pearson	,704**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	225	225

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

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre la imparcialidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre la imparcialidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

Procedimiento:

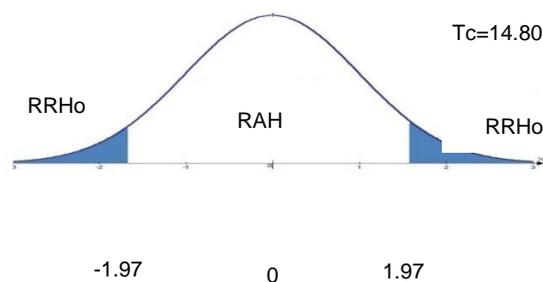
Valor T calculado: 14.80; **Valor T:** 1.97; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.704\sqrt{225-2}}{\sqrt{1-0.704^2}} = 22.49$$

Grafico:



Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de 14.80 > $T_t = 1.97$; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_a), por ello se afirma que existe relación significativa entre la imparcialidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

“Nada hay en la mente que no haya estado antes en los sentidos”
Creador del empirismo epistemológico.

“No hay efecto sin causa” y todo efecto debe ser proporcionado a su causa.
Para Aristóteles el hombre se divide en dos, el cuerpo es la materia y la forma es el alma.

Fue quien introdujo la denominación de ética para designar lo concerniente a los principios del bien y del mal. Para él la virtud es el objeto de la ética, mientras que la moralidad lo es de la filosofía práctica. (Ética Nicomáquea, 2006)

Por esta razón estos trabajos contienen ideas referidas al arte de gobernar y es por esta cuestión que se le considera de obligada referencia para el estudio del tema que nos ocupa.

En opinión de Aristóteles, el hombre es el único ser del universo que desarrolla de un modo racional la expresión del orden, o desarrollo de todas las capacidades que le brinda su esencia: mediante el conocimiento, en el terreno de la racionalidad teórica, captando de forma abstracta y conceptual la verdadera naturaleza de las cosas, y mediante la conducta moral, en el terreno de la racionalidad práctica, con el desarrollo de todas las potencialidades del alma con las que desea el bien.

La vida propiamente humana es la vida ética y ésta consiste en el cultivo de las virtudes éticas y las dianoéticas; en la actividad (praxis) conforme a la virtud más excelente y según lo mejor que hay en el hombre; y también en ello consiste la felicidad y, por esto, la ética y la política son la realización del fin (telos) de la naturaleza humana".

Los historiadores de la filosofía consideran que su obra posee suficiente unidad y homogeneidad como hablar de un sistema y una filosofía aristotélicas.

Según Aristóteles, nuestros conocimientos primero parten de los sentidos, de la experiencia y una vez que hemos captado en nuestro conocimiento sensible, desde esos datos, nuestra inteligencia puede realizar una tarea de abstracción. (Savater, 2008)

“La semilla se transforma y da lugar al árbol, porque la semilla ya es el árbol, pero sólo “en potencia” y con el tiempo, si las circunstancias le son propicias, va actualizándose.

Y lo que lo crea. El concepto no está en otro lugar ideal sino en nuestra capacidad de pensar sobre la diversidad del mundo. Aristóteles define al hombre como un animal racional y político, que son dos sus rasgos fundamentales. También nos dice que no hay individuos que puedan vivir solos y por tanto, un ser que tiene un lenguaje que él no ha inventado, necesita de los otros seres para compartir ese mundo de símbolos con ellos.

Por supuesto que existen reflexiones posteriores a este pensador que merecen la pena de ser estudiadas y que poseen valor para descubrir en ellas, al menos, elementos vinculados con el obrar de un buen gobernante. No obstante las más importantes pertenecen a los finales del siglo XX y a principios del XXI. En una pregunta realizada por Juan Arias a Fernando Savater en su importante libro *El arte de vivir*, el autor le pregunta: ¿puede existir una ética del poder público debido a que hoy en el mundo se afrontan todo un conjunto de problemas en cuanto a la gestión de gobierno, que van desde una alta, media y baja corrupción?

Al respecto Fernando Savater reflexiona: Creo que el poder llega tan lejos como la falta de controles le permite. No hace falta que sea por maldad. Es decir, en el poder hay una tendencia a lo expeditivo. Por lo pronto, todas las personas que mandan, incluso por pereza, por ganas de acabar cuanto antes, tienden a ser expeditivas. Y por otra parte, tienden también a considerar el poder como algo patrimonial, como algo que se les debe, que ya es suyo para siempre, que si les quitan el poder, le hacen un daño.

Esa tendencia no se controla con predicaciones, ni con sermones, ni con oficios de buena voluntad. Sí, hay personas con cierta ética, hay funcionarios con una mentalidad ontológica muy correcta y otros que no tanto. Pero lo importante es establecer los controles públicos, una ética para el difícil arte de gobernar.

Ya hace muchos años Baruch Espinosa, en su tratado político, había establecido que el pensar que un Estado puede funcionar sólo por la buena voluntad de sus funcionarios, que los funcionarios puedan ser tan buenos que hagan sólo lo que deben hacer, es una utopía. Lo importante es que los Estados funcionen bien, sea por una motivación elevadamente ética de sus funcionarios o por miedo a que les pongan en la calle, o les metan en la cárcel. Lo importante es crear controles.

Por este motivo los códigos deontológicos que hoy se promueven en el mundo, llaman a combinar en su articulado normas morales y jurídicas para su más efectiva realización. Ya que no basta solo con códigos morales. Por eso existen diferencias entre la deontología inicial propuesta por J. Bentham (1748-1832) y la que hoy se está poniendo en práctica en la deontología y ética política contemporánea, desarrollada por R. Rorty (1931) y por J. Rawls, (1921) y otros autores contemporáneos.

Son algunos los intentos de elaborar una ética de la gestión pública, así autores como Victoria Camps abogan por la elaboración de una ética pública, consciente de su contexto histórico y geográfico; una ética carente de los tonos patéticos del negativismo moral, impuesta de que sin virtudes públicas, la democracia es una ficción, un asunto abandonado a unos

políticos profesionales que, entre otras aspiraciones sin duda más dignas, se mueven por la inesquivable pulsión de perpetuarse en el poder. No en vano, esta imprescindible autora afirma que el deber se expresa más allá del poder. Uno de los antivalores que más ofende a las personas en el mundo de hoy, es quizás, el trato burocrático que toma por tonto a los ciudadanos, cuestión que demuestra que la desatención debía ser un elemento invalidante para el ejercicio de los cargos públicos en toda sociedad.

Otro, no menos importante, son las relaciones formales propias de muchos funcionarios y empleados que suelen afectar el buen funcionamiento de la administración pública en distintas sociedades y ámbitos de la vida social.

Reflexionar sobre las cuestiones antes aludidas que vienen expresándose como problemas sociales desde tiempos pretéritos, constituye el objeto de nuestra disertación. A partir de estas premisas, se emprende la presente investigación, que cuenta con el siguiente diseño:

La importancia de abordar este tema de saberes y conocimientos prácticos es para iluminar los diversos quehaceres en la vida personal y profesional de los servidores públicos.; de contribuir en el esclarecimiento de los términos teóricos y prácticos de la ética de la gestión pública.

Es de vital la importancia revisar los principios, cualidades, virtudes ciudadanas, y la transparencia en la esfera de la administración pública contemporánea.

Además, enfatizar cómo se expresan estos resortes morales. Para adentrarse a este aspecto del conocimiento es necesario presentar los siguientes cuestionamientos: ¿Qué contribuciones teóricas puede realizar una ética de la gestión pública, al desarrollo social y educativo el país? ¿Cuáles serían los aspectos teóricos y prácticos que abarcaría la ética para reorientar el ejercicio de la conducta del servidor público? ¿Bajo qué principios y valores se debe formar las generaciones de hoy y del mañana?

Mediante la exploración de información e indagación científica se necesita esclarecer los problemas que se han abordado tangencialmente en la ética de la gestión, en los roles públicos, en ocasiones, en la administración pública. Esta rama del saber ético, a veces se presenta como ética profesional, en otras como ética aplicada, y, en ocasiones, como un tipo de ética deontológica.

Para avanzar y replantear las actividades de la vida profesional del servidor público es conveniente flexionar sobre la pertinencia científica y docente de una ética de la gestión pública; analizar los aportes que diversos autores que han aportado sobre este tema; esclarecer por qué la transparencia se convierte hoy en una de las categorías centrales de esta disciplina ética, de gran contenido sociológico y político; indagar sobre los valores, virtudes y cualidades negativas que hoy se expresan en el ámbito de la administración pública, particularmente del funcionario público y quien constituye uno de los sujetos fundamentales sobre el cual se construye este saber.

Creo conveniente, al tratar estos aspectos éticos de la administración pública, sistematizar el debate teórico que se ha producido alrededor de lo que puede ser denominada una ética de la gestión pública, o de los roles públicos, que aparece denominada con otras acepciones, aunque lo que se pretende destacar en su contenido es esencialmente idéntico, o sinónimo; fundamentar por qué la transparencia constituye un rasgo y a su vez una categoría esencial de esta rama del saber ético; caracterizar dilemas y conflictos que se presentan en la ética de la administración pública, y precisar el vínculo, las diferencias entre lo público y lo privado en la ética de la administración pública, reflexionar sobre la ética individual, la responsabilidad moral de los funcionarios públicos, y la eticidad de su conducta.

CONCLUSIONES

1. Luego de haber evaluado la hipótesis general a través del test de t-student con un 95% de confianza se afirma que existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.
2. Después de haber evaluado la primera hipótesis específica a través de test de t student con un 5% de significancia, se afirma que existe relación significativa entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

3. Después de haber evaluado la primera hipótesis específica a través de test de t student con un 5% de significancia, se afirma que existe relación significativa entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

4. Después de haber evaluado la primera hipótesis específica a través de test de t student con un 5% de significancia, se afirma que existe relación significativa entre la lealtad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

5. Después de haber evaluado la primera hipótesis específica a través de test de t student con un 5% de significancia, se afirma que existe relación significativa entre la imparcialidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda capacitar a los miembros de la Facultad de ciencias Empresariales y en especial en la Escuela de Formación Profesional de Administración sobre Ética profesional, de manera significativa al titular del pliego para que pueda mejorar el desarrollo de las funciones propiamente a su labor caso de los estudiantes, administrativos y docentes.
2. A los docentes de la Escuela de Formación de Administración, para poder capacitarse con respecto a Gestión Pública, en vista que si analizamos la realidad muchos de ellos no cumplen condiciones profesionales para realizar una gestión diferente.

3. Al director de la Escuela de Formación Profesional de Administración realizar reuniones periódicas con los docentes y estudiantes para lograr y fomentar la mejora en la Ética profesional para mejorar el desarrollo de la gestión pública.

4. Al personal administrativo de la Escuela de formación profesional de Administración asistir a capacitaciones y actualizaciones para lograr y fomentar la mejora en la Gestión Pública practicando la Ética Pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALARCOS MARTÍNEZ, Francisco; “Para vivir la ética en la vida pública”, Navarra, 1999. Arnaiz, Aurora, Ética y Estado, UNAM, México, 2009.
2. ÁLVAREZ DE VICENCIO, María Elena, “La ética en la función pública, Secretaría de la función Pública”, 2008.
3. ALVIRA, Rafael, “Ética Pública y moral social”, Editorial Luis Núñez, Madrid, 2010.
4. ANINAT URETA, Eduardo. “Una ética del desarrollo para el siglo XXI: el gran desafío humanista. En: Ética y Democracia y Desarrollo Humano”. LOM Ediciones. Santiago de Chile: CERC-UAHC. Páginas: 63-72. 2009.

5. ARANGUREN, José Luis, "Ética y Política", Biblioteca Nueva, Madrid, 2010.
6. ARISTÓTELES, "Política"; Editorial Aguilar; Madrid; 2009
7. ARISTÓTELES. Ética Nicomáquea. Grupo Editorial Tomo S.A. de C.V. México. 2006. Pág. 5 a 8
8. BAUTISTA, O.D. "La ética en la Gestión pública: Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos". Madrid, 2007.
9. CAPUTI, María Claudia, "La Ética Pública", editorial De palma, Buenos Aires", abril 2000.
10. CONILL, Jesús "Ética de la Sociedad Civil. En: Conversaciones de Adela cortina y Jesús Conill. Democracia Participativa y sociedad civil. Una ética empresarial. Fundación Social". Siglo del Hombre Editores. Colombia. Páginas: 67-116. 2011.
11. CORTINA, Adela, "Hasta un pueblo de demonios. Ética pública y sociedad"; Editorial Taurus, Madrid, 218 p, 2010.
12. DE LA MATA, Norberto, "La respuesta a la corrupción pública", Editorial Comares, 2010.
13. DÍAZ SÁNCHEZ, Manuel Y HAMPSHIRE, Stuart (Comp.), "Moral pública y privada", FCE, México 2009.
14. DIEGO BAUTISTA, Oscar, "La ética en los Servidores Públicos", UPN, México, 2011.
15. DOMÉNECH, Antonio, "De la ética a la política Crítica", Barcelona, 2005.

16. DUSSEL, Enrique. "Ética de la liberación. En la edad de la globalización y exclusión". Editorial Trotta. México. 2009..
17. FERNANDO SAVATER. La Aventura del Pensamiento. Los grandes filósofos como nunca antes lo conocimos. Sudamericana 2008. Argentina. Pág.37.

ANEXOS

**ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TEMA: "RELACION ENTRE LA ETICA PROFESIONAL Y LA GESTION PUBLICA EN LA ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ADMINISTRACION EN LA UNDAC-PERIDO DE GESTIÓN DEL 2010-2012"

<u>PROBLEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>HIPOTESIS</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>TECNICAS</u>
<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿Cuál es la relación entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012?	Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012	Existe relación significativa entre la ética profesional y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012	VARIABLE INDEPENDIENTE: X ÉTICA PROFESIONAL	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN - Descriptivo - Relacional.
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<u>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</u>
Pe1. ¿Qué relación existe entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012?	Oe1 Determinar la relación existe entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012	He1 Existe relación significativa entre la honestidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.	<ul style="list-style-type: none"> • Honestidad • Integridad • Lealtad • Responsabilidad 	✓ <i>Deductivo inductivo</i>
Pe2. ¿Qué relación existe entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012?	Oe2 Determinar la relación existe entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012.	He2 Existe relación significativa entre la integridad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2010-2012	INDICADORES Decisiones políticas, coordinación de administrativas, proceso de planificación, proceso de organización, proceso de dirección, proceso de control.	Población: 20 docentes, 4 administrativos, 429 estudiantes. <i>Por lo tanto, la población es de 453 personas.</i>
Pe3. ¿Qué relación existe entre la lealtad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2012-2013?	Oe3 Determinar la relación existe entre la lealtad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2012-2013.	He3 Existe relación significativa entre la lealtad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2012-2013.	VARIABLE DEPENDIENTE: Y GESTIÓN PÚBLICA	MUESTRA: 20 docentes, 4 administrativos, 201 estudiantes. <i>Por lo tanto, la muestra representativa es de 225 personas.</i>
Pe4 ¿Qué relación existe entre la imparcialidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2012-2013?	Oe4 Determinar la relación existe entre la imparcialidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2012-2013.	He4 Existe relación significativa entre la imparcialidad y la gestión pública en la Escuela de Formación Profesional de Administración, en la UNDAC periodo de gestión del 2012-2013.	DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Gestión financiera • Gerencia Estratégica • Gestión de calidad INDICADORES Servicios básicos, tránsito, viabilidad, desarrollo humano, acopio, distribución y comercialización, superar la pobreza	TÉCNICAS: Encuestas, Análisis Documental INSTRUMENTOS Cuestionario, Guía de Análisis Documental.

ANEXO 02-A

CUESTIONARIO DE ÉTICA PROFESIONAL

Instrucciones:

Por favor responda de acuerdo a su opinión y conteste con la verdad del caso. Es importante que sus respuestas sean totalmente honestas, se garantiza que serán manejadas de forma estrictamente confidencial ya que permitirán desarrollar la investigación " RELACIÓN ENTRE LA ÉTICA PROFESIONAL Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN LA UNDAC- PERIODO DE GESTIÓN DEL 2012-2013".

Se le solicita responder marcando con una "X", dentro del recuadro que corresponda: NO (1) A VECES (2) SI (3)

ÉTICA PROFESIONAL				
Nº	HONESTIDAD	1	2	3
H1	Cuando realiza una evaluación escrita virtual de selección simple usted pregunta a sus compañeros de clase.			
H2	¿Considera usted que el profesor que imparte la materia está calificado?			
H3	¿Cuándo un compañero de estudios carga un trabajo en la WEB usted lo descarga para ver como lo elaboró?			
INTEGRIDAD				
I1	¿Considera usted que el profesor es puntual a la hora de cumplir con lo programado en el plan de evaluación?			
I2	¿Cuándo usted realiza un trabajo escrito lo analiza completamente?			
I3	¿Es adecuado el lenguaje del docente?			
LEALTAD				
L1	¿Es usted uno de esos estudiantes que realiza copias de trabajos ya publicados en Internet?			
L2	¿Está de acuerdo usted en mejorar el proceso de enseñanza virtual en la Escuela?			
IMPARCIALIDAD				
M1	¿Cuándo se realiza una prueba virtual usted descarga los documentos enviados por el profesor y ubica en el transcurso de la prueba las respuestas en ellos?			
M2	Considera Ud. ¿Que el docente es muy flexible a la hora de realizar las evaluaciones?			

Gracias por su Colaboración.
Octubre 2016

ANEXO 02-B

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PÚBLICA

Instrucciones:

Por favor responda de acuerdo a su opinión y conteste con la verdad del caso. Es importante que sus respuestas sean totalmente honestas, se le garantiza que serán manejadas de forma estrictamente confidencial ya que permitirán desarrollar la investigación " RELACIÓN ENTRE LA ÉTICA PROFESIONAL Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN LA UNDAC- PERIODO DE GESTIÓN DEL 2012-2013".

Se le solicita responder marcando con una "X", dentro del recuadro que corresponda: NO (1) A VECES (2) SI (3)

Nº	GESTIÓN PÚBLICA	1	2	3
GP1	Cree Usted que existe un Clima Organizacional con el grupo de personas que labora.			
GP2	En el área donde labora existe calidad de gestión			
GP3	Antes de tomar una decisión, primero piensa en las consecuencias que va repercutir en su Decanato, Escuela o área donde trabaja.			
GP4	Utiliza múltiples técnicas para resolver una actividad, tarea o misión en el área donde trabaja.			
GP5	El clima laboral es tan importante para usted como la cultura organizacional.			
GP6	Eres consiente que fallaste en tu decisión, reconocés fácilmente tus errores.			
GP7	Haces seguimiento a tus progresos pensando en el progreso de tu Escuela, Decanato, en los demás o solo en lo personal.			
GP8	Usualmente utilizás los instrumentos de gestión como guía en el área donde trabaja.			
GP9	En la FACE los instrumentos de gestión tales como el ROF, MOF, CAP, TUPA fueron aplicados oportunamente.			
GP10	Haces un seguimiento a tus progresos aplicando los procedimientos administrativos.			

Gracias por su Colaboración.
Octubre 2016