

LA INTEGRIDAD ACADÉMICA DEL PROFESOR: EL CAMINO HACIA UNA REPUTACIÓN POSITIVA

Recibido: 28 marzo 2022 * Aprobado: 5 octubre 2022

RAMSÉS CABRERA-GALA

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Puebla, México

ramses.cabrera@upaep.mx

JUDITH CAVAZOS ARROYO

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

Puebla, México

judith.cavazos@upaep.mx

Resumen

La integridad académica de los profesores influye no sólo en la formación profesional y personal de sus estudiantes, sino también en las percepciones y opiniones que se tengan de ellos, es decir; en la conformación de su reputación personal. Es por ello, que el objetivo de este artículo consistió en evaluar la influencia de la integridad académica en la reputación personal del claustro de profesores de posgrado de un campus universitario en una ciudad de provincia que atiende estudiantes del suroeste del estado de Puebla, en México. El método fue cuantitativo y transversal, y se aplicaron encuestas en línea a estudiantes de posgrado (maestría) de las áreas económico-administrativas, ciencias sociales y del área de la salud. Los resultados mostraron que la integridad académica es una variable

predictora de la reputación personal del claustro de profesores de posgrado. Se incluyen limitaciones e investigaciones futuras.

Palabras clave: integridad académica, reputación personal, profesores, posgrados.

Abstract

The academic integrity of professors influences not only the professional and personal formation of their students, also perceptions and opinions of those professors, that is, the shaping of their personal reputation. Therefore, the objective of this article was to evaluate the influence of academic integrity on the personal reputation of graduate professors' staff at a university campus in a provincial city that attends students in the southwestern part of the state



of Puebla, Mexico. The method was quantitative and cross-sectional, and online surveys were applied to graduate students (master's degree) belonging to economics, management, social sciences and health schools. The results showed that academic

integrity is a predictor variable of the personal reputation of graduate professors staff. Limitations and future research are included.

Keywords: Academic integrity, personal reputation, graduate professors.

INTRODUCCIÓN

El rol del profesor ha sido fundamental en el desarrollo de las civilizaciones alrededor del mundo; incluso en condiciones adversas. En momentos de coyuntura, la integridad y el desempeño de los profesores deben destacarse, pues el rol de los profesores de educación superior tiene un efecto en el bienestar académico, social y laboral de sus estudiantes (The World Bank, 2021).

Pese a lo anterior, ha crecido la preocupación por la disminución del estatus de los académicos a nivel mundial (Global Teacher Status Index, 2018), es decir, se presenta un problema vinculado a las percepciones que la sociedad tiene sobre la relevancia de los académicos como profesión; esto es una coyuntura acerca de la reputación de los educadores. Cada vez es menos frecuente el reconocimiento del buen desempeño de los educadores, ya que en algunos lugares su contratación y promoción puede estar subordinada a la política o al clientelismo (The World Bank, 2021). Así pues, el desempeño está asociado a la reputación personal (Tsui, 1984; Hall *et al.*, 2009; Gioia & Sims, 1983; Mehra *et al.*, 2006).

Además del desempeño, la habilidad política y la integridad se han distinguido por ser predictores de la reputación personal en el ámbito organizacional (ver p.ej. Zinko *et al.*, 2016), por lo que las percepciones y juicios sobre las personas incluyen valoraciones de pulcritud y rectitud de quienes les rodean, como ocurre en la investigación realizada por Simons (1999), quien establece que los colaboradores confían en líderes que poseen honestidad e integridad y sus percepciones son construidas y mantenidas por la congruencia de las acciones y palabras del líder en ese momento. La confianza y la credibilidad entre los colaboradores requiere de la integridad del líder (Simons, 1999). Por tanto, las percepciones que los demás tienen sobre la integridad de una persona es de carácter estratégico, además, la integridad se arraiga en las percepciones del comportamiento adecuado que pueden variar entre pueblos, culturas y épocas (Parry & Proctor-Thomson; 2002). Por

lo tanto, para que el profesor pueda obtener la confianza y la credibilidad por parte de los estudiantes, debe asumir el rol de líder integro.

Asimismo, la integridad se considera un impulsor del compromiso, así como también del desempeño (Leroy *et al.*, 2012; Palanski & Yammarino, 2011) y como resultado, puede desarrollarse la reputación del profesor como líder pedagógico, debido a la confianza y satisfacción de los estudiantes.

Algunos estudios, como el de Peters *et al.* (2019) señalan la relevancia de la integridad en los profesores, quienes pueden asumir el rol de 'embajador de la integridad', y cuya tarea consiste en promover un clima de integridad, y en demostrar el camino de tener una vida académica con integridad. No obstante, existen condiciones educativas que deben ser tomadas en cuenta, que hacen más complejo el rol del educador, y que van más allá de la clase del sistema político y de las tradiciones culturales; afectando al desarrollo social, especialmente a las generaciones más jóvenes (Oja, 2019).

Para autores como Zinko *et al.* (2016) el estudio de la integridad en el campo de la reputación personal en las organizaciones es una corriente en desarrollo en la literatura; por lo tanto, es pertinente profundizar en el estudio de estos constructos en el trabajo académico de los profesores. En consecuencia, el estudio de la integridad académica y la reputación personal de los profesores luce promisorio, desafiante para estos dos constructos socialmente poderosos. Por ende, el objetivo de esta investigación consistió en evaluar la influencia de la integridad académica en la reputación personal de los profesores de posgrado (maestría) de un campus universitario en una ciudad provincial que atiende a estudiantes del suroeste del estado de Puebla, México. Por lo anterior, la hipótesis del estudio fue: La reputación personal de los profesores de posgrado se relaciona positivamente con su integridad.

Este artículo está estructurado de la siguiente manera. En primer lugar, se presenta el marco teórico, seguido por la descripción del método aplicado en esta investigación. Posteriormente, se muestran los resultados del estudio y por último, se presentan la discusión y conclusiones.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La integridad es un bien de carácter y un valor universal respetado por muchas personas a lo largo del tiempo (Peterson & Seligman, 2004) y que se representa a través del comportamiento; el cual a su vez regula el grado de sujeción con la propia brújula moral (Cribb, 2011; Příkladová *et al.*, 2021). Por su parte, para Macfarlane *et al.* (2014) la integridad académica hace alusión a la conducta, los valores y el comportamiento de los académicos con respecto del servicio, la investigación y la enseñanza. Por tal motivo, la integridad académica de los estudiantes y del personal puede influir significativamente en la reputación de las instituciones educativas (Holden *et al.*, 2021; Macfarlane *et al.*, 2014).

Entonces, las instituciones educativas deben conciliar la perspectiva de mercado y los valores académicos inalienables, a través de la integridad académica y otros componentes clave (Kezar, 2004); pues en la actualidad existen influyentes clasificaciones internacionales que generan percepciones positivas y negativas (Macfarlane *et al.*, 2014), sobre las instituciones educativas y sus comunidades. En otros términos, la obtención de beneficios económicos y el desarrollo de marcas educativas deben ir acompañadas de prácticas y principios académicos (integridad académica) circunscritos en Códigos de Honor que garanticen la calidad educativa.

Por el contrario, supeditar la calidad educativa y la integridad académica a intereses comerciales, pone en riesgo a la educación en sí misma. Por ende, las amenazas que rodean a la integridad en la academia y la investigación científica son cada vez más una preocupación internacional (Chapman & Lindner, 2014; Zeng & Resnik, 2010). Algunas de ellas son el plagio, el engaño, la falsificación, la presentación múltiple o la complicidad (Bygrave & Aşık; 2019).

AMENAZAS A LA INTEGRIDAD ACADÉMICA

Una de las amenazas más persistentes en el entorno académico es el plagio, el cual para Hussein (2022) es una causa de preocupación en las universidades en todo el mundo. Entonces, se requiere que los estudiantes desarrollen competencias para desempeñarse con integridad (Newton, 2015). En una investigación en Reino Unido se encontró que los estudiantes recién matriculados no eran capaces de realizar citas y referencias bibliográficas correctamente y que, a pesar de entender las

implicaciones del plagio, los estudiantes consideraban que este tipo de acciones debían recibir sanciones leves, solamente los estudiantes más seguros de sí mismos y los recién graduados aconsejaron fijar penas más estrictas sobre el plagio (Newton, 2015).

Más aún, los estudiantes de posgrado poseen un grado intermedio de entendimiento sobre los diversos tipos de plagio y una elevada comprensión de sus causas, por lo que es necesario promover la cultura alrededor de la integridad científica entre los estudiantes de posgrado (Hussein, 2022).

Adicionalmente, en la investigación de Festas *et al.* (2022) realizado a estudiantes universitarios de primer año en Portugal, indicó que los estudiantes recurren con frecuencia a la copia, a la reescritura y al cambio en el significado de los contenidos, sin embargo, desde la percepción de estos estudiantes; se consideró haber empleado estrategias adecuadas. Para estos autores, estos problemas de alfabetización académica, rebasan el contexto del plagio y requieren de soluciones pedagógicas.

Asimismo, en el manuscrito de Stone (2022) se analizaron las prácticas de integridad académica por parte de estudiantes de primera generación en una universidad de Londres, quienes manifestaron que sus infracciones no eran intencionales y que, a consecuencia de ellas, muchos de ellos sufrían de ansiedad, estrés y desmotivación.

Entonces, si se toman en cuenta los resultados de las investigaciones de Hussein (2022), Festas *et al.*, (2022) y Stone (2022), los estudiantes desde primer año de universidad hasta estudiantes de posgrado enfrentan desafíos alrededor de la integridad académica. Adicionalmente, estos autores destacan la necesidad de desarrollar una cultura de integridad académica, así como brindar soluciones pedagógicas, por lo que el papel del profesor se vislumbra necesario y proactivo para lograr lo anterior. En este mismo sentido, Stone (2022) sugiere que se de apoyo a los estudiantes para que definan acciones de aprendizaje autorreguladoras, así como manejo del tiempo, y brindar ejemplos precisos sobre prácticas académicas aceptables. Por ende, el apoyo debe emanar de los profesores de manera integral, y este apoyo debe ir más allá de la transmisión de conocimientos, por lo que debe ser un soporte que guíe a los estudiantes en su formación profesional y personal.

En segundo término, la deshonestidad académica se enmarca como una amenaza para la integridad académica, pues para Maloshonok y Shmeleva (2019) ésta representa un conflicto en las

universidades a nivel mundial. Para estas autoras, los estudiantes rusos universitarios que tienen comportamientos académicos deshonestos, se basan en las percepciones que tienen sobre el comportamiento de sus compañeros; más allá de la probabilidad de ser castigados. Incluso, estas autoras consideran que una posible razón sea, que las instituciones de educación superior rusas esporádicamente hacen valer las políticas de integridad académica.

Asimismo, para Costley (2018) la deshonestidad académica puede afectar el proceso de aprendizaje y la confianza en las clases en línea. En el estudio de este autor, los respondientes expresaron haber tenido previamente comportamientos de deshonestidad académica, y que esta clase de comportamientos eran menoscabados o justificados, dado que podrían ser circunstanciales o que podría afectar su competitividad con respecto de sus compañeros.

De forma complementaria, Mățã *et al.* (2020) exploraron las prácticas de e-deshonestidad académica, en las que el plagio fue la más recurrente, seguido del fraude y del empleo incorrecto de las TIC's y en el que, además; estas prácticas no cambiaron en función del perfil sociodemográfico. Maloshonok y Shmeleva (2019) señalaron que los profesores deben elaborar y aplicar políticas de integridad académica; tales como precisar las normas de conducta, establecer códigos de honor, promover la conciencia en los estudiantes y la aplicación de las sanciones sin excepción. Por último, la deshonestidad académica nace de la voluntad de los estudiantes en función de su ética y principios, pero también de las percepciones que obtienen de su entorno, por lo que los profesores deben alentar la integridad académica y ser un filtro ante el comportamiento y las prácticas de deshonestidad académica.

La tercera amenaza alrededor de las instituciones educativas y en general de la sociedad; es la corrupción. Para Mattar (2021) las universidades buscan obtener un alto grado de calidad en el aprendizaje y en la educación, por conducto de la prohibición de la corrupción académica. Este autor señala que la corrupción académica es un fenómeno habitual en casi todas las universidades del mundo y que no está restringida a la tergiversación o al engaño de calificaciones y credenciales.

Por tal motivo, se necesitan políticas que combatan la corrupción y promuevan la integridad académica como las circunscritas alrededor de los derechos humanos, responsabilidad social,

derechos laborales, cuidado al medioambiente, no discriminación, normas anticorrupción, propiedad intelectual, reglamentos para investigación (Mattar, 2021).

En el estudio de Denisova-Schmidt *et al.* (2020) se analizó cómo impactan las campañas de anticorrupción académica en las posturas de los estudiantes universitarios rusos sobre la integridad académica y la corrupción. Estos autores sugieren que estudiantes que habitualmente plagian, establecen posturas negativas más fuertes hacia la corrupción, y que a través de ciertos contenidos informativos; estudiantes varones que plagian con menos frecuencia pueden ser más tolerantes hacia la corrupción.

Asimismo, la corrupción es un problema que debe atenderse desde diferentes ángulos. Por ello, Hauser (2019) sugiere que la vinculación entre el sector académico y el privado pueden otorgar respuestas teórico-prácticas a los problemas relacionados con la corrupción, a través de compartir recursos, conocimientos, experiencia y tecnología. Adicionalmente, dicha colaboración entre universidades y empresas podría fortalecer la reputación de la universidad y dar credibilidad a su trabajo.

LA RESPONSABILIDAD DEL PROFESOR EN LA INTEGRIDAD ACADÉMICA

Yusty y Álvarez-López (2019) señalan que el profesor debe ubicarse en la conciencia grupal de la colectividad social de la cual forma parte, para entonces renunciar a ser un ente operacional del entramado educativo, para convertirse en un individuo con la capacidad de ser distinto, y así construir libertad y ser responsable socialmente.

De esta manera, una forma en la que el profesor puede distinguirse y ser responsable con la sociedad, es contribuyendo a resolver los fenómenos sociales de naturaleza negativa, tales como el plagio, la corrupción y la deshonestidad en la educación superior a través de la integridad, pues esta es el mecanismo para combatir dichos fenómenos y amenazas sociales (ver p.ej. Oliveira y Cruz, 2021) y sin ella; se perjudica profundamente al sistema educativo. Aunado a lo anterior, la corrupción y la deshonestidad dañan la reputación de los miembros, en este caso de los profesores (Stern *et al.*, 2014), por lo que existe un gran riesgo en otorgar recompensas sin un esfuerzo individual previo e incluso, se envía un mensaje erróneo; al asumir falsamente que el éxito es el

resultado de caminos fáciles y cortos y no debido a los méritos del trabajo honesto y disciplinado (Chapman & Lindner, 2014).

De forma complementaria, para diluir prácticas como el engaño y las trampas entre los estudiantes, las instituciones de educación superior deben fortalecer sus sistemas de integridad académica a través del diseño y, en su caso, perfeccionamiento de códigos de honor en los que se exalte y reconozca a la integridad como clave institucional, además, promover el uso responsable del internet y afirmar el papel del docente como guía y mentor en el proceso de enseñanza-aprendizaje (McCabe & Pavela, 2004).

En materia de trampas o deshonestidad académica, algunos profesores prefieren tratarlas ellos mismos en lugar de denunciarlas a través de procedimientos formales y, desde la percepción de los estudiantes, muchos docentes resuelven las cuestiones de deshonestidad académica con poca dureza; fomentando entre los estudiantes el hacer trampa, lo que cuestiona la existencia de integridad en el lugar de estudio (McCabe, 1993; McCabe *et al.*, 2001).

En consecuencia, es fundamental que los profesores universitarios discutan la concepción de la integridad académica, así como la forma en que se puede enseñar y de quién es la responsabilidad de enseñarla (Shephard *et al.*, 2015). En este mismo sentido, Gray y Jordan (2012) sostienen que es necesario estudiar con mayor profundidad el papel del personal docente que actúa como supervisor de los estudiantes de posgrado, y que también influye en la conformación de las percepciones de estos estudiantes sobre la integridad académica, debido a la interacción cercana y permanente entre ellos, por lo que los supervisores influyen en la forma en que deben actuar los estudiantes. Se ha hallado que los estudiantes que perciben a sus profesores supervisores como éticos y mentores, también presentan percepciones más consolidadas sobre la relevancia de la integridad académica (Gray & Jordan, 2012).

Los profesores deben comprometerse a establecer y mantener relaciones de confianza y cuidado, ya que su profesión es una práctica relacional que debe promover el desarrollo de sus estudiantes en todas las dimensiones de su personalidad (Vázquez & Escámez, 2010), por lo que su integridad académica es esencial para lograr esta. Por lo tanto, surge la necesidad de ampliar el

estudio de las asociaciones, las motivaciones y los efectos de la integridad académica en constructos de naturaleza social y dinámicas en el ámbito laboral de escuelas, colegios y universidades.

REPUTACIÓN PERSONAL

Las investigaciones relacionadas con el estudio de la reputación personal están en una etapa en desarrollo (Zinko & Rubin, 2015) e incluso la información de la reputación personal es limitada con respecto a sus vínculos con otro tipo de reputaciones (Abrate & Viglia, 2019), donde también se debe señalar la circunstancialidad en el estudio sobre la forma en que las personas gestionan su reputación en el ámbito laboral (Ferris *et al.*, 2003; Laird *et al.*, 2013).

Al mismo tiempo, la reputación se ha convertido en un bien de alto valor en mercados laborales como el de la academia (Dumont, 2018), aunado a que la reputación personal pueda ser un rendimiento de salida percibido (Strese *et al.*, 2018) o bien; que en ciertos entornos la reputación personal explica en gran medida las variaciones de la popularidad (Mauri *et al.*, 2018). Adicionalmente, la confiabilidad y el potencial de estatus pueden ser esenciales en el contenido de la reputación personal que se transmite en una red social sobre un individuo (Jazaieri *et al.*, 2019), lo que en consecuencia es de sumo interés para actividades profesionales como la docencia en niveles académicos de posgrado.

Más aún, con la transición tecnológica en el sector educativo, se deben considerar los sistemas de reputación digital. Estos sistemas no son solamente herramientas para acumular capital de reputación individual, sino que además funcionan como mecanismos de vigilancia comunitaria (Mikołajewska- Zajac, 2018), sobretodo porque la reputación personal tiene un impacto en el comportamiento, tal como se manifiesta en el estudio de Wang *et al.*, (2020). En otro sentido, en la literatura existen algunos artículos en los que se valora la capacidad de influencia de algunas personas en la reputación de un compañero de clase (Ahn *et al.*, 2020).

Por otra parte, la interacción entre personas desconocidas reemplaza paulatinamente la interacción constante entre conocidos tradicionales, por lo que la interacción depende principalmente de la reputación individual y la confianza entre ellos, y cualquier individuo que carezca de reputación tendrá menos oportunidades de obtener la ayuda de otros (Yang *et al.*, 2019),

sobretudo si se considera que la reputación personal es un criterio en la elección de socios/compañeros (Sylwester & Roberts, 2013).

Asimismo, los sucesos históricos de los individuos pueden dañar la reputación personal en el presente y en el futuro (Palos-Sanchez *et al*, 2018), y para cualquier profesional es manifiesta la exposición a la crítica de cualquier usuario incluso si no ha sido cliente, por lo que los ataques a la reputación online son potencialmente peligrosos para la vida profesional y personal (Saura *et al.*, 2018).

Así pues, es de primordial interés comprender el concepto de la reputación personal. Se define como el conjunto de percepciones, juicios, valoraciones, creencias e inferencias en las que al menos una parte de un grupo social, comunidad o colectividad se forma en torno a reportes de diversas fuentes sobre las cualidades, características, atributos, hechos específicos, acciones, roles, carácter, logros y estado civil de uno de sus miembros en un período de tiempo determinado; con el objetivo de comprender su posible comportamiento futuro (Anderson & Shirako, 2008; Raub & Weesie, 1990; Craik, 2007; Emler, 1990; Leimgruber *et al.*, 2012; Bromley, 1993; Ferris *et al.*, 2003; Zinko *et al.*, 2017; Zinko *et al.*, 2007; Zinko *et al.*, 2016).

Una persona que piensa que la reputación es el resultado de la impresión de un solo individuo, va en contra de lo que significa y representa la reputación (Cavazza *et al.*, 2014; Emler, 1990) por ende; es natural que las personas se unan a diferentes grupos, y en ellos se gestione su reputación. Cavazza *et al.* (2014) sostienen que las percepciones del grupo se relacionan positivamente con la preocupación por la reputación personal de sus miembros, especialmente si se incluye el miedo a la exclusión. Así, la reputación personal se ha relacionado con el comportamiento histórico de las personas, por ejemplo, Anderson y Shirako (2008) encontraron que el vínculo entre la reputación personal y el historial de comportamiento puede variar entre las personas, ya que para quienes son más conocidos y reciben más atención social, la relación entre la reputación y la historia de comportamiento es mucho más fuerte que para los menos conocidos, lo que representaría para estos últimos; menor impacto en su reputación personal. También, el estudio de Johnson *et al.* (2002) corroboró que el comportamiento de las personas afecta su reputación.

Las personas pueden construir su reputación por una variedad de razones (Ferris *et al.*, 2003), por ejemplo, complacer a una audiencia y construir un público autocongruente con el ideal de sí mismo (Baumeister, 1982); además, una persona puede tener múltiples reputaciones entre diferentes grupos de constituyentes (Blass y Ferris, 2007; Ranft *et al.*, 2006; Tsui, 1984). Desde un enfoque organizacional es posible medir la reputación personal. Algunos expertos han propuesto una medición unidimensional (Hochwarter *et al.*, 2007), mientras otros consideran que la reputación es un constructo multidimensional, que incluye reputación de tareas, reputación social y reputación de integridad (Zinko *et al.*, 2016). Los expertos consideran que aún se requiere evidencia empírica de las diferentes dimensiones de la reputación personal para profundizar y contribuir más en el campo de estudio (Zinko *et al.*, 2016).

REPUTACIÓN DE TAREAS

Zinko *et al.* (2016) distinguieron a la reputación de tareas como dimensión de la reputación personal. Para estos autores, el ser expertos en una tarea de forma sistemática a través del tiempo, es lo que desarrolla la reputación en dicha tarea; esperando que se comporten de la misma forma en el futuro. En consecuencia, el desempeño en las tareas es clave en la predicción de la reputación.

En este mismo orden de ideas, en estudios como el de Tsui (1984) se sugirió que las y los individuos con mejor reputación obtienen calificaciones más altas de desempeño que aquellos que no cuentan con tal clase de reputación. Más aún, para Zinko *et al.* (2012a), la reputación personal se sustenta en la habilidad de destacar en alguna tarea específica y las percepciones sobre la destreza por parte de los pares es la primera fase en el desarrollo de la reputación personal.

De forma complementaria, para Silveira-Martins *et al.* (2021) el profesor es una figura de liderazgo que asume la responsabilidad de incidir en rendimiento de las instituciones educativas y de toda la comunidad académica. En consecuencia, estos autores señalan que el propósito más relevante en el desempeño del profesor es la valorización de su trabajo en un periodo de tiempo determinado. Por tal motivo, a partir de esta evaluación en el tiempo, es que la reputación personal de los profesores se edifica.

REPUTACIÓN SOCIAL

Al igual que la reputación de tareas, es muy probable que por primera vez la reputación social haya sido categorizada como dimensión de la reputación personal por Zinko *et al.* (2016). Estos autores la describen como el resultado de las interacciones, o la falta de ellas, alrededor de quienes rodean a la persona.

Lo anterior toma sentido, pues Fine (1996) sugiere que la reputación se basa en una construcción social del carácter, que busca consigo desarrollar, administrar y controlar una memoria entre los diferentes grupos, a partir de la significación de sucesos. Un constructo de carácter social que es predictor de la reputación personal, es la habilidad política. La habilidad política fue definida por Ferris *et al.* (2005) como la capacidad de entender con eficacia a las personas en el lugar de trabajo, y así influir en ellos para el logro de objetivos. Para Kapoutsis *et al.* (2015), la habilidad política de las personas gira alrededor del entorno social de las organizaciones; lo cual aplica ineludiblemente para las instituciones educativas. Fidan y Koç (2020) determinaron que la habilidad política de los profesores es una variable predictora de la reputación personal y que ésta última tiene un rol mediador entre la habilidad política y la satisfacción profesional. Este manuscrito es pionero en el análisis de la habilidad política con respecto del sector educativo y que tal como lo mencionan los autores; puede ser de utilidad para profesores novatos.

REPUTACIÓN DE INTEGRIDAD

Desde la perspectiva de la reputación personal, la integridad ha sido un tema poco abordado, aunque se ha reconocido su carácter estratégico (Zinko *et al.*, 2012b). Varios estudios sobre reputación personal se han centrado en una amplia gama de unidades de análisis como los de Leimgruber *et al.* (2012), Ranft *et al.* (2006), Renfro-Michel *et al.* (2009), Shugart *et al.* (2005); en el caso específico de la actividad académica, se ha examinado la reputación de los estudiantes a partir de diferentes comportamientos y acciones de los docentes (van der Sande *et al.*, 2018; White & Jones, 2000); sin embargo, en torno a la propia reputación de los profesores la investigación es escasa. De ahí que la reputación personal se construya a partir de la estructura colectiva, a través de la difusión de percepciones en las redes sociales y en la que, además, su eficacia sea producto de

conocer las expectativas de los distintos constituyentes (Cavazza *et al.*, 2014; Laird *et al.*, 2013) permitiendo consigo; el uso de las percepciones de múltiples actores como los estudiantes en torno a diferentes variables como la integridad.

En resumen, la integridad podría convertirse en un criterio de valoración dentro de los sistemas de reputación, estos últimos estudiados por Whitmeyer (2000), o también puede considerarse un tipo o una dimensión de la reputación personal (Zinko *et al.*, 2016; Zinko *et al.*, 2012b), y en el caso de los docentes puede ser un factor influyente en las percepciones de los estudiantes sobre las prácticas de integridad académica (Gray & Jordan, 2012), además de ser un ejemplo de lo que predicen (McGuffin, 2008) principalmente, cuando la corrupción como fenómeno social negativo, atenta contra la integridad de sus miembros al otorgar recompensas sin esfuerzo personal previo, pero sobre todo; demeritando el trabajo honesto y disciplinado (Chapman & Lindner, 2014). Por lo tanto, se propone la hipótesis.

MÉTODO

Para poder fijar el método en la presente investigación, debe establecerse la hipótesis; la cual se enuncia a continuación.

H1: La reputación personal de los profesores de posgrado se relaciona positivamente con su integridad.

MUESTRA Y PROCEDIMIENTO

Se realizó una investigación cuantitativa y transversal, a través de encuestas electrónicas, las cuales fueron aplicadas a estudiantes de nivel maestría en un campus universitario de una ciudad provincial del suroeste del estado de Puebla, México. Los estudiantes considerados para este estudio fueron los matriculados en el curso de Seminario de Investigación para programas de posgrado durante el período de verano 2021. Los estudiantes inscritos a este curso, pertenecían a seis programas de maestría de las áreas económico y administrativas, ciencias sociales y del área de la salud. El número total de estudiantes de posgrado que cumplieron con estos requisitos fue de 79, pero uno desistió

de participar; por lo que la muestra final fue de 78 estudiantes, lo que representa una tasa de respuesta de 98.7%.

Los datos se recopilaron digitalmente entre julio y agosto de 2021 en idioma español; a través de una invitación en línea. Los estudiantes que aceptaron la invitación fueron redirigidos a la encuesta en línea, al que se podía acceder una vez aceptado el consentimiento informado. Además, los encuestados podían abandonar el llenado del cuestionario en cualquier momento. Asimismo, se aplicó el análisis estadístico mediante análisis de regresión en el *software* SPSS 25 y se estableció el nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%.

Por su parte, la edad promedio de las estudiantes mujeres fue de 37 años, con una distribución porcentual del 69,2% del total de respondientes. En el caso de los estudiantes hombres, la edad media fue de 36,2 años y tuvieron el 30,8% de la distribución porcentual del total de respondientes. A su vez, las medidas empleadas para este estudio son las escalas de integridad académica y reputación personal; que se explican a continuación.

MEDIDAS

Integridad académica: Los estudiantes de posgrado (maestría) calificaron a su claustro de profesores en su conjunto, con 22 *ítems* ajustados de la encuesta de integridad de investigación de Gray y Jordan (2012) en una escala tipo *Likert* que va desde 1 'Muy en desacuerdo' hasta 5 'Muy de acuerdo'. Este cuestionario contiene ítems como 'Creo que los datos producidos por los estudiantes deben pertenecer al estudiante y no al profesor de posgrado' o 'Mi profesor de posgrado me ayuda a aprender a ser una buena persona y a ser un buen investigador'. El listado de *ítems* utilizados se encuentran desplegados en el Apéndice 1. Los ítems fueron elegidos a partir de un análisis de ítems/evaluación de contenidos (ver p. ej. Kapoutsis *et al.*, 2015) por parte de los investigadores. Este análisis se realizó primeramente de manera individual y luego se cotejaron en conjunto. En los casos en los que hubo discrepancia, se discutió hasta llegar a un acuerdo. Existió un 90% de coincidencias en los ítems elegidos por los investigadores de manera individual, y el 10% restante de ítems elegidos; se acordaron después de discutirlos conjuntamente.

Asimismo, el empleo de un instrumento se consideró necesario, ya que tradicionalmente la examinación de la integridad académica por parte de los estudiantes se ha realizado por medio de autoreportes (Stone *et al.*, 2014). Más aún, la aplicación de encuestas alrededor de la integridad académica es una práctica válida (ver p.ej. Denisova-Schmidt *et al.*, 2020).

Reputación personal: Los estudiantes de posgrado (maestría) calificaron la reputación de su claustro de profesores en su conjunto, con 12 ítems ajustados de la escala única de reputación personal de Hochwarter *et al.* (2007) en una escala tipo *Likert* que va de 1 ‘Muy en desacuerdo’ a 5 ‘Muy de acuerdo’. Esta escala contiene ítems como ‘Mi profesor de posgrado tiene buena reputación’ o ‘Mi profesor de posgrado tiene la confianza de sus colegas’. Los ítems se muestran en el Apéndice 2. Esta escala posee estimaciones de fiabilidad tanto para los autoinformes ($\alpha = 0,94$) como para los informes de reputación de los demás ($\alpha = 0,91$ para el evaluador 1 y $\alpha = 0,90$ para el evaluador 2), lo cual demuestra una respetable validez de constructo y de criterio (Zinko *et al.*, 2016; Laird *et al.*, 2013).

RESULTADOS

Una vez realizado este proceso, se obtuvieron los resultados por medio del análisis de regresión. La aplicación de este proceso estadístico es habitual en el constructo de la reputación personal (ver p. ej. Laird *et al.*, 2013; Tsui, 1984; Neves & Story; 2015). Entonces, el primero de ellos incluyó dos resultados esenciales como son el coeficiente de correlación (R) y la R cuadrada (R^2), los cuales se presentan en el resumen del modelo (Tabla 1). En cuanto al coeficiente de correlación (R), es una medida que examina la intensidad o la fuerza en la asociación lineal entre ‘y’ y ‘x’.

El coeficiente de correlación (R) en este manuscrito fue de 0.717, lo que demostró que es tanto positivo como alto, es decir, a medida en que aumenta la integridad académica del claustro de profesores de posgrado en su conjunto, también aumenta su reputación personal. Además, la literatura sostiene que los valores de R cuadrado (R) o coeficiente de determinación, entre más cercanos a 1 implican que la mayor parte de la variabilidad se explican por el modelo de regresión (Montgomery *et al.*, 2021). Así, se obtuvo un coeficiente de determinación (R^2) de 0.514, lo que significa que el 51.4% de la varianza de la reputación personal se explica por la integridad académica.

En consecuencia, a partir de estos resultados, se puede sugerir que la integridad académica es un predictor de la reputación personal.

Tabla 1

Resumen del Modelo

Modelo	R	R cuadrada	R cuadrada ajustada	Error de estimación std.
1	.717 ^a	0.514	0.507	4.71521

Nota: ^a es el Predictor (Constante), Integridad académica.

Elaboración propia.

En este orden de ideas, para examinar la significancia de la regresión, es decir, $H_0: \theta_1 = \theta_2 = 0$, se puede emplear el análisis de la varianza. Por tal motivo, se realizó un análisis ANOVA, el cual permite hacer una prueba de hipótesis, a través del nivel de significancia, en este caso fue de 0.000 ($p < .05$). Este resultado es adecuado para este modelo de regresión lineal, permitiendo la explicación en torno a la asociación entre la integridad académica y la reputación personal de los profesores de posgrado. Adicional a lo anterior, los coeficientes indican la constante o valor del intercepto de 16.851, y la pendiente con un valor de 0.404, por lo que, por cada unidad adicional en la integridad académica del claustro de profesores graduados, debe aumentar su reputación personal. en 0.404. Lo expuesto anteriormente, se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 2

ANOVA y coeficientes^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1785.163	1	1785.163	80.293	.000 ^b	
	Residual	1689.722	76	22.233			
	Total	3474.885	77				

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.	95.0% intervalo de confianza β	
	B	Std. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
Constante	16.851	4.184		4.027	0	8.518	25.185
Integridad académica	0.404	0.045	0.717	8.961	0	0.314	0.493

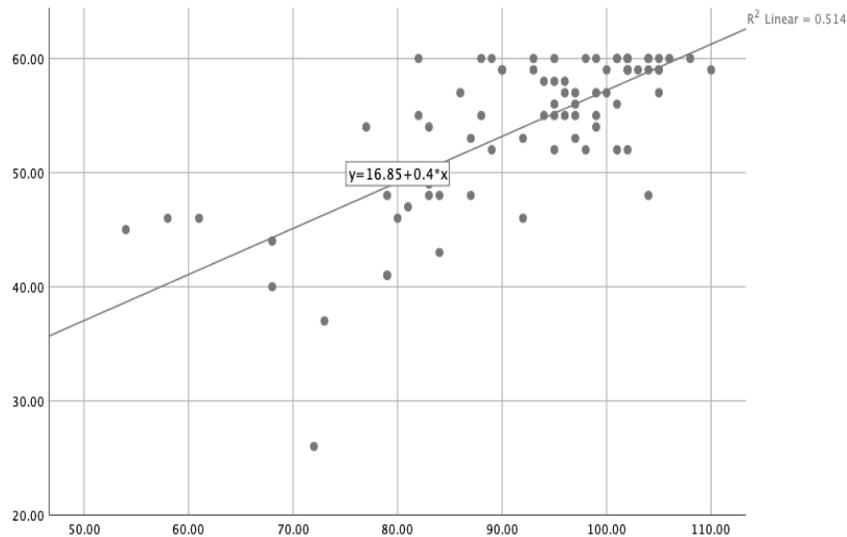
Nota: ^a es Variable Predictor Reputación Personal, y ^b Predictores: (Constante), Integridad Académica.

Elaboración propia.

Para Montgomery *et al.* (2021), una herramienta fundamental en el análisis de las relaciones entre 'x' y 'y' en el análisis de regresión simple es el diagrama de dispersión. Este se distingue por integrar un conjunto de puntos, a través del empleo de coordenadas en los que se manifiesten los valores de 'x' y 'y'. Así pues, se representan gráficamente los resultados anteriores a través de esta herramienta (Figura 1), lo que confirma la relación positiva, lineal y relativamente alta entre la integridad académica del claustro de profesores de posgrado en su conjunto y su reputación personal.

Figura 1

Diagrama de dispersión de la reputación personal de los profesores de posgrado



Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta investigación evaluó la influencia de la integridad académica en la reputación personal de los profesores de posgrado de un campus universitario en una ciudad provincial que atiende a estudiantes del suroeste del estado de Puebla, México. La hipótesis planteada para el ámbito académico (grado de maestría) fue comprobada, coincidiendo con estudios de carácter empresarial que sostienen que la integridad ha sido concebida como un predictor o una dimensión de la reputación personal (Zinko *et al.*, 2012b; Murshed *et al.*, 2015; Zinko *et al.*, 2016) Asimismo, en algunas de las expresiones de integridad como la confianza, se ha determinado que la integridad es un factor en el desarrollo de la reputación personal (Ammeter *et al.*, 2002).

De manera complementaria, en un estudio en el ámbito empresarial, Mella y Gazzola (2015) validaron el vínculo entre ética y reputación, por lo que de manera análoga estos resultados coinciden con lo hallado en esta investigación en el contexto académico, es decir, desde la integridad académica de los profesores de posgrado influye en la construcción de reputación

personal. Entonces, considerando lo anterior, se sugiere que la integridad académica tiene un papel predictivo de la reputación personal de los profesores de posgrado.

Estos resultados contribuyen a la formación del constructo de la reputación personal, al ampliar su estudio más allá de los contextos de la organización empresarial, sino también en el ambiente académico; que ha sido poco explorados para este constructo. Lo anterior, representa un paso significativo en la construcción de la temática de la reputación personal y de las percepciones desde el enfoque académico; especialmente desde el enfoque de los profesores de posgrado.

Entonces, al confirmarse que la integridad académica es un predictor de la reputación personal del claustro profesores de posgrado, es relevante señalar que este resultado complementa el estudio previo de los predictores de la reputación personal. En el manuscrito de Laird *et al.*, (2013) se sugirió que el desempeño laboral y la habilidad política son predictores de la reputación personal, así también en la investigación de Fidan & Koç (2020) se confirmó que la habilidad política de los profesores funge como variable predictora de su reputación personal.

Además, si bien es cierto que existen instrumentos que evalúan la reputación personal desde una perspectiva organizacional, es necesario desarrollar un instrumento específico que permita evaluar de manera particular la reputación académica de los profesores. En este mismo sentido, se ha descrito que el estudio de la integridad académica se ha realizado convencionalmente por autoreportes y encuestas (ver p.ej. Stone *et al.*, 2014; Denisova-Schmidt *et al.*, 2020); por lo que también es necesario manifestar que existen algunas aproximaciones en la literatura de escalas en el estudio de la integridad académica. No obstante, se vislumbra imprescindible el desarrollo de un instrumento que examine de manera particular la integridad académica de profesores y alumnos con enfoque hacia programas de posgrado (investigación).

De esta manera, este artículo no está exento de limitaciones, entre las que destacan el haber estudiado un campus universitario pequeño en un momento determinado, por lo que es necesario ampliar este tipo de investigación en otros campus universitarios, y estudiar el fenómeno en diferentes períodos de tiempo, y no solo en un momento específico; lo que permitiría enriquecer el análisis estadístico y la evidencia empírica. Otra limitación en este manuscrito, se ubica en que el estudio tanto de la integridad académica como de la reputación, se focalizó en el claustro de

profesores de posgrado en su conjunto, por lo que es fundamental realizar en estudios futuros, una evaluación para cada uno de los profesores de posgrado.

Como futuras investigaciones también se sugiere replicar este estudio en otras latitudes geográficas, culturas, sistemas educativos y la inclusión de estas y otras variables como reconocimiento laboral, desempeño docente, inteligencia emocional u otras propias de la psicología positiva que permitan una comprensión más profunda de la reputación personal del profesor. Asimismo, la era digital funge como el nuevo escenario en la educación en todos los niveles alrededor del mundo, por lo que explorar la reputación online de los profesores, tomando en cuenta la integridad académica y otras variables; resulta de alta importancia para este constructo.

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen el apoyo brindado al Dr. Nestor Pascual Tenorio Carreón.

REFERENCIAS

- Abrate, G., y Viglia, G. (2019). Personal or Product Reputation? Optimizing Revenues in the Sharing Economy. *Journal Of Travel Research*, 58(1), 136-148. <https://doi.org/10.1177/0047287517741998>
- Ahn, S., Amemiya, J., Compton, B., y Heyman, G. (2020). Children approve of lying to benefit another person's reputation. *Cognitive Development*, 56, 100960. <https://doi.org/10.1016/j.cogdev.2020.100960>
- Ammeter, A. P., Douglas, C., Gardner, W. L., Hochwarter, W. A., y Ferris, G. R. (2002). Toward a political theory of leadership. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 751–796. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00157-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00157-1)
- Anderson, C., y Shirako, A. (2008). Are individuals' reputations related to their history of behavior?. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 94(2), 320-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.2.320>
- Baumeister, R. (1982). Self-esteem, self-presentation, and future Interaction: A dilemma of reputation. *Journal Of Personality*, 50(1), 29-45. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1982.tb00743.x>
- Blass, F.R., y Ferris, G.R. (2007). Leader reputation: the role of mentoring, political skill, contextual learning, and adaptation. *Human Resource Management*, 46(1), 5-19. <https://doi.org/10.1002/hrm.20142>
- Bromley, D. B. (1993). *s Reputation, image and impression management*. New York: Wiley.
- Bygrave, C., y Aşık, Ö. (2019). Chapter 1 Global Perspectives on Academic Integrity. *Innovations in Higher Education Teaching and Learning*, 19–33. <https://doi.org/10.1108/s2055-364120190000016003>
- Cavazza, N., Pagliaro, S., y Guidetti, M. (2014). Antecedents of Concern for Personal Reputation: The Role of Group Entitativity and Fear of Social Exclusion. *Basic And Applied Social Psychology*, 36(4), 365-376. <https://doi.org/10.1080/01973533.2014.925453>

- Chapman, D., y Lindner, S. (2014). Degrees of integrity: the threat of corruption in higher education. *Studies In Higher Education*, 41(2), 247-268. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.927854>
- Costley, J. (2018). Student perceptions of academic dishonesty at a cyber-university in South Korea. *Journal of Academic Ethics*, 17(2), 205–217. <https://doi.org/10.1007/s10805-018-9318-1>
- Craig, S., y Gustafson, S. (1998). Perceived leader integrity scale: An instrument for assessing employee perceptions of leader integrity. *The Leadership Quarterly*, 9(2), 127-145. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(98\)90001-7](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(98)90001-7)
- Craik, K. H. (2007). Taxonomies, trends, and integrations. In R. W. Robins, R. C. Fraley, & R. F. Krueger (Eds.), *Handbook of research methods in personality psychology* (pp. 209–223). The Guilford Press.
- Cribb, A. (2011). Integrity at work: Managing routine moral stress in professional roles. *Nursing Philosophy*, 12(2), 119–127. <https://doi.org/10.1111/j.1466-769X.2011.00484.x>
- Denisova-Schmidt, E., Huber, M., Leontyeva, E., y Solovyeva, A. (2020). Combining experimental evidence with machine learning to assess anti-corruption educational campaigns among Russian University students. *Empirical Economics*, 60(4), 1661–1684. <https://doi.org/10.1007/s00181-020-01827-1>
- Dumont, G. (2018). The labor of reputation building: Creating, developing and managing individual reputation. *Consumption Markets & Culture*, 21(6), 515-531. <https://doi.org/10.1080/10253866.2017.1373253>
- Emler, N. (1990). A Social Psychology of Reputation. *European Review Of Social Psychology*, 1(1), 171-193. <https://doi.org/10.1080/14792779108401861>
- Ferris, G. R., Blass, F. R., Douglas, C., Kolodinsky, R. W., y Treadway, D. C. (2003). Personal reputation in organizations. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp.211–246).
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., y Frink, D. D. (2005). Development and Validation of the Political Skill Inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126–152. <https://doi.org/10.1177/0149206304271386>
- Cabrera-Gala, R. y Cavazos, J. (2023). La integridad académica del profesor: el camino hacia una reputación positiva (17). *A&H, Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*. 50-82.

- Festas, I., Seixas, A., y Matos, A. (2022). Plagiarism as an academic literacy issue: The comprehension, writing and consulting strategies of Portuguese University Students. *International Journal for Educational Integrity*, 18(1). <https://doi.org/10.1007/s40979-022-00119-8>
- Fidan, T. y Koç, M.H. (2020). The relationship of high school teachers political skills to their career satisfaction: the mediating role of personal reputation. *KEDI Journal of Educational Policy*, 17(2), 247-271. <https://doi.org/10.22804/kjep.2020.17.2.005>
- Fine, G. A. (1996). Reputational entrepreneurs and the memory of incompetence: Melting supporters, partisan warriors, and images of president Harding. *American Journal of Sociology*, 101(5), 1159–1193. <https://doi.org/10.1086/230820>
- Gioia, D. A., y Sims, H. P. (1983). Perceptions of managerial power as a consequence of managerial behavior and reputation. *Journal of Management*, 9(1), 7–26. <https://doi.org/10.1177/014920638300900103>
- Gray, P., y Jordan, S. (2012). Supervisors and Academic Integrity: Supervisors as Exemplars and Mentors. *Journal Of Academic Ethics*, 10(4), 299-311. <https://doi.org/10.1007/s10805-012-9155-6>
- Hall, A. T., Zinko, R., Perryman, A. A., y Ferris, G. R. (2009). Organizational Citizenship Behavior and Reputation: Mediators in the Relationships Between Accountability and Job Performance and Satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 381–392. <https://doi.org/10.1177/1548051809331504>
- Hauser, C. (2019). Reflecting on the role of universities in the fight against corruption. *RAUSP Management Journal*, 54(1), 4–13. <https://doi.org/10.1108/rausp-09-2018-0080>
- Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Zinko, R., Arnell, B., y James, M. (2007). Reputation as a moderator of political behavior-work outcomes relationships: A two-study investigation with convergent results. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 567-576. <https://doi.org/10.1037/00219010.92.2.567>
- Cabrera-Gala, R. y Cavazos, J. (2023). La integridad académica del profesor: el camino hacia una reputación positiva (17). *A&H, Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*. 50-82.

- Holden, O. L., Norris, M. E., y Kuhlmeier, V. A. (2021). Academic integrity in online assessment: A research review. *Frontiers in Education*, 6. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.639814>
- Hussein, M.G. (2022). The awareness of plagiarism among postgraduate students at Taif University and its relationship to certain variables. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2142357>
- Jazaieri, H., Allison, M.L., Campos, B., Young, R., y Keltner, D. (2019). Content, structure, and dynamics of personal reputation: The role of trust and status potential within social networks. *Group Processes & Intergroup Relations*, 22(7), 964-983. <https://doi.org/10.1177/1368430218806056>
- Johnson, D., Erez, A., Kiker, D., y Motowidlo, S. (2002). Liking and attributions of motives as mediators of the relationships between individuals' reputations, helpful behaviors and raters' reward decisions. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 808-815. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.808>
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Treadway, D., y Bentley, J. (2015). Measuring Political Will in Organizations: Theoretical Construct Development and Empirical Validation. *Journal Of Management*, 43(7), 2252-2280. <https://doi.org/10.1177/0149206314566460>
- Kezar, A. (2004). Obtaining Integrity? Reviewing and Examining the Charter between Higher Education and Society. *The Review Of Higher Education*, 27(4), 429-459. <https://doi.org/10.1353/rhe.2004.0013>
- Laird, M. D., Zboja, J. J., Martinez, A. D., y Ferris, G. R. (2013). Performance and political skill in personal reputation assessments. *Journal of Managerial Psychology*, 28(6), 661-676. <https://doi.org/10.1108/JPM-10-2011-0097>
- Leroy, H., Palanski, M. E., y Simons, T. (2012). Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 255-264. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1036-1>

- Leimgruber, K., Shaw, A., Santos, L., y Olson, K. (2012). Young Children Are More Generous When Others Are Aware of Their Actions. *Plos ONE*, 7(10), e48292. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0048292>
- Macfarlane, B., Zhang, J., y Pun, A. (2014). Academic integrity: A review of the literature. *Studies in Higher Education*, 39(2), 339–358. <https://doi.org/10.1080/03075079.2012.709495>
- Maloshonok, N., y Shmeleva, E. (2019). Factors influencing academic dishonesty among undergraduate students at Russian universities. *Journal of Academic Ethics*, 17(3), 313–329. <https://doi.org/10.1007/s10805-019-9324-y>
- Mattar, M. Y. (2021). Combating academic corruption and enhancing academic integrity through international accreditation standards: The model of qatar university. *Journal of Academic Ethics*, 20(2), 119–146. <https://doi.org/10.1007/s10805-021-09392-7>
- Măță, L., Lazăr, I. M., y Ghițău, R. (2020). Exploring academic dishonesty practices among science education university students. *Journal of Baltic Science Education*, 19(1), 91–107. <https://doi.org/10.33225/jbse/20.19.91>
- Mauri, A., Minazzi, R., Nieto-García, M., y Viglia, G. (2018). Humanize your business. The role of personal reputation in the sharing economy. *International Journal Of Hospitality Management*, 73(1) 36-43. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.017>
- McCabe, D. (1993). Faculty responses to academic dishonesty: The influence of student honor codes. *Research In Higher Education*, 34(5), 647-658. <https://doi.org/10.1007/bf00991924>
- McCabe, D., y Pavela, G. (2004). Ten (Updated) Principles of Academic Integrity: How Faculty Can Foster Student Honesty. *Change: The Magazine Of Higher Learning*, 36(3), 10-15. <https://doi.org/10.1080/00091380409605574>
- McCabe, D., Trevino, L., y Butterfield, K. (2001). Cheating in Academic Institutions: A Decade of Research. *Ethics y Behavior*, 11(3), 219-232. https://doi.org/10.1207/s15327019eb1103_2
- McGuffin, V. L. (2008). Teaching research ethics: it takes more than good science to make a good scientist. *Analytical and Bioanalytical Chemistry*, 390(5), 1209–1215. <https://doi.org/10.1007/s00216-007-1800-3>

- Mehra, A., Dixon, A., Brass, D., y Robertson, B. (2006). The Social Network Ties of Group Leaders: Implications for Group Performance and Leader Reputation. *Organization Science*, 17(1), 64-79. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0158>
- Mella, P., y Gazzola, P. (2015). Ethics builds reputation. *International Journal Of Markets And Business Systems*, 1(1), 38. <https://doi.org/10.1504/ijmabs.2015.070293>
- Mikołajewska-Zajac, K. (2018). Terms of reference: The moral economy of reputation in a sharing economy plataform. *European Journal Of Social Theory*, 21(2), 148-168. <https://doi.org/10.1177/1368431017716287>
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., y Vining, G. G. (2021). *Introduction to linear regression analysis*. John Wiley & Sons, Inc.
- Murshed, S., Uddin, S., y Hossain, L. (2015). Transitivity, hierarchy and reciprocity of organizational communication network during crisis. *International Journal Of Organizational Analysis*, 23(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/ijoa-04-2012-0584>
- Neves, P., y Story, J. (2015). Ethical Leadership and Reputation: Combined Indirect Effects on Employee Organizational Deviance. *Journal of Business Ethics*, 127(1), 165-176. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1997-3>
- Newton, P. (2015). Academic integrity: a quantitative study of confidence and understanding in students at the start of their higher education. *Assessment & Evaluation In Higher Education*, 41(3), 482-497. <https://doi.org/10.1080/02602938.2015.1024199>
- Oja, M. (2019). Muutused hariduselus ja ajalooõpetuse areng Eesti iseseisvuse taastamise eel 1987–91 [Abstract: Changes in educational conditions and the development of teaching in history prior to the restoration of Estonia’s independence in 1987–1991]. *Ajalooline Ajakiri. The Estonian Historical Journal*, (3/4), 365-401. <https://doi.org/10.12697/aa.2019.3-4.03>
- Oliveira, J., y Cruz, M. (2021). Corrupção na educação superior pública? Estudo das Ifes de Minas Gerais. *Revista De Administração Pública*, 55(6), 1295-1311. <https://doi.org/10.1590/0034-761220210100>

- Palanski, M., y Yammarino, F. (2011). Impact of behavioral integrity on follower job performance: A three-study examination. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 765-786. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.014>
- Palos-Sanchez, P., Robina Ramírez, R., y Cerdá Suárez, L. (2018). Ética de la reputación online, marca personal y privacidad en el cloud computing: protección de los usuarios frente al derecho al olvido. *Biblios: Journal Of Librarianship And Information Science*, (71), 17-31. <https://doi.org/10.5195/biblios.2018.428>
- Parry, K., y Proctor-Thomson, S. (2002). *Journal Of Business Ethics*, 35(2), 75-96. <https://doi.org/10.1023/a:1013077109223>
- Peters, M., Boies, T., y Morin, S. (2019). Teaching Academic Integrity in Quebec Universities: Roles Professors Adopt. *Frontiers In Education*, 4. <https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00099>
- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A classification and handbook*. New York/Washington DC: Oxford University Press/ APA.
- Příhodová, T., Preiss, M., Heissler, R., Straková, E., Sanders, E., y Harsa, P. (2021). The Relationship Between Work Integrity and Other Variables and Behaviors. *Studia Psychologica*, 63(1), 24-42. <https://doi.org/10.31577/sp.2021.01.812>
- Ranft, A., Zinko R., Ferris G.R., y Buckley M.R. (2006). Marketing the image of management: The costs and benefits of CEO reputation. *Human Resource Management International Digest*, 15(1). <https://doi.org/10.1108/hrmid.2007.04415aad.001>
- Raub, W., y Weesie, J. (1990). Reputation and Efficiency in Social Interactions: An Example of Network Effects. *American Journal Of Sociology*, 96(3), 626-654. <https://doi.org/10.1086/229574>
- Renfro-Michel, E., Burlew, L., y Robert, T. (2009). The interaction of work adjustment and attachment theory: employment counseling implications. *Journal Of Employment Counseling*, 46(1), 18-26. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2009.tb00062.x>
- Saura, J. R., Palos, P., y Navalpotro, F.D. (2018). El problema de la Reputación Online y Motores de Búsqueda: Derecho al Olvido. *Cadernos de Dereito Actual*, 8, 221–229.

- Shephard, K., Trotman, T., Furnari, M., y Löfström, E. (2015). Teaching research integrity in higher education: policy and strategy. *Journal Of Higher Education Policy And Management*, 37(6), 615-632. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2015.1102823>
- Shugart, M., Valdini, M., y Suominen, K. (2005). Looking for Locals: Voter Information Demands and Personal Vote-Earning Attributes of Legislators under Proportional Representation. *American Journal Of Political Science*, 49(2), 437-449. <https://doi.org/10.1111/j.0092-5853.2005.00133.x>
- Simons, T. (1999). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal Of Organizational Change Management*, 12(2), 89-104. <https://doi.org/10.1108/09534819910263640>
- Silveira-Martins, E., Raasch, M., Cabrera Gomes, C., Delevedove, O. A.Z., y Leite, F. K. (2021). Organisational flourishing and performance: Research with professors from a public university. *International Journal of Business Performance Management*, 22(1), 59. <https://doi.org/10.1504/ijbpm.2021.112140>
- Stern, A., Casadevall, A., Steen, R., y Fang, F. (2014). Financial costs and personal consequences of research misconduct resulting in retracted publications. *Elife*, 3. <https://doi.org/10.7554/elife.02956>
- Stone, T. H., Kisamore, J. L., Jawahar, I. M., y Bolin, J. H. (2014). Making our measures match perceptions: Do severity and type matter when assessing academic misconduct offenses? *Journal of Academic Ethics*, 12(4), 251–270. <https://doi.org/10.1007/s10805-014-9216-0>
- Stone, A. (2022). Student perceptions of academic integrity: A qualitative study of understanding, consequences, and impact. *Journal of Academic Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10805-022-09461-5>
- Strese, S., Gebhard, P., Feierabend, D., y Brettel, M. (2018). Entrepreneurs' perceived exit performance: Conceptualization and scale development. *Journal Of Business Venturing*, 33(3), <https://doi.org/351-370.10.1016/j.jbusvent.2018.01.005>

- Sylwester, K., y Roberts, G. (2013). Reputation-based partner choice is an effective alternative to indirect reciprocity in solving social dilemmas. *Evolution And Human Behavior*, 34(3), 201-206. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2012.11.009>
- The World Bank, Teachers (2021). <https://www.worldbank.org/en/topic/teachers#1>
- Tsui, A. (1984). A role set analysis of managerial reputation. *Organizational Behavior And Human Performance*, 34(1), 64-96. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90037-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90037-0)
- van der Sande, L., Hendrickx, M., Boor-Klip, H., y Mainhard, T. (2018). Learning Disabilities and Low Social Status: The Role of Peer Academic Reputation and Peer Reputation of Teacher Liking. *Journal Of Learning Disabilities*, 51(3), 211-222. <https://doi.org/10.1177/0022219417708172>
- Varkey Foundation (2018). Global Teacher Status Index, 2018. <https://www.varkeyfoundation.org/media/4790/gts-index-9-11-2018.pdf>
- Vázquez, V., y Escámez, J. (2010). The Teaching Profession and Ethics of Care. *Revista electrónica de investigación educativa*, 12 (spe), 1-17. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/249/410>
- Wang, Y., Wu, H., Lei, X., Shen, J., y Feng, Z. (2020). The Influence of Doctors' Online Reputation on the Sharing of Outpatient Experiences: Empirical Study. *Journal Of Medical Internet Research*, 22(12), e16691. <https://doi.org/10.2196/16691>
- White, K., y Jones, K. (2000). Effects of Teacher Feedback on the Reputations and Peer Perceptions of Children with Behavior Problems. *Journal Of Experimental Child Psychology*, 76(4), 302-326. <https://doi.org/10.1006/jecp.1999.2552>
- Whitmeyer, J. (2000). Effects of Positive Reputation Systems. *Social Science Research*, 29(2), 188-207. <https://doi.org/10.1006/ssre.1999.0663>
- Yang, W., Wang, J., y Xia, C. (2019). Evolution of cooperation in the spatial public goods game with the third-order reputation evaluation. *Physics Letters A*, 383(26), 125826. <https://doi.org/10.1016/j.physleta.2019.07.014>
- Yusty, F., y Álvarez-López, M. A. (2019). El Maestro Universitario: Sujeto del Desarrollo Humano en Contextos Socialmente responsables. *Sophia*, 15(1), 83-96. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.15v.1i.905>
- Cabrera-Gala, R. y Cavazos, J. (2023). La integridad académica del profesor: el camino hacia una reputación positiva (17). *A&H, Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*. 50-82.

- Zeng, W., y Resnik, D. (2010). RESEARCH INTEGRITY IN CHINA: PROBLEMS AND PROSPECTS. *Developing World Bioethics*, 10(3), 164-171. <https://doi.org/10.1111/j.1471-8847.2009.00263.x>
- Zinko, R., Ferris, G., Blass, F., y Laird, M. (2007). Toward a Theory of Reputation in Organizations. *Research In Personnel And Human Resources Management*, 26, 163-204. [https://doi.org/10.1016/s0742-7301\(07\)26004-9](https://doi.org/10.1016/s0742-7301(07)26004-9)
- Zinko, R., Ferris, G., Humphrey, S., Meyer, C., y Aime, F. (2012a). Personal reputation in organizations: Two-study constructive replication and extension of antecedents and consequences. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 85(1), 156-180. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02017.x>
- Zinko, R., Furner, Z., Hunt, J., y Dalton, A. (2017). Establishing a Reputation. *Journal Of Employment Counseling*, 54(2), 87-96. <https://doi.org/10.1002/joec.12056>
- Zinko, R., Gentry, W. A., Hall, A., y Grant, G. L. (2012b). Reputational change among managers. *Journal of Managerial Issues*, 24(1), 9–26. <http://www.jstor.org/stable/43488120>
- Zinko, R., y Rubin, M. (2015). Personal reputation and the organization. *Journal of Management & Organization*, 21(2), 217-236. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.76>
- Zinko, R., Gentry, W., y Laird, M. (2016). A development of the dimensions of personal reputation in organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(4), 634 649. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2015-0854>

APÉNDICE 1

Items seleccionados y adaptados de la encuesta de integridad de la investigación de Gray y Jordan (2012) para este manuscrito:

1. Creo que mis profesores de posgrado son éticos.
2. Los profesores del posgrado me han explicado lo que significan los términos Falsificación y Plagio.
3. Creo que mis compañeros de estudios realizan su propia investigación/tesis con integridad.
4. Mis profesores de posgrados me indican que es importante registrar con precisión todos los procesos y resultados de los proyectos de investigación.
5. Creo que los datos producidos por los estudiantes deben pertenecer al estudiante, no a los profesores de posgrado.
6. Los profesores del posgrado me enseñan las mejores técnicas para realizar los trabajos de investigación y/o en la tesis.
7. Mis profesores de posgrado me ayudan a aprender a ser una buena persona y a ser un buen investigador(a).
8. Los profesores del posgrado me enseñan sobre la integridad en los trabajos investigación/tesis.
9. Cuando tengo problemas con mi tema de investigación/tesis, le digo a mi(s) profesor(es) de posgrado en turno para que pueda(n) ayudarme.
10. Considero que mis profesores de posgrado son amigos y mentores para mí.
11. Mis profesores de posgrado me han enseñado cuando debo solicitar una revisión ética de mis trabajos de investigación.
12. Los profesores de posgrado me han enseñado lo que es el consentimiento informado.
13. Mis profesores del posgrado someten mis proyectos de investigación a una revisión ética.
14. Conozco problemas de ética en mi equipo de investigación/tesis, pero tengo miedo de decírselo al (a los) profesor(es) del posgrado.

15. Mis profesores me permiten tomar decisiones sobre mis deberes académicos e investigación/tesis por mi cuenta.
16. Los profesores del programa de posgrados saben lo que significa una buena práctica de publicación.
17. Mis profesores me animan a publicar mi trabajo.
18. Los profesores del programa de posgrados creen que es inaceptable publicar un solo artículo en varios lugares al mismo tiempo.
19. Los profesores del programa conocen los estándares para la revisión ética por pares.
20. Los profesores del programa me enseñan sobre las prácticas de publicación en nuestra disciplina.
21. Creo que los estándares de integridad académica deberían aplicarse a todos los profesores del programa.
22. Creo que mi universidad promueve la integridad en la investigación entre los estudiantes de posgrado.

APÉNDICE 2

Items tomados y adaptados de la escala de reputación unidimensional de Hochwarter et al., (2007) para este manuscrito:

1. Mis profesores del posgrado son muy apreciados por los demás.
2. Mis profesores del posgrado tienen buena reputación.
3. Mis profesores del posgrado tienen el respeto de sus colegas y asociados.
4. Mis profesores del posgrado tienen la confianza de sus colegas.
5. Mis profesores del posgrado son vistos como personas de gran integridad.
6. Mis profesores del posgrado son considerados como profesionales que hacen las cosas.
7. Mis profesores del posgrado tienen la reputación de producir resultados.
8. La gente espera que mis profesores del posgrado demuestren constantemente el mejor desempeño.
9. La gente sabe que mis profesores del posgrado solo producirán resultados de alta calidad.
10. Las personas cuentan con mis profesores del posgrado, para producir de manera constante un desempeño de la más alta calidad.
11. Mis profesores del posgrado tienen la reputación de producir un desempeño de la más alta calidad.
12. Si se quieren hacer las cosas bien, se las piden a mis profesores del posgrado que las hagan.