

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE PANAMÁ OESTE  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

TÉISIS

EL REGLAMENTO DE ÉTICA Y SU CUMPLIMIENTO POR LOS  
EDUCADORES DEL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE PANAMÁ  
OESTE.

ELABORADA POR:

LCDA. ITZURI MARLENIS GODOY GONZÁLEZ

Cédula: 9-714-738

PROVINCIA DE PANAMÁ OESTE, LA CHORRERA

AÑO 2024

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE PANAMÁ OESTE  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

TÉISIS

EL REGLAMENTO DE ÉTICA Y SU CUMPLIMIENTO POR LOS  
EDUCADORES DEL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE PANAMÁ  
OESTE.

AESORA:  
MAGISTER BELÉN GONZÁLEZ

ELABORADO POR:  
LCDA. ITZURI MARLENIS GODOY GONZÁLEZ

Cédula: 9-714-738

Opción de trabajo de  
graduación sometido a la  
consideración de la  
Universidad de Panamá,  
para obtener el título de  
Magíster en Docencia  
Superior.

PROVINCIA DE PANAMÁ OESTE, LA CHORRERA

AÑO 2024.

## PÁGINA DE APROBACIÓN

APROBADO POR: \_\_\_\_\_

PROFESOR ASESOR: \_\_\_\_\_

COORDINADOR DE POSTGRADO: \_\_\_\_\_

## **DEDICATORIAS**

A mi familia, fuente de inspiración y aval. En especial a mis amados hijos, Roberto y Camila, quienes son mi mayor motivación para alcanzar cada una de las metas propuestas. A mis adorados padres Feliciano Godoy y Carmen de Godoy, por su amor incondicional e invaluable apoyo durante toda mi vida, por inculcarme valores como la perseverancia, el trabajo duro y la honestidad, pilares fundamentales en mi formación personal y profesional; sin ellos nada de esto sería posible.

Itzuri Marlenis Godoy González

## **AGRADECIMIENTOS**

La culminación de esta tesis representa un logro invaluable en mi vida personal y profesional. En este camino recorrido, no puedo dejar de agradecer a las personas que han hecho posible este sueño que parecía inalcanzable. En primer lugar, a Dios y a mi familia, por su amor, paciencia y comprensión durante estos largos años de dedicación a la carrera. A mi hermana Madeleine que ha sido mi principal soporte en el área tecnológica.

A mis tutores y profesores, por su excelente guía y orientación; al compartir sus conocimientos conmigo y brindarme los recursos necesarios para llevar a cabo esta anhelada meta.

A mi compañera Michell, por ayudarme a encauzar este trabajo y perfilarlo hacia su sustentación final. A todas las personas que, de una u otra manera, han contribuido a mi formación personal y profesional, les expreso mi más sincero agradecimiento por ser parte de este logro.

Itzuri Marlenis Godoy González

## ÍNDICE GENERAL

PÁGINA DE APROBACIÓN

DEDICATORIAS

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE TABLAS

RESUMEN EJECUTIVO

SUMMARY

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES DE  
LA INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes de la investigación

1.2. Planteamiento del problema

1.3. Justificación e importancia

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo general

1.4.2. Objetivos específicos

1.5. Alcances o coberturas

1.6. Delimitación

1.7. Limitaciones esperadas

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes históricos de los códigos de  
ética

2.2. Marco legal

2.2.1. El consejo nacional de  
evaluación y acreditación universitaria

2.2.2 Universidad de Panamá

2.2.3. Centro Regional Universitario  
Panamá Oeste

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Concepto de ética

- 2.3.2. La moral
- 2.3.3. Los valores
- 2.3.4. Los Códigos de ética
- 2.3.5. Estructura de los Códigos de ética
- 2.3.6. Los Códigos de ética en las universidades
- 2.3.7. Formación ética del profesional
- 2.3.8. Ética profesional del docente
- 2.3.9. El compromiso organizacional
- 2.3.10. Cumplimiento del código de ética en instituciones educativas
- 2.3.11. El estatuto universitario

3.2 Capítulo V. Del personal académico estatuto universitario, Sección  
Décima. De los Deberes, Derechos y Prohibiciones

3.3. Glosario

### CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

3.2. Diseño de investigación

3.3. Materiales

- 3.3.1. Fuentes de información

- 3.3.2. Sujetos

3.4. Población

- 3.4.1. Muestra

- 3.4.1.1. Tipo de muestreo

3.5. Hipótesis o preguntas de investigación

3.6. Variables de investigación

- 3.6.1. Variable independiente

- 3.6.2. Variable dependiente

- 3.6.3. Definición conceptual

- 3.6.4. Definición operacional

3.7. Cronograma de actividades

## CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## ÍNDICE TABLAS

- TABLA 1. Cantidad de docentes encuestados que se encuentran familiarizados con el reglamento de ética existente en la Universidad de Panamá en el 2024.
- TABLA 2. Indique la manera por la cual se familiarizó con el reglamento de ética de la Universidad de Panamá.
- TABLA 3. Accesibilidad al reglamento de ética de la Universidad de Panamá en el 2024.
- TABLA 4. Porcentaje de la población encuestada que consideran que el reglamento de ética se implementa en el CRUPO durante el 2024.
- TABLA 5. El reglamento de ética de la Universidad de Panamá promueve valores importantes, como un medio para fomentar las prácticas positivas en el CRUPO en el 2024.
- TABLA 6. Percepción de la población encuestada sobre la prevención de conductas antiéticas en el CRUPO a través del reglamento de ética en el año 2024.
- TABLA 7. Cantidad de encuestados que han sido testigo de alguna conducta antiética en el CRUPO durante su permanencia en el mismo.
- TABLA 8. Influencia del reglamento de ética en la labor docente durante el 2024.
- TABLA 9. Adhesión al reglamento de ética por área geográfica entre centros regionales.
- TABLA 10. Evaluación de la permanencia del reglamento de ética en el CRUPO durante el 2024.
- TABLA 11. Acciones recomendadas para la actualización del reglamento de ética en el 2024.

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación titulado: El Reglamento de Ética y su Cumplimiento por los Educadores Del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste; tiene como objetivo principal demostrar la importancia de la implementación permanente de una comisión de alto nivel de la Universidad de Panamá, para la ejecución y cumplimiento del Código de ética por los docentes del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste. Se recurrió a la aplicación de encuestas para determinar, por medio de los resultados, si el reglamento de ética es del manejo y conocimiento de la población del centro; si su contenido se ve publicado en sus páginas web de forma accesible para todos, esto permite identificar los fundamentos éticos presentes del mismo dentro del contexto educativo en Panamá. Para ello, se realizó un estudio descriptivo, retrospectivo y documental, con un diseño no experimental de tipo transversal, no probabilístico.

Palabras claves: Código de ética, conducta universitaria, principios, valores éticos, fundamentos éticos.

## **SUMMARY**

This research work is titled: The ethics and Compliance Regulation by Educators of the University of Panama, West Branch. Its main objective is to demonstrate the importance of the permanent implementation of a high-level commission of the University of Panama, for the execution and compliance of the code of ethics by the teachers at the University of Panama West Branch. Thus determine, if its content is visible, published on its web pages and accessible to everyone. This allows to identify the ethical foundations present within the educational context in Panama. Finally, a descriptive, retrospective and documentary study was carried out, with a non-experimental, cross-sectional, non-probabilistic design.

Keywords: Code of ethics, university conduct, principles, ethical values, ethical foundations

## INTRODUCCIÓN

El cumplimiento del reglamento ético por parte de los educadores es fundamental para garantizar un entorno académico que promueva la integridad, la equidad y el respeto mutuo. En el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, la aplicación de estos principios éticos adquiere una relevancia especial debido a su papel en la formación de futuros profesionales y en la promoción de valores dentro de la comunidad universitaria. A pesar de la existencia de un reglamento de ética claramente establecido, es crucial evaluar hasta qué punto los educadores del centro se adhieren a estos lineamientos.

Esta tesis tiene como finalidad describir el grado de cumplimiento del reglamento de ética por parte de los educadores del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste. Para ello, se realizó un estudio exhaustivo que incluye la revisión de los principios y normas estipuladas en este código, así como la percepción y prácticas de los educadores respecto a estos lineamientos.

Además, se exploraron las posibles brechas entre la teoría y la práctica ética, identificando factores que influyen en el cumplimiento o incumplimiento del reglamento, con el fin de proponer recomendaciones que fortalezcan la cultura ética en la institución.

Por ello esta investigación se ha estructurado en cuatro capítulos relacionados entre sí, los cuales iremos detallando a continuación.

El capítulo uno está integrado por las generalidades de la investigación como: antecedentes, planteamiento del problema, justificación, objetivos generales, objetivos específicos entre otros aspectos. Así, pues, dentro del planteamiento del problema hacemos hincapié en la necesidad de conocer, cómo se está implementando el reglamento de ética por los educadores y su cumplimiento en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

En el capítulo dos denominado Marco teórico, se consultan referencias bibliográficas referentes al tema para aclararlos y fortalecerlos, tales como: El origen de la ética y

moral, cuando se implementó su uso en la Universidad de Panamá de forma académica, hasta llegar a ser parte de los estatutos universitarios.

El capítulo tres detalla el marco metodológico en el que se desarrolla el diseño de la investigación, las variables, la población que darán la efectividad al estudio y tipo de instrumentos utilizados.

El capítulo cuatro, contempla la presentación, análisis e interpretación de los resultados; se describe el análisis de los instrumentos aplicados para recabar la información. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, resultado de la investigación realizada.

## **CAPÍTULO I**

### **ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Antecedentes de la investigación**

Los grandes cambios que sufre la sociedad panameña nos envuelven en todos los escenarios y en el campo de la educación superior es notable; demandan de un docente consciente que posea una actitud íntegra, cuyo rol como formador en ética y en valores orienten hacia el progreso humano de las presentes y futuras generaciones. Los valores emergentes, por su parte, vienen a ser un reto para el profesional docente en la formación de los estudiantes, si se quiere contribuir con un desarrollo humano acorde con las exigencias armónicas de la sociedad. (Méndez, 2012).

Por ello, la docencia es un compromiso profesional, que incluye la calidad de la enseñanza y de quienes se dedican a esta labor. Esto implica, reconocer que actitudes como la creatividad, el amor a la profesión, el respeto a los estudiantes, la oposición a la desidia mental, la deserción escolar y la mediocridad, son hechos fundamentales e ineludibles para un ejercicio profesional serio, responsable y humanista. El humanismo transforma en un servidor público a quien lo profesa; en una persona consciente de sus derechos, pero también de sus deberes para con el todo social. CEPAL Y UNESCO. (2020)

Somos conscientes que la ética profesional docente constituye la expresión, compromiso y responsabilidad moral del docente ante su profesión. Recalcar siempre la ética y moral que debe poseer un docente, es un tema que brinda un campo delicado y amplio del actuar humano. Como docentes siempre se es objeto de observación, cuestionamientos o críticas; sin embargo, es mucho lo que se puede realizar o se deja de hacer para que sea este tema, motivo de una investigación.

En este trabajo vamos a detallar los aspectos que debe seguir un docente que actúa bajo su régimen ético. el cual es aceptado siempre y cuando no interfiera en su desarrollo o acto educativo. Las universidades y las escuelas normales, en especial los académicos, no somos culpables de todas las decisiones y prácticas no éticas de los egresados de la educación superior; sin embargo, la influencia formativa y sistemática de los profesores se sitúa como un tema que merece estudiarse. (Zavala, 2014)

Para darle seguimiento y adecuación a lo antes planteado, y tomando como referencia la modernización de la educación en Panamá, el Ministerio de Educación, reformuló el Código de Ética Profesional del Docente creado con el propósito de estimular y fortalecer su labor, mediante el reconocimiento de su desempeño (Panamá, 2012).

Lo que para Rojas Artavia (2011) significa, que la ética profesional del docente, actualmente vigente, es aquella que se basa en el cumplimiento de reglas, normas regidas por reglamentos que en algunos casos se aplican de manera coercitiva, donde se falta al sentido humano y solidario del estudiante. Los textos y escritos leídos, de extenso contenido, nos refiere acerca de la conducta, moral, hábitos o costumbres que poseen quienes son los encargados de impartir clases a nivel universitario.

Como parte de las revisiones bibliográficas, antes de mostrar investigaciones locales e internacionales, mencionaremos algunas teorías de aprendizajes, que nos ayudan a enriquecer nuestra investigación para mayor comprensión de nuestro enfoque que va desde lo general a lo específico; entre ellas están las siguientes:

- **La teoría de la virtud de Aristóteles**

Es un concepto filosófico que explora la naturaleza de la virtud y su papel en una vida buena. Esta teoría, desarrollada por el antiguo filósofo griego Aristóteles, es un aspecto fundamental de su filosofía ética. Al comprender la teoría de la virtud de Aristóteles, podemos obtener valiosos conocimientos sobre los principios morales y éticos que guían el comportamiento humano.

En el ámbito de la metafísica, Aristóteles exploró la naturaleza de la realidad y la existencia. Postulaba que todo en el mundo tenía un propósito y una función, y que comprender estos propósitos era esencial para entender el mundo en su conjunto. Esta visión teleológica del universo sentó las bases de sus teorías éticas, que hacían hincapié en la búsqueda de la virtud y el cultivo de una vida bien vivida.

La filosofía ética de Aristóteles, a menudo denominada teoría de la virtud se centraba en el desarrollo del carácter moral y el cultivo de virtudes como el valor, la templanza y la justicia. Aristóteles creía que la verdadera felicidad y la plenitud sólo podían alcanzarse mediante la práctica de un comportamiento virtuoso, y que los individuos

tenían la responsabilidad moral de esforzarse por alcanzar la excelencia en todos los aspectos de su vida.

A lo largo de su vida, las ideas y enseñanzas de Aristóteles tuvieron un profundo impacto en el mundo de la filosofía. Sus obras no sólo influyeron en el desarrollo del pensamiento occidental, sino que también sentaron las bases de muchas disciplinas científicas. En la actualidad, el legado de Aristóteles sigue inspirando y desafiando a los estudiosos, ya que sus ideas siguen siendo tan relevantes y estimulantes como siempre.

En el núcleo de la teoría de la virtud de Aristóteles se encuentra el concepto de eudaimonía, que puede traducirse como "florecimiento" o "vivir bien". Según Aristóteles, "El bien del hombre es una actividad de acuerdo con la virtud, y si las virtudes son varias, de acuerdo con la mejor y más perfecta, y además en una vida entera" (revistamarina.cl) el último objetivo de la vida humana es alcanzar la eudaimonía, que se logra mediante acciones virtuosas y el carácter moral. La teoría de la virtud de Aristóteles es un marco exhaustivo que trata de responder a la pregunta fundamental de cómo vivir una buena vida. Ahonda en las complejidades de la naturaleza humana y explora la relación entre ética y realización personal. Al examinar el concepto de eudaimonía, Aristóteles proporciona una hoja de ruta para que los individuos lleven una existencia con sentido y propósito.

### **El concepto de eudaimonía**

La eudaimonía abarca algo más que la felicidad o el placer. Es un estado de bienestar que se alcanza viviendo de acuerdo con la razón y la virtud. Aristóteles creía que la verdadera felicidad sólo puede alcanzarse cultivando las virtudes y alineando las propias acciones con la excelencia moral.

Para Aristóteles, la eudaimonía no es una emoción pasajera ni un estado momentáneo de felicidad. "La felicidad consiste en hacer el bien" (Ética Nicomáquea; libro I) es una búsqueda permanente que exige que las personas se esfuercen constantemente por su crecimiento personal y su desarrollo moral. Es a través del cultivo de las virtudes como uno puede alcanzar un sentido de plenitud y propósito en la vida.

## **El papel de las virtudes en la teoría de Aristóteles**

En la teoría de las virtudes de Aristóteles, las virtudes desempeñan un papel central en la búsqueda de la eudaimonía. Las virtudes son rasgos positivos del carácter que se desarrollan mediante el hábito y la práctica. Según Aristóteles, las virtudes existen en un espectro, con extremos a ambos lados que representan vicios. Sólo practicando las virtudes y encontrando el término medio entre los extremos se puede llevar una vida virtuosa.

Hay varias virtudes que Aristóteles identifica como esenciales para la consecución de la eudaimonía. Entre ellas se encuentran el valor, la templanza, la generosidad y la justicia. Cada virtud representa un término medio entre dos vicios. Por ejemplo, la valentía se sitúa entre los vicios de la temeridad y la cobardía, mientras que la generosidad se encuentra entre la prodigalidad y la tacañería. Aristóteles subraya que las virtudes no son cualidades innatas, sino que se adquieren por habituación. Mediante la práctica repetida de acciones virtuosas, los individuos pueden desarrollar rasgos de carácter virtuosos. Este proceso requiere autorreflexión, autodisciplina y un compromiso con el crecimiento personal.

Además, Aristóteles reconoce que el cultivo de las virtudes no es una tarea solitaria. “La virtud se adquiere mediante la práctica” (Nicomáquea). Es a través de las interacciones sociales y las relaciones comunitarias como los individuos pueden realmente desarrollar y expresar sus virtudes. Destaca que entre más practiquemos la virtud, más arraigada se volverá en nuestro carácter. En la búsqueda de la eudaimonía, Aristóteles subraya la importancia de vivir en armonía con los demás y de contribuir al bienestar de la comunidad.

- **La teoría de la cultura organizacional por Edgar Schein**

Son numerosas las referencias del término “cultura organizacional” que se encuentran en la literatura empresarial especializada. Sin embargo, no existe, hasta la fecha, una

definición consensuada y comúnmente aceptada por los distintos autores. Es por ello, que en el presente estudio se persigue recopilar las aportaciones más significativas a su conceptualización y estructura, para diseñar un marco de referencia que permita describir lo que se entiende de forma más precisa por cultura en la empresa.

La teoría, desarrollada por Schein E. (1990), sugiere que la cultura organizacional influye significativamente en el comportamiento de los miembros de una institución. Esta cultura se compone de un conjunto de creencias, valores, normas y prácticas compartidas que guían el comportamiento de los miembros de la organización. En el contexto educativo, esta teoría implica, por ejemplo, que la cultura del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste puede desempeñar un papel crucial en cómo los educadores interpretan y cumplen con el reglamento de ética.

Para comprender cómo la cultura organizacional afecta el cumplimiento del reglamento de ética por parte de los educadores, es importante analizar varios componentes clave.

- a) **Valores declarados:** como son las creencias y valores que la organización expresa formalmente, como la misión, la visión, los valores y sobre todo los códigos con los cuales regirse.
- b) **Normas y prácticas:** las normas y prácticas establecidas dentro de la organización determinan qué comportamientos son aceptables y cuáles no. Estas normas pueden reforzar el cumplimiento del código de ética al establecer expectativas claras y consistentes para el comportamiento.
- c) **Liderazgo y ejemplo:** el liderazgo desempeña un papel fundamental en la configuración de la cultura organizacional. Los líderes que demuestran un comportamiento ético y apoyan activamente el cumplimiento del código de ética pueden influir positivamente en los educadores. El liderazgo ético implica no solo hablar sobre la importancia de la ética, sino también actuar de manera congruente con esos valores.

- d) **Comunicación y educación:** la forma en que se comunica el código de ética y se educa a los miembros de la institución sobre su importancia y aplicación práctica puede afectar significativamente su cumplimiento. Una comunicación clara y una educación continua sobre el código de ética pueden ayudar a los educadores a comprender mejor sus respuestas.
  
- e) **Evaluación y retroalimentación:** implementar mecanismos de evaluación y retroalimentación sobre el comportamiento ético puede ayudar a mantener altos estándares éticos. Evaluar regularmente el cumplimiento del reglamento de ética y proporcionar retroalimentación constructiva a los educadores puede fomentar una cultura de mejora continua y responsable.
  
- f) **Reconocimiento y sanciones:** El reconocimiento de comportamientos éticos y la imposición de sanciones por incumplimiento también son componentes importantes de la cultura organizacional. Reconocer y recompensar a los educadores que demuestran un alto nivel de ética puede motivar a otros a seguir su ejemplo, también que se apliquen sanciones adecuadas por violaciones al reglamento.

Apoyándonos de esta teoría analizar la cultura ética del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste desde la perspectiva de la teoría de la cultura organizacional puede proporcionar ideas valiosas sobre cómo fortalecer el cumplimiento del reglamento de ética.

Tratamiento de la cultura, aparece como el centro de la figura de la estructura de capas que constituyen el capital intelectual. Si el capital estructural sustenta la base del capital humano, este último constituye el fundamento del liderazgo, la cultura y los valores de la organización. Aunque la situación central de la cultura es similar al modelo que propondremos al final de este texto, la idea que explica dicha situación es sensiblemente diferente.

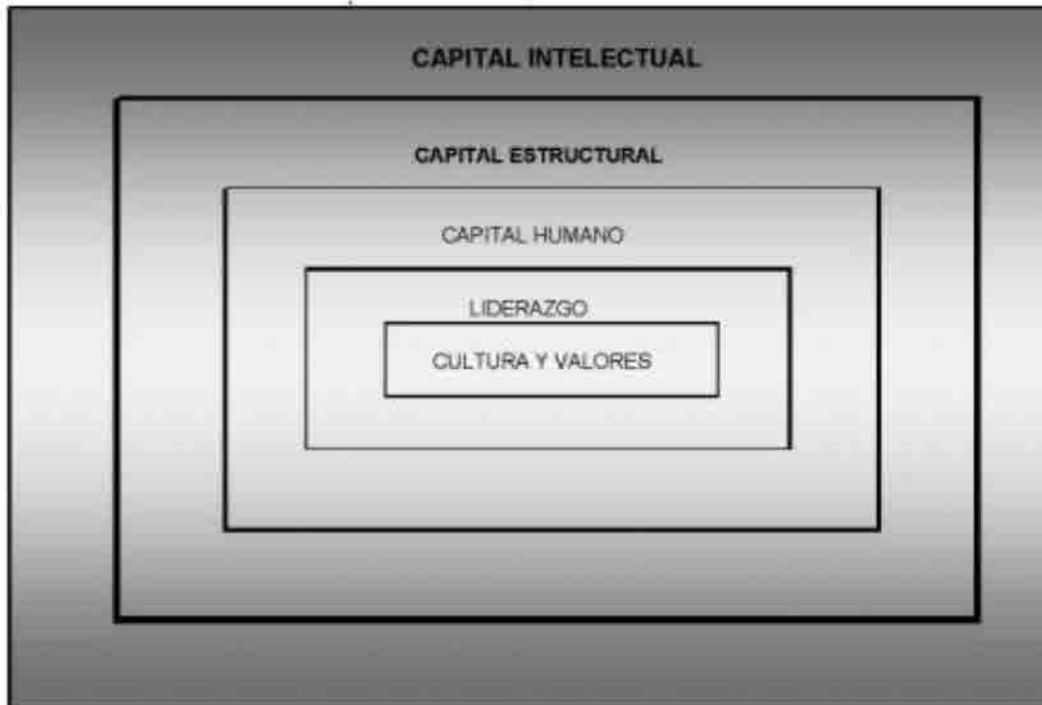
El capital intelectual es de suma importancia en el tratamiento de la cultura, ya que se refiere a los activos intangibles que aportan valor a una organización y que son fundamentales para su ventaja competitiva.

La estructura del capital intelectual se puede desglosar en tres componentes principales: capital humano, capital estructural y capital relacional. Cada uno de estos componentes incluye varios elementos específicos que contribuyen al conocimiento y al valor total de la organización. Más adelante se detalla cada uno de estos.

El mismo es un activo estratégico que, cuando se gestiona adecuadamente, puede impulsar la innovación, mejorar la eficiencia operativa y fortalecer la posición competitiva de una organización.

Figura 1.

### Estructura del Capital Intelectual



Nota: Edvinsson y Malon (1997).

- **La deontología**

#### Deontología

La deontología es una teoría ética que se enfoca en el cumplimiento de deberes y obligaciones morales independientemente de las consecuencias de las acciones. Esta teoría sostiene que ciertos actos son moralmente obligatorios, prohibidos o permitidos basados en reglas y principios morales universales. "El maestro que solo enseña y no inspira, no es realmente un maestro"(William Arthur Ward)

Según Kant (1785), la moralidad de una acción no depende de sus consecuencias, sino de si se realiza de acuerdo con un deber moral. Kant argumenta que hay imperativos categóricos, es decir, principios que son universalmente aplicables y que deben ser seguidos en todas las circunstancias.

Para Ross (1930), la deontología implica una serie de deberes prima facie, que son obligaciones provisionales que pueden entrar en conflicto entre sí. En tales casos, se debe usar el juicio moral para determinar cuál deber prima facie tiene prioridad.

### **Obligaciones que impone la deontología**

La deontología impone obligaciones a los profesionales de la actividad que fuere, pero entendiéndose como tal a la persona que se ha formado académicamente, es decir que está cualificado, para desempeñar una ocupación específica. La misma sociedad se encarga de ubicar al profesional en un nivel acorde con su cualificación y desde allí este se suma al bien común que ella necesita. Todas las profesiones, por distintas que puedan ser, hacen su aporte a la sociedad, brindando conocimientos científicos, tecnológicos, sociales, biológicos, etc.

La importancia de la ética docente:

- Formación de ciudadanos responsables lo cual es una misión que se ve asignada a la función docente.
- Creación de un clima de confianza, lo cual favorece el desarrollo integral del alumno por la serenidad que produce la cordialidad y credulidad existentes.
- Prestigio de la profesión docente; una conducta ética por parte de los docentes contribuye a elevar no solo el prestigio de la profesión, sino que mejora la calidad de la educación.

La deontología, a través de las obligaciones que impone, reclama del profesional de la salud alcanzar las siguientes condiciones:

Tabla 1

Obligaciones que impone la deontología

1. Ser competente	La competencia requiere una preparación inicial que facilite la adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para la actividad profesional. Asimismo, exige una formación permanente para mantenerse al día, actualizar los conocimientos y renovar los procedimientos de trabajo.
2. Ser eficiente	La eficiencia se refiere a la realización del trabajo bien hecho sin desperdiciar recursos humanos y materiales.
3. Ser diligente	La diligencia consiste en el cuidado, atención, agilidad y exactitud que hay que poner en el trabajo.
4. Ser responsable	La responsabilidad exige capacidad para responder ante sí mismo, ante el resto de los compañeros y directivos, y ante los clientes de las consecuencias de lo que se hace o se dice en el desempeño profesional.

Nota: UNIVERSIDAD FASTA - DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN HUMANÍSTICA 3 ÉTICA Y

BIOÉTICA  
(DHM34)

- **Teoría Teleológica**

La teoría teleológica, también conocida como consecuencialismo, evalúa la moralidad de una acción en función de sus resultados o consecuencias. El utilitarismo es una forma común de teoría teleológica, que sostiene que una acción es moralmente correcta si maximiza el bien o la felicidad para el mayor número de personas.

Para Bentham (1789) es uno de los primeros proponentes del utilitarismo y argumenta que el principio de utilidad, es decir, la maximización del placer y la minimización del dolor debe guiar nuestras decisiones morales. Según Bentham, la moralidad de una acción se determina calculando su capacidad para producir felicidad.

Mill (1861) amplía el utilitarismo de Bentham, argumentando que no solo la cantidad de placer es importante, sino también la calidad. Mill introduce la distinción entre

placeres superiores e inferiores, sugiriendo que algunos placeres (intelectuales y morales) son intrínsecamente más valiosos que otros (físicos).

Continuando con lo anterior, podemos decir que la ética deontológica, como la de Kant y Ross, se enfoca en el cumplimiento de deberes y reglas morales universales independientemente de las consecuencias. Se centra en la moralidad inherente de las acciones mismas.

De ese mismo modo la teoría teleológica, incluyendo el utilitarismo de Bentham y Mill, evalúa las acciones basadas en sus consecuencias. Busca maximizar el bien o la felicidad para el mayor número de personas. Ambas teorías proporcionan marcos distintos para la evaluación moral y son fundamentales en el estudio de la ética.

- **Antecedentes nacionales**

Dentro de los antecedentes hemos realizado un recorrido y análisis de diferentes bibliografías, con el fin encontrar estudios con objetivos similares al nuestro por ello mencionamos la siguiente investigación, que lleva como título *Percepción de los valores ético-morales en los estudiantes de primer ingreso de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Panamá* realizada por los autores Murillo Ibargüen, J.L. (2024). *Percepción de los valores éticos en estudiantes universitarios*. Revista de Psicología, 32(1) 45-62. En este estudio la relación entre el docente y el estudiante, ante la percepción que tienen del reglamento de ética que debe mantener ambas partes, se ve influenciado porque los valores son considerados guías que orientan nuestra conducta, pero hoy día los hemos llevado a un relativismo extremo que se han convertido con frecuencia en antítesis radical de lo que entendemos por responsabilidad. El neo-marxismo y las diversas teorías que tratan de explicar el desarrollo del juicio moral en el individuo, fueron de vital ayuda en esta investigación al permitimos darle coherencia interna.

Continuamos con el estudio titulado, *Evaluación de las Competencias Docentes de los Facilitadores que Imparten Cursos de Postgrado y Maestría en la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá durante el periodo académico 2008-*

2010 realizada por Cantos M. (2010). *Evaluación de las competencias docentes de los facilitadores que imparten cursos de postgrado y maestría en la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá*. (Tesis de maestría). Universidad de Panamá. Esta investigación tuvo como finalidad realizar una evaluación de las competencias docentes de los facilitadores que imparten cursos de postgrado y maestría en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, queremos con esto enfatizar que la competencia ética debe ser siempre valorada en las evaluaciones docentes ya que es transversal, interpersonal, esencial, que ha de aprenderse para saber hacer, ser y está desarrollando cualquier profesión de una manera adecuada.

Finalmente, el siguiente estudio de González F.E. (2017), *Ética profesional docente y su relación con los valores emergentes en estudiantes de educación media en Azuero*, tuvo como propósito fundamental determinar cómo se relaciona la ética profesional del docente con los valores emergentes de los estudiantes de enseñanza media. Con un abordaje cualitativo, de carácter transversal, el estudio se centró en interpretar y explicar las concepciones sobre la ética profesional del docente investigado, por un lado, así como los valores emergentes manifestados por los estudiantes, y por el otro, identificar su relación en los tiempos actuales.

- **Antecedentes Internacionales**

La siguiente investigación que lleva por título, *Adecuación de las practicas educativas en el proceso de formación de valores del Instituto Tecnológico Superior Zapotlanejo con relación al código de ética y valores del modelo educativo para el siglo XXI* sustentada por, Franco C. (2007). *Adecuación de las practicas educativas en el proceso de formación de valores del Instituto Tecnológico Superior Zapotlanejo con relación al código de ética y valores del modelo educativo para el siglo XXI*. Universidad de Guadalajara. México. Esta pesquisa tiene como objetivo principal valorar y dar a conocer la importancia de los valores éticos que se destacan en el individuo como ser humano integral que forma parte de la sociedad como profesional en ejercicio

educativo. Se anexa en este escrito una revisión bibliográfica de las investigaciones realizadas en el tema de la formación valores en México, de donde surge la inquietud de tomar más en cuenta el papel del docente como sujeto activo y protagónico de esta formación, ya que la mayoría de las investigaciones se enfocan en los alumnos o en los diferentes criterios de formación.

Continuando este estudio cuyo objetivo de la presente en mención fue determinar según Gudiño, S. (2014) el código de ética en educación superior y postgrado desde el punto de vista de docentes y alumnos sistema operativo de Monterrey. *Praxis*. México. Se enfocó en este tema, ya que la ética es un tema que ha recobrado interés en todos los niveles educativos, al grado de que muchas instituciones de educación superior han publicado y difundido sus propios códigos de ética. Los resultados obtenidos revelan que los docentes valoran más el que sus alumnos entiendan las implicaciones de su comportamiento y se conduzcan con honestidad por encima de la actividad concreta de la firma del código perse.

Para finalizar con nuestros antecedentes internacionales mostramos el trabajo de Huisa M. (2019). *Formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno*. Perú. Tenía como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno o en el 2019-202, ya que existe una demanda creciente de una adecuada formación ética por parte de la sociedad; se viene observando que durante los últimos años se está resaltando la naturaleza intrínsecamente moral de la educación en todos los ámbitos, especialmente en el que nos incumbe, la formación de los docentes.

## **1. 2. Planteamiento del problema**

Una idea no coloca inmediatamente al investigador en la posición de considerar qué información habrá de recolectar, con cuales métodos y cómo analizará los datos que se obtengan (Sampieri, 2006). Antes se necesita formular el problema específico en términos concretos y explícitos, de manera que sea susceptible de ser investigado con procedimientos científicos que nos arrojen los datos que cumplan con nuestra finalidad.

El tema de la ética laboral del docente genera interés, pues los valores no deben pasar desapercibidos en ningún ambiente laboral, familiar y mucho menos escolar. El Código de ética laboral del docente del CRUPO se ve continuamente sujeto a juicios de valor sobre la pertinencia y efectividad de su propio desempeño en el ser, saber, hacer y convivir. La docencia universitaria se ha convertido en un campo problemático en la perspectiva de los estudios sobre ética y educación.

Según Fonseca (2019:1) que las universidades “ por fortalecer el aspecto económico de sus ingresos a bajos costos, no les importa la calidad de los profesionales que están graduando, y a la vez el estudiante no les exige calidad a sus profesores; ‘comen entero’ lo que les dicen en las aulas”.

Es necesario no restar importancia a la tarea docente en las universidades orientada a la formación técnico-profesional, hay que hacer notar que ha crecido la relevancia de la dimensión social del profesorado en las instituciones de educación superior. El escenario conflictivo de los jóvenes no es solo su ámbito laboral sino, además, la intensa y controvertida vida pública que demanda cualidades para ejercer una ciudadanía activa y democrática. Esto ha colocado a la ética docente como una prioridad analítica para comprender lo que sucede en este nivel educativo.

Actualmente uno de los debates más frecuentes en el campo de la educación es la formación en valores, porque los mismos deben estar presentes y ser tangibles en el sistema educativo, es decir: Educar en conciencia crítica, cultura, normas, principios y deberes es una necesidad. La ética profesional del docente orienta al profesional de la enseñanza a actuar con honestidad, justicia, igualdad, responsabilidad entre otros

valores, convirtiéndose en ejemplo para sus estudiantes y en signos de repercusión social (Bolívar, 2005).

Por lo antes dicho, abordar el tema de la ética profesional del docente genera opiniones encontradas y polémicas en los tiempos actuales, donde hemos podido darnos cuenta a través de los acontecimientos noticiosos, de ciertas irregularidades y anomalías, por parte de una cantidad que, aunque mínima de profesores, empañan la buena percepción de los valores, loables de esta digna profesión en todos los niveles educativos.

Somos conscientes de como la mayoría de las docentes ejercen su labor con dedicación y esmero, pero otros continúan en constante desorientación del respeto, la empatía, la moral y responsabilidad; por tal motivo queremos hacer hincapié de que los valores no deben pasar desapercibidos en ningún ambiente laboral.

Los valores y la ética tales como el compromiso, responsabilidad, reconocimiento, equidad, carácter, entre otras formas de entender y actuar en el mundo, juegan un papel importante entre las generaciones de los nuevos estudiantes y del profesional docente y, además, identifican la tensión generada entre “innovación y tradición” (Martínez Ramírez et al, 2014, p.3). Es urgente asumir esta tensión generada por presiones externas e internas en la formación, ya que el sistema de valores predominantes en una persona determina su comportamiento ético. (Agramonte del Sol, 2005).

En el presente trabajo se recuperan algunas investigaciones realizadas en este núcleo temático, como se observó en los antecedentes, lo cual proporciona la base para la problematización teórica, teniendo a la ética docente y la cultura de los profesores universitarios como referentes para observar la dimensión social de esta profesión. De igual manera podemos resaltar que se basan sobre todo en otro tipo de valores y obvian aquellos que son necesarios e importantes para que siempre se dé el proceso de aprendizaje sin que el mismo se vea afectado por conductas o situaciones fuera de la norma.

Un principio ético fundamental que recorre todo el análisis y las conclusiones de este trabajo es que la profesión docente universitaria no se concibe solo para la formación del perfil técnico-cognitivo, ya que la encomienda institucional y la evolución del pensamiento pedagógico demandan la integración de la dimensión social en el cumplimiento de sus deberes profesionales. (Rodrigo López Zavala, 2009); en otras palabras, el docente debe entender que su función no es únicamente formativa sino conductual y que al impartir los contenidos también se basa en sus normas de conducta; sus actitudes y aptitudes.

El reglamento de ética laboral del docente del CRUPO se ve continuamente sujeto a juicios de valor por parte de los estudiantes de los distintos cursos y el entorno social que envuelve a los mismos, que contemplan la pertinencia, eficacia, ética y efectividad del desempeño de los profesores actualmente.

La docencia universitaria se ha convertido en un campo problemático en la perspectiva de los estudios sobre ética y educación. Es necesario no restar importancia a la tarea docente en las universidades orientada a la formación técnico-profesional, hay que hacer notar que ha crecido la relevancia de la dimensión social del profesorado en las instituciones de educación superior. El escenario conflictivo de los jóvenes no es solo su ámbito laboral sino, además, la intensa y controvertida vida pública que demanda cualidades para ejercer una ciudadanía activa y democrática. Esto ha colocado a la ética docente como una analítica para comprender lo que sucede en este nivel educativo.

Somos conscientes como sociedad, de que la labor del educador del siglo XXI debe avanzar con la firme convicción de formar , que comulguen con el respeto, por la coexistencia con otros y ser uno mismo en valores y principios, asumiendo así la educación como una tarea cívica ciudadana y una alfabetización ética de la sociedad en el ser, saber, hacer y convivir.

Para terminar con la exposición de este planteamiento develamos el problema de nuestro estudio, que radica en saber si en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, existe una ética de cumplimiento, de normas externas, que implica una revisión del desempeño docente desde dentro, en su crecimiento profesional, basado en un

proceso continuo de reformulación de su actuar ético. Por eso, es de vital importancia conocer la percepción de los estudiantes y la relación de los valores que observan en los docentes y su conducta en la sociedad, como transmisores del quehacer educativo.

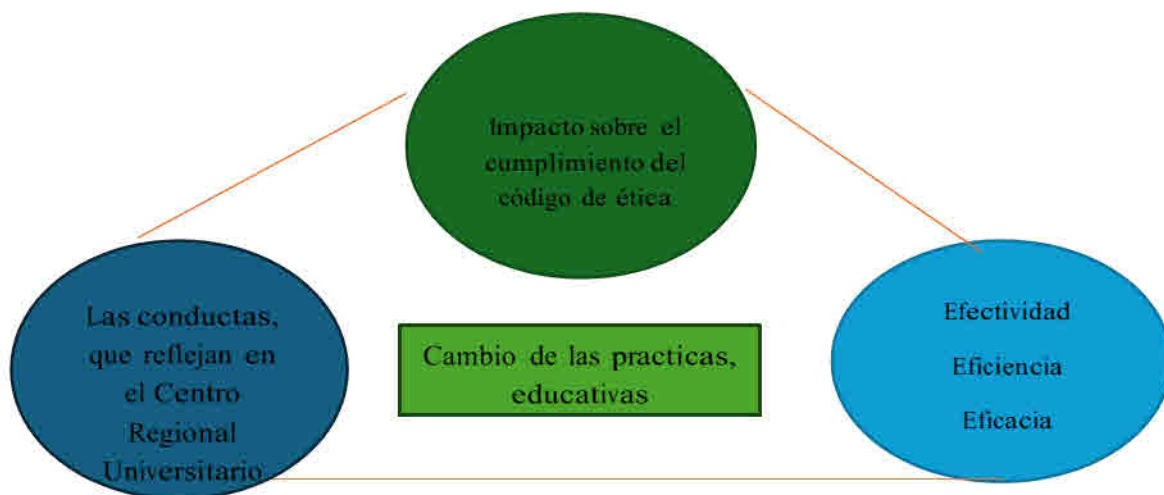
Ante esta resumida explicación de la problemática planteada, nuestro punto de reflexión del tema puede basarse en las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo se relaciona el cumplimiento del reglamento ético profesional del docente con los valores que perciben los estudiantes del CRUPO?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento del reglamento de ética profesional de los docentes, por parte de los estudiantes y administrativos del CRUPO?
- ¿Qué tan adecuadas son las acciones de los docentes encargados del cumplimiento del Reglamento de ética, siendo formadores y transmisores de valores a sus estudiantes?

La pregunta principal quedará expresada de la siguiente manera:

¿Cuál es la percepción de los docentes sobre el cumplimiento del Reglamento de ética y las conductas, que reflejan los mismos, en el Centro Regional Universitario Panamá Oeste?

Figura 2. **Mapa componente de la problemática**



Fuente: Realizado por la autora

### **1.3. Justificación e importancia**

Nuestro interés en el presente trabajo de investigación radica en la problemática que se presenta hoy en día en la ética docente y su cumplimiento, ya que es una situación que debe ser abordada en todos los niveles educativos, al grado de que muchas instituciones de educación superior han publicado y difundido sus propios códigos de ética.

Con respecto al primer punto, el estudio sobre el cumplimiento del reglamento de ética por parte de los educadores del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste es fundamental por varias razones. Estos reglamentos establecieron un marco esencial para guiar la conducta profesional y personal de los educadores; promueven principios de integridad, responsabilidad y respeto, esenciales para crear un ambiente educativo sano y propicio para el aprendizaje

Como se afirmó anteriormente, queremos resaltar, en este sentido, la importancia de nuestra investigación; porque es evidente que evaluar cómo se cumplen estos reglamentos permite identificar y abordar posibles deficiencias, garantizando que los educadores no solo enseñen con calidad, sino que también actúen como modelos éticos para los estudiantes. Además, en el contexto específico de Panamá Oeste, este estudio puede revelar particularidades culturales y estructurales que influyen en el comportamiento ético de los educadores.

Dicho lo anterior enfatizamos que este trabajo es de novedad en la sociedad educativa, pues se han realizado muchas investigaciones de diferentes problemáticas, pero conocer estas particularidades es crucial para desarrollar estrategias y políticas que sean efectivas y pertinentes para esta región. La identificación de brechas en el cumplimiento del Reglamento de ética también puede crear programas de capacitación y desarrollo profesional, asegurando que los educadores estén bien equipados para cumplir con los estándares éticos.

La importancia de este estudio radica en varios aspectos clave: Al asegurar el cumplimiento del reglamento de ética, se promueve una educación de mayor calidad.

Los estudiantes aprenden en un entorno que valora la equidad, el respeto y la integridad, lo cual es fundamental para su desarrollo integral.

El fortalecimiento de la confianza en la institución, un fuerte compromiso con la ética refuerza la credulidad de los estudiantes, padres y la comunidad en general en la institución educativa. Esto es crucial para la reputación y el prestigio del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste. Ayudando a prevenir conductas inapropiadas, conflictos y abusos de poder. Esto crea un ambiente de seguridad y respeto, donde todos los miembros de la población puedan prosperar.

Otro punto de importancia es el poder evaluar y reforzar el cumplimiento del código de ética que contribuye al desarrollo profesional de los educadores, mejorando sus competencias y su compromiso con la ética profesional. Los resultados del estudio pueden proporcionar una base sólida para revisar y mejorar las políticas y procedimientos institucionales relacionados con la ética. Esto asegura que las normas y prácticas estén alineadas con los mejores intereses de la comunidad educativa.

Por todo esto, podemos decir que este proyecto es factible, porque nuestra institución educativa, el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, lugar donde se va a investigar, se encuentran los docentes, estudiantes, que son quienes proporcionarán los datos informativos de nuestro estudio, también es importante recalcar que contamos con la disponibilidad de tiempo y recursos tanto económicos como materiales que son un agente necesario, para que podamos desarrollar la misma. Como lo mencionó Baena, P. (2017) es importante analizar hasta qué grado la inversión de tiempo y recursos se justifican según los intereses de la persona o de la institución que patrocina la investigación.

#### **1.4 Objetivos:**

La finalidad de este trabajo de investigación radica en la necesidad de garantizar la calidad e integridad de la educación y de como el proceder docente afecta de manera positiva o negativa. Se busca definir un marco claro de conductas y valores que se deben seguir, asegurando con esto un nivel de profesionalismo. Al demostrar que los

docentes actúan de manera ética se garantiza que más allá de la transmisión de conocimientos se busca fomentar y aumentar la moral, principios y valoración del ser humano como tal.

#### **1.4.1. Objetivo general**

El resultado final que se quiere alcanzar en este proyecto de investigación se define con el siguiente objetivo general:

- Evaluar la percepción y efectividad del Reglamento de Ética de la Universidad de Panamá y por el cual se rige el Centros Regional Universitarios de Panamá Oeste(CRUPO), con el fin de identificar áreas de mejora y actualizar según las necesidades y realidades de estos.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

Con la finalidad de cumplir con el objetivo general propuesto nos basamos en los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el grado de familiarización que poseen los docentes del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste basado en el Reglamento de Ética de la Universidad de Panamá, así como su percepción sobre la implementación de este en su desempeño académico.
- Determinar la efectividad del Reglamento de Ética en la promoción de valores como la honestidad, la responsabilidad y el respeto, y su capacidad para prevenir conductas antiéticas dentro del CRUPO.
- Revisar posibles áreas de mejora o actualización del Reglamento de Ética, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los centros regionales y

las experiencias de los docentes y miembros del CRUPO con la normativa actual.

### **1.5. Alcances o coberturas**

La presente investigación tiene como alcance los ejes temáticos para conocer el proceso de la implementación y cumplimiento del Reglamento de ética de la Facultad de Educación en la Licenciatura de Educación Primaria del CRUPO. Esta investigación está estimada, para recolectar los datos a través de instrumentos de investigación e información necesaria desde el mes de marzo a junio del 2024.

Este trabajo pretende estudiar por el momento a los docentes de la Facultad de Educación en la Licenciatura de Educación Primaria del CRUPO; al mismo tiempo busca que quede como precedente para todos los profesores y así comprendan que no son solo formadores académicos sino de hábitos y buenas costumbres.

Dentro de los alcances podemos mencionar:

- Evaluar el grado de adherencia de los educadores al reglamento de ética establecido por la Universidad de Panamá en sus estatutos.
- Conducta profesional, relaciones con estudiantes y colegas, integridad académica, y respeto a las normas institucionales.
- Detectar las discrepancias entre las prácticas actuales y las expectativas establecidas por el Reglamento de ética; las áreas específicas donde los educadores pueden estar fallando en cumplir con las normas éticas y los factores que contribuyen a estas brechas.

- Analizar los factores que afectan el cumplimiento del reglamento de ética la formación y desarrollo profesional de los educadores, cultura organizacional, apoyo institucional, y la percepción de la importancia del reglamento de ética.
- Evaluar cómo el cumplimiento del reglamento de ética afecta el entorno de aprendizaje y la relación entre educadores y estudiantes. Calidad de la enseñanza, ambiente de respeto y confianza, y percepción de los estudiantes sobre la ética de los educadores.

### **Coberturas**

- Educadores de la Licenciatura de Educación Primaria, Profesorado en Educación Primaria y Licenciatura en Educación Prescolar del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.
- Actitudes y comportamientos éticos, conocimiento del Reglamento de ética, y prácticas pedagógicas.
- Estudiantes de diversas facultades y niveles académicos, podrán consultar esta investigación para trabajo posteriores.
- Percepción sobre la conducta ética de los educadores, impacto en su aprendizaje y desarrollo.
- Políticas y procedimientos relacionados con la ética, apoyo institucional a los educadores, y medidas disciplinarias.
- Documentos institucionales relevantes, incluyendo el Reglamento de ética, políticas de recursos humanos, y manuales de procedimiento.

- Concordancia entre los documentos y las prácticas observadas; claridad y accesibilidad del Reglamento de ética.
- Análisis comparativo con Reglamento de ética y prácticas de cumplimiento en otras universidades nacionales e internacionales.
- Mejores prácticas, lecciones aprendidas, y adaptabilidad de estrategias exitosas a la realidad del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

### **Importancia del alcance y cobertura**

Definir claramente los alcances y coberturas del estudio es crucial para garantizar que los objetivos sean alcanzables y que los resultados sean relevantes y aplicables. Esto permite una evaluación exhaustiva y holística del cumplimiento del Reglamento de ética, proporcionando una base sólida para la implementación de mejoras y el desarrollo de una cultura ética robusta dentro de la institución. Los alcances y coberturas de este estudio son amplios y detallados, abarcando múltiples dimensiones y actores dentro del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste. Esta amplitud asegura una comprensión integral de la situación actual y de las áreas que requieren atención y mejora.

### **1.6. Delimitación**

La investigación se llevará a cabo en el distrito de La Chorrera, en el Centro Regional Universitario Panamá Oeste, en la Facultad de Ciencias de la Educación, la misma cuenta con tres (3) carreras que son:

- Licenciatura en Educación Preescolar
- Licenciatura en Educación Primaria
- Profesorado en Educación

Para nuestro estudio nos centraremos en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación con las carreras arriba mencionadas, tomando como muestra a los

docentes que imparten clases en los 3 turnos existentes en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

### **1.7. Limitaciones**

Limitaciones esperadas en el estudio sobre el cumplimiento del Reglamento de ética por los educadores del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste:

- Es posible que algunos educadores o administradores no estén dispuestos a participar en el estudio o a proporcionar información completa y veraz sobre el cumplimiento del Reglamento de ética.
- La selección de una muestra representativa puede ser complicada si resulta una alta tasa de no respuesta o si algunos grupos de educadores (como los de tiempo parcial o los adjuntos) no están suficientemente representados.
- Las respuestas de los participantes pueden estar influenciadas por sesgos personales o el deseo de presentar una imagen favorable, lo que podría afectar la precisión de los datos recolectados.
- La efectividad de los cuestionarios y entrevistas depende de su diseño y de la capacidad de los investigadores para captar las verdaderas actitudes y comportamientos éticos de los educadores.
- Durante el periodo del estudio, pueden ocurrir cambios en la administración o en las políticas institucionales que afecten el cumplimiento del Reglamento de ética y los resultados del estudio.

- Factores culturales y sociales específicos del contexto de Panamá Oeste pueden influir en las percepciones y comportamientos éticos de los educadores, limitando la generalización de los resultados a otros contextos.
- Identificar correlaciones entre el cumplimiento del Reglamento de ética y otros factores no necesariamente implica causalidad. Es posible que otros factores no considerados en el estudio influyan en los resultados.
- Los hallazgos específicos del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste pueden no ser aplicables a otras instituciones educativas con diferentes contextos y desafíos.
- Asegurar la confidencialidad y anonimato de los participantes es crucial, pero puede limitar la capacidad de investigar casos específicos en profundidad.
- Obtener un consentimiento informado pleno de todos los participantes puede ser un desafío, especialmente si hay preocupaciones sobre posibles repercusiones por parte de los educadores.

Aunque existen varias limitaciones esperadas en el estudio sobre el cumplimiento del Reglamento de ética por los educadores del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, una planificación cuidadosa y la implementación de estrategias para mitigar estas limitaciones pueden ayudar a garantizar la validez y la utilidad de los resultados.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1 Antecedentes históricos de los Reglamentos de Ética

Hoy día, diversas entidades han apostado a la constitución de normas de ética que destaquen conductas correctas en el plano laboral, a su vez, otros códigos de ética buscan más que todo resaltar aquellas conductas que rigen lo ético para precisamente evitar que se comenten actos amorales y antiéticos, no obstante, se aprecia que hay pocos estudios que abordan esta materia, al respecto Delgado-Aleman et al. (2020) indica que la existencia de reglamentos éticos y deontológicos es una realidad integrada en sectores altamente competitivos, como el sector médico, la educación o la abogacía.

La mayoría de los estudios sobre ética y deontología se centran en la forma en que se comunican y su eficacia. Sin embargo, no se ha prestado especial interés a la existencia, aplicación y contenido de la ética y la deontología en el ámbito universitario y su relación con la transmisión de los principios éticos y deontológicos a los estudiantes. Los profesionales, empleados y directivos que desempeñarán su labor en las empresas o desarrollarán planes estratégicos, se forman en las universidades, las cuales deben jugar un papel importante en la formación ética y deontológica de los futuros actores sociales (p. 1).

Por su parte, Briseño (2010) destaca que:

“Hablar del deber profesional desde el horizonte ético no es una moda, es una necesidad. A lo largo de la historia de la humanidad, se han dado las diferentes profesiones y junto a estas siempre se han establecido normativas de integridad, las cuales marcan y rigen el desempeño de las profesiones en el ámbito técnico y ético (p. 119).

Resulta oportuno destacar que la investigación realizada por el autor antes citado, gira en torno a los “Fundamentos éticos de los códigos de ética de los colegios profesionales de Costa Rica” y su estudio muestra que los diversos colegios dan importancia a los fundamentos éticos en sus cuerpos normativos. Al respecto, Delgado-Aleman et al. (2020) hace énfasis en que “es necesario estudiar las políticas

para la creación, implementación, comunicación y seguimiento de los reglamentos de ética universitarios, así como la existencia de procedimientos relacionados con su cumplimiento e impacto en profesores y estudiantes” (p. 11).

De igual manera, la investigación realizada por (Puiu, 2015) sobre Gestión de la ética en el sistema de educación superior de Rumania, reveló los problemas en la gestión ética de las universidades, tales como: la inadecuada comunicación y divulgación de los reglamentos de ética y la mala imagen que tienen los estudiantes de sus profesores por recibir dádivas o sobornos.

Por otra parte, Santos (2016), realizó una investigación a seis (6) universidades brasileñas y resalta que:

La ética es un reflejo de la época, la sociedad, los avances tecnológicos, relaciones y acciones individuales, en definitiva, el desarrollo de toda la sociedad. No es posible pensar en aspectos éticos sin reflexionar sobre la sostenibilidad, el desarrollo y sobre las estructuras internas de las organizaciones (p. 361).

Por lo tanto, la ética y la responsabilidad social son fundamentales para la construcción de las universidades, para que cumplan su función social. Por esta razón, sus principios y normas no solo pueden ser escritos o divulgados, sino que deben ser practicados y reflejar sus valores, interviniendo directa y constantemente en la sociedad.

Todo lo anteriormente expuesto, nos lleva a reflexionar sobre la importancia de realizar un análisis de los reglamentos de ética de las universidades en Panamá, ya que es un tema pertinente y estos investigadores han destacado puntos relevantes que deben ser observados en la elaboración y divulgación de los mismos, y más ahora que nuestra sociedad cambia vertiginosamente y se requiere de una actualización de cara a las necesidades que surgen a partir de la realidad post pandemia y de los avances tecnológicos.

## **2.2. Marco legal**

En Panamá, la necesidad de asegurar la calidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) en especial la universitaria motivó, desde el inicio de la década de los 80, la creación de un Sistema Nacional de Evaluación Universitaria que integrara las universidades oficiales y particulares, aspiración que se concretó con la creación del Consejo de Rectores de Panamá (CRP) en el año de 1995 cuyo objetivo fue “Procurar, en forma permanente, el mejoramiento de la calidad y pertinencia, equidad y modernización de la gestión de las instituciones de educación superior, para lograr una mejor eficiencia y eficacia administrativa”.

En el año 1999, el Plan Estratégico del CRP consideró, entre sus objetivos, el establecimiento de un Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de los programas e instituciones universitarias públicas y particulares del país. (Plan Estratégico, período 1998 -2003, CRP, Panamá, 1999). Este objetivo concluyó con la aprobación de la Ley 30 de 20 de julio de 2006 que creó el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, la cual fue reglamentada mediante el Decreto Ejecutivo 511 de 5 de julio de 2010 y sus modificaciones.

Esta legislación fue derogada mediante la Ley 52 de 26 de junio de 2015 “Que crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria de Panamá”. En su artículo 1 establece el Sistema como un organismo con autonomía académica, personería jurídica y patrimonio propio sujeto a la orientación y política general del Órgano Ejecutivo, adscrito al Ministerio de Educación”.

El capítulo 3 de la Ley 52, en su artículo 3, referente al Ámbito de Aplicación, señala que: “Las normas establecidas en la presente Ley se aplicarán a las instituciones de educación superior universitaria creadas por ley o autorizadas mediante decreto. Toda universidad que funcione en la República de Panamá debe estar autorizada por el Estado”.

En el artículo 20 de esta Ley destaca la creación del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá (CONEAUPA) “como un organismo evaluador y acreditador, y representativo de los diferentes actores vinculados con el desarrollo de la educación superior universitaria del país”.

El artículo 24 indica que “El Estado, a través del Ministerio de Educación, proveerá el financiamiento al Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Universitaria de Panamá para llevar a cabo los procesos que garanticen el mejoramiento de la calidad“ y mediante el artículo 28 se crea la Comisión Técnica de Desarrollo Académico (CTDA), como organismo mediante el cual la Universidad de Panamá, en coordinación con el resto de las universidades oficiales, realizará la fiscalización y el seguimiento del desarrollo académico de las universidades particulares, aprobará planes y programas de estudio y supervisará el cumplimiento de los requerimientos mínimos, con el propósito de garantizar la calidad y pertinencia de la enseñanza, así como el reconocimiento de títulos y grados que emitan”.

El artículo 33 de la Ley 52 de 26 de junio de 2015, indica que las “universidades tienen la misión de generar, difundir y aplicar conocimientos por medio de la docencia, investigación, extensión y gestión, para formar profesionales pertinentes, idóneos, éticos, emprendedores e innovadores y ciudadanos comprometidos con la identidad nacional y el desarrollo humano y sostenible del país”.

El artículo 36 de la citada Ley, se refiere a los requisitos para la creación de las universidades particulares.

La ley No. 52 de 26 de junio de 2015 de 30 de junio de 2015: Que crea el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria de Panamá, y deroga la Ley 30 de 2006. La presente Ley se aplicará a las instituciones de educación superior universitaria creadas por Ley o autorizadas mediante decreto. Esta ley está reglamentada por el Decreto Ejecutivo N° 539 de 30 de agosto de 2018 y sus modificaciones.

La CTF la integran las cinco (5) universidades oficiales del país: Universidad de Panamá, Universidad Tecnológica de Panamá, Universidad Autónoma de Chiriquí, Universidad Especializada de las Américas y la Universidad Marítima Internacional de Panamá. El CONEAUPA está conformado por tres (3) comisiones de asesoría técnica: La Comisión Técnica de Evaluación y Acreditación, la Comisión Técnica de Administración y Finanzas, y las Comisiones Técnicas ad hoc la cual tiene la función de realizar la evaluación externa.

Su principal función es promover una cultura de evaluación para el mejoramiento continuo en la calidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) del país. Emita, con carácter público, los certificados de acreditación de las universidades y programas que cumplan con los estándares de calidad establecidos.

### **2.2.2 Universidad de Panamá**

La Universidad de Panamá fue creada mediante Decreto Presidencial de Harmodio Arias Madrid, del 29 de mayo de 1935. Fue inaugurada el 7 de octubre de ese mismo año e inició clases al día siguiente con una matrícula de 175 estudiantes en las carreras de Educación, Comercio, Ciencias Naturales, Farmacia, Pre-Ingeniería y Derecho.

La Universidad empezó a funcionar en el turno nocturno en uno de los pabellones del Instituto Nacional.

Bajo la administración del presidente Enrique A. Jiménez, el gobierno compró alrededor de 60 hectáreas en el barrio El Cangrejo, las cuales destinó para la construcción de un campus universitario y la Escuela de Artes y Oficios, "Melchor Lasso De La Vega".

La primera piedra de la Universidad fue colocada el 2 de octubre de 1947 y el 9 de octubre el presidente Enrique A. Jiménez y el primer rector de la Universidad de Panamá, Octavio Méndez Pereira decidieron trasladar el monumento a Miguel de Cervantes Saavedra de la Plaza de Cervantes, luego Plaza Porras, al nuevo Campus, a un costado de lo que sería el edificio de la biblioteca y administración.

Se llevó a cabo un concurso para el plan maestro del campus y la firma de arquitectos de Ricardo J. Bermúdez, Octavio Méndez Guardia y Guillermo De Roux, diseñó los primeros edificios. Las obras fueron dirigidas por el ingeniero Alberto De Saint Malo, quien era el decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Las obras comenzaron en enero de 1948 y el 29 de mayo de 1950 se iniciaron clases con los primeros cuatro edificios: Administración y Biblioteca, Humanidades, Ingeniería, Arquitectura y Laboratorio de Ciencias.

Con motivo del Cincuentenario de la República, el rector Octavio Méndez Pereira inauguró oficialmente el Campus el 1 de noviembre de 1953.

Los trabajos de construcción de aceras, marquesinas y edificios continuaron y para el año 1960 ya se contaba con 11 edificios adicionales, entre ellos los de Bioquímica, Farmacia, Administración Pública y Comercio. En la siguiente década 1960-1970 el Campus ganó 15 edificios: Odontología y Derecho, se construyó el Centro Experimental de Investigaciones Agropecuarias en Tocumen.

En la década de 1970-1980 se construyeron 17 edificios (Biología, Laboratorio Especializado de Análisis, Arquitectura, Ingeniería, otro de Humanidades, Biblioteca

Interamericana Simón Bolívar se compraron los edificios del DEXA y el Canal Once. A finales de 1979 la Universidad de Panamá recibió las instalaciones del Colegio Secundario de Rainbow City en Colón donde empieza a funcionar el Centro Regional Universitario de Colón. En 1972 el Ministerio de Educación y la AID firmaron un préstamo para la construcción de los primeros Centros Regionales Universitarios de Chiriquí y Veraguas. En la siguiente década se construyeron los Centros Regionales de Azuero y Coclé y la Facultad de Ciencias Agropecuarias en Chiriquí y varios edificios para los Centros Regionales Universitarios de Veraguas y Chiriquí.

En la década entre 1990 y 2000 se construyó el Centro Regional de Panamá Oeste y 4 edificios de investigación en el Campus. En el año 1999 la Autoridad de la Región Interoceánica le traspasó a la Universidad de Panamá las instalaciones del Colegio Secundario de Curundú, hoy Campus universitario Harmodio Arias Madrid y el Hospital Veterinario de Corozal. Durante esta época el Campus aumentó su infraestructura en 19 edificios más, incluyendo la compra de los edificios del COIF, Hispania Noriega y la Fundación Universidad de Panamá. En este período se construyó el Centro Regional Universitario de Bocas del Toro, la Extensión Docente de Chepo y Darién y las Universidades Populares de Azuero y Coclé, hoy Universidades del Trabajo y La Tercera Edad.

Figura : Misión, visión y valores Universidad de Panamá



Nota: Imagen tomada de la página web <https://www.up.ac.pa/mision>

- Objetivo institucional

Ley 24 del 14 de julio de 2005, en el Artículo 7, se describen los objetivos de la institución, que a continuación se menciona:

Artículo 7: La Universidad de Panamá tiene como fines principales:

- Difundir los aspectos culturales y promover la creación de una nueva cultura.
- Fomentar el respeto de los derechos humanos, el progreso social, el ambiente y el desarrollo sostenible.

- Fomentar el pensamiento crítico y el espíritu emprendedor.
- Formar recursos humanos dotados de conciencia social para el desarrollo del país y en aras del fortalecimiento de la soberanía nacional.
- Fomentar la generación del conocimiento y su transferencia de manera crítica a la sociedad.
- Fomentar la evaluación de la calidad en la realización de sus funciones.
  - Apoyar y estimular el sector público y privado en el proceso de actualización e innovación tecnológica, para contribuir al desarrollo nacional.
- Fomentar los principios de equidad y de justicia social.
- Inventar nuevos instrumentos ideológicos y estratégicos que puedan resolver las crisis sociales.

La Universidad de Panamá, se rige por su propio estatuto, que se da para el establecimiento, reglas, normas, que tiene fuerza de ley y ordenamiento eficaz; para que se dé el cumplimiento de deberes, funciones y derechos. Los estatutos crean un marco de referencia para el funcionamiento de la organización y ayudan a imponer orden en sus procedimientos y toma de decisiones. Generalmente, los estatutos contienen información de aspecto general como el nombre oficial de la organización, su sede principal, y el propósito de la organización.

### **2.2.3. Centro Regional Universitario de Panamá Oeste**

El 8 de enero de 1981, durante el período del Dr. Diógenes Cedeño, como rector de la Universidad de Panamá, el Consejo Académico mediante Acta 1-81, aprobó la creación de la Extensión Universitaria de La Chorrera.

La Extensión Universitaria debía ofrecer servicios universitarios a la población estudiantil del Sector Oeste de la provincia de Panamá, conformado por los distritos de Arraiján, La Chorrera, Capira, Chame y San Carlos. La primera Sede de la Extensión Universitaria fue el Colegio Pedro Pablo Sánchez. Allí, en las aulas del Colegio, la

Extensión Universitaria fue tomando forma hasta convertirse en un proyecto universitario de dimensión regional, tal cual fue su objetivo inicial.

La creación de la Extensión Universitaria contó con la activa participación de los estudiantes de Panamá Oeste que diariamente debían trasladarse al Campus Central Octavio Méndez Pereira, ubicado en la Ciudad de Panamá, para recibir sus clases cotidianas, tanto en el turno matutino como en el turno nocturno.

Los estudiantes, en conjunto con las Asociaciones de Padres de Familia de las escuelas secundarias, gestionaron ante las autoridades universitarias la apertura de la Extensión. Posteriormente, la acción decidida de profesores, alumnos, estudiantes, directivos y la Extensión, como unidad institucional, inició las gestiones para transformarse en Centro Regional Universitario.

El 5 de mayo de 1993, mediante la Resolución 1 – 93, el Consejo Académico N°12 – 93 eleva una década después, la Extensión a la categoría de Centro Regional Universitario. Durante este período el rector Carlos Iván Zúñiga nombra al Magister Jorge Henríquez como primer director del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste para que supervise la creación y construcción de la nueva sede del CRUPO en Mastranto. El 16 de diciembre de 1994 se escoge, por votación, al director de estudiantes, administrativos y docentes al Profesor Gaspar Ceballos como nuevo director.

El 7 de octubre de 1996, se inauguran las primeras edificaciones del Centro en Las Lomas de Mastranto, La Chorrera. La lucha por la ampliación de los servicios y aulas del Centro Regional ha sido ardua y compleja. Sin embargo, cada día que pasa, el Centro Regional cuenta con más servicios, estudiantes, carreras y sobre todo incidencia en la región de Panamá Oeste.

Los avances obtenidos plantean la necesidad de seguir la lucha por transformar la sede del Centro Regional en un Campus Universitario con todo lo que ello implica. No

es una tarea a corto plazo, pero es una meta alcanzable, si todos y cada uno de los que se reconocen como universitarios de la región de Panamá Oeste participan. El 5 de enero de 2004 tomó posesión como nuevo director del CRUPO, el Magíster Antonio Oses. Su misión, visión y valores son los mismo que los de la Universidad de Panamá, se rige por el mismo estatuto, para el cumplimiento ético de funciones, deberes y derechos.

### **2.3. Marco conceptual**

Según Sandra S.(2016) en su estudio *Investigación educativa un enfoque crítico*. Considera que el marco conceptual es la idea del investigador sobre cómo habrá que explorar el problema de investigación. Se basa en el marco teórico, que se sitúa en una escala de resolución mucho más amplia.

#### **2.3.1. Concepto de ética**

La ética, es una disciplina filosófica que nace en la Grecia Clásica y se extiende y desarrolla de forma impresionante en occidente. Su significado etimológico se deriva del griego êthos, que significa 'carácter' o 'perteneciente al carácter', que indica los hábitos que las personas van adquiriendo para obrar bien o mal y que componen el carácter. Tal como lo menciona Cortina (2013): "Labrarse un buen carácter, un buen êthos, es lo más inteligente que puede hacer una persona para aumentar sus posibilidades de llevar a cabo una vida buena, feliz". (p. 45)

Henry (2019) conceptualiza a la ética de la función pública como el otorgamiento de valores para aquellas personas que se desempeñan en los diversos cargos dentro de las instituciones públicas, que los obligan a cumplir con el rol de servicio y resguardo del interés público en beneficio exclusivo de la población y no en el propio.

Continúa diciendo la autora antes citada que la ética trata de la formación del carácter de las personas, de las instituciones y de los pueblos, como expresan los términos que le dan nombre «moral» y «ética». Cabe señalar que autores como Orme y Ashton

(2003) concluyen que “la ética debe estar basada en estructuras, políticas, códigos o en un entendimiento general de las reglas, es necesario que entre individuos puedan diferenciar entre lo que está bien y lo que está mal.” (pp. 184-190). A su vez, Prado concluye que: “La ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes.” (como se citó en Aguilar, 2001, p.2)

### **2.3.2. La moral**

Otro concepto importante que destacar es la moral, cuyo significado es diferente a la ética; sin embargo, tiene una relación intrínseca con la misma, a continuación, se puede ver el concepto de la moral por diferentes filósofos: Según Sócrates (470 - 399 a.C.): Bastaba el conocimiento de lo justo para obrar correctamente. Siendo que las malas acciones no son voluntarias, sino producto del desconocimiento, ya que el conocimiento de lo justo sería suficiente para obrar virtuosamente.

Se hace necesaria una precisión conceptual acerca de los términos de moral y de ética. Los mismos, fuera del lenguaje cotidiano y ya en el ámbito científico y académico, son entendidos de muy diversas maneras. Es preciso delimitar que por moral se entiende una forma específica de actividad humana, a la vez que la ética se asume como la disciplina científica de carácter filosófico que estudia la moral.

Lo anterior exige ser concretado y contextualizado a partir de la comprensión general de la actividad humana como el modo específicamente humano mediante el cual el sujeto existe y se vincula con los objetos y procesos que le rodean, a los que transforma en el curso de esta, lo que le permite a su vez modificarse a sí mismo y edificar el propio sistema de relaciones sociales en el que desenvuelve su vida.

El reconocimiento de un conjunto de rasgos esenciales a ella asociados, tales como su carácter social, su adecuación a fines, el poseer objetivos orientadores, su modo consciente de planearse y ejecutarse, su carácter universal, el reconocimiento de sus lados material e ideal como parte de su estructura sustancial, a la vez que sus lados objetivo y subjetivo como parte de su estructura funcional, la existencia de un sujeto y un objeto de toda actividad humana, de su naturaleza autorregulada, y de la existencia de variadas formas fundamentales de existencia de dicha función, es que se puede entonces comprender la labor moral como un tipo peculiar de celeridad humana.

No obstante, para Platón (424 - 347 a.C.): Es un conjunto de creencias, normas y circunstancias a través de las cuales se puede determinar si una persona a lo largo de toda su vida logró ser buena.

Por otro lado, según Aristóteles (349 a.C.): La moral virtuosa es de tendencia meritocrática, es decir, el hombre se auto justifica y se perfecciona en los hábitos repetitivos. Es por ello, que una vez expuesto las diversas definiciones de los conceptos ética y moral se pueden observar que la ética está relacionada con el estudio fundamentado de los valores morales que guían el comportamiento humano en la sociedad, mientras que, por otra parte, la moral hace alusión a las costumbres, normas, tabúes y convenios establecidos en cada sociedad.

El sitio web denominado "Significados" explica que la relación entre ética y moral estriba en que ambas son responsables de la construcción de la base que guiará la conducta del hombre, determinando su carácter, su altruismo y sus virtudes, y de enseñar la mejor manera de actuar y comportarse en sociedad. Según Cano (2017) "Los negocios lanzan nuevos productos sin realmente tener buenos procedimientos operativos, ni contar con una buena formación ética para los empleados que van a vender, administrar y procesar esos productos".

Los autores Ramos Serpa, G., & López Falcón, A. (2019) nos dicen lo siguiente:

La actividad moral como forma fundamental de la actividad humana se encuentra asociada a relevantes fenómenos propios de la misma, tales como el ideal moral, la norma moral, los principios morales, los valores morales, la valoración moral, el bien y el mal, el deber ser, la responsabilidad, el sentido de la vida, la amistad, la felicidad, entre otros muchos, los cuales son distintivos de la existencia humana y de la naturaleza específica de los seres humanos. La actividad moral desempeña como funciones fundamentales la de carácter regulador, la valorativo-orientadora, la cognoscitiva y la ideológica.

Precisamente, a través del amplio y variado sistema de influencias que envuelven la vida de los seres humanos en sociedad, y que van desde la familia, pasando por los medios de comunicación, hasta las relaciones personales que establece cada individuo, es que se conforma el comportamiento y la conciencia moral de los mismos. Entre tales factores, la educación desempeña un papel significativo, lo que se expresa en la función de formación ética de la educación en general y sus peculiaridades en la enseñanza de profesionales de nivel superior.

### **2.3.3. Los valores**

Los valores son principios, creencias o estándares que guían el comportamiento humano y la toma de decisiones. Actúan como criterios que las personas y las sociedades utilizan para evaluar y elegir entre diferentes opciones de comportamiento y para juzgar lo que es bueno, deseable o importante en la vida. A continuación, se presentan definiciones de valores según diferentes autores:

Schwartz & Cieciuch (2021), describen los valores como "principios deseables y transituacionales que varían en importancia y que guían la vida de las personas y las sociedades" (Schwartz & Cieciuch, 2021, p. 3)

Para Bilsky & Janik (2021). definen los valores como "creencias que actúan como estándares o criterios que guían la selección y evaluación de comportamientos, personas y eventos" (Bilsky & Janik, 2021, p. 45)

Los autores Gouveia et al. (2021), definen los valores como "principios básicos y generales que orientan el comportamiento humano y la toma de decisiones" (Gouveia, Milfont, & Guerra, 2021, p. 80).

#### **2.3.4. El Reglamento de Ética**

Según Fuentes, el Reglamento de ética profesional es un conjunto de principios, valores y normas que indican cómo debe comportarse un profesional para que su ejercicio sea considerado digno, estableciendo los mejores criterios, conceptos y actitudes para guiar la conducta de él mismo por razón de los más elevados fines que puedan atribuirse a la profesión que ejerce, así como sus relaciones con los clientes, el público y otros contadores públicos, tomando en cuenta la independencia, autodisciplina e integridad moral del profesional (como se citó en Hernández, 2009, p.75).

En palabras de Rosales, los Códigos de ética constituyen una serie de principios, normas y preceptos que regulan el comportamiento humano profesional, es decir, el deber ser de los profesionales, las aspiraciones o el ideal de un profesional (como se citó en Briseño, 2010, p.121).

De acuerdo con la UNESCO (2019), es un conjunto de lineamientos escritos, elaborado por autoridades u organizaciones profesionales, que detallan las normas éticas reconocidas (o valores) y estándares de conducta profesionales, que todo miembro de una profesión debe obedecer. El objetivo de los códigos es fortalecer el compromiso, dedicación, y la eficiencia de los miembros de la profesión docente, y proveer pautas de autodisciplina estableciendo normas de una conducta profesional.

En pocas palabras, los reglamentos de ética son una serie de reglas que norman la conducta y actuación de las personas las cuales están orientadas a promover la buena praxis laboral y la paz social. De igual manera, los códigos de ética tienen inmersos principios éticos tales como: la responsabilidad, el respeto, la diligencia, la constancia,

la puntualidad, la justicia y la honestidad. (Changmarín, C. A., & de Changmarín, M. V. 2021).

REPÚBLICA DE PANAMÁ  
ASAMBLEA LEGISLATIVA  
LEGISPAN

*Tipo de Norma:* REGLAMENTO

*Número:* 2

*Referencia:* 2-97

*Año:* 1997

*Fecha(dd-mm-aaaa):* 18-02-1997

*Título:* REGLAMENTO DE ETICA PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA.

*Dictada por:* UNIVERSIDAD DE PANAMA

*Gaceta Oficial:* 24356

*Publicada el:* 31-07-2001

*Rama del Derecho:* DER. ADMINISTRATIVO

*Palabras Claves:* Educación, Profesores, Universidades

*Páginas:* 4

*Tamaño en Mb:* 0.183

*Roll:* 301

*Posición:* 7212

1. Mantener y acrecentar la dignidad, la ética y el prestigio de la Universidad;
2. Realizar eficientemente las tareas para las cuales ha sido nombrado de acuerdo con su categoría docente, dentro de un espíritu de objetividad académica;
3. Dictar sus clases ajustándose al programa vigente aprobado por la unidad académica, durante todo el período lectivo, sin menoscabo de su libertad de interpretación filosófica e ideológica;
4. Mantener y mejorar constantemente su eficiencia, con un asiduo estudio de su especialidad, y con una preparación adecuada en sus funciones, procurando seguir al día los progresos científicos y técnicos de las disciplinas a que se dedique, y sostener contacto con la realidad nacional e internacional;
5. Cumplir con su horario y dedicación de acuerdo a su categoría;
6. Asistir puntualmente y participar en las actividades académicas docentes, a las reuniones de los órganos y comisiones universitarias de que forme parte, así como atender puntualmente las solicitudes de informes, programas y evaluación que le sean requeridos por las autoridades universitarias competentes;
7. Considerar su cátedra y su aula como ámbito de apertura que propicie la búsqueda del conocimiento a través de la docencia e investigación con mira a formar profesionales con profundo sentido humano de justicia social y solidaridad;
8. Ejercer sus funciones docentes para fines académicos, evitando el menoscabo de la dignidad personal y la integridad institucional;
9. Evitar contraer otras ocupaciones de tipo económico que le resten tiempo para su debida dedicación plena a la docencia e investigación, así como abarcar dentro de su trabajo actividades que le impidan una máxima eficiencia;
10. Asistir a su cátedra con vestimenta apropiada.

#### DEBERES EN RELACION CON LOS ESTUDIANTES

11. Ser cordial, amable y solícito con todos los estudiantes, mantenerse en el plano de guía y facilitador y procurar ganar credibilidad y prestigio de la comunidad académica;

- b) Seleccionar a los candidatos para realizar estudios de Maestría o Doctorado.
- c) Seleccionar los becarios del Programa.
- d) Conocer y recomendar al Coordinador del Programa de Maestría o Doctorado sobre las propuestas de temas de Tesis para optar al postgrado de Magister o de Doctor.
- e) Recomendar las publicaciones que deben editarse.
- f) Elaborar las prioridades de especialización y capacitación del personal docente y de investigación universitarios.
- g) Conocer de todos los asuntos que conciernan a la buena marcha del Programa y emitir sus observaciones y recomendaciones al respecto.

APROBADO EN CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO 7-96, DE 19 DE DICIEMBRE DE 1996.

Artículo 5 y 13 modificado por el CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO 5-97 de 18 DE DICIEMBRE DE 1997.

Artículo 4, 5, 7, 8, 10 y 26 modificados por el CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO 3-98 de 10/9/98.

**ARGENTINA YING DE TURNER**  
Secretaría general  
**UNIVERSIDAD DE PANAMA**

**REGLAMENTO  
DE ETICA PROFESIONAL DEL DOCENTE  
DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA**

Los profesores de la Universidad de Panamá deben ser ejemplos vivientes para los estudiantes y la ciudadanía, tanto en su vida profesional como particular, de tal forma que la sociedad encuentre en ellos modelos dignos de imitar en su conducta individual y social.

**DEBERES DEL PROFESOR UNIVERSITARIO**

Son deberes del profesor universitario, además de las que le señala la Ley y el Estatuto, los siguientes:

12. Ser imparcial, justo y guiarse por un criterio profesional en sus relaciones con los estudiantes, dentro y fuera del aula;
13. Tratar de individualizar, en cuanto sea posible, el aprendizaje y formación de sus estudiantes, comprender y considerar en cada caso los diferentes intereses, aptitudes, habilidades y ambientes sociales en que aquellos se desenvuelven;
14. No dictar a sus propios estudiantes clases particulares retribuidas. Asimismo, no cobrar por asesoría de trabajos de graduación y tesis a cualquier estudiante de la Universidad;
15. Requerir de sus estudiante sólo actividades que estén destinadas a ayudar al estudiante en su formación espiritual y profesional. Cualquier comportamiento destinado a manipular al estudiante con el fin de ofrecer calificaciones a cambio de otros favores va en contra de la ética;

#### RELACIONES CON OTROS MIEMBROS DE LA PROFESION

16. Cultivar un espíritu de compañerismo, confraternidad y cooperación con todos los colegas;
17. Evitar la diatriba, el insulto o cualquier otra forma de crítica destructiva sobre la conducta o la capacidad de sus colegas y guardarse especialmente de realizar aquellas ante los estudiantes o colegas o a través de los medios de comunicación social;
18. Procurar una amplia cooperación basada en el respeto y el reconocimiento del derecho a disentir;
19. Utilizar los créditos y méritos como únicos medios para obtener una posición o un ascenso en la profesión;
20. Guardar respeto a las autoridades universitarias.

#### DEBERES PARA CON LA SOCIEDAD Y EL ESTADO

21. Preocuparse por los problemas de interés nacional y de la comunidad donde desarrolla sus actividades;
22. Respetar las leyes y normas morales que rigen el comportamiento social.

En relación con el Estado, mantener una conciencia crítica tendiente a la consecución del desarrollo y bienestar colectivo;

**DE LA COMISION DE ETICA**

La Comisión de Ética del Consejo General Universitario está integrada por: Un Decano, un Director de CRU, un Representante Estudiantil y un Representante Administrativo, elegidos por un (1) año prorrogable. Tienen como propósito mantener el buen nombre e imagen de la Institución, a través del comportamiento ético del personal docente universitario.

El incumplimiento de este Reglamento de Ética Profesional dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que establece la Ley Orgánica, el Estatuto y los Reglamentos Universitarios.

La Comisión, según la gravedad de la falta, recomendará la aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo al artículo 121 del Estatuto Universitario.

APROBADO EN CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO, EN SU SESION N° 2-97 (EXT.), CELEBRADA EL DIA 18 DE FEBRERO DE 1997.

**ARGENTINA YING DE TURNER**  
Secretaría general  
**UNIVERSIDAD DE PANAMA**

**REGLAMENTO  
DE SOLICITUD Y TRAMITE DE LICENCIA  
PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Artículo Primero. En toda solicitud de licencia con o sin sueldo, el interesado o interesada señalará su condición de empleado permanente y los años de servicios continuos a la Universidad y deberá presentarla al Jefe de la Unidad Administrativa, quien la remitirá a la Vicerrectoría Administrativa, donde, previa verificación, lo remitirá al Rector, para la decisión correspondiente.

Artículo Segundo. Las solicitudes de licencia por gravedad, enfermedad, riesgos profesionales, sólo requerirán la presentación del certificado médico que acredite la condición del interesado o interesada. En caso de matrimonio, deberá presentar la constancia del juez, sacerdote o funcionario que lo celebró. El Director o Jefe de la Unidad Administrativa remitirá el documento presentado con el formulario correspondiente a la Dirección de Personal.

### 3.2.5. Estructura de los Códigos de Ética

Según la Ley 6 (2002), en su Capítulo IX Códigos de Ética, específicamente en su artículo 27 se establece: Dentro de un plazo no mayor a seis meses, contados a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, toda agencia o dependencia del Estado, incluyendo las perteneciente a los órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial, las entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, los municipios, los gobiernos locales y las juntas comunales, de no tenerlos, establecerán y ordenarán la publicación en la Gaceta Oficial de sus respectivos Códigos de ética para el correcto ejercicio de la función pública, los cuales, deberán incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. Declaración de Valores.
2. Conflicto de intereses.
3. Uso adecuado de los recursos asignados para el desempeño de la función pública.
4. Obligación de informar al superior sobre actos de corrupción.
5. Mecanismo para hacer efectivo el cumplimiento de las normas de conducta (p. 12).

Por otra parte, la UNESCO en el año 2019, elaboró un documento “Directrices para el diseño y uso eficaz de códigos de conducta para docentes” en el cual, se recomienda incluir en el código de ética los siguientes factores:

1. Normas éticas y valores fundamentales.
2. Principales normas éticas que han de tenerse en cuenta.
3. Estándares de conducta que la profesión espera de sus miembros.
4. Sistema de presentación de quejas y de sanciones (p. 19).

### **3.2.6. Los Reglamentos de Ética en las universidades**

Actualmente, las universidades presentan desafíos en la cultura ética, por lo que adoptar una norma de ética es fundamental para evitar la corrupción en la educación superior.

Sin embargo, hoy en día los reglamentos éticos son bastantes básicos en su estructura, y no contemplan aspectos que son vitales en la sociedad actual, ya que solo se establecen normas para los docentes debido a que inicialmente se contemplaba solo el aspecto deontológico derivado de su uso en los colegios de abogados, en las asociaciones médicas y de contadores públicos, por mencionar algunos de ellos; pero, dejando de lado, el hecho que las universidades al ser instituciones que se constituyen en el eje de la educación, en donde convergen muchos actores que conforman el sistema de educación superior, se hace necesario incluirlos en los códigos de ética.

Por todo lo anteriormente expuesto, es necesario estipular las normas o fundamentos éticos no solamente para los docentes, sino también para los estudiantes, el personal administrativo, los agentes externos, tales como: subcontratados, proveedores, prestadores de servicios, socios e incluso otras instituciones con el fin de establecer un marco ético para todos los que intervienen en el proceso de educación superior, lo que repercutirá en una sociedad en donde la rendición de cuentas es un ejercicio continuo, permitiendo así que esta pueda tener una percepción de transparencia por parte de las universidades, lo que se traduce en un factor de credibilidad de las mismas, es decir, más confianza, produciendo a largo plazo sostenibilidad y desarrollo.

Desde esta óptica, se debe elaborar un reglamento de ética que contemple a todos los actores que intervienen en el proceso de educación superior, además de la situación social y cultural que afronta nuestra sociedad globalizada, incluyendo en el diseño los siguientes aspectos:

- Misión y visión.
- Principios éticos y valores institucionales.
- Normas o fundamentos éticos que deben regir las relaciones internas y externas de todos los actores de la universidad. Por ejemplo:(docentes, estudiantes, administrativos y agentes externos.
- Conductas prohibidas.
- Estipular las sanciones de tipo incumplir con el reglamento.
- Canales de comunicación para reportar el incumplimiento.

Es importante recalcar en este punto que las sanciones en el Reglamento de la Universidad de Panamá son de tipo moral ya que es una norma no coercitiva es decir que no puede ser cumplida en contra de la voluntad de las personas.

Las sanciones de tipo moral en el Reglamento de la Universidad de Panamá, al igual que en otras instituciones educativas, buscan restaurar la integridad académica y fomentar un ambiente de respeto y honestidad. Estas sanciones, aunque no suelen tener un carácter legal formal, pueden tener un impacto significativo en la reputación y el desarrollo profesional de quienes las recibe.

Dentro de los correctivos aplicados por el incumplimiento de las normas están:

- La reprobación moral de la conducta la cual consiste en difundir un comunicado público que condene explícitamente el comportamiento del docente, detallando las acciones que se consideran inapropiadas y las razones por las cuales se han tomado medidas disciplinarias.
- La suspensión temporal de actividades académicas la cual prohíbe al docente participar en actividades académicas como, como dirigir tesis, ser evaluador o participar en comités, durante un período determinado.
- Retiro de responsabilidades administrativas las cuales implican remover al docente de cargos administrativos que ostente, como jefe de departamento o coordinador de programa.
- Exigencia de una carta de disculpa: Se puede solicitar al docente que presente una carta formal donde exprese su exculpación y se comprometa a no repetir la conducta.
- Obligación de participar en programas de capacitación ética: Se puede exigir al docente asistir a talleres o cursos que aborden los temas relacionados con la ética profesional y la conducta adecuada.

Al aplicar las sanciones se debe tomar en cuenta:

- Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta cometida.
- Es fundamental que las sanciones estén debidamente justificadas y basadas en evidencias claras.

- El proceso disciplinario debe ser transparente y garantizar el derecho a la defensa del docente.
- Las sanciones deben tener un efecto disuasivo y contribuir a la mejora del comportamiento futuro del docente.
- Las sanciones deben aplicarse de manera equitativa a todos los miembros de la comunidad universitaria.

Las sanciones morales contribuyen a crear un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso para todos los miembros de la comunidad universitaria ya que al tomar medidas disciplinarias contra aquellos que violan las normas de ética, la institución demuestra su compromiso con los valores de integridad y excelencia académica.

Las sanciones morales pueden servir como un recordatorio para los docentes de su responsabilidad de actuar de manera ética y profesional.

Es importante destacar que las sanciones morales, aunque no tienen un carácter legal formal, pueden tener un impacto significativo en la carrera académica de un docente. Por esta razón, es fundamental que las instituciones educativas establezcan procedimientos claros y justos para la aplicación de estas sanciones.

### **3.2.7. Formación ética del profesional**

La calidad e integralidad en la formación de todo profesional ya sea del área de las ciencias exactas, técnicas o socio-humanística, supone al menos dos grandes componentes: uno técnico -específico del área del saber y del desempeño de cada rama profesional; y otro humanístico, propio de cualquier individuo como ser humano y social.

Por consiguiente, la formación humanística está llamada a contribuir y aportar a la formación integral de todo tipo de profesional a través de un relevante, significativo e insustituible conjunto de funciones básicas que solo ella se encuentra en capacidad de ofrecerle a un profesional para poder hablar de la calidad e integralidad de la formación de este.

Según Ramos Serpa, G., & López Falcón, A. (2019) tales funciones básicas de la formación humanística son:

- Función de formación económica.
- Función de formación política.
- Función de formación intelectual-cognoscitiva.
- Función de formación estética.
- Función de formación patriótico-nacional.
- Función de formación axiológica.
- Función de formación emocional.
- Función de formación cosmo-física.

Sobre la base de tales funciones básicas o esenciales, la formación humanística desempeña, además, otras funciones, entre ellas:

- Función de formación ciudadana.
- Función de formación ambiental.
- Función de formación jurídica.
- Función de formación para la investigación.
- Función de formación para la diversidad.
- Función de formación para la paz.

Entre las funciones básicas de la formación humanística se encuentra la función de formación ética. La misma contribuye a la elaboración y asimilación de las normas y patrones de conducta que regulan la convivencia y las relaciones de los sujetos en la sociedad, inculcando un sistema de principios humano-universales e histórico-concretos en el comportamiento social de la persona.

De aquí que la formación ética del profesional representa la concreción y contribución de lo ético a la integralidad de un profesional en correspondencia con las demandas y retos de la sociedad actual como parte inalienable de su preparación y desempeño en el plano de los valores y normas que regulan su comportamiento y valoraciones, tanto en la esfera específica de su quehacer profesional como de su vida personal y social.

### **3.2.8. Ética profesional del docente**

Dedicarse a la profesión docente no es solo una cuestión de oportunidad de empleo, o de poseer y mostrar una titulación en dicha rama, sino que supone un compromiso y una serie de competencias para esta actividad. Entre los componentes que hacen un profesional de la docencia se encuentra, precisamente, su ética profesional.

Una profesión es aquella forma especial de organización ocupacional basada en un cuerpo de conocimiento sistemático adquirido a través de una formación educativa. Ella es el resultado de una formación profesional especializada. Dicha formación se concibe como el conjunto de procesos sociales de preparación y conformación del sujeto referido a fines precisos para un posterior desempeño en el ámbito laboral. En un sentido, la ética profesional puede entenderse como la disciplina científica que se ocupa de formular, determinar y regular el conjunto de responsabilidades morales o reglas de acción necesarias para el ejercicio de una profesión.

En otra dirección, la ética profesional se concibe como aquel rasgo distintivo de una profesión vinculado al deber moral profesional y que expresa los mandatos y obligaciones que pretenden guiar éticamente la acción del profesional en su desempeño, lo que a su vez se ve reflejado también en su comportamiento individual y social como una integralidad.

La ética profesional como paradigma se contrapone a transgresiones y problemas éticos profesionales fundamentales que pueden ser reconocidos y desafortunadamente se encuentran con frecuencia.

Ante ellos, se deben enarbolar, aplicar y hacer prevalecer un amplio espectro de valores éticos profesionales que poseen una alta significación positiva para cualquier profesión, entre los que se han destacado como fundamentales la autonomía, la responsabilidad y la competencia profesional. (Hirsch - 2003)

La ética en cualquier profesión se expresa en diversos y variados planos, entre los que se pueden reconocer la significación y muestra de la ética profesional ante la ley, ante los derechos humanos, ante el medio ambiente, ante las futuras generaciones, ante

la comunidad, ante la organización en que se labora, ante la propia profesión y ante uno mismo. La ética profesional posee su modo peculiar y su rasgo distintivo en cada profesión. Precisamente, una de ellas es la profesión docente. La ética profesional docente constituye la expresión, compromiso y responsabilidad moral del docente ante su profesión.

Al respecto se considera que la ética de la docencia se centra en el abordaje y precisión de aspectos tales como los atributos morales del docente, las características que posee el razonamiento moral, la toma de decisiones en este campo, la conducta y el obrar aquí, junto a las habilidades del docente para prever las consecuencias de su accionar, entre otros. ( Gluchmanová, 2017, p. 63)

La ética profesional docente se basa y supone no solo poseer un título o graduación sino una preparación, actitud y dominio de, al menos, los siguientes campos (Mateo, 2010):

- Dominio de los problemas y cuestiones más acuciantes a enfrentar y resolver de la realidad educativa.
- Dominio de las diversas teorías que permiten explicar y comprender la realidad y proyectar escenarios perspectivas.
- Dominio de la pedagogía como ciencia.
- Dominio del ethos específico de la profesión.

La ética profesional docente se manifiesta, expresa y proyecta en diversos planos o direcciones, tales como con la sociedad, la escuela, los alumnos, los colegas de trabajo y con la propia persona.

La naturaleza ética del profesional de la docencia se vincula estrechamente con fenómenos tales como la vocación que se posee para su ejercicio, la preparación real que se tenga para su desenvolvimiento, la disposición y comprensión de que la misma

constituye un servicio social a realizar, así como el reconocimiento y la posesión de valores propios del individuo que ejerce esta labor.

Junto a todo lo anteriormente señalado se hace necesario destacar que la ética profesional del docente existe y se manifiesta en diversas dimensiones, tales como en

el propio proceso de enseñanza-aprendizaje, en la investigación educativa, en la gestión educativa y en el vínculo con la comunidad.

En el marco de la investigación se lograron determinar algunas deficiencias observables en los docentes las cuales evidencian en algunos aspectos que a pesar de ser profesionales idóneos muchas veces se tienen falencias o se incumplen normas; dentro de algunas podemos destacar:

- Dar por sentado que los estudiantes saben o deben manejar las herramientas actuales en cuanto a tecnología se refiere.
- Dar indicaciones de actividades a realizar por medio de otro estudiante asignado por el docente como su coordinador del aula sin verificar antes si este es capaz de asumir una tarea que requiere conocimientos, habilidades y buenas relaciones personales con el grupo en su totalidad.
- Asignar compromisos que requieren de gran esfuerzo y tiempo para luego no evaluarlos o discutirlos con el estudiantado.
- Inasistencia frecuente.
- Falta de compromiso con la verdad académica.
- **El reglamento de ética del educador**

Se debe tener claro que el profesional de la educación tiene como principal función transmitir y crear conocimiento, sin embargo, su labor educadora debe ir más allá, debiendo estar orientada hacia la responsabilidad ineludible de la formación moral y ética del alumnado; se exige del docente prontitud para dar respuesta a las inquietudes de sus estudiantes, solicitud, empeño en ser cada vez más competentes y versados en los temas de interés común, búsqueda, creatividad, apego a las normas, horizontalidad en el trato, comunicación intersubjetiva, dialógica. Carlos E. Rojas Artavia habla sobre la ética del docente y expresa que:

- Es una competencia pedagógico–didáctica entre otros tantos aspectos relevantes que deben conformar el acervo de actitudes deseables al docente en su plena dimensión.
- El y la docente en el ejercicio de su práctica se convierte en modelo para los y las discentes, para sus colegas y para el cuerpo institucional del sitio en que labora, pero también, extiende su ethos profesional, los límites del claustro universitario, a saber, la comunidad, padres y madres de familia, y otras instituciones que conforman el ente social.
- En su hacer manifiesta y revela lo que es. No se es un profesional sólo por lo que se hace o dice, sino por la integralidad e integridad manifiesta que pone en juego la personalidad completa de quien ejerce esta digna profesión.

- **Como debe ser un docente íntegro:**

Actuar siempre apegado a la ley y conservar los valores que cada uno debe poseer aunado en la profesión con aquellos que, siendo formadores, tienen una tarea aún más profunda y es la de enseñar sin perder de vista la parte humana y real del grupo al cual dignamente debe dirigir.

La estructura temática fue desarrollada desde una investigación de acción participación, del diálogo y reflexión de experiencias vividas y asumidas por los docentes participantes y de la confrontación y reflexión en lo documental y que se realiza en un periodo de tiempo determinado; es una herramienta que facilita la revisión

y análisis de mayor profundidad de las ciencias y aportes que dan en el tema de la cualificación o mejoramiento de la educación desde el compromiso personal. (Mora Salazar, 2019).

La educación es en sí misma un proyecto ético y la ética no sería posible sin un proceso educativo (Mitrany, 2015)

Y es que un educador consciente de su labor buscará avanzar con la firme convicción de formar "personas" que continúen con la misión de vivir y basar su vida con el respeto por la coexistencia con otros y ser uno mismo en valores y principios, asumiendo así la educación como una tarea cívica ciudadana y ética de la sociedad.

En ese contexto el docente debe aprender a comprometerse con los valores asumidos por todos, aprender a ser coherente con lo que piensa, dice y hace, pudiendo así asumirse como sujeto libre individual, pero con un rol ético-social indiscutible. Y no solo se refiere al hecho de las conductas propias de él en su vida cotidiana, sino a la manera como este interactúa dentro del centro de estudios o el aula de clases.

Sockett (1993) y Bottery (1996) conceden una importancia primordial al carácter moral del docente. El primero de ellos señala cinco virtudes importantes: sinceridad, valor, afecto, imparcialidad y sabiduría práctica. Por su parte, Bottery refiere cuatro elementos éticos esenciales: manifestar la verdad, integridad reflexiva, humildad y educación humanista.

En ese contexto el docente debe aprender a comprometerse con los valores asumidos por todos, aprender a ser coherente con lo que piensa, dice y hace, pudiendo así asumirse como sujeto libre individual, pero con un rol ético-social indiscutible. Y no solo se refiere al hecho de las conductas propias de él en su vida cotidiana, sino a la manera como este interactúa dentro del centro de estudios o el aula de clases.

- **La socialización es la clave en la enseñanza para una formación ética de sus alumnos**

El reglamento de ética de los profesores establece lo que es bueno y lo que es malo moralmente, asimismo determina cómo deben actuar los docentes, qué conductas son deseadas y cuáles son indeseadas. Este reglamento tiene como objetivo establecer los principios fundamentales que se usarán cuando se ejerza esta profesión y la manera como se maneje frente a un grupo de estudiantes.

Los grandes cambios en que la sociedad panameña se encuentra inmersa; demandan de un profesional docente consciente de su rol formador en ética y en valores que lo orienten hacia el progreso humano de las presentes y futuras generaciones. (González, 2020)

Dentro de la investigación se tomó el extracto del escrito de Spencer en un libro sobre el Origen de las profesiones en clave evolucionista. En él se presenta el nacimiento de las diferentes profesiones como un paso evolutivo en el crecimiento de la vida.

"El profesor, tanto por la instrucción que suministra como por la disciplina que impone, hace a sus alumnos capaces de adaptarse a cualquier ocupación de un modo más efectivo y obtener provechos para su subsistencia y aumenta la vida". Manifiesta con esto que no existe modelo más confiable a seguir o imitar que un docente con gran apego a las normas, leyes, a la enseñanza; pero con un espíritu altruista y que busca siempre el mejoramiento de los profesionales a su cargo. El concepto de responsabilidad comprende las consecuencias no previsibles. (Vila Merino, 2004).

La posición de las éticas materiales pertenece a una etapa temprana en el desarrollo de la conciencia moral. Aplicada a la evolución filogenético de la conciencia moral, como lo ha indicado Habermas (1985) apud, (De Gialdino 2006) se busca a partir de aquí un principio puente que nos permita pasar de sentimientos morales, de todas formas, comunes a muchos en situaciones semejantes, a principios morales.

En tal sentido podemos decir que existen tres principios fundamentales en la contribución docente al desarrollo y perfeccionamiento de la ética en la educación:

1. El principio de beneficencia. Decía Platón que ningún "arte" se ejerce para el bien del que lo ejerce. No hay nada más moralizador que cada cual haga bien lo que tiene que hacer, lleve a cabo cada actividad procurando realizar el bien al que esa actividad está intrínsecamente orientada.
2. El principio de autonomía. Este principio en el ámbito de la docencia se articula mediante un diálogo y colaboración entre el profesor y los alumnos en beneficio de una mejora de la calidad docente y discente, tendiente a suprimir o a aminorar la desigualdad del punto de partida.
3. El principio de justicia. Los primeros deberes de justicia consisten en que cada uno cumpla con "su deber", es decir, con lo que se le ha encomendado, lo que se espera que haga al encomendarle el puesto o cargo de profesor en donde ejercerá la docencia, sin extralimitarse. En este ámbito hay que situar las obligaciones y derechos de todas las partes que intervienen en el proceso de formación.

- **Cumplimiento por los educadores**

- El perfil integral es: el profesor tiene que ser modelo e inspirador de procedimientos sociales y morales positivos para la conservación y el progreso de la sociedad; por ello debe inspirar confianza, tanto a la familia como a la comunidad en general. A la familia, porque su misión será la de educar a lo que esta tiene como su bien más querido: los hijos, a la sociedad, porque de él, en gran parte, va a depender la mentalidad de los sujetos llamados a constituirse en los renovadores de todos los sectores de la vida social. (Albarrán 1993).
- Sacamos de manifiesto que... a lo dado, y al mismo tiempo es netamente racional y humana, puesto que es capaz de crear nuestro propio mundo humano ya sea moral, jurídico, político o religioso; en medio del mundo empírico (Márquez-Fernández, 2003).

- **El grupo a cargo requiere:**

- Como estudiante del centro durante muchos años se observa y determina siempre el actuar de los docentes, su metodología y demás. Pero ¿Qué ocurre cuando las respuestas que aspiramos tener no llenan nuestras expectativas? Y no se trata de preguntas de índole académico sino acerca de la disponibilidad de algunos docentes o el acceso permitido a los estudiantes.
- Es necesario siempre resaltar que los docentes, muchas veces, se ven solo orientados a impartir un conocimiento de manera automática, pero son poco llevados a relacionarse o interactuar de forma espontánea con su grupo, interesados realmente en saber acerca del grupo al cual dirige.
- En relación con la educación superior, diversos estudios recientes han señalado limitaciones y deformaciones en cuanto a la ética profesional del docente, entre ellas el plagio, la producción de artículos en serie, la mala utilización del financiamiento para la investigación y la asesoría de tesis sobre temas desconocidos para el tutor, entre otros (Castro, 2017).
- La ética no comienza con una pregunta, sino con una respuesta, no solamente al otro sino también del otro. Tiene, por tanto, un origen heterónimo. Es decir, es responsabilidad para con el otro. Está atento a la palabra y al rostro del otro, que, sin renunciar a las ventajas de las propuestas centradas en el cuidado de sí, acepta el reto del cuidado del otro como base fundamental de la acción educativa. (Citado en Ortega, Ruiz, 2001).
  - A este respecto, Elizabeth Muñoz señala: El ser humano no puede sobrevivir aislado; no es autosuficiente en ninguna época de su vida; esto es

un hecho y no una suposición. De ahí se puede afirmar que el humano tiene una naturaleza social –aunque no necesariamente sociable- puesto que necesita de los otros para sobrevivir. Y no se trata de una necesidad “romántica” esa necesidad es vital; no sobrevive sin estar respaldado, ni sin realizar algún tipo de esfuerzo por lograrlo. Desde los tiempos más remotos imaginables el humano ha tenido un problema fundante de sus quehaceres básicos: la lucha por sobrevivir, esforzándose junto con otros, desarrollando múltiples formas de trabajo para conseguirlo.

### **3.2.9. El compromiso organizacional**

Según Tarazona Trujillo, G. F. (2022) en su estudio realizado, Código de ética y compromiso organizacional en la Municipalidad nos dice que, a nivel internacional, se desarrollan preceptos que proporcionan un mejor entendimiento sobre lo esencial del comportamiento ético en el ámbito público y el compromiso organizacional muy ligados a temas de corrupción sumidos dentro de los alcances de la gestión pública, es por ello, al amparo del fundamento de la ética, se concibe como uno de los males de la corrupción.

De la Puente (2017) señala que, el compromiso organizacional, constituye un tema de gran interés de los estudios organizacionales, en atención a los aspectos que conforman y conservan el compromiso de los servidores dentro de su entidad. Es así importante señalar que las primeras concepciones sobre el tema se iniciaron en el año 1960 incrementándose con el tiempo en los últimos años, en la que se crean normas que permiten comprender este concepto de especial atención en el campo de la psicología y su posterior aplicación en los distintos campos como lo es la gestión pública; sobre la cual, si bien, no se obtiene una definición común dado el gran número de autores, así como las múltiples definiciones de Compromiso, organizacional, siendo la más acertada que delimita a este compromiso como la creencia y disposición de los servidores a laborar en compromiso y respeto.

Es por ello por lo que, de la revisión de las diversas definiciones existentes de compromiso organizacional, se determina que estas comparten el criterio de que el compromiso es un estado psicológico determinado por el vínculo afectivo de un empleado con su organización el cual sustenta la permanencia del funcionario en su organización; así como la actitud positiva y buena disposición del trabajador hacia el trabajo, el sentido de lealtad con la empresa y en la buena voluntad. Caracterizándose así en tres (3) elementos:

- a. Una desmesurada fe y asentimiento de las metas y valores organizacionales existentes
- b. La intención fuerte de realizar las labores con un sobre esfuerzo en beneficio de la entidad.
- c. Una desmesurada pretensión de seguir siendo integrante de la entidad, según Mowday, et al. (1997); citado por (Cortina, 2015).

En consecuencia, según Jain, & Duggal (2018), se comprende como Compromiso Afectivo, a la identificación emocional y afectiva de un empleado hacia una entidad, así como su participación en una organización, como segunda dimensión desarrolla al Compromiso de Continuidad, que comprende las apreciaciones de los trabajadores en relación a los efectos relacionados con el apartado de estos a la entidad; sobre la tercera dimensión de estudio el autor señala que compromiso, normativo, se describe, como toda aquella obligación afectiva del trabajador al intentar perdurar y permanecer en la institución en la que colaboran.

### **3.2.10. Cumplimiento del código de ética en instituciones educativas**

.Algunas causales tanto generales como específicas son, entre otras, las grandes cargas de trabajo, la falta de vocación y compromiso docente, la réplica de faltas al Reglamento de ética desde directivos hasta docentes, la normalización de conductas antiéticas, la constante rotación de personal, la falta de continuidad en el seguimiento

de casos de violación al código de conducta, los docentes desconocen la normatividad vigente, la escasa identidad institucional, la subjetividad en la evaluación estudiantil hacia los docentes.

Esta situación tan grave pone en riesgo no solo el prestigio de la institución que podría ser en cierto punto el eslabón de última importancia, si ponderamos el trabajo de formación en nuestros estudiantes, la trascendencia docente, el quehacer institucional, el ambiente laboral, los resultados óptimos del ejercicio administrativo, y en general todos los demás elementos que convergen en una institución educativa y que se ven seriamente afectados cuando no hay un apego a códigos éticos.

La práctica docente es una tarea compleja por sí misma, representa una actividad de alto compromiso y vocación de quienes la ejercen porque se trabaja directamente en la formación de seres humanos y en la transformación de mentes y realidades. Por ello, es indispensable que el profesorado mantenga una postura ética pues de ello deriva que la contribución social hacia los estudiantes sirva para hacer de ellos mejores personas, principalmente cuando se trata de estudiantes de bachillerato, quienes aún son adolescentes.

La práctica docente en sus múltiples dimensiones tiene como punto central al individuo que está en formación y quien será el producto resultante del proceso de enseñanza-aprendizaje. Cuando esta práctica se ejerce apegada a reglamentos éticos.

Por lo antes dicho citamos el siguiente artículo; de:

Sección Décima Primera  
De las Medidas Administrativas y Disciplinarias del Estatuto:

**Artículo 219.** En virtud de su potestad administrativa y disciplinaria, la Universidad de Panamá tiene la facultad de fiscalizar e investigar el cumplimiento de los deberes de los profesores, para determinar si existe mérito para la adopción de las medidas administrativas o disciplinarias que se contemplan en el régimen disciplinario de este Estatuto y el reglamento respectivo.

### **3.2.11. El estatuto universitario**

El Estatuto Universitario es el documento que regula la organización, el funcionamiento y las normas que rigen las actividades de las universidades en Panamá. Este documento es esencial para garantizar que las instituciones de educación superior operen de manera coherente con sus objetivos académicos, administrativos y éticos.

El Estatuto Universitario de la Universidad de Panamá, una de las principales instituciones de educación superior en el país, incluye los siguientes puntos específicos:

- Consejo General Universitario: máximo órgano de decisión que incluye representantes de todos los sectores de la comunidad universitaria.
- Rectorado: compuesto por el rector, quien es la máxima autoridad ejecutiva, y los vicerrectores que lo apoyan en sus funciones.
- Facultades y Centros Regionales: divisiones académicas que ofrecen programas de estudio y desarrollan actividades de investigación y extensión.
- Autonomía Universitaria: la Universidad de Panamá goza de autonomía administrativa, académica y financiera, lo que le permite gestionar sus propios recursos y tomar decisiones independientes.

#### **El Estatuto Universitario es crucial porque:**

- Garantiza la calidad educativa: proporciona un marco normativo que asegura la calidad de la enseñanza, la investigación y la extensión.
- Promueve la gobernanza democrática: facilita la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria en la toma de decisiones.
- Protege los derechos: establece mecanismos para proteger los derechos de estudiantes, profesores y personal administrativo.

- Fomenta la transparencia: asegura que las operaciones de la universidad se realicen de manera transparente y responsable.

### **Aspectos Clave del Estatuto Universitario de Panamá**

1. Naturaleza y finalidad: Define la misión, visión y objetivos de la universidad. Establece los principios éticos y académicos que guían las actividades de la institución.
2. Organización y estructura: Describe la estructura organizativa de la universidad, incluyendo los diferentes órganos de gobierno, como el Consejo Universitario, el Rectorado y las Facultades.
3. Especifica las funciones y responsabilidades de cada uno de estos órganos gobierno universitario.
4. Detalla el proceso de elección y los mandatos de las autoridades universitarias, como el rector, los decanos y otros funcionarios clave.
5. Define las atribuciones y competencias de las autoridades universitarias.

### **Normas Académicas**

1. Establece los criterios y procedimientos para la creación, modificación y evaluación de programas académicos.
2. Regula los procesos de admisión, matrícula, evaluación y graduación de los estudiantes.
3. Describe las políticas de investigación y extensión universitaria.
4. Régimen disciplinario
5. Contempla las normas de conducta que deben seguir los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, profesores y personal administrativo.
6. Define las sanciones y procedimientos disciplinarios en caso de infracciones.
7. Derechos y deberes.

8. Enumera los derechos y deberes de los estudiantes, profesores y empleados administrativos.
9. Asegura la protección de los derechos fundamentales y promueve la equidad y la no discriminación.

### **Gestión administrativa y financiera**

1. Regula la gestión administrativa, incluyendo los procedimientos de contratación y adquisiciones.
2. Establece las políticas financieras, incluyendo la elaboración del presupuesto y la gestión de los recursos económicos.
3. Participación de la comunidad universitaria.
4. Promueve la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria en la toma de decisiones.
5. Fomenta la transparencia y la rendición de cuentas.

### **3.2.12. Capítulo V. Del personal académico estatuto, universitario.**

#### **Sección Décima.**

#### **De los Deberes, Derechos y Prohibiciones**

- **Artículo 214. Son deberes del profesor universitario:**

a) Mantener y acrecentar la dignidad y el prestigio de la Universidad de Panamá;

b) Realizar eficientemente las tareas para las cuales ha sido nombrado, de acuerdo con principios éticos y de objetividad académica;

c) Impartir sus clases ajustándose al programa vigente, durante el período lectivo, sin menoscabo de su libertad de interpretación científica y filosófica.

d) Incrementar su calidad académica y profesional, actualizándose en el conocimiento de su disciplina, en la metodología y técnicas del proceso enseñanza-aprendizaje, realizando investigaciones, actividades de extensión, producción, administración y servicios;

e) Contribuir a la solución de los problemas que se presenten en su unidad académica;

f) Asistir puntualmente y participar en las actividades académicas, programadas por la unidad académica a la que pertenece y a las cuales haya sido asignado y a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones universitarias de que forme parte, así como atender puntualmente las solicitudes de informes, programas y evaluaciones requeridas por las autoridades universitarias competentes;

g) Mantener una relación de respeto, tolerancia y armonía para con sus superiores, colegas, estudiantes y personal administrativo;

h) Contribuir con la protección y conservación del patrimonio universitario;

i) Promover actividades académicas que contribuyan a la conservación del medio ambiente;

j) Promover la cultura de paz y la búsqueda de aportes permanentes al desarrollo humano sostenible del país.

k) Asistir con puntualidad a clases, a los exámenes y a los actos académicos de sustentación;

l) Asesorar a los estudiantes en sus consultas, trabajos de graduación, tesis y demás alternativas de graduación;

m) Integrar los jurados de sustentación de trabajos de graduación, tesis y demás alternativas de graduación;

n) Mantener un comportamiento ético y moral propio de un educador universitario;

o) No incurrir en faltas o delitos;

p) Someterse a los programas de rehabilitación por adicción al alcohol o drogas prohibidas, cuando así lo determine la Comisión Médica de la Universidad de Panamá;

q) Los demás que establezcan los reglamentos universitarios.

- **Artículo 215. Además de los anteriores, son deberes de los profesores de tiempo completo:**

a) Cumplir con la función docente en pregrado, grado y postgrado, de investigación, de extensión, de administración, de producción y de servicios, señaladas en la Ley Orgánica, el presente Estatuto, los reglamentos universitarios y los acuerdos de los órganos de gobierno, debidamente asignadas por la unidad académica y las autoridades universitarias siguiendo las disposiciones que se establezcan por la institución para dichas asignaciones;

b) Al inicio del período académico, convenir con el director del departamento o el respectivo coordinador de facultad, en el caso de los Centros Regionales y Extensiones Universitarias, las actividades académicas a realizar en las funciones de docencia, investigación, extensión, administración, producción y servicios.

El Reglamento de evaluación del rendimiento de los profesores establecerá la forma de evaluar y determinar el cumplimiento de estas actividades;

c) Fomentar el desarrollo de actividades que realcen el prestigio de la unidad académica, de su disciplina y de la Universidad de Panamá;

d) Proponer y participar en las modificaciones de los planes de estudio y la actualización de los programas de las asignaturas, para promover la calidad y la excelencia en la formación del estudiantado;

e) Asistir a las reuniones de Departamento, de Escuela, de Junta de Facultad o de Centro Regional, de Comisiones Representativas y a las de las Comisiones a las cuales se haya integrado o para las cuales haya sido designado;

f) Colaborar en la conservación y mejoramiento del patrimonio universitario;

g) Rendir al final de cada año académico un informe de la labor realizada;

h) Permitir su evaluación anual mediante el o los sistemas de evaluación de su desempeño académico establecidos por la Universidad de Panamá;

i) Asistir a los cursos obligatorios de perfeccionamiento académico, por razón de evaluación deficiente, según lo establezca el reglamento correspondiente.

- **Artículo 216. En complemento a los derechos fundamentales que les reconocen la Constitución, las leyes ordinarias de la República, las leyes especiales de los educadores y la Ley Orgánica de la Universidad de Panamá, el presente Estatuto otorga a sus profesores los siguientes derechos:**

a) Ser tratado con consideración y respeto por sus superiores, colegas, estudiantes y personal administrativo;

b) Libertad de cátedra y al disfrute de la estabilidad consagrada para las correspondientes categorías de profesores;

c) A la adecuada remuneración de acuerdo con su responsabilidad, dedicación, las apropiadas medidas de bienestar y seguridad social;

d) Recibir el apoyo necesario para realizar sus labores académicas y de administración;

e) Elegir y ser elegido para puestos de gobierno universitario en la forma que determinen la Ley Orgánica de la Universidad de Panamá, el presente Estatuto y los Reglamentos Universitarios;

f) Trabajar en un ambiente saludable y dentro de un medio facilitador de la producción académica;

g) Garantías de respeto al género, a las minorías, a la libertad de culto e ideología.

h) A la libre asociación;

i) Los establecidos como propios de los seres humanos.

- **Artículo 216-A (Nuevo):** Queda prohibido a los profesores, lo siguiente:

1. Ausentarse, sin causa justificada y sin aviso, tanto en la primera como en la última semana de clases.

2. Cambiar la fecha de exámenes finales sin la debida autorización de los decanos, directores de Centros Regionales o Coordinadores de Extensiones.

3. Crear grupos artificiales para ampliar o conservar el número de horas de docencia en provecho propio o de terceros.

4. Arreglar los horarios de clases para provecho propio o de terceros y menos para favorecer a quienes laboran en otras instituciones públicas o privadas.

- La violación de estas prohibiciones constituye falta grave y serán sancionadas con destitución del cargo

- o **Artículo 217.** Los profesores solamente podrán ser removidos o sancionados, luego de un debido proceso, por mala conducta, incompetencia, infracción de prohibiciones, violación al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses o incumplimiento de los deberes, funciones y requisitos que establecen la Constitución Política, las leyes, el presente Estatuto y los reglamentos universitarios.
  
- o **Artículo 218.** Los profesores cumplirán los deberes, respetarán las prohibiciones y estarán sometidos al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, que establezcan la Constitución Política, las leyes, el presente Estatuto y los reglamentos universitarios.

Para los efectos del párrafo anterior, las inhabilidades son las establecidas o las que se establezcan en las leyes, que impidan el ejercicio del cargo. Las incompatibilidades e impedimentos se refieren a las circunstancias y condiciones previstas en la Ley Orgánica de la Universidad de Panamá, el presente Estatuto o los reglamentos universitarios, que impiden o restringen al profesor el voto, la candidatura, la condición de estudiante, el desempeño de la representación de un sector, el ejercicio simultáneo de cargos, asesorías o actividades empresariales o el desempeño de funciones o actividades en los casos en que existan conflictos de intereses.

- **Los conflictos de intereses que constituyen incompatibilidades e impedimentos se dan en los siguientes casos:**

a) Para el ejercicio por el profesor de la abogacía en contra de la Universidad de Panamá, con excepción de los casos disciplinarios, administrativos, académicos o por asignación especial de

Asistencia Legal, en situaciones en que los universitarios se vean afectados directamente por la institución;

b) En los casos de competencia desleal a la Universidad de Panamá, cuando el profesor, a sabiendas, directamente o por interpuesta persona, se dedique a actividades que signifiquen competir con ventaja indebida en contra de la Universidad de Panamá;

c) Cuando la condición de profesor es incompatible con la de estudiante o con la representación de otro sector universitario;

d) Cuando el profesor sea miembro de una comisión u órgano de gobierno que considere un caso que le concierna personalmente, a su cónyuge o a sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;

e) En los demás casos establecidos en el presente Estatuto o los reglamentos universitarios.

### 3. 4. Glosario

Un glosario es una lista alfabética de términos especializados junto con sus definiciones, que se utiliza comúnmente en libros, artículos académicos y documentos técnicos para ayudar a los lectores a entender el vocabulario específico del tema tratado. Hart define un glosario como "una lista de términos especializados utilizados en un libro o artículo, con definiciones breves y claras para facilitar la comprensión del lector"

A continuación, vamos a definir según Merriam-Webster. (2021).

1. **Autonomía universitaria:** Principio que establece la independencia de las universidades para gobernarse a sí mismas y tomar decisiones sin intervención externa.
2. **Brechas éticas:** Diferencias o deficiencias en la implementación y cumplimiento de normas éticas.
3. **Código de conducta:** Documento que especifica las expectativas de comportamiento y las normas de ética que deben seguir los miembros de una organización.
4. **Código de ética:** Conjunto de principios y normas que guían la conducta profesional y moral de los miembros de una organización.
5. **Compromiso ético:** Adhesión firme a los principios y normas éticas en el desempeño de las responsabilidades profesionales.
6. **Conducta profesional:** Comportamiento esperado de los profesionales en el desempeño de sus funciones, de acuerdo con las normas y principios de su profesión.

7. **Centro Regional Universitario de Panamá Oeste:** Una de las sedes de la Universidad de Panamá, que ofrece educación superior a la región de Panamá Oeste.
8. **Deontología:** Rama de la ética que estudia los deberes y principios éticos que deben guiar el comportamiento profesional.
9. **Educadores:** Profesionales encargados de la enseñanza y la formación académica de los estudiantes en una institución educativa.
10. **Estándares académicos:** Criterios establecidos para asegurar la calidad y la excelencia en la educación y la investigación.
11. **Ética profesional:** Disciplina que examina las obligaciones y conductas apropiadas en un contexto profesional.
12. **Evaluación ética:** Proceso de análisis y valoración de las prácticas y decisiones desde una perspectiva ética.
13. **Formación continua:** Proceso de actualización y desarrollo profesional constante, especialmente en lo que respecta a conocimientos éticos y pedagógicos.
14. **Integridad académica:** Compromiso con la honestidad, la transparencia y la responsabilidad en el ámbito académico.
15. **Normas éticas:** Reglas y criterios que determinan lo que se considera correcto o incorrecto en el ámbito profesional.
16. **Políticas institucionales:** Conjunto de directrices y normas establecidas por una institución para guiar su funcionamiento y toma de decisiones.

**17. Responsabilidad social:** Obligación de los individuos y las organizaciones de actuar en beneficio de la sociedad en su conjunto.

**18. Rendición de cuentas:** Obligación de explicar y justificar las acciones y decisiones, y de asumir la responsabilidad por sus consecuencias.

**19. Transparencia:** Práctica de ser abierto y honesto en la divulgación de información y en la toma de decisiones.

**20. Valores universitarios:** Principios y creencias fundamentales que guían el comportamiento y la toma de decisiones en la comunidad universitaria.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo de investigación**

Para nuestra investigación utilizaremos la de tipo descriptiva. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe. 1986).

Describiremos vivencias de la interacción docente y estudiante en sus actuares cotidianos, y como la implantación de esta plataforma como complemento de la comunicación y red de información es percibida, por los sujetos.

### **3.2. Diseño de investigación**

En esta investigación brindaremos una información detallada, de cómo desarrollaremos la misma, en este caso utilizaremos el diseño transversal. Todos los diseños de investigación transversal recogen los datos en un solo momento, en un tiempo único. (Hernández, M. 2003). De ese modo aplicaremos el instrumento para recolectar los datos que nos ayudarán a esclarecer las preguntas de investigación y será de suma importancia para llegar a nuestras conclusiones.

### **3.3. Materiales**

Es el detalle, paso a paso, del material y métodos aplicados y cómo llegamos hasta él, es decir, expondremos, explicaremos, en qué fuentes hemos basado la revisión bibliográfica. Por otra parte, el método especifica de qué manera hemos utilizado tales fuentes para sacar nuestras conclusiones.

### **3.3.1. Fuentes de información**

El libro Escriba y Sustente su Tesis, dice que: “Las fuentes de información son la base que suministra de forma directa o indirecta los datos e indicadores que permiten llevar a cabo la investigación” (Golcher, 2003, pág.31).

Para realizar este trabajo buscaremos información novedosa a través de las siguientes fuentes:

- Primarias: libros, revistas científicas, documentos publicados y leyes.
- Secundaria: información ordenada y elaborada como resultado de análisis de documentos originales, enciclopedias, directorios, libros o artículos que interpretan otras investigaciones.
- Terciarias: utilizaremos bibliografías existentes.

### **3.3.2. Sujetos**

Podemos decir que contamos con información de primera mano por parte de los docentes del C.R.U.P.O. que imparten cátedras en la Facultad de Educación, para validar la misma, también realizaremos observaciones en el Centro, la cual nos permitirán recolectar información necesaria.

### **3.4. Población**

En el libro de Metodología de la investigación, la población no es más que el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Sampieri, R. 1998). En este sentido, nuestra población son los 36 docentes que imparten cátedras en la Facultad de Educación, de la Escuela de Educación Primaria en horario diurno (13), ambos turnos (5), turno nocturno (18), del Centro Regional Universitario Panamá Oeste.

### **3.4.1. Muestra**

La muestra que utilizaremos será un subgrupo de 36 docentes de los cuales 13 laboran en el horario diurno, 5 en ambos turnos y 18 en el nocturno . Para desarrollar la misma es necesaria un tipo de muestra intencional y por conveniencia.

Tamayo (2006), define la muestra como: “El conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada”.

#### **3.4.1.1. Tipo de muestreo**

Para nuestra investigación utilizaremos el muestreo no probabilístico como mencionamos anteriormente usando los siguientes métodos: Intencional: permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos. Por conveniencia: permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017)

### **3.5. Hipótesis o preguntas de investigación**

Sabino (2014) plantea que se define la hipótesis como un intento de explicación o una respuesta provisional a un fenómeno. Su función consiste en delimitar el problema que se va a investigar según algunos elementos, tales como: el tiempo, el lugar, las características de los sujetos.

Para este trabajo no utilizaremos hipótesis, trabajaremos según los objetivos señalados en la investigación y se buscará de acuerdo con la pregunta de enfoque, darle solución al planteamiento del problema.

### **3.6. Variables**

Una variable constituye un concepto amplio y complejo, que, en un momento dado, el investigador asume en correspondencia, con sus intereses investigativos y los objetivos de la investigación (Sampieri, R. 2010). Estas nos guiarán en todo el recorrido y aplicación de los materiales en nuestro estudio.

#### **3.6.1. Variable independiente**

Esta variable según Golcher (2017, pág. 103) explica y determina la función de estos fenómenos y puede ser manipulada por el investigador.

- Para el caso de nuestra investigación la variable independiente sería:  
“Código de ética”

#### **3.6.2. Variable dependiente**

En la variable dependiente, los valores de esta dependen de los que tome de otra.

- En nuestra investigación la variable dependiente sería:  
“Cumplimiento por los educadores”

**Tabla. 2: Definición e indicadores de variables conceptualmente.**

<i>Variables</i>	<i>Conceptos</i>	<i>Indicadores</i>
<p><i>Variable independiente:</i></p> <p><i>Código de ética</i></p>	<p>Conjunto de principios y normas</p>	<p>integridad</p> <p>transparencia</p> <p>responsabilidad</p> <p>justicia</p>
<p><i>Variable dependiente:</i></p> <p><i>Cumplimiento por los educadores.</i></p>	<p>Deberes y normas y regulaciones establecidas por el Centro Regional Universitario Panamá Oeste.</p>	<p>ética Profesional</p> <p>conformidad</p> <p>adherencia</p> <p>compromiso</p>

Fuente: Realizado por la autora

### **3.6.3. Definición conceptual**

La definición conceptual es una entidad abstracta supuesta, bien definida y articulada, que consideramos que existe, aunque no sea estrictamente observable y que sirve para explicar determinados fenómenos. En consecuencia, como señala Latorre et al. (2005). La definición conceptual de la variable es la que se propone explicar y desarrollar el contenido del concepto.

Como podemos observar, se están definiendo los términos de las variables para mayor comprensión de lo que queremos dar a conocer para el caso de nuestra investigación cuyo título es el Código de ética y su cumplimiento por los educadores del CRUPO". Conceptualmente decimos que:

- **Código de ética:** es un conjunto formal de principios, normas y valores que guían el comportamiento y la toma de decisiones de los miembros de una organización. En el contexto educativo, establece las expectativas y responsabilidades éticas de los educadores, promoviendo la integridad, la justicia y la responsabilidad profesional. Hart, H. (2005).
- **Cumplimiento:** se refiere a la observancia y adhesión a las normas, reglas y principios establecidos por un código o regulaciones específicas. En el contexto del código de ética, implica que los educadores actúan de acuerdo con los valores y normas estipulados, asegurando que sus acciones y decisiones sean consistentes con las expectativas éticas de la institución. Reitz, J. M. (2004).
- **Los educadores del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste:** son los profesionales encargados de impartir educación y formación académica en esta institución específica. Estos educadores tienen la responsabilidad de enseñar, guiar y evaluar a los estudiantes, además de adherirse a las normas y principios éticos establecidos por el código de ética de la Universidad de Panamá. (2021). Estatuto Universitario de la Universidad de Panamá.

Estas definiciones conceptuales proporcionan una comprensión clara y precisa de los términos clave relacionados con el estudio del código de ética y su cumplimiento por los educadores en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste.

### 3.6.4. Definición operacional

Como parte de las funciones operarias del código de ética de la universidad, vamos a dar a conocer un sistema de roles en función de las capacidades que deban asignarse, entendiendo por capacidad a la posibilidad de realizar ciertas acciones.

- **Código de ética:** conjunto documentado de normas y principios éticos que los educadores del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste deben seguir, especificado en un manual o documento oficial disponible en el sitio web de la universidad. La evaluación de este término se puede realizar mediante la revisión de la existencia, disponibilidad y contenido del documento de código de ética en los recursos institucionales.
- **Medición:** identificación y análisis del documento oficial del código de ética, verificación de los principios y normas incluidas, y comparación con estándares éticos reconocidos.
- **Cumplimiento:** El grado en que los educadores del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste siguen las normas y principios establecidos en el código de ética. Esto se mide a través de encuestas, entrevistas y revisiones de informes de conducta y evaluaciones de desempeño de los educadores.
- **Educadores del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste (CRUPO):** profesionales que imparten enseñanza y formación académica en el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste. Su identificación se realiza mediante los registros oficiales de la universidad, listas de personal docente y directorios institucionales.
- **Medición:** Revisión de listas de personal docente proporcionadas por el CRUPO, confirmación de roles y responsabilidades a través de entrevistas y análisis de documentos oficiales de la universidad.

### 3.6.5. Descripción del instrumento

Las técnicas o métodos que usaremos deben ofrecer la condición de no distorsionar o perturbar la verdadera realidad del fenómeno que vamos a estudiar, además debe brindar la posibilidad de realizar las observaciones repetidas veces. Una vez conocido el fenómeno que se va a estudiar, se pueden elegir los instrumentos y los procedimientos para obtener la información (Vargas, M. 2005). Por tal motivo; para nuestra investigación utilizaremos métodos alternos, según sea el caso, como:

- la encuesta
- entrevistas
- la observación

Los datos los recogeremos a través de la encuesta aplicada, la misma consiste en la técnica de investigación de campo, realizada en el CRUPO, cuyo objeto nos ayudará a recopilar información para definir el problema y llegar a las conclusiones.

Las preguntas las formularemos con respuestas de la escala de Likert, las mismas también son instrumentos que miden la intensidad de las actitudes y opiniones de nuestra población en cuestión. Se llaman escalas porque se forman de valores continuos que se relacionan entre otros (Espinoza, 2019).

Las preguntas planteadas se realizaron enfocándose en los objetivos propuestos para obtener de este modo una guía que permita ejecutar un plan de acción eficaz, según los resultados obtenidos.

### **3.7. Cronograma de actividades**

Elaboraremos un cronograma de actividades que permite visualizar el tiempo y las actividades que vamos a desarrollar en nuestra investigación según la autora, Mora Vargas, nos dice que:

El cronograma es un instrumento de trabajo que se puede ajustar según las necesidades que emergen en el desarrollo del estudio. Cualquier forma de organizar la información es válida; no obstante, debe tener por lo menos dos elementos: actividades y fechas" (2005, pág. 94

**Tabla .3 Cronograma de actividades**

AÑO 2024								
Actividades	Marzo a diciembre 2023	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Creación del título y tema								
Desarrollo del protocolo								
Entrega del protocolo								
Aprobación del código de protocolo								
Desarrollo de Capítulo I.								
Desarrollo de Capítulo II.								
Desarrollo de Capítulo III.								
Desarrollo de la Encuesta								
Desarrollo del capítulo IV								
Revisiones con Asesor								
Aplicación de encuestas								
Conclusiones y recomendaciones								
Investigaciones de campo								
Últimas revisiones								
Sustentación								

Fuente: Realizado por la autora



## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### 4.1. Análisis de los resultados

En este capítulo analizaremos los resultados que ofrecieron los datos obtenidos después de aplicar el instrumento de investigación a 36 docentes del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste, de la Facultad de Ciencias de la Educación quienes han impartido clases en las carreras de Licenciatura en Educación Primaria, Profesorado en Educación Primaria y Licenciatura en Educación Prescolar; los cuales laboran en los turnos matutino, vespertino y nocturno . Se les aplicó la encuesta y los resultados arrojados por la misma son los siguientes:

TABLA 1. Cantidad de docentes encuestados que se encuentran familiarizados con el reglamento de ética existente en la Universidad de Panamá en el 2024

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	69%
No	11	31%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

El 69% de los docentes encuestados respondió estar familiarizado con el reglamento de ética de la Universidad de Panamá frente a un 31% que manifestó no estar al corriente de este. El amplio margen de docentes que indica conocer el contenido responde al hecho de que la mayoría de los entrevistados superan los 5 años de permanecer laborando en el CRUPO.

TABLA 2. Indique la manera por la cual se familiarizó con el reglamento de ética en el 2024 de la Universidad de Panamá

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Lo he leído.	17	63%
Me lo han explicado en diversos seminarios.	3	11%
Lo he visto publicado en murales dentro del CRUPO	7	26%
Total	27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

De los 36 docentes encuestados, la pregunta fue respondida por los 27 docentes que indicaron estar familiarizados con el reglamento de ética existente. El 62% de los docentes indicó haber leído el reglamento de ética; el 11% manifestó haberlo conocido mediante su asistencia a diversos seminarios y el 25% lo ha visto publicado en diversos sitios y murales dentro del CRUPO. La muestra fue tomada con el 77% de los encuestados.

TABLA 3. Accesibilidad al reglamento de ética de la Universidad de Panamá en el 2024

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	69%
No	11	31%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

El 69% de los docentes encuestados respondió que el reglamento de ética de la Universidad de Panamá es de fácil acceso para la población ya que su contenido se encuentra en la página web de la institución, han asistido a seminarios donde se expone sobre su contenido o lo han visto en boletines por lo cual consideran que existe una publicación masiva de este; un 31% que respondió de manera negativa sobre su acceso a este material.

TABLA 4. Porcentaje de la población encuestada que consideran que el reglamento de ética se implementa en el CRUPO en el 2024.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Sí	19	52%
No	3	8%
Tal vez	14	40%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

De la muestra encuestada, el 52% respondió que consideran que el reglamento de ética se implementa en el CRUPO, ya que al conocer la mayor población de docentes que laboran en el centro, es más viable mantener la línea de las sugerencias; este porcentaje equivale a 19 docentes; el 8% que corresponde a 3 docentes respondió que no, frente a un 40% que indicó que es probable que se implemente, razón por la cual 14 docentes respondieron que tal vez.

TABLA 5. El reglamento de ética de la Universidad de Panamá promueve valores importantes como un medio para fomentar prácticas positivas, en el CRUPO en el 2024

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Sí	30	83%
No	6	17%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

La opinión con relación a los valores que promueve el reglamento de ética y por el cual se rige el CRUPO dio como resultado que 30 docentes respondieran que de acuerdo con el conocimiento que poseen sobre el contenido, consideran que sí lo promueve, pues en sus distintas secciones busca fomentar siempre las buenas costumbres, este resultado representa el 83% de la muestra sobre el 17% que tienen un criterio distinto.

TABLA 6. Percepción de la población encuestada sobre la prevención de conductas antiéticas en el CRUPO a través del reglamento de ética en el año 2024.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	20	56%
De acuerdo	13	36%
En desacuerdo	2	5%
Totalmente en desacuerdo	1	3%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

La apreciación de los entrevistados sobre si el reglamento previene conductas antiéticas o fuera de la norma es positivo, ya que 20 de ellos, lo cual representa el 56% respondieron estar totalmente de acuerdo con esta interrogante puesto que perciben el contenido como específico hacia la práctica de las buenas costumbres , el 36% está de acuerdo ya que ven algunos aspectos que si pueden ser mejorados. Los 3 docentes restantes están en desacuerdo pues lo ven como un patrón con términos establecidos que no enfatiza las necesidades.

TABLA 7. Cantidad de encuestados que han sido testigos de algunas conductas antiéticas en el CRUPO durante su permanencia en el mismo.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	42%
No	21	58%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

Todos los docentes encuestados han laborado en el CRUPO por mas de 5 años y al realizar la consulta sobre si han tenido vestigios o presenciado situaciones que están fuera de las normas estipuladas en el reglamento de ética de la Universidad de Panamá, respondieron de la siguiente manera; el 42% que equivale a 15 docentes indicaron haber sido testigos de conductas fuera de la norma entre docentes, lo cual implicaba algunas situaciones con estudiantes y el 58% respondió que no.

TABLA 8. Influencia del reglamento de ética en la labor docente durante el 2024.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	11%
De acuerdo	6	16%
En desacuerdo	10	28%
Totalmente en desacuerdo	16	45%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

El docente encuestado inclina la balanza a una conducta y proceder basado en principios arraigados en la persona y que a pesar de regirse, en su mayoría, por el reglamento lo hace con una conciencia y criterio propio. De los entrevistados 4 respondieron estar totalmente de acuerdo, 6 en acuerdo; por el contrario 10 respondieron estar en desacuerdo lo cual representa el 28 % y 16 indican estar en total desacuerdo ampliando el porcentaje a un 45%.

TABLA 9. Adhesión al reglamento de ética por área geográfica entre centros regionales

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Sí debiera regirse por el área geográfica.	26	72%
Debe mantenerse el mismo reglamento en todos los centros regionales.	10	28%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

Se estima por parte de los docentes la apertura a la posibilidad de modificaciones o estatutos de normas reglamentarias de ética de acuerdo con el área geográfica donde se encuentra el centro regional ya que opinan que es prioridad considerar el entorno. A esta interrogante respondieron 26 de forma positiva lo cual arroja un 72% de aprobación, sobre un 28% o 10 docentes que indican que debe mantenerse igual.

TABLA 10. Evaluación de la permanencia del reglamento de ética en el CRUPO durante el 2024.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente de uno a dos.	0	0%
Mala de tres a cuatro.	1	3%
Regular de cinco a seis.	8	22%
Buena de siete a ocho.	26	72%
Excelente de nueve a diez.	1	3%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

Los entrevistados consideran que el reglamento de ética y por el cual se rigen los centros regionales posee un contenido apto y acorde a la realidad existente en la población universitaria. El 72% consideran que su contenido es bueno y que no le dan la máxima ponderación pues no existe como tal la perfección. El porcentaje restante lo considera como regular en un 8% y solo 1 lo considera como malo.

TABLA 11. Acciones recomendadas para la actualización del reglamento de ética en 2024.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Revisión y actualización periódica.	15	43%
Lenguaje claro y específico en su planteamiento.	4	11%
Capacitación y sensibilización de los involucrados.	9	25%
Que su contenido sea de fácil acceso para la población del CRUPO.	19	54%
Que se apliquen las medidas de corrección en casos puntuales.	3	8%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 36 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, en los turnos matutino, vespertino y nocturno, que imparten clases en el CRUPO en el 2024.

De la población encuestada, 5 docentes escogieron más de una opción y 2 escogieron todas las opciones señaladas en la sección 4: Sugerencias.

Por lo tanto, la sumatoria de la frecuencia y porcentaje no están acorde a la muestra; los entrevistados consideran que la revisión periódica del reglamento y un contenido con fácil acceso a la población mejoraría de manera significativa el contenido de este.

## CONCLUSIONES

Una vez terminada esta investigación, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

La finalidad de esta tesis es describir el grado de cumplimiento del reglamento de ética por parte de los docentes del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste. Durante el estudio, se abordaron áreas clave como la revisión de principios y normas estipuladas en dicho reglamento, evidenciando su observancia. Se ha destacado la importancia de utilizar el término oficial "reglamento de ética" en lugar de "código", lo que implica una precisión terminológica, pero no modifica el contenido sustancial.

Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los docentes a pesar de estar familiarizados con el Reglamento de Ética de la Universidad de Panamá, no conocen el contenido de este a través de un proceso sistemático o continuo de inducción al reglamento sino más bien que muchos lo han conocido principalmente a través de la lectura personal o seminarios organizados. Esta falta de un enfoque más institucionalizado podría afectar la comprensión y la aplicación uniforme del reglamento entre todos los interesados, especialmente aquellos que no han recibido formación directa sobre él. Aunque la mayoría reconoce el reglamento, esto no significa necesariamente que lo comprendan a fondo. La familiarización no siempre se traduce en un conocimiento profundo o aplicado del contenido ético.

Un punto clave de la encuesta es que a pesar de que muchos docentes perciben el reglamento como de difícil acceso. Esto no necesariamente implica que el reglamento no esté disponible, sino que podría estar en lugares poco visibles o no ser difundido de forma activa. Al menos una parte de los encuestados considera que el reglamento podría ser más accesible, especialmente si se distribuye a través de plataformas digitales o se coloca en lugares clave dentro del CRUPO.

Un reglamento claro, con un lenguaje accesible y comprensible para todos, facilitaría su difusión y aplicación.

De acuerdo con las ideas de Kant, la ética y la moral se fundamentan en la voluntad, y más allá de las reglas explícitas en el reglamento, los docentes deben regirse por un principio moral esencial: el imperativo categórico. Este principio exige que los educadores actúen con diligencia, competencia, eficiencia y responsabilidad, no solo porque está estipulado en un reglamento, sino porque es parte integral de su perfil como profesionales.

Aunque algunos docentes reportaron que el reglamento se implementa adecuadamente, otros expresaron dudas sobre su efectiva aplicación. Esto revela que, aunque el reglamento existe, su implementación en la práctica aún presenta desafíos. La falta de un sistema claro de monitoreo y seguimiento podría ser una de las causas, ya que las normativas solo son efectivas cuando se aplican consistentemente.

La implementación no debe verse solo desde la perspectiva de su cumplimiento, ya que el reglamento no es una guía para la acción diaria de los docentes, lo cual ocasiona que este pierda su eficacia.

A través de esta investigación, se argumenta que el reglamento de ética de la Universidad de Panamá fomenta principios fundamentales como la integridad, la responsabilidad y el respeto. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora en su implementación y cumplimiento, lo cual representa una oportunidad para fortalecer la cultura ética dentro de la institución.

La Universidad de Panamá cuenta con estudios relevantes sobre la ética docente, tales como: "La percepción de los valores ético-morales en los estudiantes de primer ingreso de la Facultad de Humanidades", realizado por Murillo Ibarguen; "Evaluación de las competencias docentes de los facilitadores que imparten cursos de postgrado y maestría en la Facultad de Ciencias de la Educación", cuyo autor es Miguel Cantos; y "Ética profesional del docente y su relación con los valores emergentes en estudiantes de educación media en Azuero", escrito por Eladio González Flores. Estas

investigaciones, de carácter cualitativo, han sido fundamentales para interpretar y explicar las concepciones sobre ética y moral en el ámbito educativo.

La mayoría de los docentes considera que el reglamento promueve valores fundamentales como la honestidad, la responsabilidad y el respeto, pero la efectividad de la normativa para prevenir conductas antiéticas sigue siendo incierta. Un número considerable de docentes ha sido testigo de conductas que no se han abordado de acuerdo con el reglamento, lo que genera en ellos la percepción de que las políticas no son lo suficientemente eficaces o no se aplican por igual.

Es posible que la falta de un proceso claro y consistente para abordar las conductas antiéticas esté afectando la efectividad del reglamento. La percepción de inacción o indiferencia ante estos comportamientos podría socavar la confianza en la normativa y su aplicación.

Se espera que los resultados de esta investigación sirvan como base para reforzar el cumplimiento del reglamento de ética, que establece normas y promueve principios esenciales como la integridad y el respeto. Asimismo, el estudio evidencia áreas donde pueden existir deficiencias que requieren ajustes para mejorar las competencias docentes y, en última instancia, el ambiente educativo en la Universidad de Panamá.

## RECOMENDACIONES

El reglamento de ética que rige la Universidad de Panamá el cual se establece en la Ley N° 24 del 14 de julio de 2005, contiene el marco normativo para la ética universitaria en las diferentes sedes de la Universidad de Panamá la cual incluye el Centro Regional Universitario de Panamá Oeste; es sin duda alguna la guía que permite redactar las sugerencias adecuadas.

Una vez finalizadas nuestras conclusiones, detallaremos las siguientes recomendaciones:

Se sugiere que el Reglamento de Ética se revise y actualice de manera periódica, con la participación de docentes, administrativos y estudiantes, para garantizar que se ajuste a las realidades cambiantes del CRUPO. Esta revisión debe estar enfocada no solo en los aspectos normativos, sino también en la forma en que el reglamento puede ser implementado y monitoreado. Además, incluir las experiencias y sugerencias de los docentes puede enriquecer el reglamento y mejorar su aplicabilidad. La revisión debe ser un proceso dinámico y participativo, que se adapte a los nuevos desafíos del entorno educativo.

El reglamento debe estar al alcance de todos, escrito de forma clara, con un lenguaje sencillo y a pesar de que va dirigido a profesionales deben evitarse términos técnicos que dificulten su comprensión. Es fundamental que se realicen capacitaciones regulares, que no solo expliquen el contenido normativo, sino que también aborden la importancia de los valores éticos en la educación. Las capacitaciones deberían ser obligatorias, accesibles a todos los docentes, y ofrecer oportunidades para la reflexión sobre la ética profesional en el ámbito académico.

El reglamento debe ser modificado periódicamente y se debe involucrar a los sectores de la comunidad universitaria en el proceso de revisión y actualización, de esta manera se asegura que su contenido sea apto y acorde a las necesidades de la población.

Se recomienda que los docentes participen activamente en el proceso de revisión y mejora del reglamento mediante comités y mesas de trabajo, lo que garantizaría que las normativas se adapten mejor a las necesidades reales del CRUPO.

La participación también generará un sentido de pertenencia y responsabilidad sobre el reglamento, aumentando su efectividad en la comunidad educativa.

Difundir copias del reglamento de ética a la población universitaria cada vez que se realicen modificaciones en su contenido, asegurando, con esto que, siempre esté al alcance el material pertinente.

Establecer una oficina de cumplimiento del reglamento en cada centro regional donde se puedan conocer los casos expuestos por los afectados y se le brinde asesoría de calidad la cual será gratuita y obligatoria sin distinción jerárquica. Esta oficina debe estar compuesta por docentes, estudiantes, administrativos todos ellos legalmente capacitados en leyes y derechos humanos.

Definir los procedimientos de manera transparente para que quede sentado la base de diafanidad de los procesos y se establezca un sistema de sanciones proporcionales a la gravedad del asunto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agramonte del Sol, A., Melón Rodríguez, R., & Peña Fernández, Á. (2005). Propuesta de guía metodológica para la formación de valores en los estudiantes de enfermería. \*Revista Cubana de Enfermería, 21\*(2), 1-11.
- Briseño B. (2010). La ética en el ámbito institucional. Podcast. July 16.2020.
- Bentham, J. (1789). An Introduction to the Principles of Morals and Legislation. Clarendon Press.
- Bilsky, W., & Janik, M. (2021). The structure and content of human values. \*Journal of Cross-Cultural Psychology, 52\*(1), 44-56  
<https://doi.org/10.1177/0022022120983490>
- Bolívar, A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. \*Revista Mexicana de Investigación Educativa, 10\*(24), 93-123.
- Cano, N. A. (2017). Fraude y estafa en los negocios. InterAmerican Community Affairs. <https://interamerican-usa.com/articulos/Auditoria/Fraud-Estaf-Neg.ht>
- Cantos M. (2010). Evaluación de las competencias docentes de los facilitadores que imparten cursos de posgrado y maestría en la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá durante el periodo académico 2008-2010 (Tesis de maestría). Universidad de Panamá.
- CEPAL & UNESCO. (2020). Desafíos para la educación que ha traído la pandemia en América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-cepal-la-unesco-publican-documento-que-analiza-desafios-la-educacion-que-ha>

- Changmarín, C. A., & de Changmarín, M. V. (2021). Prospectiva de los códigos de ética, su aplicabilidad y la docencia de la ética en el ejercicio profesional, en la profesión de la contabilidad. \*Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas, 23\*(1), 50-71.
- De la Puente Ruíz, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo corrupción (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo.
- Franco, C. (2007). Adecuación de las prácticas educativas en el proceso de formación de valores del Instituto Tecnológico Superior Zapotlanejo con relación al código de ética y valores del modelo educativo para el siglo XXI (Tesis de maestría). Universidad Americana.
- González, F. E. (2020). Ética profesional docente y su relación con los valores emergentes en estudiantes de educación media de Azuero (Tesis de doctorado). Universidad Especializada de las Américas.
- Gluchmanová, M. (2017). Ética profesional de los docentes. \*Prometeica, 14\*(6), 58-65. <https://www.prometeica.com/ojs/index.php/prometeica/article/download/173/158>
- Gouveia, V. V., Mil Font, T. L., & Guerra, V. M. (2021). Functional theory of human values: Testing its content and structure hypotheses. \*Personality and Individual Differences, 168\*, 80-90. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110344>
- Gudino, S. (2014). El código de ética en educación superior y posgrado desde el punto de vista de docentes y alumnos sistema operativo. Sistema Tecnológico de Monterrey.

- Hart, H. (2005). \*Research terminology simplified: A primer on the language of social science research\*. Sage Publications.
- Henry, O. (2019). La ética y la corrupción en la política y la administración pública. [https://eprints.ucm.es/id/eprint/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa\\_2.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa_2.pdf)
- Hernández, M. (2003). \*Metodología de la investigación\* (2a ed.). Mac Graw-Hill.
- Hernández, S.R. (2006). Metodología de la investigación científica (5ta ed.). McGraw Hill.
- Hirsch, A. (2003). Elementos significativos de la ética profesional. \*Reencuentro, 38\*, 8-15. <http://www.redalyc.org/pdf/340/34003802.pdf>
- Huisa, M. (2019). Formación ética profesional y el código de ética de la función pública de los docentes de la UGEL Puno (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo.
- Kant, I. (1785). Fundamentación de la metafísica de las costumbres. Félix Meiner Verlag.
- Ley Orgánica de la Universidad de Panamá, Ley No. 4 del 29 de mayo de 2006. Publicada en Gaceta Oficial No. 25650 de 31 de mayo de 2006.
- Martínez Ramírez, A., Ramírez, S., Sánchez, F., Ichikawa, M., González, E., & Larios, E. (2014). Reflexiones acerca de los principios éticos y legales de mayor trascendencia en la práctica médica y su relación en la calidad y seguridad de los pacientes. \*Revista CONAMED, 19\*(4), 529-532.
- Márquez, A. (2003). Ética, derechos humanos y filosofía. \*Utopía y Praxis Latinoamericana, 24\*. Universidad del Zulia.

- Mateo, L. (2010). Connotaciones sociales de la profesión del maestro. \*Temas para la educación, 11.
- Méndez, P. (2012). Mundos cambiantes: la tecnología y la educación 3.0. Revista Complutense de Educación, 23(1).
- Mill, J. S. (1861). \*Utilitarianism\*. Parker, Son, and Bourn, West Strand.
- Mitrany, V. (2015). La educación de valores: Reflexiones y experiencias desde el enfoque histórico-cultural. \*Tarbiya, Revista de Investigación e Innovación Educativa\*.
- Mora, S., & Miller, J. (2019). La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral (Trabajo de grado, doctorado). Universidad UMECIT.
- Murillo, I., & Jorge, L. (2004). Percepción de los valores ético-morales en los estudiantes de primer ingreso de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Panamá (Tesis de maestría). Universidad de Panamá.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.
- Ramos Serpa, G., & López Falcón, A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 45 (3), 185-199.
- Rojas, A. (2011). Ética profesional docente: Un compromiso pedagógico. Universidad de Costa Rica.
- Sabino, C. A. (2014). El proceso de investigación (Décima edición). Editorial Episteme.

Schwartz, S. H., & Cieciuch, J. (2021). Values. In P. L. W. Ping & D. Sander (Eds.),

\*The Cambridge Handbook of Well-Being\* (pp. 1-22). Cambridge University

Press. <https://doi.org/10.1017/9781108763227.00>

Tamayo y Tamayo, M. (2006). Técnicas de investigación (2a ed.). Editorial McGraw

Hill.

Tarazona Trujillo, G. F. (2022). Código de ética y compromiso organizacional en la

Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021.

Universidad de Panamá. (2021). Estatuto Universitario de la Universidad de Panamá. <https://www.up.ac.pa>

Vargas, M. (2005). Guía para elaborar una propuesta de investigación. Universidad de

Costa Rica, Educación, 29(2), 67-

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. Encuesta



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**“Hacia la luz”**

Año 2024: "Año de la política agroalimentaria a 60 años de la gesta patriótica del 9 de enero"



### **Encuesta sobre el Código de Ética del Centro Regional Universitario de Panamá**

Introducción: Esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre la percepción de la comunidad del Centro Regional Universitario de Panamá Oeste (CRUPO) en cuanto al Código de ética; este cuestionario está dirigido a docentes de la Carrera de Licenciatura en Educación Primaria, Profesorado en Educación Primaria y Licenciatura en Educación Prescolar de 1 y 4 año del turno matutino, vespertino y nocturno.

#### **Instrucciones**

Responder las siguientes preguntas de manera honesta y sincera. Sus respuestas son confidenciales y solo se utilizarán con fines estadísticos.

#### **Sección 1: Datos demográficos**

¿Cuál es su rol en el CRUPO?

- Estudiante
- Docente

¿Cuánto tiempo ha pertenecido al CRUPO?

- Menos de un año
- Entre uno y dos años
- Entre tres y cuatro años
- Más de cinco años

## **Sección 2: Conocimiento del Código de Ética**

1. ¿Está familiarizado con el Reglamento de Ética existente en la Universidad de Panamá?

- Sí
- No

2. Si su respuesta a la anterior pregunta fue afirmativa ¿de qué manera se familiarizó con el Reglamento de Ética de la Universidad de Panamá?

- Lo he leído
- Me lo han explicado en diversos seminarios
- Lo he visto publicado en algún lugar del CRUPO

3. ¿En su opinión ¿el Reglamento de Ética de la Universidad de Panamá es de fácil acceso?

- Sí
- No

4. Según su opinión, ¿Considera que el Reglamento de ética se está implementando en el CRUPO?

- Sí
- No
- Tal vez

## **Sección 3: Percepción del Código de Ética**

5. ¿Cree que el Reglamento de ética de la Universidad de Panamá promueve valores importantes como la honestidad, la responsabilidad y el respeto como medio de fomentar prácticas positivas en el CRUPO?

- Si
- No

6. ¿Considera que el Reglamento de ética es efectivo para prevenir conductas antiéticas en el CRUPO?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿Ha sido testigo de alguna conducta antiética en el CRUPO que no haya sido abordada de acuerdo con el Reglamento de ética existente?

- Sí
- No

8- ¿Considera usted que el Reglamento de Ética existente y por el cual se rigen los centros regionales, impide a los docentes ejercer su labor con libertad?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9- En su opinión y experiencia. ¿Cree usted que cada Centro Regional debería regirse por su propio código o reglamento de ética, según el área geográfica o las necesidades de este?

- Sí
- No

10- ¿Según su permanencia en el CRUPO que valoración colocaría al Reglamento de ética?

- Deficiente de uno a dos
- Mala de tres a cuatro
- Regular de cinco a seis

- Buena de siete a ocho
- Excelente de nueve a diez

#### **Sección 4: Sugerencias**

Según las acciones abajo mencionadas; ¿Cuál considera usted debería tomarse en cuenta para actualizar o mejorar el Reglamento de ética existente?

- Revisión y actualización periódica.
- Lenguaje claro y específico en sus planteamientos.
- Capacitación y sensibilización de los involucrados.
- Que su contenido sea de fácil acceso para la población del CRUPO.
- Que se apliquen las medidas de corrección en casos puntuales.

Le agradecemos por tomarse el tiempo para completar esta encuesta.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Facultad de Educación, Licenciatura en Educación Primaria, Profesorado en Educación Primaria y Licenciatura en Educación Prescolar del CRUPO, 2024.

ANEXO. 2. El presupuesto de la Investigación

ACTIVIDADES	EQUIPO		MATERIALES	DETALLE DEL GASTO		MONTO TOTAL
<b>Primera fase:</b> • Revisión bibliográfica. • Realización de reuniones • Elaboración del proyecto.	Computadora	Celular	*Internet *Celular *Correos *WhatsApp	*Transporte *Gastos Varios *Alimentación	B/.60.00 B/.50.00 B/.125.00	<b>B/.235.00</b>
<b>Segunda fase:</b> • Diseño de Instrumentos. • Validación de Instrumentos. • Realización y aplicación de encuestas .	Computadora	Celular	*Internet *Celular *Correos *WhatsApp	*Transporte *Gastos Varios *Alimentación	B/.150.00 B/.125.00 B/.150.00	<b>B/.425.00</b>
<b>Tercera fase:</b> • Organización y sistematización de la Información. • Análisis de la Información. • Elaboración del informe Preliminar.	Computadora	Celular	*Internet *Celular *Correos *WhatsApp	*Gastos varios *Análisis de datos	B/.120.00 B/.200.00	<b>B/.320.00</b>
<b>Cuarta fase:</b> • Presentación del informe • Revisión y ajuste del informe. • Copias y transporte • Elaboración y entrega del informe al profesor.	Computadora	Celular	*Internet *Celular *Correos *WhatsApp	*Transporte *Gastos Varios *Copias *Alimentación	B/.125.00 B/.75.00 B/.35.00 B/.100.00	<b>B/.335.00</b>
<b>Otros gastos:</b> Tarjetas de celulares Transporte a entrevistados Revisión de ortografía Asesoría externa Traducción Pre-revisión externa	Celular		*Internet *Celular *Correos *WhatsApp		<b>B/.100.00</b> <b>B/.75.00</b> <b>B/.90.00</b> <b>B/.125.00</b> <b>B/.45.00</b> <b>B/.250.00</b>	<b>B/.685.00</b>
<b>Final.</b>					<b>Total</b>	<b>B/.2000.00</b>

Fuente: Realizado por la autora

Anexo 3. Permiso para la aplicación de encuesta.

ANEXO NO. 4.



Foto tomada del Internet

## ANEXO 5. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

ANEXO 6. Facultad de Educación, Escuela de Educacion primaria.