



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA
SEDE UNIVERSITARIA UNA CAMOAPA
RECINTO MYRIAM ARAGÓN FERNÁNDEZ**

Por un Desarrollo Agrario
Integral y Sostenible

Trabajo de tesis

Análisis de la ética empresarial en la Sede Universitaria
UNA - Camoapa, enero - marzo, 2023.

Autores

Br. Hareld Beatriz Mendoza Pérez
Br. Dania Vanessa Urbina Díaz

Asesor

MSc. Luis Guillermo Hernández Malueños

**Camoapa, Boaco, Nicaragua
Marzo, 2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA
SEDE UNIVERSITARIA UNA CAMOAPA
RECINTO MYRIAM ARAGÓN FERNÁNDEZ**

Por un Desarrollo Agrario
Integral y Sostenible

Trabajo de tesis

Análisis de la ética empresarial en la Sede Universitaria
UNA - Camoapa, enero - marzo, 2023.

Autores

Br. Hareld Beatriz Mendoza Pérez
Br. Dania Vanessa Urbina Díaz

Asesor

MSc. Luis Guillermo Hernández Malueños

Presentado a la consideración del honorable comité evaluador como requisito final para optar al título profesional de: Licenciatura en administración de empresas con mención en Agronegocios

**Camoapa, Boaco, Nicaragua
Marzo, 2023**

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA
SEDE REGIONAL CAMOAPA
RECINTO MYRIAMARAGÓN FERNÁNDEZ

Este trabajo de graduación fue evaluado y aprobado por el honorable comité evaluador designado por la dirección de la Sede Universitaria UNA Camoapa como requisito parcial para optar al título profesional de:

Licenciatura en Administración de Empresas con mención en Agronegocios

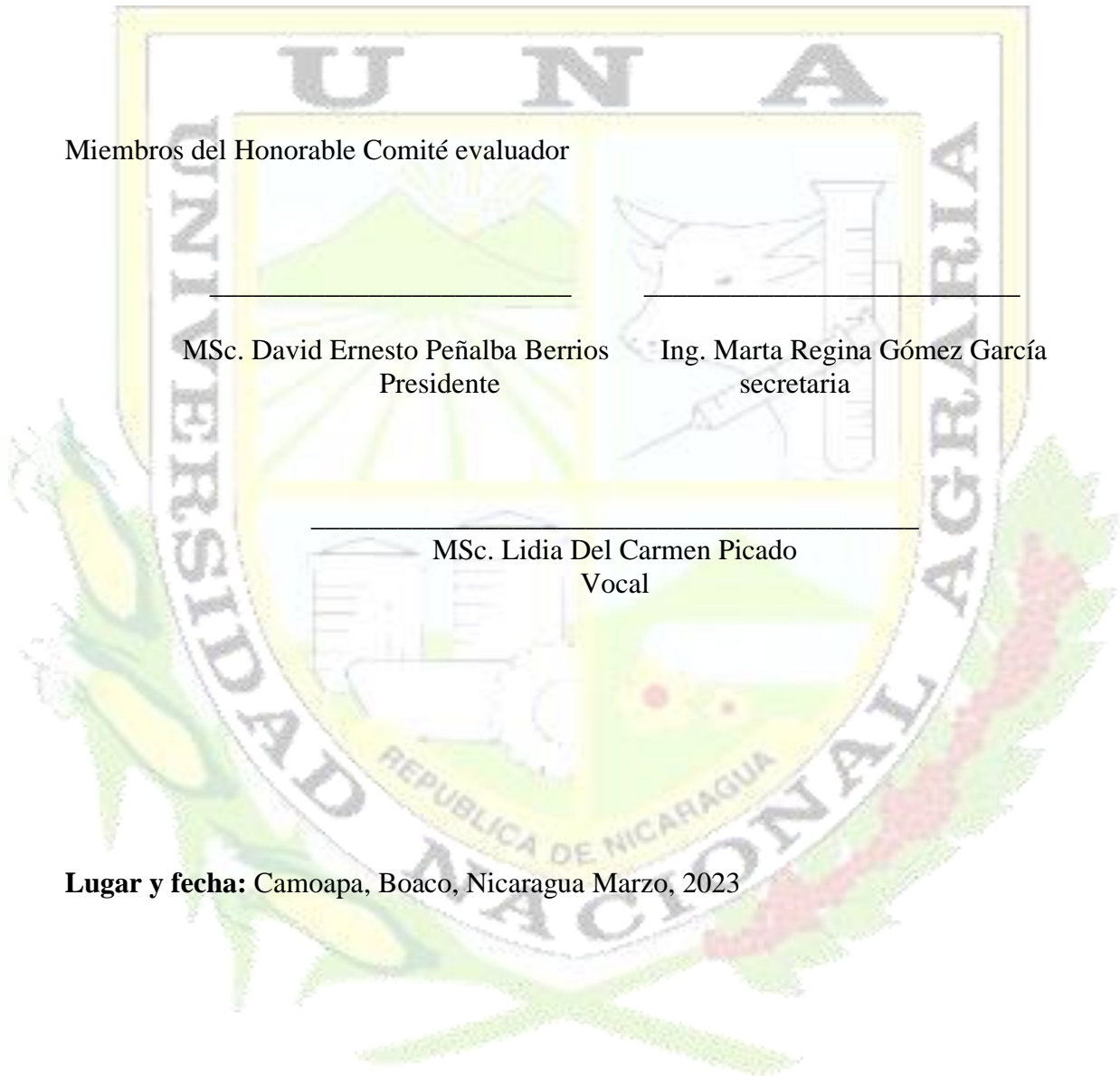
Miembros del Honorable Comité evaluador

MSc. David Ernesto Peñalba Berrios
Presidente

Ing. Marta Regina Gómez García
secretaria

MSc. Lidia Del Carmen Picado
Vocal

Lugar y fecha: Camoapa, Boaco, Nicaragua Marzo, 2023



INDICE DE CONTENIDO

SECCIÓN	PÁGINA
DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	III
INDICE DE CUADROS	V
INDICE DE FIGURAS	VI
INDICE DE ANEXOS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCION	1
II. OBJETIVOS	3
2.1 Objetivo general	3
2.2 Objetivos Específicos	3
III. MARCO DE REFERENCIA	4
3.1 Antecedentes	4
3.2 Estructura organizativa y de funcionamiento de las empresas	5
3.2.1 Organización universitaria	5
3.3 Ética empresarial	7
3.3.1 Objeto	8
3.3.2 Principios básicos	8
3.3.3 Importancia	11
3.4 Código de ética	11
3.4.1 Elementos	12
3.5 Universidad Nacional Agraria	14
IV. MATERIALES Y METODOS	16
4.1 Ubicación del área de estudio	16
4.2 Diseño de la investigación	17
4.3 Datos evaluados	18
4.3.1 Estructura organizativa y de funcionamiento	18
4.3.2 Nivel de cumplimiento del código de ética	19
4.3.3 Mejoras a elementos de la ética empresarial	20
4.4 Análisis de datos	21
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
5.1 Estructura organizativa y funcionamiento de la UNA Camoapa	23
5.1.1 Niveles jerárquicos	23
5.1.2 Cargos y responsabilidades	24
5.1.3 Recursos	26
5.1.4 Delegación de responsabilidades	27
5.2 Nivel de cumplimiento del código de ética en la UNA Camoapa	28
5.2.1 Código de ética	28
5.2.1 Principios	29
5.2.2 Valores	37

5.3 Mejoras a los elementos del código de ética	41
5.3.1 Fortalezas	41
5.3.2 Debilidades	42
5.3.3 Evaluación de factores internos	43
VI. CONCLUSIONES	46
VII. LITERATURA CITADA	47
VIII. ANEXOS	49

DEDICATORIA

A Dios Padre Celestial, por haberme regalado vida, salud, inteligencia, protección y por proveer lo necesario. Por concederme lograr alcanzar una de mis metas propuestas. Agradezco también por las puertas que se abrieron a mi favor y las que no también.

A mis tíos David Ernesto Peñalba Berrios y Noemi Del Socorro Mendoza González porque gracias a ellos pude iniciar mi carrera.

A mis padres Harold Milton Mendoza González y Fátima Lucrecia Pérez por ser padres esforzados por luchar día a día y brindarme las mejores oportunidades para ser una profesional, agradezco por sus oraciones apoyo moral y por no dejarme vencer nunca.

A mis abuelos Julián Andrés Mendoza Urbina y Beatriz Petronila González Lira quienes dedicaron su tiempo para cuidarme, guiarme por el buen camino, por ser un ejemplo a seguir luchando por lo que amas. Mamá Beatriz este logro es tuyo y así lo será siempre un beso al cielo.

Br. Harold Beatriz Mendoza Pérez.

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios quien ha sido mi fortaleza, guía y consuelo, por llenarme de sabiduría para poder alcanzar esta meta profesional y por acompañarme en todo momento.

A mi mamá Amanda Díaz Amador por ser un pilar importante en mi vida, por procurar siempre brindarme una buena educación. Creer en mí y apoyarme en cada paso que doy, sobre todo por sus oraciones y su amor que me han dado fuerzas para no rendirme.

A mi papá Ernesto Urbina Oporta por ser un hombre ejemplar, responsable, honrado y trabajador, por todo el amor y apoyo que me brindó durante el tiempo que estuvo conmigo, muchas gracias hasta el cielo....

A mi hermana Erika Jasmina Urbina Díaz por su cariño, apoyo y comprensión, por ser un ejemplo de mujer trabajadora, porque ha creído en mí y me ha acompañado durante mi crecimiento personal y profesional.

Br. Dania Vanessa Urbina Diaz.

AGRADECIMIENTO

A Dios por regalarme una familia que guía mi vida por el camino correcto, me brinda su apoyo en todo momento y por enseñarme a vencer todos y cada uno de los obstáculos que se presentan en mi vida.

A mis tíos por estar presente en mi carrera universitaria, sobre todo a mi tía Javiera Enriqueta Mendoza González por brindarme siempre su amor y apoyo y cuidado como una mamá más para mí.

A mis hermanos y hermanas por ser la compañía más linda de mi vida y por estar para mí en momentos buenos y malos.

A Lic. Ruth Auxiliadora Martínez Castro por brindarme su apoyo incondicional tanto académico como profesional, por aventurarnos y ser parte de muchas cosas nuevas para mi desarrollo profesional.

A mi compañera de tesis Dania Vanessa Urbina Díaz por su compañía, apoyo de manera incondicional en todo momento y por tomar esta gran aventura conmigo.

A Bayron Osvaldo Díaz Granja por brindarme su apoyo en todo momento y por siempre creer en mí.

A Emily Gabriela Miranda Mendoza por estar siempre para mí en todo momento. Gracias por ser la compañía de mi vida.

A mis compañeras de clase gracias por compartir todos y cada momento compartido buenos y malos que nos ayudaron a ser mejores personas y profesionales.

A mi asesor Ing. Luis Guillermo Hernández Malueños por su apoyo durante mi trabajo de investigación y en el tiempo que fungí como beca servicio.

A Lic. Yadira de los Ángeles González Flores por su paciencia entrega y ayuda en la realización de este trabajo por estar disponible en todo momento.

A los Ingenieros Franklin José Martínez López y Jasson Oporta Moya por su ayuda y disposición en todo momento.

A personas que, en el inicio, durante y después estuvieron conmigo en mi carrera brindando su apoyo moral, sus oraciones y consejos, motivación y por ser parte de este logro que es muy importante para mí.

Br. Hareld Beatriz Mendoza Pérez.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme fortaleza y perseverancia en el transcurso de mi carrera y permitirme llegar a cumplir esta meta.

A mi familia, amistades, compañeros de clase y personas que me apoyaron durante el transcurso de este proceso.

A la señora Bernarda Del Carmen Duarte Ríos, Ingeniera Dahiris Nazarena Obregón Duarte y familia por el cariño, apoyo y comprensión que me han brindado.

A los maestros, que han formado parte de mi formación profesional.

A mi compañera de tesis Hareld Beatriz Mendoza Pérez, por su cariño, comprensión y paciencia durante la realización de esta misma y durante el tiempo que compartimos en la universidad.

A mi asesor Ingeniero Luis Guillermo Hernández Malueños, por su apoyo incondicional durante la realización de esta investigación.

Br. Dania Vanessa Urbina Díaz.

INDICE DE CUADROS

CUADRO	PÁGINA
1. Sedes universitarias UNA y carreras.	15
2. Operacionalización de las variables	21
3. Nivel de cumplimiento de los elementos del principio del bien común	30
4. Nivel de cumplimiento de los elementos del principio de probidad	34
5. Matriz de evaluación de factores internos del comportamiento ético	43

INDICE DE FIGURAS

FIGURA	PAGINA
1. Mapa del Municipio de Camoapa.	16
2. Organigrama de la sede universitaria UNA Camoapa.	24
3. Nivel de cumplimiento del código de ética basado en principios	29
4. Nivel de cumplimiento código de ética basado en valores	38

INDICE DE ANEXOS

ANEXO	PAGINA
1. Entrevista	49
2. Test de valoración	50
3. Cuestionario para el Grupo focal	55

RESUMEN

El presente estudio se realizó en la Sede Universitaria UNA Camoapa, para realizar un análisis de la ética empresarial a través del cumplimiento del código de ética y conducta de servidores públicos de la UNA. La metodología se basó en la aplicación de una entrevista para obtener información de la estructura organizativa y de funcionamiento de la Sede. El nivel de cumplimiento de ética se valoró con la aplicación de un test a través de la escala Likert complementando información con grupo focal conformado por trabajadores, de igual manera para establecer mejoras a elementos de la ética empresarial se utilizó la Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI). Los resultados indican que la Sede cuenta con un organigrama definido bajo una estructura vertical con dos niveles jerárquicos y cuatro áreas responsables de las principales funciones sustantivas. El nivel de cumplimiento de la ética empresarial se valoró a través de los principios y valores contenidos en el documento “código de ética y conducta de servidores públicos”, indicó que los principios del bien común, lealtad, probidad y capacidad resultaron con una valoración alta y el principio de igualdad fue valorado como bajo. Respecto a los valores compromiso, honestidad, justicia, respeto a la vida y respeto mutuo, resultaron con una valoración alta. Las mejoras recomendadas para el cumplimiento del código de ética de la UNA se consideran las capacitaciones, el análisis del código, la divulgación de los principios y valores contenidos en el código, el acompañamiento a todos los trabajadores para el cumplimiento del mismo y mejoras en la aplicación del principio de igualdad en lo referente a la incorporación de los docentes horarios en actividades académicas de capacitación.

Palabras claves: Principios, valores, escala, valoración y grupo focal

ABSTRACT

The present study was carried out at the UNA Camoapa University Headquarters, to carry out an analysis of business ethics through compliance with the code of ethics and conduct of public servants of UNA. The methodology was based on the application of an interview to obtain information on the organizational structure and operation of the Headquarters. The level of compliance with ethics was assessed with the application of a test through the liker scale complementing information with a focus group made up of workers, in the same way to establish improvements to elements of business ethics, the Internal Factors Evaluation Matrix was used. (MEFI). The results indicate that Headquarters has an organizational chart defined under a vertical structure with two hierarchical levels and four areas responsible for the main substantive functions. The level of compliance with business ethics was assessed through the principles and values contained in the document "code of ethics and conduct of public servants", indicated that the principles of the common good, loyalty, probity and capacity resulted in a high assessment and the principle of equality was valued as low. Regarding the values commitment, honesty, justice, respect for life and mutual respect, they were highly valued. The recommended improvements for compliance with the UNA code of ethics are considered training, analysis of the code, disclosure of the principles and values contained in the code, support for all workers to comply with it and improvements in the application of the principle of equality in relation to the incorporation of hourly teachers in academic training activities.

Keywords: Principles, values, scale, assessment and focus group

I. INTRODUCCION

La estructura organizativa establece de manera jerárquica el orden de una empresa, agrupando a los trabajadores en áreas o departamentos y asignando un responsable en cada uno de estos. Cuando se habla de estructura organizativa, no solo se refiere a un organigrama; va más allá de puestos de trabajo, es explicar la distribución de responsabilidades mediante la correcta delegación de funciones, que permita un buen desempeño de tareas y comunicación afectiva entre áreas.

Castañeda (2006), citado por Licenciatura en RRHH Universidad de Champagnat (2020) considera que la estructura organizacional es a la empresa lo que el esqueleto es al cuerpo. La sostiene y permite que todas las funciones se desarrollen normalmente. En el cuerpo cuando hay algún desequilibrio muscular esquelético, se generan disfunciones en los órganos. Igualmente, en la empresa, cuando no existe una estructura adecuada, una o más funciones tienden a desequilibrarse provocando fallas de desempeño que pueden desencadenar una crisis (párr. 10).

By Atico, (2020) sobre la ética empresarial indica que:

Tiene una influencia significativa en el mundo corporativo. No solo cambia la forma en que las empresas operan día a día, sino que también influye en la legislación sobre la regulación corporativa. Sin embargo, la ética empresarial tal como la conocemos hoy surgió en la década de 1970 como un campo de estudio académico. Como parte de la academia, la ética empresarial se debatió filosóficamente y se midió empíricamente. A medida que este campo de estudio se hizo más robusto, el gobierno comenzó a legislar ideas líderes en el campo en derecho, lo que obligó a las empresas a cumplir con ciertas reglas y regulaciones que se consideraron éticas. (párr. 1)

Esta actividad humana conlleva de alguna manera ciertas dimensiones morales desde perspectivas como la calidad de atención entre el personal de trabajo y de más, entre otros aspectos que le brindan el carácter ético de su conciencia y la legitimidad social que le concede la cultura organizacional (párr. 7).

En el ámbito de las empresas se constituyen en elementos esenciales para que exista dignidad en la relación entre las personas y su entorno. En este sentido los valores contribuyen a la formación del carácter moral de directivos, trabajadores y en general de todos los beneficiarios de la organización, teniendo en cuenta factores económicos y sociales que inciden en las decisiones institucionales.

La Universidad Nacional Agraria (UNA) es una institución académica superior, orientada al desarrollo agrario sostenible, formando profesionales competitivos, con valores éticos, morales y cultura ambientalista. Cuenta con cuatro facultades en la Capital y dos sedes regionales; una en Camoapa y otra en Juigalpa. Dentro de la universidad se cuenta con un código de ética y conducta de servidores públicos de la UNA, que regula los principios y valores éticos que guían la conducta del trabajador dentro de la institución, conservando las responsabilidades colectivas e individuales, la independencia de los cargos, la creatividad y la voluntad de cambiar para optimizar, el desempeño de las funciones; sin embargo, no se ha realizado ningún estudio o seguimiento que regule el cumplimiento del mismo.

El presente estudio se realizó para determinar el nivel de conocimiento y cumplimiento del “código de ética y conducta de servidores públicos de la UNA” por parte de los servidores públicos de la Sede universitaria UNA Camoapa y de esa forma contribuir a la apropiación del mismo y prevenir hechos que afecten los intereses del estado.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

- Analizar la ética empresarial en la sede universitaria UNA Camoapa, enero - marzo 2023.

2.2 Objetivos Específicos

- Describir la estructura organizativa y de funcionamiento de la sede universitaria UNA Camoapa.
- Verificar el nivel de cumplimiento del código de ética empresarial en la sede universitaria UNA Camoapa.
- Proponer mejoras a elementos del código de ética, que resulten con nivel de cumplimiento bajo a medio, en la sede universitaria UNA Camoapa.

III. MARCO DE REFERENCIA

3.1 Antecedentes

Castillo & Balmaceda (2016), realizaron un trabajo basado en la ética y responsabilidad social como un desafío en las empresas. En dicha investigación analizaron la ética en el trabajo, la responsabilidad personal, la ética en los niveles de dirección y el compromiso con la organización, demostrando que la ética determina una empresa sana, teniendo en cuenta que la responsabilidad social es clave en toda institución, ya que los principios y valores éticos se aplican a personas físicas (iv).

Manjarrés & López, (2014) realizaron un análisis de la formación en valores en las universidades de San Buenaventura y la Salle de Bogotá, a partir de narraciones de estudiantes. Dentro del ejercicio investigativo, emplearon un enfoque cualitativo a través de un análisis narrativo, realizando entrevistas semiestructuradas, obteniendo como resultados; mayor integración en actividades que comprenden la formación humanística en la universidad La Salle que en San Buenaventura (6).

Picado, en el 2018 realizó un análisis de las capacidades empresariales de productores agropecuarios en la asociación de ganaderos de Camoapa, departamento de Boaco. Dicho análisis consistió en describir las características de los productores, valorando sus capacidades y proponiendo mejoramiento de estas. Lo cual se realizó a través de un enfoque mixto utilizando como herramienta encuesta, test de valoración de la capacidad empresarial, grupo focal y herramientas de Geilfus y Análisis FODA para la generación de estrategias. Obteniendo como resultado que los productores tienen como finalidad principal la producción de leche, presentaron débil incorporación de tecnología en sus procesos, solo el 21.8% recibía asistencia técnica o capacitación y que el 36% trabaja con financiamiento (v).

3.2 Estructura organizativa y de funcionamiento de las empresas

“La organización es el resultado de dividir el trabajo total de la empresa en unos diversos conjuntos de tareas, pero manteniendo al mismo tiempo la coordinación entre ellas” (Licenciatura en RRHH Universidad de Champagnat, 2020, párr. 15).

CEUPE Magazine (s.f.), referente a la estructura organizativa de la empresa indica que:

Es un modelo estructural específico que sirve de base para la distribución de las responsabilidades de los empleados de la organización. Es decir, es una guía que explica las características y matices de la empresa, así como la forma de construir todo el proceso de trabajo en ella (párr. 1).

IONOS (2021) menciona que “el término estructura administrativa se refiere al andamiaje jerárquico en el que se define el reparto interno de roles dentro de la empresa. Por tanto, es necesario definir una estructura empresarial que se adapte a los objetivos individuales de la misma” (párr.2).

3.2.1 Organización universitaria

Referente a la estructura y funcionamiento de las instituciones de educación superior se dice:

Hacia fines del siglo XX diversos factores políticos, económicos y sociales han influenciado la estructura y dinámica de funcionamiento de las instituciones de educación superior. Ante este nuevo contexto, los Estados debieron introducir políticas públicas que influyeran en mecanismos útiles para medir la calidad de una oferta educativa ampliada y diversificada (García de Franelli, 2005, p. 4. Como se cito en Silvina, s.f.)

La universidad como organización

Referente a la Universidad como organización se dice que:

Las universidades, como todos los ambientes institucionales se caracterizan por contener reglas o requisitos a los que se deben ajustar los actores para recibir apoyo y legitimidad. Estas reglas surgen desde la misión de cada establecimiento, las agencias reglamentarias estatales, las asociaciones profesionales, o incluso desde sistemas de creencias generalizados. (Powell y Di Maggio, 1999, citado en Silvina, s.f., p. 4).

Según García Franelli, (2005) citado en Silvina, (s.f.), las estructuras de las Universidades pueden ser:

Formales (constituciones, leyes, estatutos, reglamentos, contratos, procedimientos internos) como informales (ética, confianza, códigos implícitos de conducta). La complejidad de la estructura universitaria se explica de acuerdo a diversos factores: la multiplicidad de fines, la intervención de múltiples actores en los procesos decisorios; las diversas culturas organizacionales que conviven en el interior de la organización o la estructura compleja que se deriva de su naturaleza (p.4).

Los principales actores que intervienen en las funciones de la universidad son los docentes, investigadores y alumnos. El primer lugar docentes e investigadores, se posicionan como los motores de la tarea universitaria dado que llevan a cabo la transmisión del conocimiento y, por otro lado, los alumnos, receptores del servicio educativo que conforman un grupo diverso que asiste a la institución en busca de nuevos conocimientos y habilidades para su formación profesional (p.4).

García Franelli, (2005) citado en Silvina, (s.f.) consideran que “frente a la implementación de políticas públicas relacionadas con la calidad total, la planificación estratégica o la gestión por objetivos surgió un grupo de actores con creciente poder en la institución: los profesionales de la gestión o gerentes universitarios” (p.4).

3.3 Ética empresarial

Según la Real Academia Española (2023) “ética es el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. Ética profesional, cívica y deportiva. Parte de la filosofía que trata del bien y del fundamento de sus valores” (párr4).

Guillen (2006), muestra el vocablo como:

El término ética procede precisamente de la voz griega «ethos», que significa uso o costumbre. Aquí se utilizará indistintamente como sinónimo de moral, cuyo origen es el término latino «mos-moris», algo perteneciente al carácter de la persona, o modo acostumbrado de obrar, acción o costumbre (pág.3)

En el campo de la ética, la excelencia humana y la virtud se convierten en sinónimos. Ser una persona excelente es sinónimo de ser persona honesta, íntegra, transparente, virtuosa... el comportamiento humano es entendido, desde la ética, como una tarea de construcción personal, de desarrollo creativo de una vida armónica con uno mismo y con el entorno, de la búsqueda de la excelencia, de la mejora continua, que requiere un renovado esfuerzo (pág.4).

Según By Ático (2020) la ética empresarial es:

El estudio de cómo una empresa debe actuar frente a dilemas éticos y situaciones controvertidas. Esto puede incluir una serie de situaciones diferentes, que incluyen cómo se rige una empresa, cómo se negocian las acciones, el papel de una empresa en cuestiones sociales y más (párr. 3).

“Muchas empresas aprovechan la ética empresarial no solo para mantenerse limpias desde una perspectiva legal, sino también para impulsar su imagen pública. Infunde y garantiza la confianza entre los consumidores y las empresas que los atienden”. (By Ático, 2020, párr. 5)

3.3.1 Objeto

Guillen (s.f.) asegura que “si entendemos por objeto material de una disciplina científica la realidad o realidades que estudia, diremos que la ética tiene por objeto material el conjunto de los actos humanos, es decir, aquellas acciones que el hombre realiza u omite libremente” (pág.4).

La ética, por tanto, analiza los actos humanos, en cuanto se ordenan al fin que le es propio al hombre en cuanto hombre, y no a fines particulares. Así lo aclara Argandoña (1994) citado por Guillen (s.f.), cuando dice que “si admitimos que el hombre tiene un fin, debe haber una ciencia que estudie en qué consiste ese fin y los medios para alcanzarlo. Y esa ciencia es la ética” (pág.4).

3.3.2 Principios básicos

By Ático (2020), asegura que “la ética empresarial como campo de estudio es increíblemente diversa, pero muchos conceptos se pueden dividir en unos pocos principios básicos. Toda empresa debe esforzarse por seguir estas pautas en la búsqueda del éxito” (párr. 8):

- **Integridad:** Lograr confiabilidad generalmente implica ser transparente y honesto en todas las acciones y comunicaciones. Ser confiable puede tener un impacto positivo tanto interna como externamente (párr9).
- **Respeto:** Mostrar respeto por los empleados y clientes implica cumplir todas las promesas y ofrecer disculpas sinceras y una compensación adecuada si algo no se cumple. Mostrar una falta de respeto disuadirá a los clientes de comprometerse con un negocio y reducirá su reputación. También hará un daño significativo a la moral de los empleados y aumentará la rotación (párr.10).
- **Justicia:** Tratar a los clientes y empleados con un sentido de equidad y justicia es un tipo de ética clave. Los comportamientos manipuladores no solo no son éticos, sino que también son inútiles, y la principal prioridad de cualquier negocio debe ser útil para sus

clientes y empleados. También es importante tratar a todas las personas por igual (párr.11).

- **Cuidado:** Las empresas, al final del día, están compuestas por seres humanos. Hay seres humanos que consumen bienes o servicios de la empresa, y luego hay seres humanos que trabajan para producir esos bienes o servicios. Estar abierto a sus luchas y llegar a la mesa con soluciones mostrará empatía, una herramienta valiosa para cualquier empresa (párr.12).

Asturias (2023), afirma “la ineludible necesidad de ciertos valores morales para la toma de decisiones de empresa. Sin ellos, son imposibles unas relaciones comerciales estables y el mantenimiento de una comunidad mundial, también estable” (párr. 14).

- **Principio 1. La responsabilidad de las empresas:** Más allá de los accionistas, hacia todas las personas involucradas en los negocios. Para la sociedad, el mérito de una empresa consiste en la riqueza y empleo que crea, y en los productos y servicios que proporciona a los consumidores a un precio razonable en relación a la calidad. Las empresas juegan un gran papel en la mejora de la calidad de vida de sus clientes, empleados y accionistas, compartiendo con todos ellos la riqueza creada. También, los proveedores y los competidores tienen el derecho de esperar que la empresa cumpla sus obligaciones con honestidad e imparcialidad (párr.15).
- **Principio 2. El impacto social y económico de las empresas:** Hacia la innovación, la justicia y una comunidad mundial. Las empresas deben contribuir al desarrollo social y económico, no sólo en los países en los que operan, sino incluso en la comunidad mundial en general, mediante la utilización eficaz y prudente de recursos, una competencia libre y justa y, especialmente, la innovación en tecnología, marketing y comunicación (párr.16).

- **Principio 3. La conducta de las empresas:** Más allá de la letra de la ley, hacia un espíritu de confianza. Aunque se acepte la legitimidad del secreto comercial, las empresas deberían también aceptar que la sinceridad, la equidad, la veracidad, el cumplimiento de los compromisos y la transparencia, contribuyen no sólo a su propia credibilidad y solidez, sino también a la fluidez y eficiencia de las transacciones comerciales, sobre todo, a nivel internacional (párr.17).
- **Principio 4. Respeto por las reglas:** Las empresas habrían de respetar las reglas nacionales e internacionales a fin de evitar fricción comercial y poder promover un comercio más libre, igualdad de oportunidades en la competencia y un trato justo e imparcial para todos (párr.18).
- **Principio 5. Apoyo al comercio multilateral:** Las empresas deben apoyar los sistemas comerciales multilaterales y otros acuerdos internacionales similares. Deben cooperar en los esfuerzos para promover la progresiva y ponderada liberalización del comercio y para modificar aquellas medidas internas que obstaculicen innecesariamente el comercio internacional (párr.19).
- **Principio 6. Respeto por el medio ambiente:** Es deber de la empresa: proteger, y cuando le sea posible mejorar el medio ambiente, promover un desarrollo sostenido. Y evitar el despilfarro de recursos naturales (párr.20)
- **Principio 7. El respeto de la normativa nacional e internacional:** Así como el esfuerzo por promover acuerdos comerciales multilaterales son principios que rigen la ética empresarial. Una empresa no debe ni tolerar ni participar en sobornos, blanqueo de dinero o cualquier otra corruptela: incluso debe buscar la cooperación de otros para combatir estas prácticas. Tampoco debe comerciar con armas u otros materiales utilizados en actividades terroristas, en tráfico de drogas o en cualquier otra clase de actividad delictiva (párr.21).

3.3.3 Importancia

By Ático (2020) indica sobre la ética empresarial:

Es importante por una variedad de razones: En primer lugar, mantiene a la empresa trabajando dentro de los límites de la ley, asegurando que no cometan delitos contra sus empleados, clientes, consumidores en general u otras partes. Sin embargo, el negocio también tiene otras ventajas que los ayudarán a tener éxito si conocen la ética empresarial (párr.15).

Las empresas también pueden generar confianza entre la empresa y los consumidores. Si los consumidores sienten que se puede confiar en un negocio, es más probable que lo elijan sobre sus competidores. Algunas empresas optan por utilizar ciertos aspectos de la ética empresarial como una herramienta de marketing, especialmente si deciden destacar un problema social popular. Aprovechar sabiamente la ética empresarial puede dar como resultado un mayor valor de marca en general (párr.16).

Seguir la ética empresarial también puede ser beneficioso para los empleados y las operaciones de la empresa. Atraer a los mejores talentos es significativamente más fácil para las empresas éticas. Los empleados no solo aprecian a un empleador con conciencia social, sino que también lo percibirán como el tipo de negocio que actuará en la mejora de sus intereses. Esto produce empleados más dedicados y también puede reducir los costes de reclutamiento (p.3).

3.4 Código de ética

“Un código de ética es una guía de conducta profesional. Recoge un conjunto de criterios y pautas de comportamiento eficaz que garantizan la presentación de servicios óptimos para el cumplimiento social que persigue la profesión que se esté ejerciendo” (Cuvertino et al., 2005 citado por Asturias, 2023., p.6).

By Ático (2020) afirma que las compañías que siguen tanto la letra como el espíritu de la ley al adoptar un enfoque “basado en el valor” de la ética y el cumplimiento pueden tener una clara ventaja en el mercado. Es importante facilitar a los empleados un documento que establece clara y concisamente las expectativas de la empresa, describe comportamientos aceptables y presenta opciones viables para su correcto funcionamiento. Con ello existe mayor probabilidad de que se cumplirán esas expectativas y se exhibirán los comportamientos deseados (párr20).

Asturias (2023), indica que, para formalizar la implementación de los principios, empresas han empezado a desarrollar códigos de ética:

Un código de ética es un conjunto de directrices que tienen por objeto establecer las conductas aceptables para los miembros de un grupo en particular, asociación, o profesión. Muchas organizaciones se gobiernan a sí mismas con un código de ética, sobre todo cuando se manejan temas sensibles como las inversiones, la asistencia sanitaria, o interacciones con otras culturas.

Además de establecer un nivel profesional, un código de ética también puede aumentar la confianza en una organización, mostrando desde fuera que los miembros de la organización se comprometen a seguir las normas éticas básicas en el transcurso al realizar su trabajo (p.5).

3.4.1 Elementos

En cuanto a los elementos de un código de ética, se informa:

Asturias (2023), asegura que el formato de un código de ética puede variar ampliamente. A diferencia de directrices más sencillas de los empleados y los códigos, un código de ética por lo general comienza con una sección que establece el propósito, las aspiraciones y objetivos de la organización matriz. Por ejemplo, el código 2002 de la ética de la American Psychological Association (APA) comienza así: Los psicólogos se han

comprometido a aumentar el conocimiento científico y profesional de la conducta y la comprensión de la gente de ellos mismos y los demás y con el uso de esos conocimientos para mejorar la condición de las personas, las organizaciones y la sociedad (p.5).

Este mismo autor señala que un código bien escrito y claro de la ética será fácil de seguir, con secciones que la gente puede señalar el fin de ilustrar cuestiones concretas. En el sentido de organizaciones como la APA, los miembros están de acuerdo en apoyar el código de ética porque es una buena práctica y porque promueve su organización. Un código de ética generalmente también está detrás de la experimentación científica, asegurando que los resultados sean válidos y que la prueba se llevó a cabo de forma ética (p.5).

By Ático (2020) indica que no existe una redacción estándar para un código de ética empresarial. Cada organización debe desarrollar uno para satisfacer las necesidades de su personal y definir comportamientos esperados y abordar los riesgos y desafíos, así como para adaptarse a su industria específica y situación. Sin embargo, hay algunos puntos básicos para tener en cuenta al crear o modificar un código (párr. 21):

- El lenguaje del código debe ser simple, conciso y fácil, entendido por todos los empleados.
- No debe ser legalista, escrito como “no debes” sino más bien indicar comportamientos esperados.
- Debe aplicarse a todos los empleados y tener un alcance global. Si el código aborda el riesgo financiero y se aplica a todo el personal, es posible que no sea necesario un código de ética financiera por separado.
- Debe ser escrito, revisado y editado por un equipo multidisciplinario para estar razonablemente seguro de que es coherente con otras comunicaciones y políticas corporativas, aborda áreas de riesgo relevantes, tiene aceptación en toda la organización, y representa la cultura de la organización.

- Debe considerarse la inclusión de representantes de las siguientes áreas: gestión de riesgos, Recursos humanos, Comunicaciones, Auditoría interna, seguridad y unidades de negocio relevantes.

3.5 Universidad Nacional Agraria

Según el sitio web una.edu.ni, (2016) “la Universidad Nacional Agraria, es una institución de enseñanza superior agrícola más antigua y de mayor experiencia en Nicaragua. Cuenta con 4 facultades las cuales están ubicadas en la ciudad de Managua, capital de Nicaragua” (párr. 1):

- Facultad de agronomía
- Facultad de recursos Naturales y del ambiente
- Facultad de ciencia animal
- Facultad de desarrollo rural

También cuenta con dos Sedes Regionales, una en Camoapa y otra en Juigalpa”.

La sede universitaria UNA Camoapa ejecuta el programa académico Universidad en el campo (PAUC) como parte de la responsabilidad social universitaria y compromiso con el desarrollo del sector rural. Dicho programa facilita la continuidad educativa de los egresados del programa secundaria a distancia en el campo y de programas regulares de bachillerato en el campo.

A la fecha se han aperturado en El Ayote, San Francisco Libre, Tiktik Kaanu, Juigalpa, Matiguás, Morrito, entre otros

La Universidad Nacional Agraria tiene una amplia oferta académica, contando con 13 carreras profesionales:

Cuadro 1. Sedes universitarias UNA y carreras

Sede Central Managua	Sede Juigalpa	Sede Camoapa
Ing. Agronómica	Lic. Medicina veterinaria	Ing. Agronómica
Ing. Agrícola	Ing. Agronómica	Lic. Medicina veterinaria
Ing. Sanidad vegetal	Ing. Zootecnia	Lic. Administración de empresas con mención en agronegocios
Ing. Agroindustria de los alimentos		Lic. Ciencias de la computación
Lic. Medicina veterinaria		
Ing. Zootecnia		
Ing. Recursos naturales		
Ing. Forestal		
Lic. Desarrollo rural		
Lic. Agronegocios		
Lic. Turismo rural comunitario		

Fuente: *Elaboración propia*

4.2 Diseño de la investigación

La presente investigación es no experimental bajo el enfoque mixto, es un estudio descriptivo con el que se analizó la ética empresarial en la sede universitaria UNA Camoapa.

Para dicho estudio se realizó una entrevista (Anexo1) al director de la sede para obtener información sobre la estructura organizativa y de funcionamiento de la sede universitaria UNA Camoapa, complementando con información secundaria de documentos oficiales de la universidad.

Para verificar el nivel de cumplimiento del código de ética en la Sede Universitaria UNA Camoapa, se aplicó un test de valoración donde se tomaron en cuenta principios y valores presentes en el código de ética y conducta de servidores públicos de la sede universitaria UNA Camoapa (Anexo 2) dicho test se aplicó a 24 servidores públicos de los cuales siete de estos son docentes de contratación permanente, once docentes de contratación horarios y seis trabajadores administrativos. El test se derivó de los principios y valores contenidos en el código de ética de la misma.

Para medir el nivel de cumplimiento del código de ética se hizo uso de la escala Likert como una adecuación de la sugerida por Moreno (2008), citada por Picado (2018) dada por cinco distintas escalas, las cuales dan una calificación cualitativa y cuantitativa a cada una de las afirmaciones del test. El peso de la escala está dado por una valoración que va de 1-5. Al ser el rango de los índices entre 1 y 5 se estableció como criterio la media más 1 para ética empresarial alta (mayor de 3.5), la media más 0.5 para ética empresarial baja (menor de 3.0) y entre 3.0 y 3.5 para ética empresarial media.

Una vez analizado el nivel de cumplimiento del código de ética se realizó un grupo focal, siguiendo la metodología sugerida por Escobar y Bonilla (2011) y aplicada por Picado (2018), en cuanto a tamaño del grupo el cual mencionan que debe estar conformado entre 6 a 10 participantes.

La duración de la sesión en un rango que comprende entre 1 a 2 horas, para el diseño de las preguntas debe estar claro el objetivo del estudio, el moderador debe tener conocimiento de las características y complejidad del tema a tratar, para la logística debe haber un encargado quien buscara el lugar adecuado para llevar a cabo la actividad a su vez debe organizar las bebidas y alimentos.

El mismo se realizó con funcionarios sugeridos por la Dirección de sede universitaria UNA Camoapa para generar las mejoras, en aquellos principios y valores que resultaron con una valoración media a baja de la ética empresarial, a través de la herramienta "Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)" recomendada por Corvo (2019) y aplicada por Ortega y Mondragón (2021).

4.3 Datos evaluados

Los datos evaluados se derivaron de las siguientes variables:

4.3.1 Estructura organizativa y de funcionamiento

Esta variable se midió a través de las siguientes sub variables:

Niveles jerárquicos

Muestra el orden descendente de los niveles de autoridad dentro de la sede universitaria UNA Camoapa.

Cargos y responsabilidades

Consiste en enlistar y definir las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos incluidos en la estructura organizacional de la sede universitaria UNA Camoapa.

Recursos

Son los bienes con los que cuenta la institución

Delegación de responsabilidades

Es la transportación de reglas y leyes de un ente a otro órgano inferior

4.3.2 Nivel de cumplimiento del código de ética

Esta variable se midió a través de las siguientes sub variables:

Principios del código de ética

- Principio del bien común: satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de los intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad.
- Principio de la igualdad: No se deben realizar actos discriminatorios, para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Principio de lealtad: debe ejercer la lealtad a la nación, con la responsabilidad de servir a los intereses del pueblo.
- Principio de probidad: conducta recta, honesta y ética en el ejercicio de sus funciones.
- Principio de capacidad: técnica y legalmente idóneo para el desempeño del cargo

Valores del código de ética

- Compromiso: comprometerse con el desarrollo del bienestar colectivo.
- Honestidad: forma de vivir congruentemente entre lo que se piensa y se hace hacia otra persona.
- Justicia: igualdad y libertad.
- Respeto a la vida: actitud personal a la conservación y protección a las diferentes formas de vida.

- Respeto mutuo: respeto a la diversidad propia de los humanos.
- Responsabilidad: respeto a la constitución, leyes, normas, reglamentos y procedimientos que rigen la vida social e institucional.

4.3.3 Mejoras a elementos de la ética empresarial

Esta variable se medirá a través de las sub variables:

Fortalezas

Factores internos que se desarrollan dentro de la sede universitaria UNA Camoapa de modo eficiente y eficaz que le permiten diferenciarse de otras.

Debilidades

Son los factores internos dentro de la sede universitaria UNA Camoapa que afectan el logro de sus objetivos y pongan en desventaja la universidad ante otras instituciones de estudios superior.

Evaluación de factores internos

Permitió entender la situación real de la sede universitaria UNA Camoapa, tomando como referencia las fortalezas y debilidades evaluadas.

En el siguiente cuadro se resume la operacionalización de las variables:

Cuadro 2. Operacionalización de las variables para la evaluación en la sede universitaria UNA Camoapa

Variables identificadas	Conceptualización	Sub variables	Alcance de medición	Instrumentos
Estructura organizativa y de funcionamiento	Determina los cargos directivos, áreas de responsabilidades y actividades de la sede universitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles jerárquicos • Cargos y responsabilidades • Recursos • Delegación de responsabilidades 	Información sobre estructura organizativa y de funcionamiento	Entrevista
Nivel de cumplimiento del código de ética	Desempeño en el cumplimiento de los parámetros establecidos en el CE de la sede universitaria UNA Camoapa	<ul style="list-style-type: none"> • Código de ética • Principios del CE • Valores del CE 	Valoración del cumplimiento del código	Test de valoración Escala Likert Grupo focal
Mejoras a elementos de la EE	Serie de acciones analizadas que permitirán una EE eficiente para generar un ambiente laboral agradable.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalezas • Debilidades • Evaluación de factores internos 	Mejoras propuestas	Grupo focal Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)

Fuente: *Elaboración propia*

4.4 Análisis de datos

Se diseñó una plantilla en el programa estadístico Microsoft Excel 2021, versión Microsoft Office pro plus 2021 para los datos provenientes del test de valoración a los que se les determinaron los respectivos promedios por cada principio y valor analizado, mismos que fueron representados a través de diagramas de trazos.

La definición de las mejoras, se realizó mediante una evaluación de factores internos, teniendo como referencia, los resultados generados por el análisis estadístico de los datos provenientes

de la aplicación del test de valoración y de los comentarios surgidos del grupo focal, los cuales fueron recopilados por medio de grabación de audio y transcritos en el programa Microsoft Word 2021, versión Microsoft Office pro plus 2021.

Para el análisis del ambiente interno se utilizó la herramienta de matriz de evaluación de factores internos del cual se derivarán las mejoras a la ética empresarial. Donde se asignó un peso entre 0.0 (no importante) hasta 1.0 (muy importante), el peso otorgado a cada factor, expresa la importancia relativa del mismo y el total de todos los pesos en un conjunto la debe tener la suma de 1.0.

De igual manera asignar una calificación entre 1 y 4 en orden de importancia, donde el 1 es irrelevante y el 4 se evalúa como muy importante. Para determinar la calificación ponderada de cada factor se debe multiplicar el peso de cada factor y sumar las calificaciones ponderadas para determinar el total ponderado de la organización.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Estructura organizativa y de funcionamiento de la Sede Universitaria UNA Sede Camoapa

5.1.1 Niveles jerárquicos

Según el director de la sede universitaria UNA Camoapa, esta cuenta con un organigrama definido bajo una estructura vertical en la cual los niveles jerárquicos inician con el rector quien es la máxima autoridad. Cada sede universitaria de la UNA cuenta con un área administrativa-financiera, un área académica, un área de investigación, extensión y postgrado y un área de producción; las que tendrán las funciones determinadas en el manual de organización y funcionamiento. Cada una de estas áreas delega responsabilidades a subordinados.

El consejo universitario está por encima de la autoridad del rector, dicho consejo aprueba los cambios o ajustes necesarios en la estructura orgánica de las sedes, según propuesta del Rector, en base al desarrollo o complejidad alcanzada.

Según la normativa de estructura y funcionamiento de las Sedes Universitarias de la Universidad Nacional Agraria (2005) las sedes universitarias tienen la siguiente estructura orgánica y consultiva a como lo establece el capítulo III.

Estructura orgánica

- Director (a)
- Secretaria (a) Académico (a)
- Responsable de Investigación Extensión y Postgrado
- Responsable Administrativo (a) Financiero (a)
- Responsable de las unidades de producción

Órganos consultivos

- Consejo técnico
- Asamblea general de sede
- Consejo consultivo

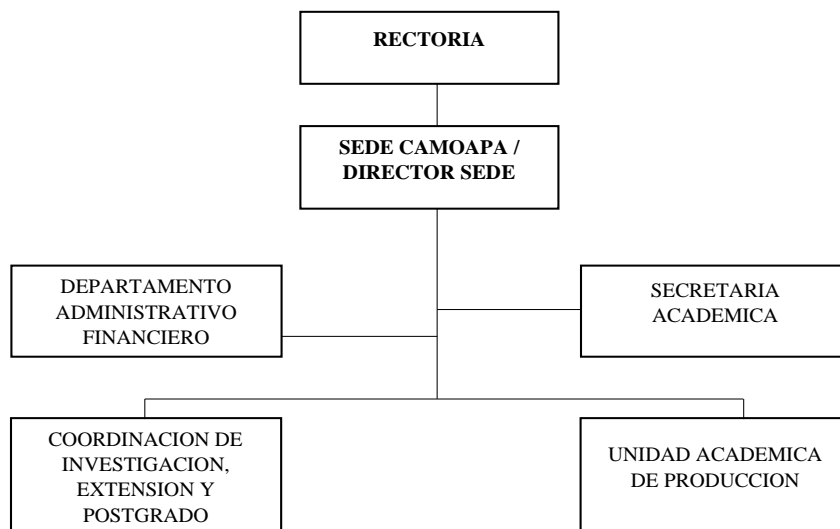


Figura 2. Organigrama de la sede universitaria UNA Camoapa. **Fuente.** Manual de organización y funciones 2021.

5.1.2 Cargos y responsabilidades

Director (a)

La sede es representada por un director ejecutivo, quien es nombrado por el rector, siendo la autoridad académica y administrativa de la sede, subordinada al rector y ejerciendo autoridad sobre las dependencias que la integran.

Como director de la sede debe cumplir y hacer cumplir la ley 89, leyes aplicables al sector público, estatutos, reglamentos y normativas de la UNA. Se encarga de gestionar el desarrollo académico y administrativo de la sede, en base al marco normativo, políticas y procedimientos

vigentes, así como los planes, proyectos y lineamientos emanados por la rectoría y el consejo universitario que articulen la actividad educativa, investigación, innovación y emprendimiento que permita la formación de profesionales competitivos y de esta manera contribuyan al desarrollo social y económico de la nación.

Secretario (a) académico (a)

Se encarga de dirigir el desarrollo de los procesos académicos de la sede, designa la carga horaria en las diferentes carreras de las modalidades de estudio, lleva registro y control por grupo, año carrera y modalidad, de igual manera se encarga de elaborar expediente de cada estudiante, debe custodiar archivos, actas de calificaciones y libros de actas de evaluaciones de formas de culminación de estudios, a su vez orienta académicamente a los estudiantes que lo soliciten, solicita la contratación de personal docente. También es responsable de asumir funciones del cargo de dirección cuando el director se ausenta.

Coordinación de investigación, extensión y postgrado

Esta área docente administrativa es subordinada a la dirección de la sede se encarga de coordinar la investigación, extensión y postgrado y ejecutar conjuntamente con la dirección las líneas y programas de estas.

Al mismo tiempo se encarga de formular proyectos que propician la búsqueda de recursos para esta área. También produce información científica tecnológica e innovativa en alianzas con diferentes entidades vinculadas al sector agrario para su puesta en práctica en las unidades productivas.

Unidad académica de producción

Esta área productiva es subordinada a la dirección se encarga de administrar los centros de práctica de la sede y garantizar la realización de las actividades académicas relativas al componente de la formación práctica contempladas en los planes de estudio y actividades de

investigación. Debe de atender la demanda de insumos y equipos para la realización de actividades prácticas al mismo tiempo controlar el inventario de altas y bajas de las especies animales productivas y monitorear las incidencias de enfermedades y plagas de los centros de práctica coordinando acciones de análisis y diagnósticos con especialistas.

Departamento Administrativo Financiero

Es un área de apoyo de la sede subordinada a la dirección se encarga de realizar una administración correcta de la sede a través de la gestión administrativa, financiera y manejo de personal de acuerdo con las necesidades operativas y académicas. Debe elaborar planes operativos anuales e informes trimestrales del departamento a su cargo al mismo tiempo elaborar un presupuesto de la sede en coordinación con los responsables de las áreas que manejan recursos financieros. Se encarga de garantizar el registro contable, emisión de estados financieros y reportes a las instancias superiores correspondientes. Debe realizar control de los activos fijos y mantenimiento de bienes.

5.1.3 Recursos

La Sede Universitaria UNA Camoapa cuenta con una infraestructura que posee 8 edificios que se dividen en académicas y administrativos. Hay un laboratorio multifuncional de biología y uno de Agroindustria, también cuenta con una clínica Veterinaria, la cual posee monitor de signos vitales, oftalmoscopio, resucitador manual de adulto para uso veterinario, ultrasonido, electrocardiograma, lámparas Wood, doper, resucitador eléctrico, bomba de efusión, pantalla para lector de radiografías, equipo quirúrgicos, mesas de inspección clínica, mesas de cirugías, mesas para realizar diagnósticos, todo esto para uso de estudiantes para uso de prácticas en su entorno.

También cuenta con un total de 554 activos fijos distribuidos en todas las áreas de la sede:

- Secretaria Académica cuenta con pupitres, escritorios, pizarras, data show, computadoras todo esto para el uso de estudiantes y docentes.

- La Unidad Académica de Producción cuenta con un total de 52 activos de los cuales hacen usos estudiantes, docentes en función de realizar prácticas se cuenta herramientas para medir el pH y temperatura de suelo, desplumadura, picadora de pasto, empacadora al vacío, selladora manual de impulso.
- La sede cuenta con una flota vehicular de dos buses con capacidades de 60 y 25 pasajeros, un microbús con capacidad de 15 pasajeros, una camioneta doble tracción y una motocicleta.

5.1.4 Delegación de responsabilidades

El director delega responsabilidades a los responsables de áreas y ellos cumplen con el apoyo de los subordinados:

- La dirección de sede cuenta con un director y secretaria ejecutiva B.
- En el área de secretaria académica están el secretario académico, una secretaria ejecutiva B, cinco profesores titulares, un profesor asistente, un profesor adjunto y un encargado de centro de documentación.
- En la Unidad de Coordinación de investigación, extensión y posgrado, solamente existe el coordinador el cual se apoya con docentes.
- En la unidad académica de producción se cuenta con responsable de unidad, técnico de campo y trabajador agropecuario.
- El departamento administrativo financiero cuenta con jefe administrativo financiero, contador analista, cajero, conserje, agentes de seguridad y conductor

5.2 Nivel de cumplimiento del código de ética en la Sede Universitaria UNA Camoapa

5.2.1 Código de ética

La Universidad Nacional Agraria cuenta con un “Código de ética y conducta de servidores públicos” válido y aplicable en la Sede Universitaria UNA Camoapa, aprobado por el consejo universitario, mediante acuerdos No. 3298 y 3299, tomados en sesión ordinaria número 703-2020 realizada el 30 de septiembre del año dos mil veinte. El objetivo del mismo es:

Normar la ética y conducta de los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria en el ejercicio de sus funciones, para prevenir hechos que afecten los intereses del estado en conformidad a lo establecido en la Constitución política y demás leyes de la materia, así como orientar la conducta del trabajador de la UNA en todos los niveles y jerarquías con el objeto de estipular mejores normas de probidad, profesionalismo, conducta, comportamiento y buen servicio (Universidad Nacional Agraria, 2020, p.1).

El mismo está estructurado en cinco capítulos y veintidós artículos. Los capítulos se enlistan a continuación:

- **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES:** Compuesto por cuatro artículos que versan sobre su objetivo, su ámbito de aplicación, las definiciones y el marco legal.
- **CAPÍTULO II. PRINCIPIOS Y VALORES:** Este capítulo contiene 3 artículos que versan sobre los principios éticos, valores y deberes de los trabajadores de la UNA.
- **CAPÍTULO III. DE LA APLICACIÓN, VALORACIÓN, PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN:** Compuesto por seis capítulos sobre la aplicación de su cumplimiento, la constancia de recibido por parte del trabajador, la promoción de los principios éticos, valoración de la conducta ética, la metodología de evaluación y la evaluación del desempeño.
- **CAPÍTULO IV. DE LAS PROHIBICIONES, EXCEPCIONES, INCOMPATIBILIDADES Y SANCIONES:** Cuenta con siete artículos que consideran

las prohibiciones, las excepciones, sus incompatibilidades, las faltas, la salida del servicio público, los informes y sanciones.

- CAPÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES: Toma en cuenta la vigencia de otros reglamentos y la vigencia del código

5.2.1 Principios

Según Pérez y Merino (2013) un principio es el comienzo de algo, también se puede emplear este término para nombrar un valor o a un postulado que se tiene en cuenta para el desarrollo de una acción, entonces se podría decir que un principio puede ser equivalente a una norma. Es decir, los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de las organizaciones. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Dichos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos. (párr.1)

En la figura 3 se representa el nivel de cumplimiento del código de ética, según los principios establecidos. Se observan cuatro principios con una valoración alta y uno con valoración baja, que corresponde al principio de igualdad.

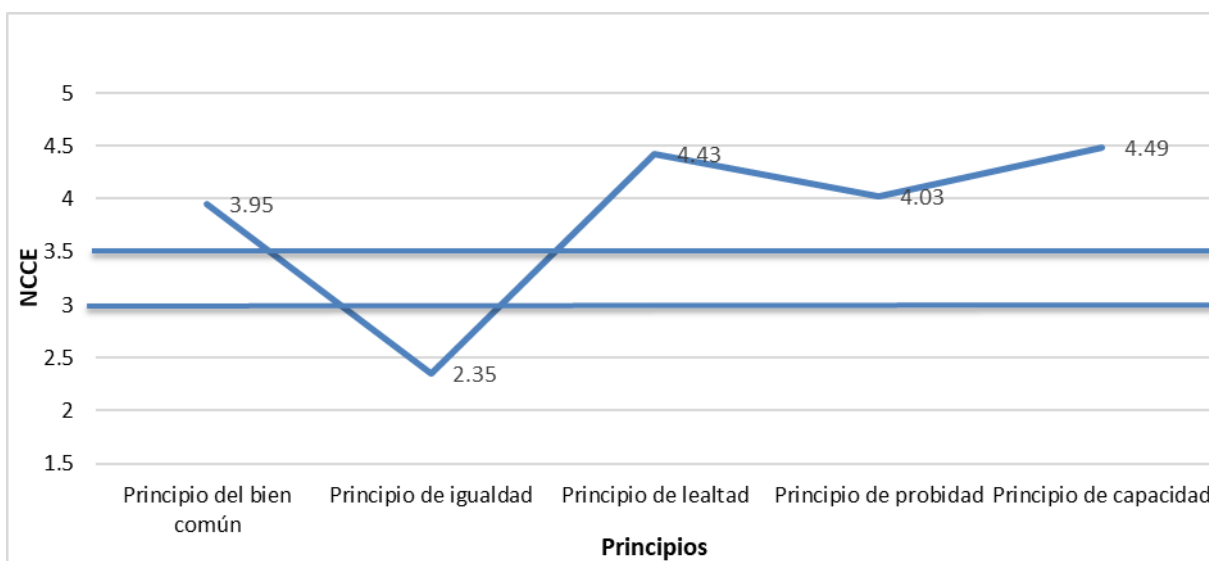


Figura 3. Nivel de cumplimiento del código de ética basado en principios contenidos en el código de ética de la Sede Universitaria UNA Camoapa.

Principio del bien común

La noción del bien común, está relacionada al bien de las personas que forman parte de una comunidad, y el bien de la comunidad en cuanto es orientada a las personas que la forman. Por tanto, se podría decir que el bien común es fundamental para la vida humana y en lo que son las relaciones con los seres humanos, de ahí que este principio busca mirar no solo a uno sino a todos los individuos.

El nivel promedio de cumplimiento de este principio es alto, pero dos aspectos resultaron con valoración media; uno de ellos, es la “prioridad a las necesidades de la comunidad estudiantil antes que a los asuntos administrativos” y el otro es el hecho de que las “acciones de los trabajadores no están dirigidas a los intereses del bienestar de la colectividad” (Cuadro 3).

Cuadro 3. Nivel de cumplimiento de los elementos del principio del bien común considerado en el código de ética de la Sede Universitaria UNA Camoapa

Nº	ELEMENTOS	NCCE
1	Acciones dirigidas a la satisfacción de los intereses de la sociedad	4.40
2	Prioridad a la las necesidades de la comunidad estudiantil antes que a los asuntos administrativos	3.20
3	Acciones de los trabajadores dirigidas a los intereses del bienestar de la colectividad	3.35
4	Labor sin ventajas personales de particulares ni de servidores públicos externos	4.05
5	Actitud atenta en el cumplimiento de sus acciones, con atención eficiente, oportuna y respetuosa	4.40
6	Responsabilidad de servir al interés del pueblo	4.30

Fuente: *Elaboración propia*

Algunas de las opiniones en el grupo focal indican que la orientación institucional está dirigida a satisfacer las necesidades colectivas pero el ser humano no siempre tiene esa consciencia de querer hacer las cosas pensando en el bien común porque siempre se piensa en el beneficio particular.

Opinan que cuesta como ser humano crear ese tipo de compromiso, más aún si no hay apropiación de los valores y principios institucionales. Sin embargo, consideran que a través de la formación de profesionales se deponen los intereses particulares y se trata de transmitir todos los conocimientos a los estudiantes y estos se apropian de los valores para servir a la sociedad con un mayor compromiso. Indicaron que como servidores públicos se tiene la obligación de atender todas las demandas de la sociedad dirigidas al bien común dado que el entorno lo necesita, no solo en la parte académica, sino también en la extensión atendiendo a los productores. En cualquier lugar de estos, se debe reflejar ese compromiso ético.

Por otro lado, respecto a las orientaciones basadas en la satisfacción de las necesidades de los intereses de la sociedad por encima de los intereses particulares opinaron que la orientación ésta dada a través de lo establecido en el código de ética de la universidad, pero el ser humano no siempre actúa en función del bien común, porque eso depende del nivel de conciencia y de la ética de cada uno.

Otra opinión al respecto indica que la sociedad lo que demanda de la universidad son profesionales; por tanto, si se satisface esa necesidad con profesionales que tengan valores, principios, capaces de trabajar y a la vez promover y hacer respetar el medio ambiente, entonces como formadores se antepone los intereses particulares.

Externan que además de la formación de buenos profesionales, la Sede Universitaria UNA Camoapa brinda servicio a la sociedad a través de la extensión y de la investigación. Todo ello sin fines de lucro personal y pensando en los vínculos que se pueden establecer para el fortalecimiento del cumplimiento de la misión y visión.

Explican que cuando la universidad se vincula con otros sectores, a través de la investigación y la formación práctica hay una retroalimentación que permite identificar lo que demanda la sociedad. En el código está declarada la intervención de la Sede Universitaria UNA Camoapa en función del bien común, pero es necesario mantener la orientación de manera permanente a todos los trabajadores para que se haga una realidad, sin ser una obligación sino un compromiso institucional.

Indican la alta valoración hacia los profesores de contratación horaria porque a veces son incluidos en diversas actividades hacia la sociedad y a ellos solo se les garantiza su renovación de contrato; sin embargo, ellos realizan las actividades con toda la disponibilidad y eso representa un beneficio para la sede universitaria.

Principio de Igualdad

El principio de igualdad se refiere al trato a las personas ante situaciones. Este principio reconoce que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera, por tanto, ningún individuo debe ser privilegiado o discriminado sin distinción de raza, sexo, religión, origen étnico, religión u otras características.

Este principio tiene una valoración baja según la escala Likert, referente al trato preferencial de los estudiantes, trabajadores y visitantes antes que a los asuntos administrativos. También los miembros del grupo focal presentan algunas observaciones que consideran importantes:

Afirman que Sede Universitaria UNA Camoapa genera confianza en la igualdad de derecho para las gestiones de salud del personal, además, si existe, alguna diferenciación de oportunidades es basada al tipo de contratación, pero la universidad de alguna manera ha considerado un poco más el profesor horario.

Indicaron que una cosa son los beneficios a través del convenio colectivo y otra cosa, si como trabajador está a la par de los beneficios colectivos, en ocasiones docentes, bajo el perfil administrativo, no se incluye en algunas capacitaciones que algunas direcciones comparten y que le son necesarias para su formación.

Consideran que hay trabajadores que se han excluido de algunas oportunidades de cursos dando prioridades a otros que participan, disminuyendo la igualdad en gestión de conocimiento; sin embargo, quienes deciden brindar la oportunidad, lo hacen en función de la alta disponibilidad de integración en las diversas actividades que requiere la institución a lo interno y externo.

Por otro lado, opinan que, el conocimiento sobre documentos como; estatutos, convenio colectivo, reglamento docente y otros documentos legales que tiene la sede, ayudan en la búsqueda de esas oportunidades de promoción y conocimiento, entonces dependiendo del tipo de contratación, a veces de manera personal, se debe buscar en donde poder insertarse para lograr una mayor preparación y mayor formación.

Principio de lealtad

El principio de lealtad se refiere a la conducta recta e imparcial sincera y honesta con el cual se ejerce correctamente la administración de los recursos y patrimonio de una institución. Es una convicción en la cual la persona se compromete con sí mismo a ejercer lealtad.

Este principio tiene una valoración alta según la escala Likert, algunas observaciones de los miembros del grupo focal fueron:

Opinan que el accionar docente generalmente está en interacción con la sociedad, haciendo visitas de campo a unidades productivas de personas que no tienen una relación con la universidad, pero si hay gestiones como las ferias y actividades propias de la universidad.

Otros aseguran querer empezar a conectarse, retomando un poquito de los principios éticos, ya que también tienen un rol como divulgadores por eso es importante que como docentes de la universidad cuiden, su obrar, puesto son considerados una figura pública y están divulgando lo que es la universidad, se crea conexión con la gente brindando información, hablando del que hacer de la universidad y esa información surge en la manera que se empoderen y sientan que la universidad es parte de su vida, de esa perspectiva son divulgadores.

Por otra parte, consideran que la armonía, dependiendo en el área en que se encuentren, se va generando. Como docentes, esas relaciones son más fluidas con los estudiantes y algunas oficinas administrativas, de igual manera, a veces las personas particulares y productores solicitan información de ingreso, y al brindarla, se va creando ese vínculo con el productor, de manera que se armoniza en lo personal a nivel interno y a nivel de la sociedad.

Afirman que se debe considerar siempre la comunicación; porque es el factor que debe mover la armonía dentro de la Institución.

Principio de probidad

Probidad es integridad y honradez en el actuar, es una virtud. Este principio representa el sustento ético sobre el cual los profesionales desarrollan su trabajo. Orienta el actuar de las personas en la búsqueda del bien común, a su vez posibilita el ejercicio de la ética profesional

Este principio tiene una valoración alta según la escala Likert y representados en el siguiente cuadro:

Cuadro 4. Nivel de cumplimiento de los elementos del principio de probidad considerado en el código de ética de la Sede Universitaria UNA Camoapa

N°	ELEMENTOS	NCCE
1	Se pone en conocimiento de autoridades correspondientes aquellos actos que puedan causar perjuicios a la institución	3.83
2	Se actúa con una conducta recta, honesta, leal y ética en el ejercicio de sus funciones	4.42
3	Motivación a cumplir con el código de ética y mantener conducta responsable	3.21
4	Se cumple y se hace cumplir los principios de comportamiento ético	4.67

Fuente: *Elaboración propia*

Los miembros del grupo focal presentan algunas observaciones dirigidas al fortalecimiento del mismo:

Consideran que si no se conoce algo no se puede cumplir, o sea que se debe tener el conocimiento pleno del código para así cumplirlo porque la existencia del mismo orienta claramente nuestro actuar como servidores, pero partiendo de la ética que hemos adquirido a lo largo de nuestra formación en la vida.

Expresan que el conocimiento del código es importante para saber cómo actuar, hay diferentes ambientes donde uno puede desarrollarse, uno de ellos es el laboral; sin embargo, hay algunas cosas que son aprendidas o universales que las vamos poniendo en práctica. El conocimiento es importante y no es necesario que exista el código para ser ético, pero de existir crea el precedente para ver de qué manera actuar y para que los líderes o autoridades puedan hacerlo valer y de esa manera evaluar el comportamiento.

Se parte de los principios en que cada uno fue formado y va desarrollando a lo largo de la vida y como servidor público, se finaliza haciendo propio lo que la institución para la cual laboramos ha establecido, opinaron.

Indican que el servidor público se convierte en la persona que tiene que aplicar el código o hacerlo cumplir de alguna manera, por tanto, se debe crear conciencia en que no solo es cumplirlo sino más bien el compromiso del servidor de cumplir con el código no porque tenga que hacerlo si no porque la ética es parte de la formación del ser como persona.

Sugieren que, para lograr integralidad en el cumplimiento del código, se debe mejorar el trabajo en equipo internamente para tener más impacto hacia afuera evitando que algunas actividades se orienten sin tomar en cuenta la necesidad de apoyo de quien debe ejecutarlas.

Reflexionan que la orientación del cumplimiento del código está dentro del quehacer, siempre corresponde estar orientando. En la parte académica, el plan modular silábico, orienta el comportamiento ético del profesor, de esa manera como docentes, también orientan a los estudiantes.

Según los resultados por elementos de este principio, la valoración de la motivación por cumplir con el código de ética, resultó ser media. La opinión de los miembros del grupo focal es que este elemento, es una parte importante para la aplicación del código de ética porque si no hay motivación no se da lo mejor como servidor público, aunque otros opinaron que la misma debe ser personal porque se debe de cumplir el código de ética.

Afirman que aplican el código, aunque no de forma literal porque esto viene desde la formación familiar, como seres racionales se comprende la diferencia de lo bueno y lo malo, de una u otra manera se comparte principios y valores como parte del buen vivir, en armonía en el acto de la docencia.

Indican que deberían reunirse y compartir sobre el código, no solo facilitarlo al funcionario o al docente, debería de promoverse un evento donde haya una actividad para analizarlo reflexivamente para su aplicación.

Para ellos, se debería realizar seguimiento anual para la valoración de la conducta ética de los funcionarios de la Sede universitaria, debido a que muchas veces por desconocimiento del código o simplemente porque no se quiere actuar de manera consecuentes descuida el cumplimiento.

Aseguran que el seguimiento es importante para medir el alcance para mejorar, que tan aplicable es a la realidad al contexto de la institución y así agregar enmiendas al código. Además, la importancia es crear conciencia de cumplir, pero no por exigencia de la institución.

Principio de capacidad

La capacidad como principio posibilita mejorar éticamente al individuo y a contribuir a mejorar en el entorno en que se desarrolla. Este principio tiene una valoración alta según la escala Likert, en los elementos igualdad de oportunidades, cumplimiento técnico y legal con el desempeño y disposición en el cumplimiento de la misión. Los miembros del grupo focal presentan las siguientes observaciones:

Indican que el acto educativo siempre está orientado con la misión y la visión de la universidad en cuanto a la formación de profesionales, reafirmando su cumplimiento, con valores éticos y morales, comprometidos al logro de reconocimiento que la Agraria merece a nivel nacional y que los estudiantes no se sientan menos que otros profesionales del agro.

Además, consideran que desde la docencia se contribuye para el desarrollo de la misión y visión de la Universidad, dando a conocer a los estudiantes y principalmente a los que están ingresando, con la responsabilidad que conlleva practicarlo. Así también, se les da a conocer los principios y valores de la Universidad.

Consideran que otro aspecto que contribuye al desarrollo de la misión y la visión es a través del mejoramiento continuo que se tiene a nivel personal y a nivel profesional, la calidad, la eficiencia, la transparencia, con el compromiso de mejorar el trabajo preocupados por aplicar todas las orientaciones que se dan. Indican que desde el punto de vista administrativo se apoya el cumplimiento de la misión y visión a través del no lucro personal y el respeto al medio ambiente

Afirman que se contribuye con la misión y visión respetando las normativas que se tienen dentro de la universidad, garantizando el resguardo de los bienes, respetando los procedimientos administrativos en el manejo de los recursos, evitando los cuellos de botella; sin embargo, a veces los procedimientos se ven obstaculizados por las actitudes de los responsables de ejecutarlos.

5.2.2 Valores

Según Rodríguez (2020) los valores son aquellos principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona y la destacan, a la vez le impulsan a actuar de una u otra manera porque forman parte de sus creencias, determinan sus conductas y expresan sus intereses y sentimientos (párr. 3).

En la siguiente figura se presenta la valoración del cumplimiento del código de ética para los valores seleccionados para la presente investigación, cuyos valores indican un alto índice de ética empresarial.

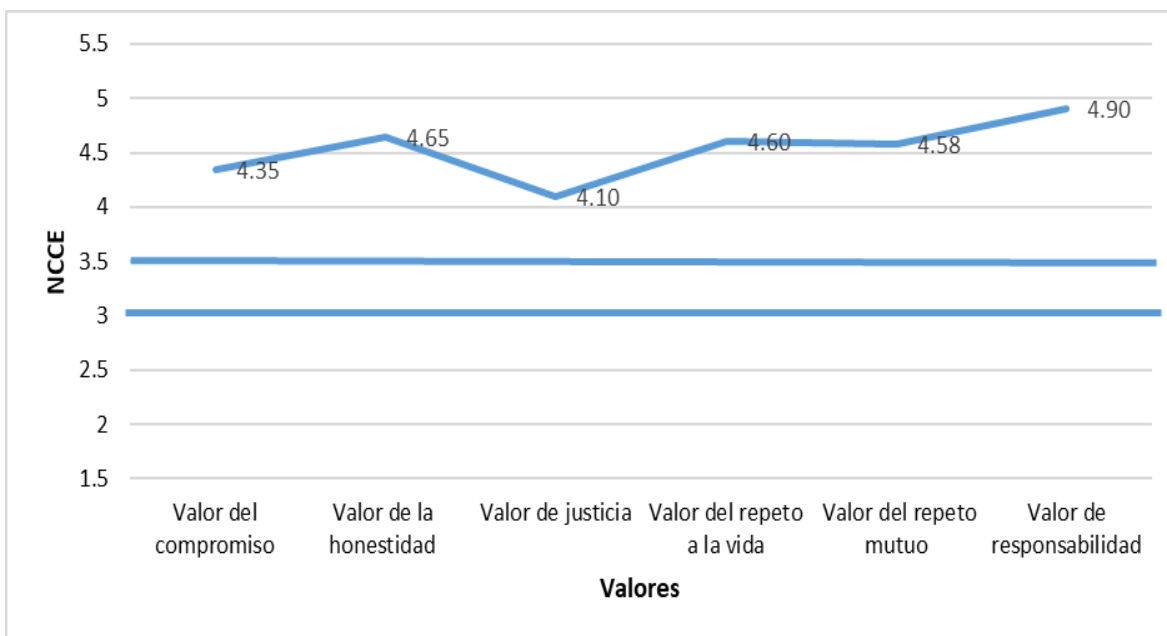


Figura 4. Nivel de cumplimiento código de ética basado en valores contenidos en el código de ética de la UNA.

Valor del compromiso

ANNA (2015) asegura que el compromiso es la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello (p. 2).

Este valor tiene una valoración alta según el análisis con la escala Likert. Algunas opiniones en el grupo focal se refirieron al compromiso del servidor como parte del crear conciencia de la importancia de cumplir con el código no porque tenga que hacerlo si no porque la ética es parte de la formación de nuestro ser como persona.

Valor de la honestidad

Según ConceptoDefinicion (s.f.) honestidad es la acción constante de evitar apropiarse de lo que no nos pertenece. De igual manera, es armonizar las palabras con los hechos, es tener identidad y coherencia para estar orgulloso de sí mismo. Este valor es de suma importancia para mantener

una buena convivencia dentro de la sociedad, ya que permite dirigir todas las estrategias y acciones de las personas.(párr. 3).

Según escala Likert este valor obtuvo una puntuación alta, alguna de las opiniones en el grupo focal sobre este valor fueron, que cuesta como ser humano, como persona crear el compromiso personal de que el trabajo se debe hacer desde la propia ética personal, los propios principios y valores y también con los de la universidad para poder hacer las cosas pensando en el bien común.

De igual manera aseguran que a través del trabajo administrativo, existe el compromiso con la calidad, eficiencia y transparencia en el uso eficiente que se le dan a los recursos, el no desperdiciar los recursos está contribuyendo con la misión de la universidad con la transparencia y el uso eficiente.

Valor de la justicia

Acosta y Perada (2016) afirman que la justicia es un valor determinado por la sociedad la cual nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes. La justicia garantiza la conservación de la sociedad y permite que ésta pueda cumplir sus fines. Esta es un presupuesto de armonía social, por lo que exige la aplicación de la totalidad de los valores, solo que, con distinta intensidad, según el caso. Esta cobra una nueva dimensión en cada caso particular (p. 2).

Según escala Likert este valor tuvo una calificación alta en cuanto a la igualdad y la libertad de expresión.

Según la opinión del grupo focal, en cuanto a salario de los docentes horarios, no existe igualdad por la forma de contratación, pero se debería de considerar reajustes a la realidad económica del país y a nivel global el fenómeno de la inflación, debido a que afecta directamente y se ha mantenido el mismo salario por horas desde hace muchos años.

En cuanto a la libertad de expresión, según el director de Sede Universitaria UNA Camoapa, considera que en el ámbito de las decisiones se toman en cuenta las opiniones de la representación gremial, en el plano cultural no existe restricción alguna para que los miembros de la comunidad universitaria se puedan expresar desde cualquier área. Tanto los trabajadores como los estudiantes gozan del derecho de organización.

Valor del respeto a la vida

Enciclopedia Libre (2022) indica que el respeto a la vida es considerado un elemento fundamental para lograr nuestros propósitos como seres humanos. El respeto a la vida es el mayor de los respetos, parte del hecho de valorarla, de saber lo que representa como parte de nuestras aspiraciones y de las aspiraciones de terceros, se define también por las acciones y conductas que asumimos para preservar la nuestra y la de otras personas (párr. 4).

Este valor tiene una calificación alta según los resultados obtenidos del test de valoración en cuanto a actuar diario de tolerancia, respeto a la diversidad y dignidad de cualquier vida humana.

Valor del respeto mutuo

BohoboNews (2016) menciona que si somos respetuosos con los demás, los demás se sentirán obligados a ser respetuosos con nosotros. Pero para poder ser respetuosos con los demás, tenemos que comenzar por respetarnos a nosotros mismos. Hacer lo que sea lícito y lo que no nos avergüence para no rebajarnos ante nuestra propia estimación (párr. 3).

La calificación de este valor resultó alta en cuanto a respeto mutuo entre los trabajadores y hacia otras personas.

Valor de responsabilidad

Trujillo (s.f.) afirma que la responsabilidad es un valor o cualidad que dignifica a una persona o entidad. Desde luego existen varios tipos de responsabilidad; pero sobre todo remarco “la responsabilidad moral” la cual pone en relieve un antiquísimo problema ético y establece las

condiciones de las personas que deben de responder de sus actos desde el punto de vista moral (párr. 1).

El índice de ética empresarial para este valor fue alto en cuanto a lo considerado en el test de valoración sobre respeto y subordinación por sus superiores. El director de Sede considera que hay mecanismos de control que conllevan a que el trabajador cumpla con sus funciones especificadas en el manual de organización y funciones: registro de entradas y salidas, entrega de informe trimestral por parte de los responsables de áreas y reuniones informativas de forma periódica con todos los trabajadores.

En el caso de los docentes existe el acompañamiento al acto educativo y los docentes permanentes deben cumplir con un plan individual del trabajo acorde al Plan Operativo Anual de la Sede.

5.3 Mejoras a los elementos del código de ética

5.3.1 Fortalezas

Según Thompson y Peteraf (2012), citado por Altamirano y Rizo (2014), una fortaleza es algo que la empresa hace bien o un atributo que aumenta su competitividad en el mercado. Las fortalezas de una empresa dependen de localización de sus recursos y capacidades. (p. 30).

A continuación, se enlistan las fortalezas identificadas por la aplicación del test de valoración y el grupo focal:

- Disponibilidad de código de ética en la sede universitaria UNA Camoapa
- Compromiso del servidor público de la Sede Universitaria UNA Camoapa al cumplimiento del código.
- Acciones de la Sede Universitaria dirigidas a la satisfacción de los intereses de la sociedad
- Administración transparente de los recursos y patrimonio asignado

- Confidencialidad con la información propia de la institución
- Se actúa con una conducta recta, honesta, leal y ética en el ejercicio de sus funciones
- Se actúa con imparcialidad garantizando igualdad de oportunidades
- Se cumple técnica y legalmente con el desempeño de su cargo
- Igualdad y libertad de expresión
- Actuar diario de tolerancia, respeto a la diversidad y dignidad de cualquier vida humana
- Respeto mutuo entre los trabajadores y hacia otras personas

5.3.2 Debilidades

Según Thompson y Peteraf (2012) citado por Altamirano y Rizo (2014), una debilidad, o deficiencia competitiva, es algo de lo que la empresa carece o realiza mal (en comparación con los demás), o una condición que la coloca en desventaja en el mercado (p. 34).

A continuación, se enlistan las debilidades determinadas:

- Prioridad a los asuntos administrativos antes que a las necesidades de la comunidad estudiantil
- No hay trato preferencial a estudiantes, trabajadores y visitantes
- Baja Motivación a cumplir con el código de ética y mantener conducta responsable
- Falta apropiación de los valores y principios institucionales
- Débil orientación a todos los trabajadores sobre la declaración del código en función del bien común
- Docentes, bajo el perfil administrativo, no se incluye en algunas capacitaciones de índole académica
- Actitudes de servidores públicos obstaculizan los procesos administrativos
- Servidores públicos asumen que la sociedad demanda de la universidad solo profesionales.
- Cierta desconocimiento de a quien está dirigido el código.
- No se da seguimiento al cumplimiento del código de ética.

- No se explica el código a nuevos funcionarios

5.3.3 Evaluación de factores internos

La suma total de la matriz de evaluación de factores internos fue de 2.63, arriba del promedio (2.5), destacando que lo más importante no consiste en sumar el peso ponderado de las fortalezas y las debilidades, lo relevante es comparar el peso ponderado total de las fortalezas contra el peso ponderado total de las debilidades, determinando si las fuerzas internas de la organización en su conjunto son favorables o desfavorables, o si el medio ambiente interno de la misma es favorable o desfavorable.

Cuadro 5. Matriz de evaluación de factores internos del comportamiento ético de servidores públicos de la Sede Universitaria UNA Camoapa

Factores clave	Peso	Calificación	Calificación ponderada
FORTALEZAS			
F1. Disponibilidad de código de ética en la sede universitaria UNA Camoapa	0.06	4	0.24
F2. Compromiso del servidor público de la Sede Universitaria UNA Camoapa al cumplimiento del código.	0.05	4	0.20
F3. Acciones de la Sede Universitaria dirigidas a la satisfacción de los intereses de la sociedad	0.06	4	0.24
F4. Administración transparente de los recursos y patrimonio asignado	0.05	4	0.20
F5. Confidencialidad con la información propia de la institución	0.06	4	0.24
F6. Se actúa con una conducta recta, honesta, leal y ética en el ejercicio de sus funciones	0.06	4	0.24
F7. Se actúa con imparcialidad garantizando igualdad de oportunidades	0.04	3	0.12
F8. Se cumple técnica y legalmente con el desempeño de su cargo	0.04	3	0.12
F9. Igualdad y libertad de expresión	0.03	3	0.09
F10. Actuar diario de tolerancia, respeto a la diversidad y dignidad de cualquier vida humana	0.02	3	0.06
F11. Respeto mutuo entre los trabajadores y hacia otras personas	0.03	3	0.09
	50%		

Cuadro 5. Continuación...

Factores clave	Peso	Calificación	Calificación ponderada
DEBILIDADES			
D1. Prioridad a los asuntos administrativos antes que a las necesidades de la comunidad estudiantil con	0.03	1	0.03
D2. No hay trato preferencial a estudiantes, trabajadores y visitantes	0.06	2	0.12
D3. Baja Motivación a cumplir el código de ética y mantener conducta responsable	0.06	2	0.12
D4. Falta apropiación de los valores y principios institucionales	0.06	2	0.12
D5. Débil orientación a todos los trabajadores sobre la declaración del código en función del bien común	0.06	2	0.12
D6. Docentes, bajo el perfil administrativo, no se incluye en algunas capacitaciones de índole académica	0.04	1	0.04
D7. Actitudes de algunos servidores públicos obstaculizan los procesos administrativos	0.05	2	0.10
D8. Servidores públicos asumen que la sociedad demanda de la universidad solo profesionales.	0.04	1	0.04
D9. Cierta desconocimiento de a quien está dirigido el código.	0.04	1	0.04
D10. No se da seguimiento al cumplimiento del código de ética.	0.04	1	0.04
D11. No se explica el código a nuevos funcionarios	0.02	1	0.02
		50%	
TOTALES		100%	2.63

Fuente: *Elaboración propia*

En base a este análisis, se derivan las siguientes estrategias:

- Capacitar a los servidores públicos en el tema de atención al cliente, manejo del entorno laboral, comunicación efectiva, inteligencia emocional y liderazgo dirigido al cumplimiento del código de ética de la UNA que evite actos discriminatorios y no repercuta sobre la idoneidad de los cargos (D2, D7).
- Desarrollar talleres periódicos de análisis del código de ética en todos los niveles y jerarquías para afianzar el conocimiento del mismo y se norme la ética y conducta en el ejercicio de sus funciones para prevenir hechos que afecten la institución y repercutan en el estado y la sociedad (D3, D5, D8, D9, D11)
- Divulgar los principios y valores, contenidos en el código de ética, a toda la comunidad universitaria a través de murales informativos, rotulaciones, boletines y redes sociales de la Sede (D4).
- Brindar acompañamiento a todos los trabajadores de la Sede Universitaria UNA Camoapa, al menos dos veces al año, para dar seguimiento al cumplimiento del código de ética hasta hacerlo una cultura institucional (D10).
- Integrar a los docentes horarios y permanentes en capacitaciones programadas por diferentes instancias centrales para reforzar sus capacidades y habilidades en temas que ayuden en su desempeño laboral, tomando en cuenta su perfil de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

La sede universitaria UNA Camoapa, cuenta con un organigrama definido bajo una estructura vertical en la cual los niveles jerárquicos inician con el Rector quien es la máxima autoridad y delega responsabilidades en un director ejecutivo que está a cargo de las áreas administrativa-financiera, académica, Investigación Extensión y Postgrado (IEP) y producción. Cada una de estas áreas delega responsabilidades a subordinados, excepto el caso de IEP que no tiene personal a cargo.

El nivel de cumplimiento de la ética empresarial se valoró a través de los principios y valores contenidos en el documento “código de ética y conducta de servidores públicos”, incorporados en forma de preguntas a un test que se aplicó a trabajadores permanentes, temporales y de contratación horaria. Los resultados del mismo, al ser analizados mediante una escala Likert indicó que los principios del bien común, lealtad, probidad y capacidad resultaron con una valoración alta y el principio de igualdad fue valorado como bajo (2.35). Respecto a los valores compromiso, honestidad, justicia, respeto a la vida y respeto mutuo, resultaron con una valoración alta.

En cuanto a las mejoras recomendadas para el cumplimiento del código de ética de la UNA toman en consideración las capacitaciones que favorecen el cumplimiento del mismo, el análisis del código que afiance el conocimiento por parte de los servidores públicos de la Sede Universitaria, la divulgación de los principios y valores contenidos en el código, el acompañamiento a todos los trabajadores para el cumplimiento del mismo, que el servidor público tenga dominio del contenido y la mejora en la aplicación del principio de igualdad en lo referente a la incorporación de los docentes horarios en actividades académicas de capacitación.

VII. LITERATURA CITADA

- Acosta, A., & Perada, A. (2016). El valor justicia. file:///C:/Users/Hareld/Downloads/Dialnet-ElValorJusticia-6605342.pdf
- Altamirano Vallecillo, Y. D., & Rizo Talavera, Y.D. (2014). <https://repositorio.unan.edu.ni/5716/1/6174.pdf>
- ANNA. (2015). El valor del compromiso. <https://acortar.link/bDoGos>
- Asturias. (2023). <https://acortar.link/dERAKg>
- BohioNews. (2016). El respeto mutuo. <https://bohionews.com/el-respeto-mutuo/>
- By Atico. (2020). *Estructura organizacional, qué es, cómo se diseña y su importancia*. <https://acortar.link/dERAKg>
- Castillo Ruiz, M., & Balmaceda Valle, L. O. (2016). *Ética y responsabilidad empresarial*. Seminario de graduación para optar al título de licenciado en administración de empresas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Facultad de Ciencias Económicas, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/8079/1/17745.pdf>
- CEUPE. (s.f.). ¿Qué elementos son básicos en la estructura organizativa de la empresa? *CEUPE Magazine*. <https://acortar.link/dERAKg>
- Concepto, Definición;. (s.f.). Definición Honestidad. <https://conceptodefinicion.de/honestidad/>
- Duarte, V., & Ortega, J. (2016). *Estimación de la viabilidad del mercado de carne de pollo de engorde de la Universidad Nacional Agraria sede regional Camoapa, en el municipio de Camoapa, departamento de Boaco, Octubre 2016*.
- Enciclopedia Libre. (2022). Respeto a la vida. <https://quees.mobi/respeto/respeto-a-la-vida/>
- Guillen, M. (s.f.). *La etica empresarial: Una aproximación al fenomeno*. <https://acortar.link/dERAKg>
- Guillen Parra, M. (2006). *Etica en las organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid: PEARSON EDUCACION S.A. doi:ISBN-10: 84-205-4622-4
- Huete, & Orozco. (2018). *Evaluación de dos concentrados (Purina y Almesa) en pollos de engorde de la raza COBB 500 en el centro de practica San Isidro Labrador de la UNA Sede Camoapa, en el periodo enero a marzo del 2018*. <https://repositorio.una.edu.ni/3756/1/tnl02h888.pdf>
- IONOS. (9 de Noviembre de 2021). *La estructura organizativa: componente esencial de la empresa*. Startup Guide IONOS: <https://acortar.link/dERAKg>

- Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (16 de Agosto de 2020). *Gestiopolis*.
<https://acortar.link/dERAKg>
- Manjarres Ochoa, D. M., & Lopez Welfar, L. E. (2014). *Análisis de la formación en valores de las universidades San Buenaventura y De La Salle de Bogotá a partir de narraciones de estudiantes*. Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Pedagogía y Docencia Universitaria, Bogotá, D.C. <https://acortar.link/dERAKg>
- Ortega Diaz, A. I., & Mondragon Quezada, M. L. (Abril de 2021). *Universidad Nacional Agraria sede Reegional Camoapa*. <https://cenida.una.edu.ni/Tesis/tne70o77s.pdf>
- Perez Porto, J., & Merino, M. (s.f.). *Definicion.de*. <https://definicion.de/principio-etico/>
- Picado, L. d. (2018). *Análisis de capacidades empresariales de productores agropecuarios de la Asociación de Ganaderos de Camoapa durante el periodo Enero 2016-Junio 2017*.
 UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA.
<https://repositorio.una.edu.ni/3759/1/tne20p585a.pdf>
- RAE. (2023). [://dle.rae.es/%C3%A9tico](https://dle.rae.es/%C3%A9tico)
- Rodriguez , S. (2020). Que son valores. <https://acortar.link/dERAKg>
- Salazar Lopez , I. J., & Sequeira Solis, L. O. (abril de 2019). *repositorio.una.edu*.
<https://repositorio.una.edu.ni/4084/1/tnl02s161c.pdf>
- Silvina, M. (s.f.). La universidad como organización. En *El Sistema de aseguramiento de la calidad*. UAI editorial. <https://acortar.link/dERAKg>
- una.edu.ni . (2016). <https://www.una.edu.ni/>
- Trujillo Ávila, J. (s.f.). *Responsabilidad, Valor Universitario*.
<http://web.uaemex.mx/identidad/docs/RESPONSABILIDAD.pdf>
- UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA . (2020). *Codigo de etica y conducta de los servidores publicos*. Managua .
- UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA. (2005). *Reglamentointerno de los trabajadores no docentes*. Managua .

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Entrevista

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA SEDE UNIVERSITARIA UNA CAMOAPA

Este instrumento se aplica al director de la Sede Universitaria UNA Camoapa con el objetivo de conocer la estructura administrativa y de funcionamiento de esta:

- 1) ¿Cómo está estructurada la sede?
- 2) ¿Cuáles son sus funciones como director de la sede?
- 3) ¿Cuál es el proceso de las contrataciones horarios?
- 4) ¿Cómo se da el proceso de toma de decisiones?
- 5) ¿Con qué recursos cuenta la sede?

Anexo 2. Test de valoración

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA SEDE UNIVERSITARIA UNA CAMOAPA

Este instrumento se aplicará a docentes de contratación permanente y horaria, de igual forma al personal administrativo de la sede con el fin de verificar el nivel de cumplimiento del código de ética en la Sede Universitaria UNA Camoapa.

N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	Neutro	Casi siempre	Siempre	Principio
1	¿Las acciones de los trabajadores de la sede universitaria, UNA-Camoapa están dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad?						Principio del bien común
2	¿Los trabajadores de la UNA-Camoapa cumplen con darles más importancia a las necesidades de la comunidad estudiantil antes que los asuntos administrativos?						Principio del bien común
3	Al brindar su servicio los trabajadores de la Sede Universitaria, UNA-Camoapa, actúan con absoluta imparcialidad, ¿sin ningún tipo de discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades?						
4	¿Los servidores públicos de la Sede Universitaria, UNA-Camoapa, en el ejercicio de sus						Principio del bien común

	funciones, ¿desempeñan su labor sin obtener ventajas personales de particulares ni de servidores públicos externos?						
5	¿Los trabajadores de la UNA-Sede Camoapa tienen siempre una actitud atenta en el cumplimiento de sus funciones y brindar una atención eficiente, oportuna y respetuosa de los requerimientos que se le hagan en el ejercicio de su cargo?						Principio del bien común
6	¿Los trabajadores de la Sede Universitaria- UNA Camoapa ejercen responsabilidad de servir al interés del pueblo?						Principio del bien común
7	¿Ha observado en los trabajadores de la Sede Universitaria UNA- Camoapa, al brindar su servicio, trato preferencial a los estudiantes, trabajadores y visitantes?						Principio de igualdad
8	¿Considera que los trabajadores de la Sede Universitaria, UNA- Camoapa, ¿ejercen administración correcta de los recursos y patrimonio del estado que le son asignados?						Principio de lealtad
9	¿Los servidores públicos de la sede universitaria UNA-Camoapa mantienen confidencialidad con la información propia de la institución?						Principio de lealtad

10	¿Creen que los servidores públicos de la sede universitaria UNA- Camoapa ponen en conocimiento de su superior inmediato o de la autoridad que corresponda, aquellos actos o actuaciones de las que viere pleno conocimiento que puedan causar perjuicio a la Institución?						Principio probidad
11	¿Los trabajadores de la sede universitaria UNA- Camoapa, actúan con una conducta recta, honesta, leal y ética en el ejercicio de sus funciones y correcta administración del patrimonio de la UNA?						Principio probidad
12	¿Los trabajadores de la sede Universitaria-UNA Camoapa reciben motivación por parte de su jefe inmediato a cumplir con el código de ética y mantener una conducta responsable,						Principio probidad
13	¿Considera que, los trabajadores de la Sede Universitaria UNA- Camoapa en el ejercicio de su cargo y funciones se encuentran obligados a cumplir y hacer cumplir los principios de comportamiento ético?						Principio de probidad
14	¿Al brindar su servicio los trabajadores de la Sede Universitaria, UNA- Camoapa, actúan con absoluta						Principio de capacidad

	imparcialidad, ¿sin ningún tipo de discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades?						
15	¿Los trabajadores de la Sede Universitaria, UNA cumplen técnica y legalmente con el desempeño de su cargo?						Principio de capacidad
16	¿A los trabajadores de la sede Universitaria UNA-Camoapa les corresponde tener disposición en el ámbito de las tareas que desempeñan en función de cumplir con la misión institucional?						Principio de capacidad
17	¿Los trabajadores de la Sede Universitaria UNA- Camoapa cumplen con asistir a todas las actividades internas y externas donde se solicita su participación?						Valor de compromiso
18	¿Los trabajadores de la sede Universitaria UNA- Camoapa cumplen con honestidad su labor diaria?						Valor de honestidad
19	¿En su experiencia laboral en la UNA, cree que se cumple con la igualdad y libertad de expresión de las personas?						Valor de justicia
20	¿Cree que el actuar diario de los trabajadores de la Sede Universitaria UNA- Camoapa es de tolerancia, respeto a la diversidad y dignidad fundamental de cualquier vida humana?						Valor respeto a la vida

21	¿En su labor diaria en esta institución usted observa respeto mutuo entre los trabajadores y hacia otras personas?						Valor de respeto mutuo
22	¿Los trabajadores de la UNA presentan una convivencia adecuada entre lo que piensan y su conducta?						Valor de respeto mutuo
23	¿Los trabajadores de la Sede Universitaria, UNA- Camoapa cumplen con el deber de conservar respeto y subordinación por sus superiores?						Valor de responsabilidad

Anexo 3. Cuestionario para el Grupo focal

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA
SEDE UNIVERSITARIA UNA CAMOAPA**

Con la finalidad de proponer mejoras al cumplimiento del código de ética en la sede universitaria UNA Camoapa se conformó un grupo focal integrado por personal administrativo y docentes de contratación permanente y horarios.

1. ¿El conocimiento del código de ética y conducta es imprescindible para su proceder en la Sede Universitaria UNA Camoapa?
2. ¿En qué manera el servidor de la sede universitaria UNA Camoapa está comprometido con los principios éticos descritos en el código de ética?
3. ¿De acuerdo a su forma de contratación, considera que goza de oportunidades justas dentro de la Universidad?
4. ¿Cree que desde la Sede Universitaria se orienta la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de los intereses particulares?
5. ¿De qué manera usted brinda aportes al desarrollo de la misión y visión institucional?
6. ¿Desde su rol, contribuye en armonizar las relaciones con la comunidad universitaria y la sociedad en general?
7. ¿En qué medidas es orientado y persuadido u orienta y persuade sobre el cumplimiento del código de ética y conducta de la UNA sede Camoapa?
8. ¿Qué opina sobre un seguimiento anual para la valoración de la conducta ética de los funcionarios de la Sede Universitaria UNA Camoapa?