



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las  
UGEL de la región Piura, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctor en Educación**

**AUTOR:**

Verástegui Sisniegas, Enrique Fernando (ORCID: 0000-0003-0410-028X)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

La presente tesis se lo dedico a mis tres hijos: José María, José Ignacio y María Fernanda como un ejemplo de estudio, dedicación y satisfacción por el objetivo logrado; ellos son mis grandes motivos para que mis sueños se hagan realidad.

## **Agradecimiento**

Primero al Santísimo Creador y al espíritu de San Agustín de Hipona; a mi madre por sus indesmayables oraciones por mi bien y a mi asesor de tesis, Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros por su dedicación y apoyo incondicional a través de sus enseñanzas y asesoramiento personalizado.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	54
VIII. PROPUESTA	55
REFERENCIAS	142
ANEXOS	146

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	24
Tabla 2: Distribución de la muestra	25
Tabla 3: Confiabilidad del instrumento	27
Tabla 4: Nivel de VD: Responsabilidad Social Administrativa en 2 grupos	30
Tabla 5: Nivel D1: Responsabilidad Administrativa en 2 grupos	31
Tabla 6: Nivel D2: Responsabilidad Funcional en 2 grupos	32
Tabla 7: Nivel D3: Compromisos de Desempeños en 2 grupos	34
Tabla 8: Prueba de normalidad de la variable Responsabilidad social administrativa	35
Tabla 9: Responsabilidad social administrativa en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo control y experimental según pre-test y pos-test	36
Tabla 10: Prueba de normalidad de la dimensión Responsab. Administrativa	38
Tabla 11: Prueba de normalidad de la dimensión Responsabilidad funcional	40
Tabla 12: prueba de normalidad de los compromisos de desempeños	42

## Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño cuasi experimental	22
Figura 2: Nivel de la responsabilidad social administrativa en las UGEL	30
Figura 3: Nivel de la responsabilidad administrativa en las UGEL	31
Figura 4: Nivel de la responsabilidad funcional en las UGEL	33
Figura 5: Nivel de los compromisos de desempeño en las UGEL	34
Figura 6: VD Responsabilidad social administrativa	37
Figura 7: D1 Responsabilidad administrativa	39
Figura 8: D2 Responsabilidad funcional	41
Figura 9: D3 Compromisos de desempeños	43

## Resumen

El estudio estableció el efecto de la aplicación del Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021, fundamentándose en teorías y otros estudios de investigaciones relacionadas, con un enfoque cuantitativo, de investigación aplicada y diseño tipo cuasi-experimental; muestra dividida en dos grupos: control con 26 servidores públicos y experimental con 32 servidores; empleando un cuestionario para analizar la información, determinándose la aplicación de dos estadísticos previa prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, permitiendo comprobar las hipótesis. Los resultados descriptivos demostraron en el pos-test, que el grupo experimental logró el 100% en nivel alto que superó al 65.38% del grupo control; mientras que los resultados inferenciales según la t Student para muestras independientes con una Sig.= 0,294 y una media = 49.28 indicaron que fueron grupos similares al comienzo y en la evaluación final conforme a la U de Mann-Whitney con una Sig.= 0.000 comprobaron diferencia entre los grupos. Se concluye que el programa produjo efectos significativos en la responsabilidad social administrativa de los servidores de la UGEL del grupo experimental.

**Palabras clave:** Programa ético, responsabilidad administrativa, responsabilidad funcional y compromisos de desempeños.

## **Abstract**

The study established the effect of the application of the Ethical Program on the administrative social responsibility of the UGELs of the Piura 2021 region, based on theories and other related research studies, with a quantitative approach, applied research and quasi-experimental type design; sample divided into two groups: control with 26 public servants and experimental with 32 servants; using a questionnaire to analyze the information, determining the application of two statistics after the Shapiro-Wilk normality test, allowing the hypotheses to be checked. The descriptive results showed in the post-test, that the experimental group achieved 100% at a high level, which surpassed the 65.38% of the control group; While the inferential results according to the Student's t test for independent samples with a Sig. = 0.294 and a mean = 49.28 indicated that they were similar groups at the beginning and in the final evaluation according to the Mann-Whitney U with a Sig. = 0.000. difference between groups. It is concluded that the program produced significant effects on the administrative social responsibility of the UGEL servers of the experimental group.

**Keywords:** Ethical program, administrative responsibility, functional responsibility and performance commitments.

## I. INTRODUCCIÓN

La historia de la responsabilidad social aparece dentro de los ambientes empresariales en el momento en que la mayor responsabilidad de las corporaciones era generar la mayor rentabilidad posible. Ahora las empresas ven la necesidad de tomar en cuenta la RS y conciliarlos con la crítica social; concluyendo que, la nueva empresa ya no puede actuar de espaldas a la sociedad (Carroll, 1970).

A nivel Internacional: en Venezuela quien se ocupó de la responsabilidad social fueron (Luque, 2019) quien afirma que, los Estados en cualquiera de sus niveles de gobierno, deben dar a conocer los resultados sean eficientes o deficientes de su propia gestión pública ante la sociedad interesada y no limitarse solo asuntos legales y burocráticos.

En España, (Palacín, 2021) sostiene que la gestión pública tiene sentido cuando la finalidad busca satisfacer las necesidades del público usuario y no usuario pero que se sienten vinculados al él, así como tomar en cuenta estos intereses significa trascender más allá del marco legal en tanto el interés público puede conciliarse con el espíritu de la norma.

En España también se tiene a (González & Díaz, 2013) quienes argumentan que, la RS de las empresas están enfocadas en la relación sostenible entre lo social y lo ambiental. En la misma dirección de investigación encontramos a (Matten & Moon, 2004) ambos realizaron un estudio en las escuelas de negocios de Europa queriendo medir cuál era el grado de interés por la responsabilidad social en sus centros de estudios; logrando respuestas que los intereses por la responsabilidad social estaban más concentrados en las personas de manera individual que nivel institucional.

A nivel Nacional, (Chire, 2018) nos da a conocer que, la problemática de los servidores públicos está enfocado en la responsabilidad que asumen los servidores de acuerdo al marco normativo. La cuestión está en el hecho que, los empleados públicos trabajan fuera del marco normativo para actuar de manera ilícita, afectando al público objetivo. Chire hace mención a datos de la Contraloría de la República (2013) precisando que 5408 (2012) funcionarios públicos estuvieron involucrados en acciones de

control determinándose responsabilidad sobre ellos. En esta línea de denuncias investigadas contra funcionarios de UGEL de la jurisdicción de la región Piura, encontramos que los doce directores de las UGEL y funcionarios de menor jerarquía, contaban con al menos una denuncia a más en el año 2019 por presuntos actos de corrupción y abuso de poder; fuente directa de la Comisión de Procesos Administrativos COPROA – DRE Piura.

A nivel local, el presente proyecto, afronta de manera directa cómo el desarrollo de un Programa Ético puede incidir en la mejoría de la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura; lo que significa que el problema observado en los servidores públicos, se focaliza en la calidad del desempeño de acuerdo a sus funciones; el servidor público prefiere atender solicitudes de personas jurídicas que de personas naturales.

En el marco de esta apreciación, es necesario el desarrollo de un Programa Ético que empodere a los servidores público de las UGEL, de los valores necesarios que fortalezca el comportamiento moral de cada quien.

El problema general se formuló con la siguiente pregunta: ¿Cuál es el efecto de aplicar un Programa ético en la Responsabilidad Social Administrativa de las UGEL de la Región Piura - 2021? Los problemas específicos se plantearon de la siguiente forma: ¿Cuál es el efecto de aplicar un Programa Ético mejora la responsabilidad social de las UGEL de la Región Piura 2021?; ¿Cuál es el efecto de aplicar un Programa Ético mejora la responsabilidad funcional de las UGEL de la Región Piura 2021? Y ¿Cuál es el efecto de aplicar un Programa Ético mejora los compromisos de desempeño de las UGEL de la Región Piura 2021?

En ese sentido, la investigación se justifica teóricamente en dos teorías: La teoría de la Ética Descriptiva que parte del hecho como fenómenos de la vida moral pueden describirse más no calificarse ni criticarse ni enjuiciarse, pues el comportamiento del ser humano es el resultado de la sociabilización (ethos) por lo que el estudio de los fenómenos debe concluir en indicar sobre lo que moralmente “debe ser” o al menos, motivar

al individuo a que exprese qué tipo de normas morales pretende seguir. La teoría de la Ética Normativa (Prescriptiva) que parte de los hechos como fenómenos de la vida moral que, además de describirse, sí pueden calificarse bajo una reflexión sobre lo que es moralmente correcto en relación a un conjunto de principios generales o normas estructuradas o reglas, llegando a una explicación del por qué (Jongitud, 2001).

Desde el punto de vista práctica, porque interviene para resolver una dificultad relacionada a la atención del administrado a partir del desempeño del servidor que atiende. Sin embargo, se supera esta dificultad aplicando un programa ético. También cuenta con una justificación metodológica, en tanto contribuye la propuesta de investigación con un diseñado para desarrollar competencias axiológicas necesarias en el trajinar laboral de la administración pública y la justificación social porque beneficia a la comunidad usuaria del sector educativo de la Región Piura. Y por último la justificación social porque aporta un nuevo programa ético diseñado para desarrollar competencias axiológicas necesarias en el trajinar laboral de la administración pública y la justificación social porque beneficia a la sociedad usuaria del sector educación de la región Piura.

Objetivo General: Determinar el efecto de la aplicación de un programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura - 2021. Dentro de los objetivos específicos se han considerado: Determinar el efecto de la aplicación de un programa ético en la responsabilidad administrativa de las UGEL de la región Piura 2021. Determinar el efecto de la aplicación de un programa ético en la responsabilidad funcional de las UGEL de la región Piura 2021. Y determinar el efecto de la aplicación de un programa ético en los compromisos de desempeño de las UGEL de la región Piura 2021.

Hipótesis general Hi: La aplicación del programa ético tiene efecto significativo en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura- 2021. H0: La aplicación del programa ético no tiene efecto significativo en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura- 2021. Así también, como hipótesis específicas se han

formulado las siguientes: La aplicación del programa ético tiene efecto en la responsabilidad administrativa de las UGEL de la región Piura 2021. La aplicación del programa ético tiene efecto en la responsabilidad funcional de las UGEL de la región Piura 2021. Y la aplicación del programa ético tiene efecto en los compromisos de desempeño de las UGEL de la región Piura 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Indagaciones hechas a nivel internacional, tenemos en Ecuador a (Acosta et al., 2018) quienes estudiaron la evolución histórica de la definición de la responsabilidad social ligada a la empresa, afirmando que, a partir de los años 50 del siglo XX se inicia un nuevo interés de las grandes corporaciones por replantear una nueva forma de ver a la sociedad consumidora, la misma que desea verse considerada o tomada en cuenta con sus necesidades y preocupaciones sin descuidar por ellos, los intereses de la empresa. En esa línea histórica, nos dice Acosta que, en Ecuador el concepto aún no ha prosperado como ha prosperado la empresa en términos económicos; por el contrario, el concepto está reducido a iniciativas espontáneas de empresarios movidos por cuestiones particulares que corporativas.

Posteriormente se amplía el concepto y ahora se habla de responsabilidad social global, en relación al enfoque de la globalización en el mundo y que la empresa debe verse vinculada a ella y no aislada porque iría contracorriente, camino al fracaso (Jones et al., 2021). Empero, las empresas modernas buscan maneras de fortalecer el vínculo empresa – empleado con el propósito no solo de garantizar los objetivos de la empresa, también crear una satisfacción en el empleado que lo lleve a ser más responsable (Hossen et al., 2020).

En el extremo sur de América, tenemos en Chile a (Acuña, Omar; Severino, Pedro y Cires, 2019) quienes investigaron la responsabilidad social en otro tipo de empresa como son las mineras. En sus aportes, recogen el significado un tanto nublado de la palabra “stakeholders” que implica a todos los agentes interesados y vinculados a la empresa sea de manera directa o indirecta y que se ven afectados por las decisiones tomadas por los empresarios. Tanto los empleados como los clientes de la empresa, así como otras corporaciones inter dependientes unas de otras, conformen el stakeholders. En este nuevo enfoque empresarial se descubre la necesidad e importancia de cada “stakeholders” para el desarrollo de la empresarial de tal manera que, los empresarios no

pueden ni deben desvalorar a sus clientes por no ser parte directa de la compañía (Cavazotte, F. & Corteze, 2016).

Regresamos al norte, hasta Colombia y citamos a (Barreto et al., 2018) quienes como investigadores estiran sus esfuerzos académicos hasta el campo educativo refiriéndose a la responsabilidad social educativa. Sus investigaciones permitieron descubrir que la connotación de la responsabilidad social pasa desapercibida en la educación básica y media; ahora no hablan de empresas sino de instituciones educativas. Lo novedoso de esta investigación, es que Barreto y compañía invaden un nuevo escenario donde el aspecto lucrativo no es lo fundamental sino el aspecto formativo. Entonces, frente a una subdesarrollada definición de responsabilidad social tenemos un espacio educativo totalmente extraño para concebir un concepto que siempre estuvo anidado en el sector empresarial. Qué de común tiene el sector empresarial con el sector educativo; es que ambos planifican sus actividades y es aquí que Barreto propone que las instituciones educativas deben engendrar desde el proyecto educativo los parentescos con la responsabilidad social.

En este proceso de investigación amplia y universal, nos trasladamos hasta España para conocer los planteamientos que nos ofrece en su tesis doctoral (Aldazabal, 2015). Sus fundamentos de exploración están motivados por una serie de sucesos escandalosos de corrupción sucedidos por empresas en agravio de la economía de su propio público consumidor. Lo que observa el investigador a través del análisis de la realidad es que, junto al comportamiento inmoral del empresario, se une la irresponsabilidad social de la misma empresa y que esta inmoralidad e irresponsabilidad viene siendo ejecutada por personas que son profesionales, con grado académico; lo que implica que, la raíz de esta “deformación profesional” se ubica durante la formación universitaria; de allí que, Aldazabal focaliza su investigación en cómo desarrollar la ética y la a vez la responsabilidad social desde la universidad en los estudiantes del programa de Contabilidad Empresarial.

Ahora estamos ante un nuevo escenario de aplicación de los conceptos de responsabilidad social; hemos pasado de las empresas a la escuela

media y ahora la universitaria; Aldazabal nos está diciendo que, en la relación, ética – responsabilidad social hay una suerte de sostenimiento de la primera por la segunda; pues quienes se forman desde las aulas universitarias en valores pueden garantizar en su vida laboral posterior, la responsabilidad social. Las motivaciones de su investigación están claras y busca responder cómo hace para lograr que, la relación formativa se desarrolle desde las aulas y encuentra con sustancial respuesta, la participación decidida del profesorado porque son ellos los que forman.

A nivel nacional tenemos en Lima a (Ybañez, 2018) quien realizó una interesante investigación para conocer qué relación existe entre la Responsabilidad social y la imagen institucional del puesto de control migratorio del aeropuerto internacional Jorge Chávez. Su indagación se basó en conocer cómo es la relación entre responsabilidad social y la imagen institucional concluyendo como resultado que la primera se impone significativamente sobre la segunda variable. Este resultado recoge la realidad empresarial y no empresarial en Perú, mejor aún si se trata de las empresas públicas que viene decaídas o deterioradas en su imagen institucional no solo por hechos de corrupción, también por la deficiente atención burocrática; debe suponerse en estas empresas que la responsabilidad social es casi inexistente.

También encontramos otro estudio de investigación sobre la responsabilidad social de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad de San Martín de Porres en la ciudad de Lima, estudio realizado por (Moya, 2017) quien buscó conocer cuál era el nivel de responsabilidad social de la oficina de gerencia encargada de brindar higiene al distrito y a su vez cuál es el nivel de conciencia ambiental de los moradores. Moya concluyó que la responsabilidad social de la mencionada oficina era poco aceptable respuesta de la mayoría de los vecinos. La descripción de este resultado, se traduce en el servicio deficiente que brinda los recolectores de basura, así como el personal encargado de barrer las calles. Así también, el resultado corrobora la investigación de Ybañez entre responsabilidad social e imagen institucional en el sentido que la imagen de la oficina de gerencia está

deteriorada por no una tener sentido de responsabilidad social a la altura de las necesidades del pueblo.

En esa línea de literatura investigada, encontramos una definición de variable independiente para la presente investigación, sobre programa ético. Para ello, nos basamos en la tesis doctoral de (Bautista, 2007) quien conceptúa a la ética dentro de la gestión pública. Si partimos propiamente de la ética, existe un sin números de definiciones; no obstante, la naturaleza de la ética es de consistencia espiritual, inteligente, de cultura axiológica; que solo puede percibirse a través del comportamiento moral de la persona. En el contexto de este entendimiento, nuestro comportamiento moral dependería de nuestra formación ética; entendido de esa manera, la Iglesia predica que la ética está en la conciencia de quien recibió la formación y en la conciencia está la voz de Dios. El nivel de conciencia ética de una persona debe ser alta para hacer frente a posibles actos de inmoralidad. Bautista, abunda afirmando que cada persona tiene su propia configuración de personalidad y puede resultar complejo deconstruir tal personalidad; sin embargo, la disciplina ética, puede lograr tal cometido: “quien estudia la ética se da forma a sí mismo al elegir la forma de actuar en su vida”. Nadie se forma en valores o con sentido ético y vive de manera contradictoria; debe trascender la formación ética en los diversos escenarios donde la persona le toca desenvolverse y uno de esos escenarios es el ámbito público y es allí donde debe poner de manera práctica su formación ética. El ámbito público es muy amplio y es necesario delimitarlo a los espacios o instituciones públicas donde la persona se le conoce como servidor público. Transitar por estos espacios, conduce al servidor a la necesidad de conciliar su formación ética con el cuerpo normativo que ha legislado el estado para todos aquellos que laboran en dichos espacios; el servidor del estado es un servidor al servicio de los intereses y/o necesidades de la sociedad usuaria; quien actúa de esa manera, actúa con responsabilidad.

Para entender el significado completo de programa ético, tenemos a (Osorio & Rodríguez, 2018) quienes lo definen como los procedimientos

de observaciones éticas vinculados a la corporación. Estos programas o procedimientos tienen el propósito de formar al empleado en competencias axiológicas que les permita moldear la conciencia ética; pues se trata de estrategias de fortalecimiento de las capacidades de los servidores o empleados; mejora la imagen del trabajador mejora la imagen de la institución; más aún cuando las instituciones públicas siempre están acusadas de corrupción. Pero no basta con desarrollar programas éticos o de ética corporativa, es necesario que la empresa se sincere frente a la importancia que tiene para la institución estos programas a fin que, los empleados no confundan que se trata de un mero cumplimiento o como un curso de capacitación más (Antunes, 2008).

Los fundamentos epistemológicos de la ética en la que se basa la presente investigación toma como punto de partida el "ethos" para comprender su origen y a la vez comprenderlo como el conjunto de costumbres y comportamientos o modos de ser en un contexto cultural de lugar y época. Conocer el ethos de una persona, de una comunidad, no significa prejuzgarlos, por el contrario, comprender las motivaciones por el cual una persona se comporta de esa manera u otra. Bajo esta introducción, se ha tomado como referencia el tratado de (Romero et al., 2009) quien a través de su tesis doctoral y con sentido deontológico, profundiza en la consistencia ética. Cuestiona la lógica del comportamiento ético, pues los códigos éticos nacidos del ethos y el sentido común, ha marcado la línea que divide lo correcto de lo incorrecto; lo moral de lo inmoral y se ha mirado como estándar de referencia, la bondad de la actuación; es decir, si el comportamiento hizo un bien así mismo, o a alguien o a varios, entonces lo definimos como correcto o bueno. El razonamiento, nos dice que es lógica la consecuencia que, quien hace un bien, genera felicidad en los demás. Pero no siempre es así, pues en el comportamiento de dar muerte al delincuente y con su muerte regresa la paz y la seguridad en los demás; la consecuencia lógica no es la misma, el acto de matar no genera felicidad en todos; la familia del delincuente y otros organismos defensores de los derechos humanos, protestaran.

En la dimensión Valores, encontramos una estrecha relación con el ética pública y principios del comportamiento humano relacionados con el desempeño de los asuntos públicos. Para conceptualarlo con mejor precisión, nos apoyamos en (Bautista, 2007) quien plantea una definición antagónica entre valores y antivalores. Para él, los valores están dentro del mundo de las ideas o de las creencias y que los demás aceptan porque lo ven como algo bueno. La idea de justicia, solidaridad, honestidad, entre otros valores, se inspiran en hechos relacionados que mereció la calificación de justicia o injusticia; solidario o indiferente; pero quien en práctica estos valores a través de sus diferentes comportamientos, ya no queda en idea o creencia, sino que se convierte en una cualidad encarnado en la personalidad del sujeto.

En este estudio, la Iglesia católica tiene sus propias concepciones; pues lo que en derecho se llama “derecho natural”, santo Tomás de Aquino lo llama “la ley natural”; la coincidencia entre ambos en que reconocen que son códigos que nacen con la persona y se ubican en la conciencia de la persona y tiene una efectividad inmediata y simultánea a los hechos sucedidos en la persona.

La consistencia de los valores radica en su naturaleza de orden espiritual y universal que se materializa en actitudes específicas como la justicia, la generosidad y la amistad y conceptos específicos como la libertad, la felicidad y el honor. Los valores están asociados con las virtudes. Cuando un grupo de individuos practica una virtud y es valorado por la comunidad, se convierte en un valor, lo mismo ocurre con la anti - virtud y la virtud. Los valores conducen a creencias sobre cómo hacer y cómo interactuar. Los valores, principios y estándares éticos que guían el comportamiento social. Con el paso del tiempo y la incorporación de nuevos modelos a nuestra vida diaria, las sociedades cambian y nuestros valores cambian en consecuencia; sin embargo, bajo esta apreciación, hay quienes defienden la durabilidad de los valores y a pesar del tiempo transcurrido, éstos no cambian y para ello cito a (López, 2011) quien a su vez hace referencia a Scheler, quien afirma que los valores se cimientan en valores supremos y estos son los valores religiosos.

Las características de los valores los aborde que cierta precisión (López, 2011) en su tesis doctoral, nos habla de la durabilidad del valor y precisa que, esta característica se conserva mejor en los valores supremos que son eternos y son de orden espiritual en tanto Scheler ya los había considerado estos valores de carácter religioso. No obstante, las durabilidades se pierden en los llamados valores eventuales y estos se ubican en los bienes que no son eternos; por ejemplo, la belleza de pintura solo durará hasta cuando la pintura se estropee. Otra característica, es la divisibilidad; cuanto más simple sea el valor tendrá menos posibilidad de dividirse y en la simpleza está la riqueza del valor. Los únicos valores que no pueden dividirse son los espirituales como el amor, la paz, la justicia, la caridad; pero si el valor está unido algún bien material, entonces sufre una división en la satisfacción. La fundamentación es otra característica que está referida qué valor genera otro valor o dicho de otra manera, en qué valor se funda éste. López afirma que Scheler sigue insistiendo en que los valores espirituales son los que fundan otros valores; por ejemplo, el valor sustancial del amor puede fundar en la persona otros valores como la caridad, la solidaridad. Otra característica de los valores, es la satisfacción, pero no en el sentido del gozo o placer. La satisfacción es la alegría causada por aplicado un valor con la cual hizo un bien sea para sí mismo o para los demás. Por último, la característica llamada relativa; los valores son relativos, pero en aquellos valores que están ligados a los bienes materiales o sentimentales; mas no se aplica en los valores supremos que son absoluto que gozan de autonomía, simplemente están allí para ser acogidos. Finalmente, el valor brinda felicidad a quienes lo practican. Todos los valores en sí mismos son una abstracción íntegra y no se pueden dividir.

El valor de la responsabilidad, de la cual se ocupa (Coasaca Sotomayor et al., 2016) desarrolla su estudio sobre la responsabilidad del profesional en el sentido de cómo este actúa como tal y esa actuación contribuye a mejorar la vida social. La responsabilidad del profesional lo obliga a responder a diversas exigencias que le plantean, sea la empresa o la sociedad; lo compromete éticamente a dar una respuesta a la altura de

las circunstancias donde se desenvuelve. En este marco, el valor de la responsabilidad permite al profesional tomar conciencia de las repercusiones que tiene su ejercicio profesional y asumir el sentido social de la profesión como una práctica cuyo fin último es contribuir al bienestar del individuo y de la sociedad. Para el funcionamiento de alguna responsabilidad es necesario otro valor llamado "Libertad", pues el profesional se tiene que mover con autonomía (Carneiro, C. & Mendoca, 2021).

El valor del trabajo colaborativo es una forma de trabajo en grupo en que los interesados se unen para lograr objetivos comunes. El contexto del significado es ampliado por (Leda, Shirly & Cervera, 2017) en su trabajo de investigación parte de la necesidad de diferenciar entre dos términos: colaboración y cooperación. En cuanto a la cooperación la define como parte de una estrategia en la que necesariamente un conjunto de personas se une para lograr tal fin, cada integrante es técnicamente parte de la misma estrategia y coopera en lo que le corresponde; por ejemplo, en un procedimiento médico, el médico le pide al paciente que coopere siendo puntual en el consumo de su medicina para la recuperación de su salud. En este caso hay dos participantes en un grupo de dos: el médico y el paciente no obstante pueden unirse otros participantes más como la enfermera, la familia del paciente. El objetivo común es la recuperación de la salud, pero la participación de cada uno, no genera ese vínculo sentimental o motivacional del uno por el otro; el médico coopera con su parte de acuerdo a su función, pero no se vincula espiritualmente con el paciente o tenga que sentir caridad, amor o lastima. Lo que no sucede con la colaboración, cuyo grupo en trabajo colaborativo está matizados por lazos motivacionales o psicológicos entre ellos. Todos se unen en sentimiento por el objetivo a lograr. Así en la vida laboral, el trabajo en equipo puede ser cooperativo como también colaborativo. Formar un equipo de trabajo cooperativo, nos lleva a pensar que cada integrante aporta lo que le corresponde y sentirá que ya cumplió sin importarle necesariamente o sobremanera si se cumple o no con el objetivo. En cambio, el equipo de trabajo colaborativo cada quien aporta lo que le

corresponde, pero a la vez se interesa en que el otro compañero también aporte lo suyo, es entonces que salta a la luz los valores de compañerismo, amistad, solidaridad. En el sentido extremo, tenemos la alerta de (Kieling, 2018) Quien describe que el los acoso moral entre trabajadores suceden en varios casos porque el trabajador se vincula emocionalmente con el compañero de trabajo.

El valor del servicio tiene una dosis divina ante quienes lo practican. Este valor se sustenta en la vocación de servicio; es decir, si la persona no tiene la vocación de servir difícilmente tendrá la cualidad valorativa. (González Antonio, 2016) lo refiere en su tesis cuando se interesó en conocer cuál el nivel de vocación de servicio en las estudiantes de enfermería. Gonzales cita a Kari Martinsen (1990) quien plantea tres criterios que debe darse en la persona para que la vocación de servicio quede expresada: el vínculo humanitario por la persona que sufre; los religiosos afirman que ese vínculo es nacido y venido del carácter cristiano y fue la característica más común en la vida de los santos, el servicio. Martinsen agrega otro criterio y es el sentimiento que genera ver a la persona que sufre; en esto también se parece al hecho religioso que ellos llaman caridad y la caridad se sustenta en el sentimiento del amor por el prójimo. Y el último criterio que plantea la investigadora es el aspecto moral, entendido como la buena acción que voy a generar a través del servicio sin pretensiones ocultas reñidas contra la moral. En lo religioso la caridad va acompañado del deseo sano de simplemente servir y buscar nada a cambio, tal como lo hizo el buen samaritano. Trasladar esta actitud de vocación de servicio o valor de servicio al escenario de la gestión pública, primero que haría eco del nombre de “servidor público”, pues debería quedar implícita este servicio en todo empleado público; lamentablemente no siempre es así (Sticker, M; Polgar, N. & Hjorth, 2018)

El valor de la honestidad es presentado en esta investigación como el valor estrella para combatir los actos de corrupción cometidos en las empresas. Así también lo considera (Bonilla, A.; Corredor, G.; Lizcano, 2011) quienes en su artículo describen la honestidad como el albergue de otros valores; quien es honesto dice la verdad, quien es honesto es

confiable, quien es honesto es honrado; en esta misma perspectiva, Bonilla cita a Zárate quien conceptúa a la honestidad como sinónimo de verdad, sinceridad y transparencia. La honestidad es el valor más golpeado dentro de las estructuras empresariales públicas por la elevada estadística de actos de corrupción que suceden en muchos países de Latinoamérica, por ejemplo. Curiosos estudio realizado en Chile, ante una encuesta que preguntaba si alguna vez mintió en el trabajo por alguna razón y la respuesta fue elevada admitiendo que si lo hicieron. La mentira como anti valor es contrario a la honestidad; por más leve que sea la mentira, hará un daño leve.

La dimensión Ética profesional, busca primero comprender lo que significa ser profesional; pues las definiciones son variadas pero el punto común es el reconocimiento de títulos universitarios, cualquiera sea la especialidad lo que define a una persona como profesional. Hay otros títulos que no son universitario y adquiere categoría de técnicos. Comprender este punto de partida, nos lleva nuevamente hasta (Romero et al., 2009) porque refiere que en los grupo profesionales diferenciados se dan diferentes códigos de responsabilidad aunque prevé que la cuestión ética es la misma para todos. En esa línea de entendimiento, la ética profesional es un conjunto de normas que se aplican al desarrollo de la actividad sindical, reflejadas en estándares profesionales y expresadas a través de un conjunto de principios y valores que definen y marcan la forma de actuar de los directivos profesionales. Tener una ética de trabajo o un sindicato puede usarse para evitar errores, porque tener una ética de trabajo o un sindicato establece cómo actuar en una situación particular, y actuar éticamente ayuda a la gerencia a hacer mejores trabajos (Ravelo, Liliana & Ceballos, 2017).

El sentido de la ética, sea en sentido estricto o amplio, puede entenderse didácticamente como dimensiones de la ética. Precisemos que hay investigadores que han conceptuado la ética en sentido amplio como concepciones generales para todo universo; valores como la justicia, la solidaridad, la honestidad, la responsabilidad, entre otros, como valores comunes a toda persona y a toda sociedad. El sentido estricto de la ética,

está referida a una ética aplicada para determinada circunstancia o situación que muchas veces se convierte en códigos de ética. En esta perspectiva introductoria tenemos a (Berrones, 2014) quien refiere sobre las instituciones del aparato público que ven obligados a desarrollarse en niveles de exigencia mayores, pero estas exigencias no solo las otorga la sociedad que espera más de la institución, sino también las normas y los códigos éticos; no podría una ética codificada elaborada para el perfil de una empresa A, aplicarse en un perfil diferente. La ética en sentido estricto, codifica su tabla axiológica a la medida de la necesidad de la empresa. En sentido amplio, la ética está en todas partes y es expresada por cualquier ciudadano que al ver una situación repentina puede exclamar; quien se detiene frente al quiosco de periódicos para leer una noticia sobre un niño que murió por una bala perdida; seguro que dirá ¡que injusticia! El sentido amplio de la ética se extiende en sentido universal. Es decir, la ética está en todo tipo de comportamiento humano; pues se define como buena o no. Estrictamente hablando, la ética concierne a la moralidad y al deber humano. Como parte de eso, la ética tiene que ver con el espacio interior y el respeto por las personas. La ética aplicada en el servicio público envuelve valores como la honradez en todas las acciones del servidor ya su vez, configura la ética pública que alcanza desde los gobernantes y funcionarios hasta los subordinados.

La ética del servidor público está sujeta primero a su condición de ser servidor público y para ello citamos a (Bautista, 2007) quien entiende por servidor público al ciudadano que ha celebrado un vínculo contractual con el estado, sin importar su ubicación en la empresa y que, desde el puesto otorgado, tiene la obligación moral de actuar en función y referencia a la moralidad de la empresa. La moralidad en el trabajo, implica una ética en sentido estricto o una ética aplicada; pues en ese sentido, se reduce a una expresión, pero con un significado muy amplio: el servidor público debe actuar con la ética de la responsabilidad; le corresponde responder ante los encargos solicitados por el superior jerárquico y ante los encargos exigidos por la sociedad usuaria dentro de un marco que contempla códigos éticos. El servidor público no puede ni debe hacer lo que él quiera,

debe transitar por el debido proceso acompañados de valores necesarios para el éxito y realización personal como profesional o técnico u oficio.

El Código de ética de la función pública que el Ministerio de Educación de Perú publicó mediante resolución con el propósito de causar la aprehensión de conductas consideradas como correctas entre los trabajadores, para que en el cumplimiento de sus funciones asimilen una integridad ética que trascienda hasta el contexto público que le de valentía para la lucha frontal contra actos de corrupción.

(Peruano, 2002) La ley N° 27815 aprobó el Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005, en Perú, establece un conjunto de prescripciones imperativos de cumplimiento obligatorio para una gestión pública sana y justa. Este Código tuvo el propósito de ser una herramienta de la lucha contra la corrupción enfocando su proceder en factores necesarios como la reforma y modernización del Estado, las reformas que la Constitución necesita, tomar en cuenta la “Convención interamericana Contra la Corrupción”, y la atención a los requerimientos de la sociedad civil y de los medios de comunicación.

El Código de Ética no solo sirve como guía para la conducta ética de cada profesional, sino a través de la cual el profesional declara su intención de incorporarse a la empresa y servir con lealtad, integridad y diligencia (Revilla, 2015). Los cargos de gobierno es el estatus o la dignidad de un estado con responsabilidades específicas. Este cargo requiere que su titular ejerza una función pública dentro de una organización en particular. Definiciones de la variable dependiente. Responsabilidad social administrativa. Según el Diccionario de la Real Academia Española (2016) Responsabilidad es “Toda persona jurídica activa tiene la capacidad de percibir y aceptar las consecuencias de los actos realizados libremente” Las definiciones acerca de esta responsabilidad, son amplias puesto que es aplicable a todas las organizaciones ya que busca contribuir con el desarrollo económico, social y cultural; además implica ocasionar movimientos en las instituciones y demás organizaciones a fin de alegar a las demandas surgidas por integrante de la comunidad. Así tenemos a

(Gorrochategui, 2016) quien en su libro acerca de aportes teórico - prácticos para lograr los objetivos de proceso sostenible en américa latina sostiene que “el deber social es la negociación con la situación social y ambiental, y el equipo de respuestas que una persona (racional o jurídica) emprende frente al impacto que sus acciones generan a terceros o a las partes interesadas”.

(Jácome, M; Salazar, A & Borja, 2017) El rol social más importante es una definición que hace referencia al aporte, pacto o vínculo de un jurado comunitario como individuo o como miembro de un grupo específico de una comunidad. Sobre la sociedad de su clan. Esta preocupación puede ser "falta" (actitud "contemplativa") en el sentido de que hay un compromiso de negarse a actuar, o "positiva" (actitud positiva), en el sentido de que hay trabajo por hacer.

La responsabilidad social en la gestión pública no puede limitarse solo al mero cumplimiento de normas legales. Las actuaciones de los servidores públicos trascienden las obligaciones y llega a los valores sociales generando un sentimiento de aceptación o rechazo. Los valores se encarnan mejor si son impartidos desde la escuela para luego ser transferidos a otros escenarios (Baptista et al., 2020).

(Vallecillo, M; Gutierrez, 2016) expresa que la realidad social en que se desarrolla la responsabilidad social (RS) ha sido hasta ahora dominante, afirmando que el reclutamiento voluntario, progresivo y mayoritario de las organizaciones del sector privado es mucho menor y en expansión. El concepto original de responsabilidad social era el concepto de modelo voluntario del sector privado, pero recientemente se ha extendido al sector público, justificado en la legítima adopción de principios y prácticas. La tarea fundamental del modelo de responsabilidad social.

La responsabilidad administrativa útil es la responsabilidad en que incurren los servidores públicos responsables de infringir las normas del orden jurídico administrativo general y/o las normas que rigen prácticas administrativas particulares en el ejercicio de sus funciones. (Pérez, 2019), encuentra una obligación muy estricta entre el funcionario en funciones y el acatamiento de normas establecidas; violentar dichas

normas es romper con el ordenamiento jurídico en que se desarrolla la Institución, lo que acarrea una suerte de infracción y consecuente sanción.

Los fundamentos epistemológicos de la variable dependiente, focalizan la relación entre la responsabilidad social (RS) y la gestión pública. Se ha venido mencionando que el termino RS, tuvo sus inicios en el campo empresarial. Es meritorio esclarecer cómo se entiende la responsabilidad social en la Gestión Pública, cuáles son los valores insertos en las decisiones de los funcionarios; creencias, costumbres y prácticas de servicio público y hacer aproximaciones hacia el conocimiento de las posibles causas de la satisfacción o insatisfacción de los usuarios y de la sociedad entera.

Según lo establecido por (Cueto Cedillo & de la Cuesta González, 2019) en su libro “la administración pública de la responsabilidad social corporativa” se plantean las teorías que explican las bases de la responsabilidad social:

Teoría del valor para el accionista o Shareholders Theory defendía los beneficios de la empresa como máxima finalidad, independiente del marco legal y las costumbres éticas. Y cuando la empresa decida por alguna actividad social, siempre y cuando deje ventajas para la empresa. Empero, la teoría de los grupos implicados (stakeholders), busca tomar en cuenta criterios de responsabilidad social cuyo propósito es el equilibrio proporcional entre las ganancias y criterios sociales. La empresa debe extender sus lazos de atención, por un lado, sus asociados y por otro, la demanda de los ciudadanos (Freeman & McVea, 2005). Dijo (Hopkins, 2016) en el futuro no será posible hacer negocios entre las empresas sino han asumido una responsabilidad social.

A estas concepciones, también tenemos la de (Maújo de Luis, 2015) mencionan cuatro teorías: la teoría instrumental que prioriza cómo hacer crecer la riqueza de la corporación a partir del análisis de sus propias actividades de responsabilidad social. La Teoría integradora hace mención a unos detalles de requisitos o deberes de orden reglamentario, económico, ético y humanitario que necesitan cumplir las corporaciones

para dar a luz de manera formal y estar autorizada para su funcionamiento. Extrapolando uno de los órdenes, el humanitario será tomado en cuenta desde el inicio por el aspecto social que implica y cuál es la responsabilidad que tiene la empresa a partir de su funcionamiento formal para con su público consumidor. Teoría sobre ética en los negocios. Esta teoría prioriza la ética que distingue a las corporaciones una de otras y que, a su vez, implica valores, principios y hasta comportamientos morales de los trabajadores; porque son necesarios para que una empresa calcule sus ganancias a través de negocios transparentes y con rostro social. Y la Teoría de carácter político hace ver la necesidad ineludible de una relación interdependiente entre la empresa y la sociedad concibiendo un “contrato social” entre ambos, obligando a la compañía a formular lineamientos de política social que tome en cuenta las necesidades e intereses de la sociedad. En el contexto de las entidades públicas, la responsabilidad social exige brindar un servicio de calidad y efectivo a los administrados que es la sociedad usuaria del servicio.

Gestión pública. La administración pública es un estado nuevo que garantiza la entrada a haberes y servicios públicos de ralea a todos los usuarios de manera lucha, oportuna y adecuada, reduciendo las brechas sociales y económicas, papel de los promotores a nivel franquista. (Felcman, 2015) es quien plantea nuevos modelos de gestión pública y visualiza una gestión por competencias, así como resultados por competencias. Esta estrategia de trabajo también busca luchar contra la burocracia e incentivar la gestión con premios a partir de lograr productos dentro de un tiempo establecido.

(Castañeda, E & Yepes, 2020) en su tesis La gestión de calidad y la gestión del conocimiento: relaciones, estrategias y aportes para un enfoque integrador, al referirse al concepto de calidad en la gestión pública, refiere que “La calidad de la administración estatal debe medirse por su competencia para argumentar de forma rápida y completa a las necesidades y futuro de sus ciudadanos, de acuerdo con las más altas metas y objetivos de la delegación y resultados cuantificables, teniendo

en cuenta los intereses y necesidades de la población. Además de herramientas de administración para originar el buen gobierno de las instituciones públicas, indicadores de claridad de la administración pública, otras fórmulas para causar la contratación pública responsable, y particularmente en el sector subsidio, también cuenta con modelos y buenas prácticas para lograr la administración de la RSE.

De acuerdo a la ley, (Ley Del Procedimiento Administrativo General LEY N° 27444, 2001) los Procesos en el sector educación están normados por esta ley. El sistema de gestión de la calidad se construye identificando procesos denominados mapas de procesos y muestra las propiedades específicas de cada proceso y su herencia e interrelaciones mediante atributos claros.

Un mapa de procesos es un diagrama de valores que representa los procesos de una organización de manera relacionada, como un inventario gráfico. Los mapas de procesos registran informes de todos los procesos realizados por su organización.

Responsabilidad funcional. La Responsabilidad de Servicio es el nivel de desarrollo de los grupos profesionales que dan vida a una organización (Severino, P.; Vilalobos, J.; Gozales, N; Ramires, 2020). Funciones del servidor público. Decreto Supremo 005 - 90 - PCM: Artículo 04.- Considerase funcionario al habitante que es escogido o destinado por autoridad a la que le compete el asunto, acorde al ordenamiento legal, para realizar cargos del mayor grado en los poderes públicos y los organismos con soberanía. De acuerdo con lo dispuesto en la directiva para los administradores y empleados públicos nacionales, "Principios, obligaciones y prohibiciones de la ética del servicio público en los servicios públicos", la gestión pública favorece la calidad cuando consiste en una gestión orientada al servicio. En este último caso, la gestión del ciudadano y de los resultados optimiza los resultados obtenidos en relación a los recursos disponibles y la inversión en los resultados.

Los Compromisos de desempeño: en el año 2021, (Educación, 2021) establece los procedimientos técnicos a seguir para lograr los compromisos de desempeños. Esta resolución busca implantar las estrategias

operacionales de cumplimiento y en consecuencias, el financiamiento respectivo por desempeño logrado oportunamente entendiéndose por compromiso al acuerdo sobre el cual una IGED (Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o UGEL). La estrategia CdD, responde al enfoque político de resultados por competencia, buscando incentivar al empleado público, alcanzar objetivos y metas y recibir para la Instancia y no para el trabajador, presupuesto meritorio para ser invertidos en necesidades que la UGEL ha determinado. Pero este acuerdo no se lograría si los servidores públicos no cuentan con una base axiológica o ética en el desempeño de sus funciones. Este tipo de gestión responde al logro de competencias por resultados ante lo cual, la UGEL está obligado a lograr en el marco de la prestación de servicios educativos. En ese marco de competencias, la UGEL tiene responsabilidades y una de ellas es brindar apoyo técnico y estrategias de capacitación; que, el desarrollo de un programa ético contribuye al fortalecimiento de las capacidades del servidor público en su desempeño.

Se han identificado 13 compromisos de desempeño: nueve (09) de ellos se relacionan con los resultados, productos y actividades de la educación básica UGEL; tres (3) con la formación universitaria y uno (1) pasa por ambos niveles.

Gestionar con precisión los procesos relacionados con los compromisos operativos de manera oportuna y lograr cumplir el compromiso y obtener como premio el presupuesto prometido para implementar la gestión administrativa que fortalezca la gestión pedagógica; es un indicador que los servidores públicos están fortalecidos en su perfil ético y valores de honestidad ante la acción del gasto público como consumo del premio.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El enfoque que se ha utilizado es el cuantitativo. Este enfoque hace uso del estudio de fundamentos numéricos utilizando técnicas estadísticas determinadas para dar contestaciones, describiendo el método para dar esclarecimiento a un problema por medio de la recopilación de datos numéricos (Apuke, 2017).

En este estudio, el tipo de investigación utilizada fue la aplicada. Este tipo de investigación contribuye en la modificación de la realidad objeto de estudio, ya que construye una teoría nueva para socorrer problemas semejantes en otros escenarios.

La investigación cuasi experimental es un tipo de estudio que se define en tanto el sujeto de estudio no se selecciona de forma aleatoria, sino que se determina anticipadamente con la finalidad de lograr un nuevo objetivo de conocimiento (Marotti, M. & Wood, 2019).

La metodología de este tipo de investigación se especializa por ser descriptiva, la cual consiste en estar a la mira del comportamiento de los individuos y de las diversas variables sociales y registrar datos cualitativos y cuantitativos.

La investigación cuasi experimental se sitúa entre la investigación experimental y el estudio observacional. No obstante, no tiene el control de variables o de los elementos que intervienen en el contexto del sujeto de estudio (Cash, P. & Stankovic, 2016).

Las características de la investigación cuasi experimental se detallan como de gran importancia para la investigación aplicada. Ideal para estudiar el sector educativo; se encamina en identificar la forma en la que se relaciona la variable independiente sobre la variable dependiente y qué llega a producir. Por último, este tipo de investigación se desarrolla en el lugar donde labora el sujeto, lo que disminuye el control de las variables.

La investigación cuasi experimental trabaja con grupos ya establecidos, que cumplen con las características necesarias para realizar el estudio y

que además son accesibles, lo que facilita el proceso. Sin embargo, hay otras experiencias que prefieren investigaciones aleatorias o no cuasi experimentales; tal es la experiencia de (Handley et al., 2018) que concluye que los diseños aleatorios son más favoritos que los cuasi experimentales.

Ante los fundamentos expresados, la investigación en curso tomó en cuenta la siguiente descripción:

Figura 1:

Esquema del diseño cuasi experimental

GE: O1 X O2

GC: O1 X O2

Significado:

GE: O<sub>1</sub> X O<sub>2</sub>

GC: O<sub>1</sub> O<sub>2</sub>

Significado:

GE = Grupo experimental

GC = Grupo control.

O<sub>1</sub> = Pretest.

X = Programa Proyecto de Vida

O<sub>2</sub> = Postest.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable independiente: Programa Ético**

Definición conceptual

El programa de ética de una organización puede definirse como la gestión de valores prácticos, útiles y provechosos para la vida laboral del trabajador (Campos, 2012). Indica que, si un programa no tiene su propósito práctico, no tiene sentido su ejecución; además, debe estar alimentado por información axiológica debidamente organizada cuyo propósito es fortalecer la actitud de los servidores públicos.

#### Definición operacional

El programa de ética profesional son herramientas de formación personal y profesional que todo servidor público debe emplear para trabajar adecuadamente, aplicar principios, normas, obligaciones y actuar con honestidad, equidad que conlleve un beneficio para la comunidad.

#### **Variable dependiente: Responsabilidad Social Administrativa**

##### Definición conceptual

En su libro sobre aportes teóricos y prácticos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de América Latina, (Gorrochategui, 2016) afirman que "la responsabilidad social es un compromiso con el entorno social. La sociedad y el entorno en el que una persona actúa (de forma natural o legalmente) ante el impacto de sus acciones en un tercero o un interesado.

##### Definición operacional

La responsabilidad social en el gobierno se caracteriza por RS que es lógicamente consistente en un dominio diferente al del sector privado, pero no afecta a la misma. Si bien muchas definiciones de RS no utilizan términos corporativos, la definición más general de organización (Tárraga, 2019) es un sistema de gestión integrado y eficaz, una carta de servicio, establecimiento de la gestión por objetivos y el pacto de cooperar al desarrollo sostenible.

### **3.3 Población y muestra**

La población, es un conjunto de elementos definidos por una o más propiedades y es disfrutado por todos los elementos que lo componen.

Universo es el conjunto de elementos a los cuales se quieren inferir los resultados. La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Majid, 2018).

En esta investigación la población está constituida por los servidores públicos de las 12 UGEL de la región Piura 2021 que hacen un total de 410 servidores públicos. La muestra lo constituye los servidores públicos de la UGEL Sullana (32 trabajadores) y UGEL Ayabaca (26 trabajadores) de la Dirección Regional de Educación de Piura, que suman un total de 58 trabajadores.

La población estuvo conformada por criterios de:

**Criterios de inclusión:**

- Que labore en la UGEL
- Que labore en la condición de nombrado, designado y/o encargado.

**Criterios de exclusión:**

- Que se encuentre sancionado con resolución administrativa o judicial.
- No servidores CAS ni locadores.

Tabla 1

Distribución de la población

<b>UGEL</b>	<b>Servidores</b>	<b>Total</b>
<b>Piura</b>	41	41
<b>Sechura</b>	20	20
<b>La Unión</b>	25	25
<b>Paíta</b>	45	45
<b>Sullana</b>	32	32
<b>Talara</b>	26	26
<b>Chulucanas</b>	40	40
<b>Tambogrande</b>	38	38
<b>Morropón</b>	40	40
<b>Ayabaca</b>	26	26
<b>Huancabamba</b>	42	42
<b>Huarmaca</b>	35	35
<b>TOTAL</b>	410	410

**Fuente:** Estadística Administración Personal - DRE

La muestra, según (Hernández & Carpio, 2019) una muestra es "un subgrupo de una población en el que es probable que se seleccionen todos los elementos". En este estudio se caracteriza por ser no aleatorio e intencional. La elección no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con la naturaleza del estudio. Trabajar en dos grupos

intactos que no se pueden dividir debido a la naturaleza de la información obtenida.

Para el presente trabajo de investigación, se optó por el muestreo no probabilístico; es decir, se eligieron los sujetos de estudio de acuerdo a nuestra intención o conveniencia porque van a ser más representativos.

Tabla 2

Distribución de la muestra

<b>Grupos</b>	<b>UGEL</b>	<b>Servidores</b>	<b>Total</b>
Grupo Control	Ayabaca	26	26
Grupo Experimental	Sullana	32	32
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>58</b>

**Fuente:** Secretaría de ambas UGEL.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de campo y de gabinete se utilizan con fines de investigación. Se usó el cuestionario electrónico como instrumento para recoger los datos de la muestra. El cuestionario se diseñó con la herramienta Google Forms, para que los sujetos de la muestra puedan responder de manera simple y rápida. El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñado para cuantificar de modo sistemático las magnitudes de las variables (García, M., Carmona, L. & Rodríguez, 2009). Se ha seleccionado este tipo de instrumento porque facilita el análisis de resultados.

El cuestionario fue aplicada a los servidores públicos de la UGEL Sullana y UGEL Ayabaca para recabar información sobre el desempeño técnico o profesional en relación con las funciones establecidas para el cargo a desempeñar. Este cuestionario se realiza de forma individual.

La validez es la característica esencial de un instrumento para medir la variable de acuerdo al propósito para el que fue creado (García, M., Carmona, L. & Rodríguez, 2009). En el campo de la metodología y la estadística, la validez es un concepto que se refiere a la capacidad de un

instrumento de medición para cuantificar de manera significativa y adecuada las características para las que se diseñó su medición. Se han usado 3 tipos de validez: contenido, criterio y constructo.

La validez de contenido, hace referencia a la medición del instrumento para representar las dimensiones de la variable, la evaluación es por medio de la opinión de expertos (García, M., Carmona, L. & Rodríguez, 2009). Para este tipo de validez se aplicará el método de validez por Juicio de expertos, a cargo de 5 profesionales que evaluaron la coherencia entre ítems, indicador y variable, se utilizó la matriz proporcionada por la Universidad César Vallejo. Es decir, la medida en que el instrumento refleja un rango específico de contenido que se va a medir. El veredicto de expertos es un método de verificación útil para verificar la validez de un instrumento "solo aquellos que tienen tanto la formación como la experiencia en el campo son reconocidos por otros como expertos calificados para validar instrumentos, en consecuencia, ellos son los profesionales idóneos realizar la validación por Juicio de expertos".

La confiabilidad es la precisión, exactitud o consistencia interna de las puntuaciones, por consiguiente, se centra en la relación de las respuestas con los ítems del instrumento que se intenta hacer la representación o medición, la relación entre puntuaciones es el llamado coeficiente de estabilidad.

El Omega de McDonald's es estadístico muy útil pues estima la consistencia interna de un instrumento basándose en las cargas factoriales, resultando más potente que el Alfa de Cronbach al comparar los mismos datos recogidos por el instrumento aplicado. Se aplicó Omega de McDonald's porque es un estadístico utilizado para medir datos politómicos, que se utilizó para determinar la confiabilidad de la prueba piloto que resultó  $\omega = 0,847$  aplicada a 22 servidores de la UGEL Morropón que participaron voluntariamente. Este estadístico es un recurso muy utilizado en psicometría. La psicología es el área responsable de medir y cuantificar las variables psicológicas de la psique humana a través de una variedad de métodos, técnicas y teorías.

Tabla 3.

*Estadísticas de fiabilidad*

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
scale	0.716	<b>0.847</b>

Fuente: Prueba piloto.

### **3.5 Procedimientos**

Los datos se han recolectado del siguiente modo: Se aplicó el cuestionario de manera individual y de manera virtual a través de un formulario Google.

Los datos se han recolectado del siguiente modo:

Primero: se delineó el instrumento el mismo que fue validado por cinco expertos con nivel doctorado. Segundo: Se solicitó la autorización al director de la DRE para la aplicación del cuestionario piloto en servidores públicos con las mismas características que los sujetos de la muestra.

Tercero: se solicitó a los directores de las UGEL de Sullana y Ayabaca para la aplicación del pretest y postest. Cuarto: se explicó a los servidores públicos de la muestra, las mercedes por participar de este estudio.

Quinto: se aplicó a los sujetos de estudio el cuestionario en calidad de pretest. Sexto: Se aplicaron las acciones del programa de intervención, que comprenden la manipulación de la variable independiente. Y séptimo: se aplicó la evaluación de salida a los sujetos de estudio.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El análisis descriptivo, consiste proponer recomendaciones precisas sobre la información recogida en cuadros, figuras, tablas o gráficos, ante ello se miran los objetivos del estudio, las tablas o cuadros proporcionan resultados precisos, las gráficas demuestran las representaciones, las imágenes dan ejemplificaciones para reforzar sucesos (Rendón-Macías et al., 2016). En este tipo de análisis los resultados se presentan en tablas y figuras dan respuesta a los objetivos.

El análisis inferencial, consiste en formular conclusiones partiendo de las pruebas ejecutadas con la información conseguida de la muestra, se aplican las pruebas estadísticas para determinar la probabilidad de una

conclusión éstas se dividen en paramétricas y no paramétricas. Este tipo de análisis permitió presentar los resultados y pruebas de hipótesis en tablas para realizar inferencias de los parámetros obtenidos (Flores Ruiz 2017).

Los datos se recolectan como resultado de la aplicación del programa y cada dispositivo es procesado por un programa informático que facilita efectivamente el procesamiento de estadísticas detalladas e inferencias de la investigación científica. Para comprender mejor los resultados estadísticos detallados, la tabla de frecuencias muestra las estadísticas correspondientes, como la media, la desviación estándar y el coeficiente de variación. Y finalmente, la prueba de conjetura se utilizó en estadísticas inferenciales. La estadística inferencial es una sección de estadística que incluye procedimientos y métodos para establecer las características de la población por inducción. La inferencia estadística a menudo utiliza mecanismos que permiten estimaciones como la prueba de estimación puntual (o intervalo de confianza), la prueba de prerrequisitos y la prueba de parámetros (media, diferencia de medias, razón, etc.). (Rendón-Macías et al., 2016)

### **3.7 Aspectos éticos**

Los criterios éticos nacionales que se considerarán en el estudio son: honestidad, autonomía e imparcialidad.

Dentro de los criterios éticos internacionales se encuentran:

Respeto por los derechos de autores consultados mediante el uso de las normas APA 7.

Se aplicó el consentimiento informado porque fue necesario comunicar a los colaboradores para que faculden facultativamente formar parte de la muestra investigada.

Se respetó la autenticidad de los datos porque no se manoseo ningún dato.

También se considerarán los principales principios éticos:

- Beneficencia, porque favoreció claramente a los representantes educativos.
- No maleficencia, porque los sujetos no padecieron ningún daño emocional, ni físico, ni psicológico.
- Autonomía, porque los colaboradores actuaron con plena libertad para disponer su participación o retiro voluntario.
- Justicia, porque a todos los colaboradores se les aplicó el mismo instrumento y participaron de un único programa de intervención.

#### IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo general:

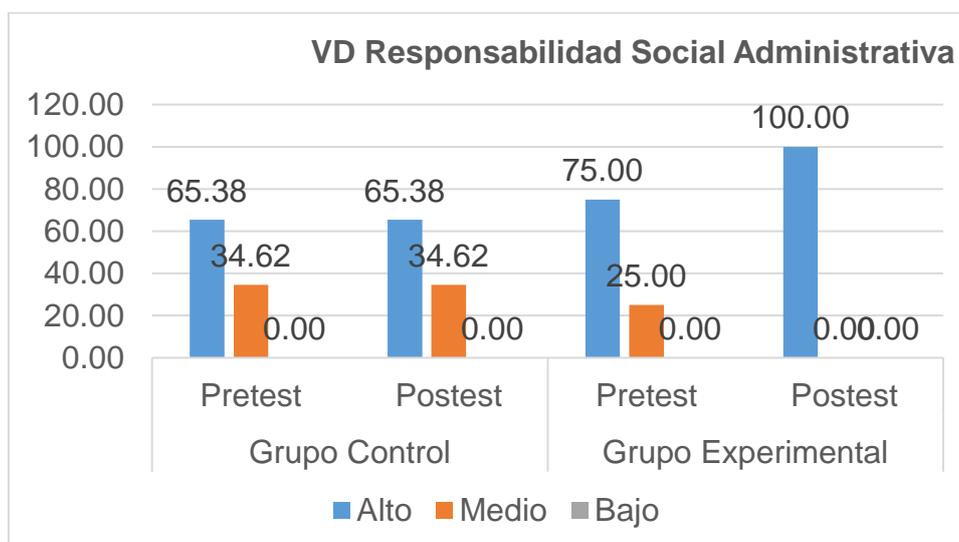
Determinar la efectividad de un programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura - 2021.

Tabla 4.

Nivel de VD: Responsabilidad Social Administrativa en 2 grupos\*.

NIVEL	CONTROL				EXPERIMENTAL			
	Pre-test		Pos-test		Pre-test		Pos-test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
ALTO	17	65.38	17	65.38	24	75	32	100
MEDIO	9	34.62	9	34.62	8	25	0	0
BAJO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	26	100.00	26	100.00	32	100.00	32	100.00

*Fuente: Cuestionario de Responsabilidad Social Administrativa  
\*Grupo Control y Grupo Experimental*



*Fig. 2. Nivel de la Responsabilidad Social Administrativa*

Interpretación:

Puede observarse en la exhibición de datos que, en el pre-test de la variable dependiente, la responsabilidad social administrativa, consigue el 65.38% que hacen un total de (17) servidores públicos y el 75.00% que su vez son (24) servidores públicos, obtuvieron nivel alto en el grupo control y grupo experimental respectivamente; en tanto el 34.62% que

implica (9) servidores públicos del GC y el 25.00% que implica (8) servidores públicos de GE, se encuentran en el nivel intermedio y ningún servidor público de ambos grupos, se ubicaron en el nivel bajo (0.00%). En el pos-test, el grupo control alcanzó los mismos resultados que en el pre-test. En cambio, en el GE, todos los servidores perfeccionaron sus puntajes situándose en el nivel máximo, evidenciando un aumento del 25.00% al pasar de 75.00% al 100.00%; postrero a la participación en el Programa Ético.

Objetivo específico 1:

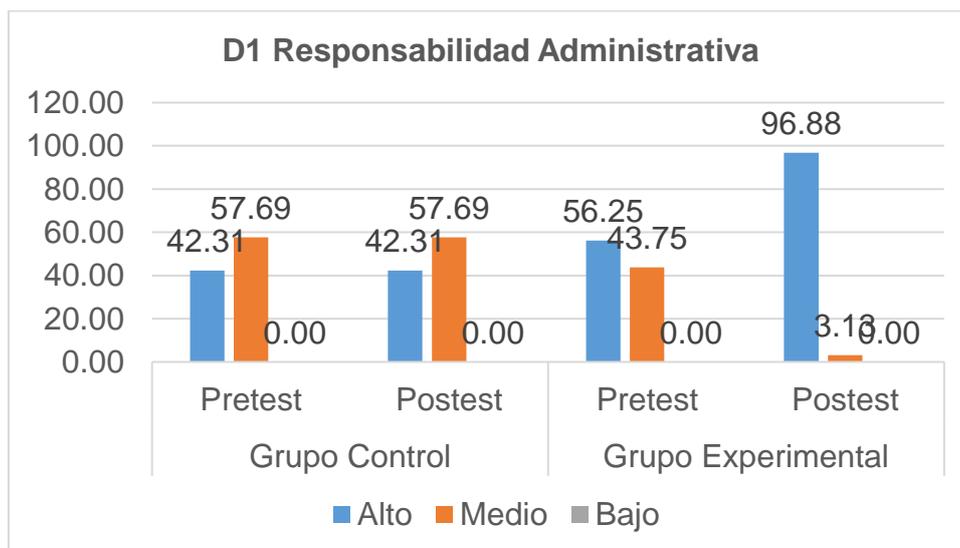
Determinar la efectividad de un programa ético en la responsabilidad administrativa de las UGEL de la región Piura 2021.

Tabla 5.

Nivel D1: Responsabilidad Administrativa en 2 grupos

NIVEL	CONTROL				EXPERIMENTAL			
	Pre-test		Pos-test		Pre-test		Pos-test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
ALTO	11	42.31	11	42.31	18	56.25	31	96.875
MEDIO	15	57.69	15	57.69	14	43.75	1	3.125
BAJO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	26	100.00	26	100.00	32	100.00	32	100.00

*Fuente: Cuestionario de Responsabilidad Social Administrativa*



*Fig. 3: Nivel de la dimensión Responsabilidad Administrativa*

### Interpretación:

En el recuadro anterior con su respectiva gráfica, concebimos en el pre test de la dimensión responsabilidad administrativa, que el 42.31% que representa a (11) servidores públicos, y el 56.25% que representa a (18) servidores, alcanzaron nivel alto tanto para el GC como para el GE; mientras que el 57.69% equivalente a (15) empleados públicos del GC y el 57.69% equivalente a (14) empleados del GE, alcanzaron el nivel medio y 0.00% en ambos grupos, el nivel bajo. En el pos-test, el grupo control se ubicó en el máximo nivel con el 42.31% de los servidores y el 57.69% en el nivel intermedio. Situación diferente sucedió con el GE, porque el 96.875% de los servidores Públicos e este grupo, optimizaron sus resultados situándose en el máximo nivel, demostrando un aumento del 40.63% pasando de 56.25% a 96.875%; solo el 3.125% que representa un solo (1) servidor, se quedó en el nivel medio; no obstante, resultados obtenidos son postrero a la participación en el Programa Ético.

### Objetivo específico 2:

Determinar la efectividad de un programa ético en la responsabilidad funcional de las UGEL de la región Piura 2021.

Tabla 6.

Nivel D2: Responsabilidad Funcional en 2 grupos

NIVEL	CONTROL				EXPERIMENTAL			
	Pre-test		Pos-test		Pre-test		Pos-test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
ALTO	3	11.54	1	3.846	0	0	9	28.125
MEDIO	22	84.62	24	92.31	32	100	23	71.875
BAJO	1	3.846	1	3.846	0	0	0	0
TOTAL	26	100.00	26	100.00	32	100.00	32	100.00

*Fuente: Cuestionario de Responsabilidad Social Administrativa*

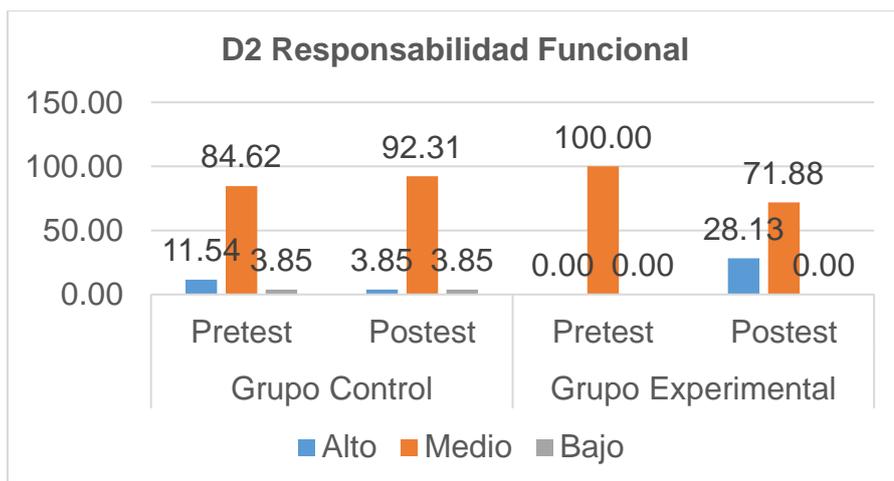


Fig. 4. Nivel de la dimensión responsabilidad funcional.

Interpretación:

La tabla 6 y su respectiva gráfica, muestra en el pre test de la dimensión responsabilidad funcional, que solo el 11.54% que implica a (3) servidores del GC lograron nivel alto, mientras en el GE, ninguno. En tanto el 84.62% del GC se ubicaron en el nivel medio y el 100.00% de servidores públicos del GE equivalente a (32) servidores se posicionaron en el nivel medio. El 3.846% del GC se ubicaron en el nivel bajo, mientras los servidores públicos del GE, ninguno se colocó en la base del nivel. En el pos-test, el grupo control logró que, el 3.846% de servidores caminaran hacia la cima del nivel y el 92.31% se situó en medio. Solo 1 servidor que representa el 3.846% se quedó en la base. Situación diferente y mejor sucedió con el GE, pues el 28.125% de servidores públicos optimizaron sus resultados estacionándose en el máximo nivel, en tanto la diferencia de servidores (71.875), se mantuvieron en el nivel medio. Se evidencia un incremento del 28.125% (del 0.00% al 28.125%), como consecuencia de la aplicación del Programa Ético.

Objetivo específico 3:

Determinar la efectividad de un programa ético en los compromisos de desempeño de las UGEL de la región Piura 2021

Tabla 7.

Nivel D3: Compromisos de Desempeños en 2 grupos

NIVEL	CONTROL				EXPERIMENTAL			
	Pre-test		Pos-test		Pre-test		Pos-test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
ALTO	4	15.38	3	11.54	10	31.25	12	37.5
MEDIO	22	84.62	23	88.46	22	68.75	20	62.5
BAJO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	26	100.00	26	100.00	32	100.00	32	100.00

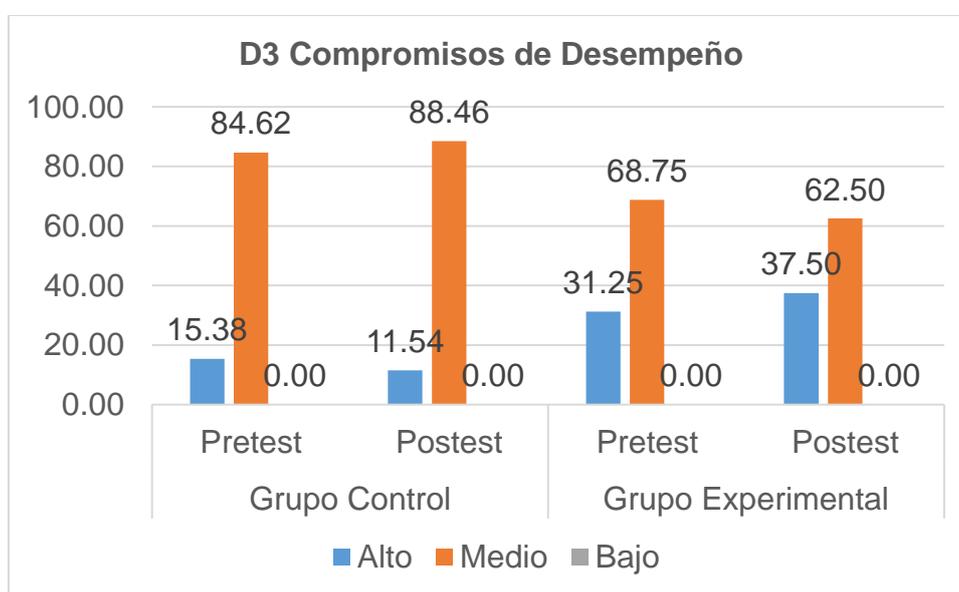


Fig. 5. Nivel de la dimensión compromisos de desempeños

Interpretación:

En el recuadro anterior con su respectiva gráfica, concibe en el pre-test de la dimensión desempeños de compromisos, que el 15.38% que representa a (4) de servidores del GC y el 31.25% que representa a (10) servidores, alcanzaron nivel alto; mientras que, el 84.62% equivalente a (22) servidores del GC y el 68.75% equivalente también a (22) servidores de GE, se posesionaron en el nivel medio; ninguno de ambos grupos en el horizonte bajo. En el pos-test, el conjunto control conquistó el 11.54% de servidores que consiguieron el máximo nivel y el 88.46%, el lugar intermedio en tanto nadie en el horizonte bajo. No obstante, el 37.5% de

servidores del grupo experimental, mejoraron sus resultados situándose en la cima del nivel, asegurando un agregado del 6.25% transitando de 31.25% a 37.5%, como consecuencia de la aplicación del Programa Ético.

### Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk: porque la muestra fue de 32 servidores públicos, cuyos criterios definen la normalidad según la Significancia (Sig) nos permitirá aceptar o rechazar las hipótesis específicas (Ho – hi)

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Tabla 8.

#### Prueba de normalidad de la variable Responsabilidad Social Administrativa

Test Grupo			Shapiro-Wilk		
			Estadístico	gl	Sig.
Pretest	VD	Control	.928	26	.071
	Responsabilida d Social Administrativa	Experiment al	.972	32	.552
Postes t	VD	Control	.842	26	.001
	Responsabilida d Social Administrativa	Experiment al	.912	32	.013

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación:

En el pre-test se percibe que el grupo control obtuvo una Sig. = 0.071 > 0,05 y el grupo experimental una Sig. = 0.552 > 0,05 demostrándose que los datos provienen de una distribución normal, por lo que correspondió usar la prueba paramétrica t de Student. De igual manera, en el pos-test el grupo control logró una Sig. = 0.001 < 0,05 y el grupo experimental una Sig. = 0.013 < 0,05 valores por los cuales se demuestra que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que correspondió usar la prueba no paramétrica de la U de Mann-Whitney.

## Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: La aplicación del programa ético tiene efecto significativo en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura-2021.

H0: La aplicación del programa ético no tiene efecto significativo en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura-2021.

Tabla 9.

Responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021 del grupo de control y experimental según pretest y postest.

Test		Grupo	N	Media	t	Sig. (bilateral)
Pretest	VD	Control	26	48.54	-1.059	.294
	Responsabilidad Social Administrativa	Experimental	32	49.28		
Test		Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Postest	VD	Control	26	14.17	17.500	.000
	Responsabilidad Social Administrativa	Experimental	32	41.95		

*Fuente: Cuestionario de responsabilidad social administrativa*

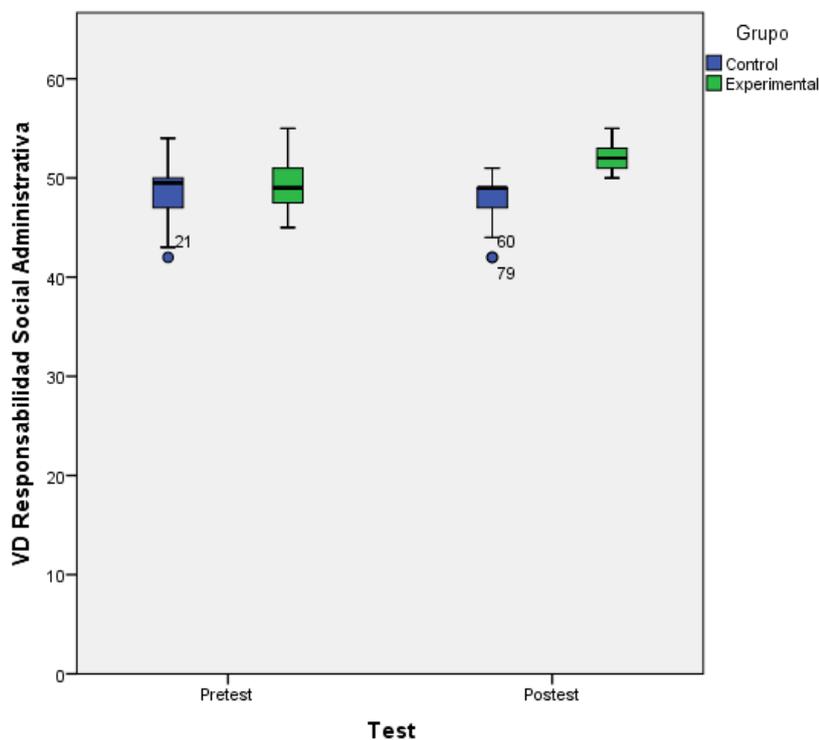
Interpretación

En la tabla 9, en el pre-test se observa que la Responsabilidad social administrativa en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo control y experimental, son similares según la prueba t de Student y con Sig. = 0,294. De igual manera, en el pos-test se observa que la Responsabilidad social administrativa en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo control y experimental existen diferencias entre los grupos a favor del grupo experimental según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0,000. Así mismo, los servidores públicos del grupo experimental obtuvieron mejores resultados en relación a la responsabilidad social administrativa

(Rango Promedio = 41.95) después de la aplicación del Programa Ético en relación a los servidores públicos del grupo de control (Rango Promedio = 14.17). Consumando que el Programa Ético produjo efectos significativos en la Responsabilidad social administrativa en los servidores públicos de las UGEL.

Figura 6.

*Responsabilidad social administrativa en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo de control y experimental según pre-test y pos-test.*



Interpretación:

Del gráfico de cajas, se precisa en el pre-test, que los resultados iniciales, es decir antes de la aplicación del Programa Ético, en la responsabilidad social administrativa son similares en los servidores públicos de las UGEL del GC y GE. Igualmente se observa en el pos-test que, los resultados conclusivos de responsabilidad social administrativa son diferentes entre los servidores públicos del GC y GE, es decir se encontraron disconformidades explicativas entre ambos grupos a favor del grupo experimental al cual se le aplicó el Programa Ético.

## Prueba de normalidad

hipótesis específica 1

Hi: La aplicación del programa ético tiene efecto significativo en la responsabilidad administrativa de las UGEL de la región Piura 2021.

Ho: La aplicación del programa ético no tiene efecto significativo en la responsabilidad administrativa de las UGEL de la región Piura 2021.

Tabla 10.

Prueba de normalidad de la dimensión Responsabilidad administrativa

Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	D1 Control	26	28.75	396.500	.754
	Responsabilidad Administrativa Experimental	32	30.11		
Posttest	D1 Control	26	18.52	130.500	.000
	Responsabilidad Administrativa Experimental	32	38.42		

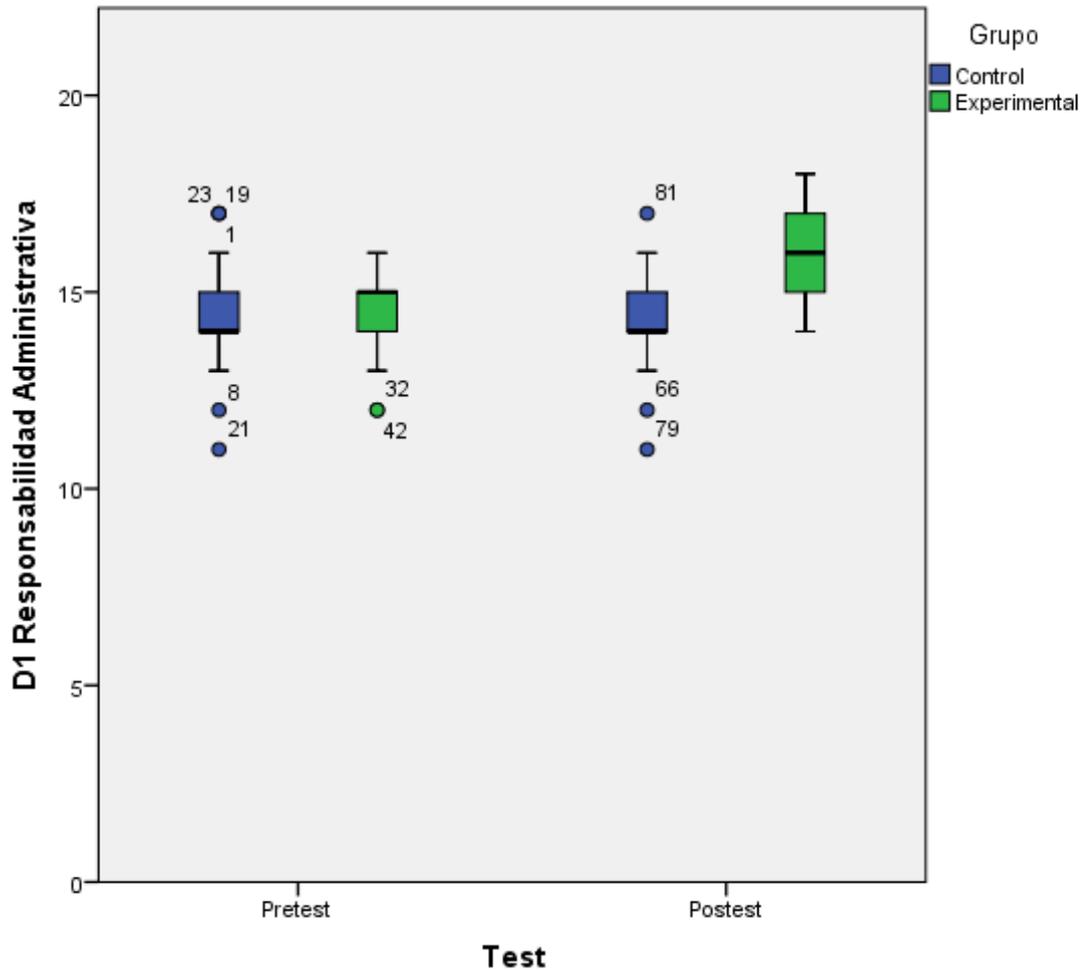
Fuente: Cuestionario de responsabilidad social administrativa

### Interpretación

En la tabla 10, en el pre-test se observa que la Responsabilidad social administrativa en las UGEL de la región Piura del grupo control y experimental, son parecidas según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0.754 De igual manera, en el pos-test se observa que la Responsabilidad social administrativa en las UGEL de la región Piura del grupo control y experimental presenta diferencias significativas según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0.000. Así mismo, los servidores públicos del grupo experimental obtuvieron mejores resultados en relación a la responsabilidad administrativa (Rango promedio= 38.42) después de la aplicación del Programa Ético en relación a los servidores del grupo de control (Rango promedio = 18.52). Concluyendo que el programa produjo efectos significativos en la responsabilidad administrativa de los servidores públicos.

Figura 7

*Responsabilidad administrativa en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo de control y experimental según pre-test y pos-test.*



Interpretación:

Del gráfico de Cajas, se mira en el pre-test, los resultados iniciales de responsabilidad administrativa son similares en los servidores públicos de las UGEL de ambos grupos. De igual forma, se visualiza en el pos-test los resultados concluyentes de responsabilidad administrativa siendo diferentes entre los servidores públicos del GC y GE, es decir se encontraron diferencias importantes entre ambos grupos a favor del experimental al cual se le aplicó el Programa Ético.

## Prueba de normalidad

hipótesis específica 2

Hi: La aplicación del programa ético tiene efecto significativo en la responsabilidad funcional de las UGEL de la región Piura 2021.

Ho: La aplicación del programa ético no tiene efecto significativo en la responsabilidad funcional de las UGEL de la región Piura 2021.

Tabla 11.

Prueba de normalidad de la dimensión Responsabilidad funcional

Test	Grupo		N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	D2 Responsabilidad Funcional	Control	26	26.96	350.000	.289
		Experimental	32	31.56		
Posttest	D2 Responsabilidad Funcional	Control	26	19.35	152.000	.000
		Experimental	32	37.75		

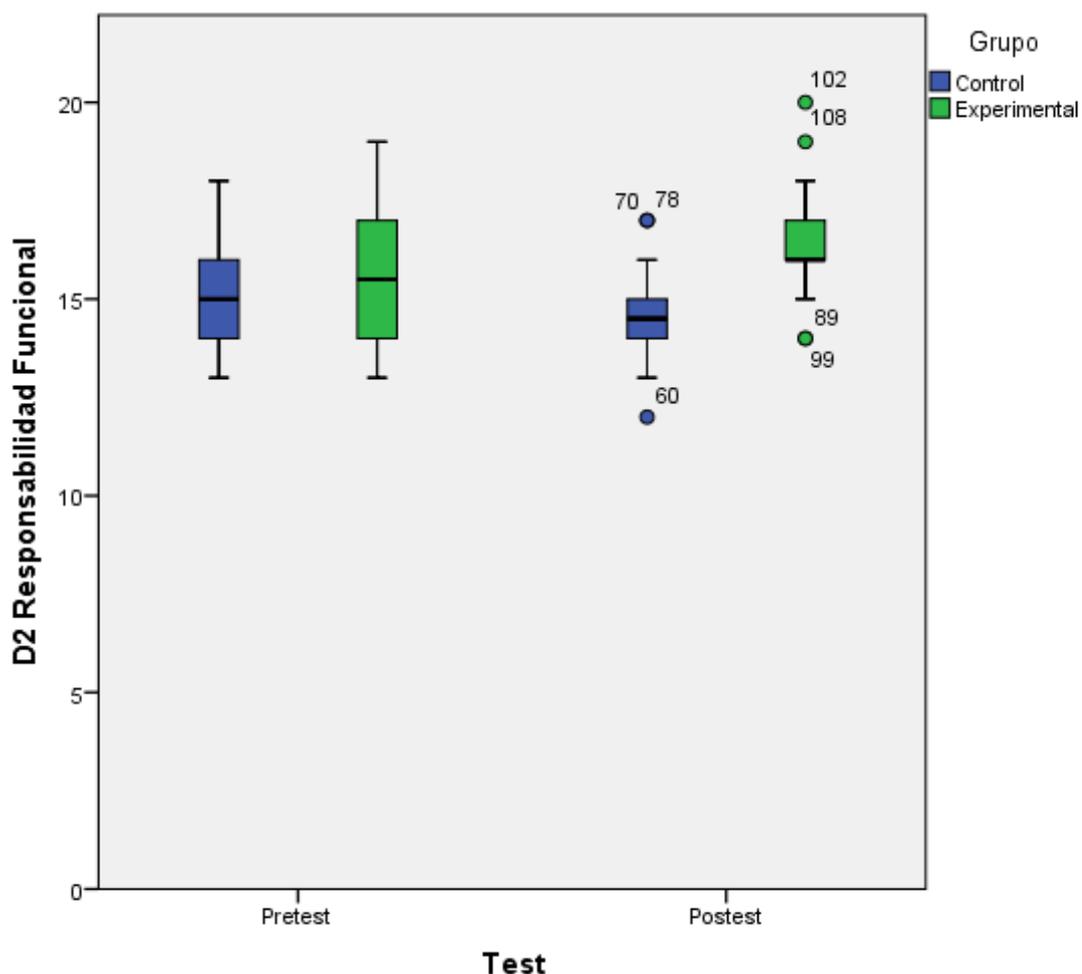
*Fuente: Cuestionario de orientación vocacional*

Interpretación:

En la tabla 11, en el pre-test se observa que la responsabilidad funcional en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo control y experimental, son semejantes según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0,289. De igual manera, en el pos-test se observa que la responsabilidad funcional en las UGEL del grupo control y experimental presenta diferencias significativas según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0,000. Así mismo, los servidores del grupo experimental obtuvieron mejores resultados en relación a la responsabilidad funcional (Rango promedio= 37.75) posterior al desarrollo del Programa Ético en relación a los servidores del GC (Rango promedio = 19.35). Ultimando que, la experiencia aplicada, produjo efectos importantes en la responsabilidad funcional en las UGEL.

Figura 8.

*Responsabilidad funcional en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo de control y experimental según pre-test y pos-test.*



Interpretación:

Del gráfico de Cajas, se mira en el pre-test, los resultados iniciales de responsabilidad funcional son similares en los servidores públicos de las UGEL de ambos grupos. De igual forma, se visualiza en el pos-test los resultados concluyentes de responsabilidad administrativa siendo diferentes entre los servidores públicos del GC y GE, es decir se encontraron diferencias importantes entre ambos grupos a favor del experimental al cual se le aplicó el Programa Ético.

## Prueba de normalidad

hipótesis específica 3

Hi: La aplicación del programa ético tiene efecto significativo en los compromisos de desempeño de las UGEL de la región Piura 2021.

Ho: La aplicación del programa ético no tiene efecto significativo en los compromisos de desempeños de las UGEL de la región Piura 2021.

Tabla 12.

Prueba de normalidad de la dimensión compromisos de desempeño

Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest	D3 Control	26	27.90		
	Compromisos de Desempeños Experimental	32	30.80	374.500	.501
Postest	D3 Control	26	22.58		
	Compromisos de Desempeños Experimental	32	35.13	236.000	.003

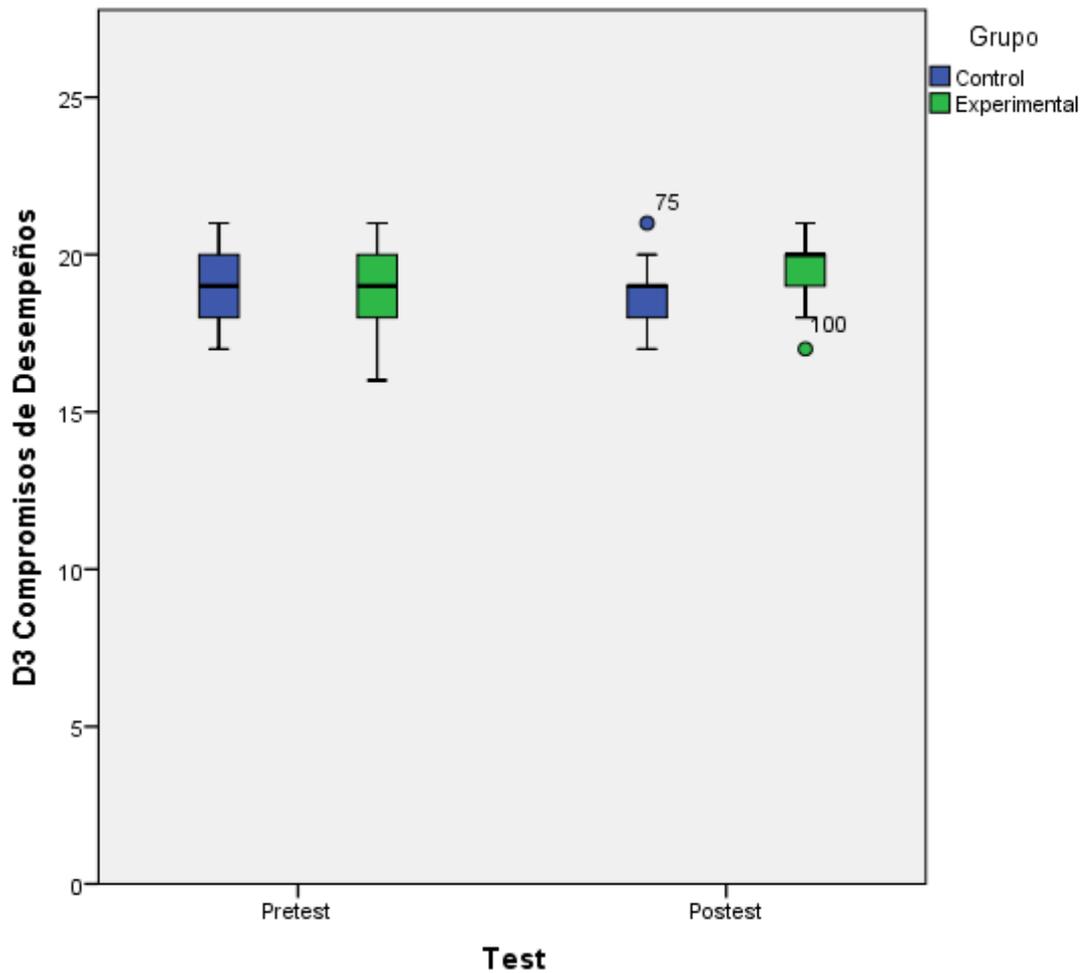
\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

## Interpretación

En la tabla 12, en el pre-test se observa que los compromisos de desempeños en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo control y experimental, son semejantes según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0,501. De igual manera, en el pos-test se observa que la lo compromisos de desempeños en las UGEL del grupo control y experimental presenta diferencias significativas según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0,003. Así mismo, los servidores del grupo experimental obtuvieron mejores resultados en relación a los compromisos de desempeños (Rango promedio= 35.13) posterior al desarrollo del Programa Ético en relación a los servidores del GC (Rango promedio = 22.58). Comprobando que el programa produjo efectos importantes en los compromisos de desempeños en las UGEL de la región Piura.

Figura 9.

*Compromisos de Desempeños en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo de control y experimental según pre-test y pos-test.*



#### Interpretación

Del gráfico de Cajas, se mira en el pre-test, los resultados iniciales de compromisos de desempeños funcional son similares en los servidores públicos de las UGEL de ambos grupos. De igual forma, se visualiza en el pos-test los resultados concluyentes de responsabilidad administrativa siendo diferentes entre los servidores públicos del GC y GE, es decir se encontraron diferencias importantes entre ambos grupos a favor del experimental al cual se le aplicó el Programa Ético.

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación se ha probado que el Programa Ético ha afectado significativamente la responsabilidad social administrativa de los servidores públicos de las UGEL de la región Piura 2021. Se fundamentó en las teorías contemporáneas de la ética como La teoría de la Ética Descriptiva que parte del hecho que los fenómenos de la vida moral pueden describirse más no calificarse ni criticarse ni enjuiciarse, pues el comportamiento del ser humano es el resultado de la sociabilización (ethos) por lo que el estudio de los fenómenos debe concluir en indicar sobre lo que moralmente “debe ser” o al menos, motivar al individuo a que exprese qué tipo de normas morales pretende seguir (Jongitud, 2001). No obstante, en la línea del pensamiento de la ética descriptiva, (Polo, 2007) tampoco focaliza su estudio en el juicio de un comportamiento moral, pero centraliza su análisis en el criterio si el enunciado moral es verdadero. Interesa conocer si la descripción del hecho moral es verdadera; es decir, no interesa conocer si el hecho moral es bueno o malo. Ahora, en aplicación a nuestro campo de investigación, la teoría descriptiva se manifiesta en comportamientos morales de los servidores públicos de las UGEL, pues, no podría calificarse de moral o inmoral; o de bueno o malo, si los servidores cumplen con obtener resultados de los procedimientos administrativos dentro de los plazos de ley. O si los servidores atienden con agrado a los administrados en el cumplimiento de sus funciones. La teoría descriptiva preguntaría: cómo es el comportamiento del servidor que logra resultados dentro del plazo de ley y cómo es el comportamiento del servidor público que no atienden con agrado a los administrados. De allí que, (Catafesta, 2017) concretiza diciendo que la conducta ética del trabajador del estado, no es tanto sujetarse a lo que la ley permite sino, mirar sus motivaciones intrínsecas por el bien común, aun cuando las leyes no existieran.

También se fundamenta en la teoría de la Ética Normativa (Prescriptiva) que parte de los hechos como fenómenos de la vida moral que, además de describirse, sí pueden calificarse bajo una reflexión sobre lo que es moralmente correcto en relación a un conjunto de principios generales o

normas estructuradas o reglas, llegando a una explicación del por qué (Jongitud, 2001). En paralelo a este estudio, (Polo, 2007) no lo llama directamente ética normativa, sino éticas formales pero la concepción es semejante a Jongitud, en el sentido que, la formalidad de la ética está en función a un conjunto de normas debidamente razonadas dentro de un marco de moralidad. En aplicación al presente trabajo de investigación, los servidores públicos, sin excepción, laboran para un régimen normativo al cual su deben ceñir su comportamiento moral y dentro de ese régimen están los códigos éticos ante los cuales los servidores públicos deben someterse de manera ineludible. En ese mismo sentido, los empleados públicos no pueden perder de vista la aplicación continua de las normas que reglamenta los compromisos de desempeño. En esta línea de pensamiento teórico, encontramos a (Agle et al., 2008) quienes nos habla de la teoría de las partes interesadas focalizando su atención en la practicidad de los contenidos éticos en la gestión empresarial. Esta postura se relaciona mejor con la teoría descriptiva de Jongitud en el sentido que el comportamiento moral se comprende dentro de un marco ético. Igual afirmación hace (Enyinna, 2013) quien sostiene las partes interesadas en el aspecto ético, no se relaciona con la ética normativa por tratarse de comportamientos morales. También citamos a (Melgar Manzanilla, 2018) quien sustenta de la necesidad de sembrar valores en los servicios públicos a través de códigos de ética.

Objetivo general: Los indicadores logrados en la variable responsabilidad social administrativa en el pos-test del grupo experimental, alcanzaron un nivel alto del 100% (Tabla 4 Fig. 2). Estos resultados se relacionan con la tesis doctoral (Aldazabal, 2015) en la establece cuatro indicadores a medir en su investigación pero en nuestra mirada, solo el primero de ellos (Crees que se debe incorporar la ética y la responsabilidad social en la formación superior empresarial) guarda una relación con el resultado de la presente investigación porque busca determinar los efectos de la ética y la responsabilidad social; para Aldazabal en cuestiones académicas y para nosotros en cuestiones laborales y concluye afirmando que la mayoría del profesorado de las Facultades de Estudios Empresariales de España,

concede vital importancia a la ética y la responsabilidad social en el universo corporativo, y están de acuerdo que las cuestiones éticas deben insertarse en el currículo de los estudiantes de los grados relacionados con la contabilidad y las organizaciones empresariales. La interpretación que hace, reafirma lo dicho anteriormente en cuanto existe la necesidad de incorporar cuestiones éticas y de responsabilidad social en el los quehaceres laborales y académicos. En virtud de este estudio, podemos resaltar que los resultados obtenidos llevan una ventaja sobre la tesis referenciada en el sentido que ellos concluyen de la necesidad e importancia de insertar en su currículo académico cuestiones éticas y de responsabilidad social; mientras que, en nuestra investigación, se concluye que el programa ético si causa efecto favorable en la gestión laboral pública como son las UGEL de la región Piura del Perú, lo que implica ver la necesidad y trascendencia.

Ahora ha de observarse que los servidores públicos que vivieron la experiencia del Programa, han mostrado un resultado favorable hacia la responsabilidad social administrativa en las UGEL donde ellos laboran y que, a su vez, se relaciona con la teoría de la ética normativa que plantea que el comportamiento moral está regido por un conjunto de principios y normas que terminan definiendo si un acto es correcto o no. El servidor público como tal, está sujeto a procedimientos normativos por la cual se permite definir si su desempeño conforme a sus responsabilidades administrativas, funcionales y compromisos están correctos; siendo la norma en última instancia la que no dirá si moralmente la actuación del servidor público está correcta.

Al examinar la hipótesis general, (Tabla 9) usando la U de Mann-Whitney para muestras independientes, se observó que la Responsabilidad social administrativa del grupo control y grupo experimental son de características similares según la prueba t de Student y con Sig. = 0,294. Y una Media de 48.54 y 49.28 respectivamente. De igual manera, en el pos-test se observa que la Responsabilidad social administrativa en las UGEL de la región Piura 2021 del grupo control y experimental existen diferencias significativas entre los grupos a favor del grupo experimental

según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0,000. Así mismo, los servidores públicos del grupo experimental obtuvieron mejores resultados en relación a la responsabilidad social administrativa (Rango Promedio = 41.95) después de la aplicación del Programa Ético en relación a los servidores públicos del grupo de control (Rango Promedio = 14.17). Consumando que el Programa Ético produjo efectos significativos en la Responsabilidad social administrativa en los servidores públicos de las UGEL. Este resultado tiene relación con la conclusión puesta en tesis doctoral (Bautista, 2007) sobre “Ética en la Gestión Pública” afirmando que la finalidad de la ética es que todo empleado del estado que labora para la sociedad pública; sea cual cargo que ocupe, debe contar con una formación en valores. En esa línea, los servidores públicos de las UGEL llevaron el programa ético y mejoraron su servicio para con la Institución y con los administrados. En este aspecto, reviste importancia la teoría ética descriptiva en el sentido que, al describir el comportamiento moral de los servidores públicos, nos permitirá determinar si dicho servidor está capacitado en temas éticos o axiológicos. El superior jerárquico puede presumir del perfil ético del servidor subordinado según su conducta y formación tenga correspondencia con la moral pública.

Objetivo específico 1, se impone en la dimensión responsabilidad administrativa (tabla 5) el grupo experimental sobre el grupo control, después de culminar el programa ético con un 96.875% sobre 42.31% respectivamente. Los servidores públicos del grupo experimental optimizaron sus resultados situándose en el nivel alto, demostrando un aumento del 40.63% pasando de 56.25% a 96.875%. La responsabilidad administrativa debe ser entendida como aquellas acciones encomendadas fuera de las funciones específicas que tiene todo servidor público y que responde a las órdenes superiores por necesidad de atención de ciertos trámites o comisiones de trabajo y que el resultado experimentado nos revela que el servidor tiene una disposición positiva y optimista de asumir encargos diferentes como consecuencia de haber llevado el programa ético. Este enfoque cualitativo del resultado, existe semejanza con otra de las conclusiones de la tesis doctoral de (Bautista,

2007) en la que afirma que el Estado debe preocuparse por el mejoramiento de su sociedad impulsando en ellos, la disciplina ética que es un instrumento eficaz para cambiar el mundo y dentro de ello, el gigantesco aparato estatal. Los servidores públicos de las UGEL al experimentar la aplicación del programa completo, involucra una renovación notable en el comportamiento de cada uno de ellos que se convierte en actos de servicios al bien común y al interés público. Como lo expresó Aristóteles, “No se enseña ética para saber qué es la virtud sino para ser virtuosos”. En la misma dirección teórica, tenemos a (Argyriades, 2003), quien descalifica a la gestión pública y que los gobernantes deben introducir en sus prácticas de gestión, la eficiencia y la eficacia como valores necesarios en la producción de las instituciones. En la prueba de hipótesis específica 1, (tabla 10) en el pos-test se observa que la Responsabilidad social administrativa *en las UGEL de la región Piura* del grupo control y experimental presenta diferencias significativas según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0.000. Así mismo, los servidores públicos del grupo experimental obtuvieron mejores resultados en relación a la responsabilidad administrativa (Rango promedio= 38.42) después del desarrollo del Programa Ético en relación de los servidores del grupo de control (Rango promedio = 18.52). Concluyendo que el programa mejoró la responsabilidad administrativa de los servidores públicos. Este resultado se relaciona con la conclusión obtenida en la tesis doctoral “Ética Pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo 2016” por (Gallegos, 2016) quien afirma coincide con nuestro resultado de investigación destacando la influencia de un programa de ética para mejorar el nivel de ética pública en los fiscales del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo. En nuestra investigación, los servidores públicos de las UGEL mejoraron su perfil ético el mismo que favorece su desempeño en la institución del Estado. Queda probada la importancia del programa ético para la formación de la conciencia moral del trabajador estatal lo que indica que tenemos un grupo de empleados que harán las cosas mejores y correctas.

Para el objetivo específico 2: (tabla 6) respecto a la dimensión responsabilidad funcional. En el pos-test, los servidores públicos del grupo experimental, equivalente al 28.125% de servidores públicos optimizaron sus resultados estacionándose en el máximo nivel, en tanto la diferencia de servidores (71.875) se mantuvieron en el nivel medio. Se evidencia un incremento del 28.125% (del 0.00% al 28.125%) como consecuencia de la aplicación del Programa Ético. Este resultado está ligado al hecho que el servidor público relaciona de manera inherente sus funciones con la estabilidad laboral; dicho de otra manera, no desea perder su trabajo o procesado disciplinariamente por incumplimiento de funciones; esta postura del servidor favorece su buena predisposición para aceptar el programa ético que lo ayudará en su vida profesional y laboral. Resultado similar al obtenido por (Gallegos, 2016) cuando afirma que, después del programa de ética, los funcionarios del grupo experimental iban mejorando su desempeño profesional. Para ambos resultados de ambas investigaciones, queda probado que el programa ético favorece el desempeño profesional de los servidores públicos, con idoneidad y eficacia. En esta dimensión, vuelve a ponerse de manifiesto la teoría de la ética normativa; la conciencia moral del trabajador está sujeta a un conjunto de normas estructuradas que incluye las funciones y las resoluciones, directivas, leyes y decretos a lo cual se ha sometido dado que en la gestión pública todo es imperativo.

En la prueba de hipótesis específica 2, tabla 11, en el pos-test se observa que la responsabilidad funcional en las UGEL del grupo control y experimental presenta diferencias significativas según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0,000. Así mismo, los servidores del grupo experimental obtuvieron mejores resultados en relación a la responsabilidad funcional (Rango promedio= 37.75) posterior al desarrollo del Programa Ético en relación a los servidores del GC (Rango promedio = 19.35). Ultimando que, la experiencia aplicada, produjo efectos importantes en la responsabilidad funcional en las UGEL. Resultado que concuerda con la conclusión obtenida del artículo científico de (Graciela Marsollier & Expósito, 2017) “Los valores y el compromiso laboral en el

empleo público”, concluyendo que, la predisposición al cambio mostrado por el trabajador, es una buena señal de impregnación en el trabajo y lo que tiene que hacer el superior jerárquico, es darle la autonomía y libertad de pensamiento para que realice con éxito la tarea. Nuestro resultado había anticipado en el párrafo anterior, que la responsabilidad funcional de los servidores públicos de las UGEL tenía una apertura positiva en el cumplimiento de sus funciones, situación que ellos asumen como tarea cumplida y en muchos casos de manera ingeniosa.

Objetivo específico 3 (Tabla 7, Fig. 5) en el pos-test, el conjunto control conquistó el 11.54% de servidores que consiguieron el máximo nivel y el 88.46%, el lugar intermedio en tanto nadie en el horizonte bajo. No obstante, el 37.5% de servidores del grupo experimental, mejoraron sus resultados situándose en la cima del nivel, asegurando un agregado del 6.25% transitando de 31.25% a 37.5%, como consecuencia de la aplicación del Programa Ético. La interpretación de este resultado se asemeja a lo concluido por (Rojas, 2018) en su tesis doctoral cuando afirma que los programas si influyen en el comportamiento responsable del trabajador dentro de una gestión pública para dar respuesta eficaz sea a lo requerido por los procesos internos de la misma institución o los requeridos por los administrados; tal como lo prescribe el principio de responsabilidad social. La conclusión responde a un estudio realizado en la RENIEC. Los servidores públicos de las UGEL sometidos a la experiencia del programa mejoran su responsabilidad social en la dimensión compromisos de desempeños para con su institución laboral; el grado de compromiso para el nivel alto no fue en la mayoría de ellos, por la existencia de factores que no depende de estos servidores públicos, pero muestran interés por honrar sus compromisos laborales en las mismas vertientes, tanto interna (a la orden del superior jerárquico) y externa (a solicitud de los administrados).

En la prueba de hipótesis específica 3, (Tabla 12, Fig. 9) en el pos-test se observa que los compromisos de desempeños en las UGEL del grupo control y experimental presenta diferencias significativas según la prueba U de Mann-Whitney con Sig. = 0,003. Así mismo, los servidores del grupo

experimental obtuvieron mejores resultados en relación a los compromisos de desempeños (Rango promedio= 35.13) posterior al desarrollo del Programa Ético en relación a los servidores del GC (Rango promedio = 22.58). Comprobando que el programa produjo efectos importantes en los compromisos de desempeños en las UGEL de la región Piura. Resulta interesante relacionar la conclusión de (Ramírez, V. & Mapén, 2019) la revista científica, cuando afirma que las instancias públicas tienen la obligación de ofrecer herramientas de trabajo suficientes para exaltar el compromiso responsable en sus trabajadores; resaltando, la importancia de programas formativos con la participación de todos los servidores públicos. Lo que esa investigación concluyó, la presente hizo la experiencia del programa de manera positiva y elevó el compromiso de los servidores públicos con la entidad pública donde labora pero para el éxito del crecimiento del compromiso, se coincide con Ramírez y Mapén, en tanto afirma que la institución debe proporcionar los medios necesarios para realizar un mejor trabajo y esta conclusión permite comprender mejor por qué los servidores públicos del grupo experimental de las UGEL, no alcanzaron en su mayoría el nivel alto pero sí en el nivel medio.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que el estudio y desarrollo del Programa Ético optimizó significativamente la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021 se demostró con la prueba t Student y la Sig. = 0,294 que se trabajó con grupos similares. Así mismo, los servidores públicos del GE en el pos-test, obtuvieron mejores resultados según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0,000, revelando que existe diferencias a favor del grupo experimental ya que la mayoría de los participantes logró ubicarse en los puntajes máximos.
2. Se estableció que el estudio y desarrollo del Programa Ético optimizó significativamente la responsabilidad administrativa según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0,000, los servidores públicos del grupo experimental obtuvieron mejores resultados con un Rango promedio= 38.42. Los resultados demostraron que el 100.00% de los servidores públicos del GE incrementaron sus puntajes ubicándose en el nivel alto.
3. Se estableció que la aplicación del programa Programa Ético tuvo efectos sobre la responsabilidad funcional según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0,000 los servidores públicos del grupo experimental obtuvieron mejores resultados con un Rango promedio= 37.75. También se demostró que el 28.125% de los servidores públicos del GE incrementaron sus puntajes situándose en el nivel alto, mientras los servidores públicos del grupo control, se redujo a 3.84%.
4. Se estableció que la aplicación del Programa Ético tuvo efectos sobre los compromisos de desempeños según la prueba U de Mann-Whitney y la Sig. = 0,003, los servidores públicos del grupo experimental obtuvieron mejores resultados con un Rango promedio= 35.13. Asimismo, el 37.50% de los servidores públicos del GE superaron sus puntajes estacionándose en el nivel alto respecto del grupo control que mantuvo en 11.54%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a la Dirección Regional de Educación de Piura, que implemente programas de capacitación en temas éticos - axiológicos para que los servidores públicos logren desarrollar su nivel de competencia en el perfil laboral requerido, mejorar su desempeño y disminuir posible corrupción.
- Se sugiere a los directores de las UGEL de la región Piura, implemente programas de capacitación en temas éticos - axiológicos para que los servidores públicos logren desarrollar su nivel de competencia en el perfil laboral requerido, mejorar su desempeño y disminuir posible corrupción.
- Se recomienda a los servidores públicos de las UGEL de la región Piura que promuevan su propia auto capacitación en formación ética y valores necesarios para un buen desempeño laboral.
- Se recomienda otros investigadores interesados en mejorar la formación ética de los servidores públicos hacer réplica del programa ético y profundizar el estudio para mejorar el desarrollo personal y profesional en diferentes sectores de la gestión pública, ya que se demostró los efectos positivos del programa.

## VIII. PROPUESTA

Título: Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021

Justificación: La elaboración y desarrollo del Programa Ético mejoró el nivel de la responsabilidad social administrativa en una muestra definida de servidores públicos de las UGEL de la región Piura, con el desarrollo de sesiones de aprendizaje encaminadas a beneficiar el fortalecimiento de competencias axiológica que les permita mejorar su desempeño conforme a sus funciones y conforme a su criterio de conciencia para evitar actos de corrupción.

Fundamento filosófico: El programa ético permitió que los servidores públicos logren profundizar criterios éticos en su comportamiento moral dentro de su actividad laboral, alcanzando satisfacción por el hecho de hacer el bien a través del cumplimiento de sus funciones. (Bautista, 2007).

Fundamento teórico: El programa se fundamentó en dos teorías contemporáneas como la teoría descriptiva y la teoría normativa. La responsabilidad social administrativa es un comportamiento moral con implicancias éticas que se mueve entre el deber ser (norma) y el ser (descripción autónoma de la persona) (Osorio & Rodríguez, 2018).

Objetivo General:

Desarrollar capacidades éticas en los servidores públicos de las UGEL de la región Piura 2021 para mejorar el nivel de responsabilidad social administrativa.

Objetivos Específicos:

1. Utilizar sesiones de aprendizaje para desarrollar capacidades en los servidores públicos de la UGEL de la región Piura 2021 en responsabilidad administrativa.
2. Aplicar sesiones de aprendizaje para desarrollar capacidades en los servidores públicos de la UGEL de la región Piura 2021 en responsabilidad funcional.

3. Aplicar sesiones de aprendizaje para desarrollar capacidades en los servidores públicos de la UGEL de la región Piura 2021 en compromisos de desempeño.

4. Base Legal o Normatividad:

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 28044 Ley General de Educación
- RVM N° 047 - 2015- MINEDU, Norma Técnica que regula la creación de UGEL.
- ROF – 2015 Reglamento, Organización y Funciones de la DRE Piura

5. Alcance

Este programa es de aplicabilidad para toda instancia de cualquier sector de la gestión pública.

6. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Set			Oct			Nov					
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Exploración de Información.	■											
2	Diseño del programa.		■										
3	Organización del programa.			■									
4	Pretest				■								
5	Sesión 0: Los valores					■							
6	Sesión 1: Consistencia de los valores						■						
7	Sesión 2: Características de los valores							■					
8	Sesión 3: Valor de la responsabilidad								■				
9	Sesión 4: Valor del trabajo colaborativo.									■			

---

10	Sesión 5: Valor del servicio
11	Sesión 6: Valor de la honestidad
12	Sesión 7: Ética en sentido estricto
13	Sesión 8: Ética en sentido amplio
14	Sesión 9: Ética del servidor público
15	Sesión 10: Ética pública
16	Sesión 11: El deber ético
17	Sesión 12: Prohibiciones éticas
18	Pos test (Evaluación de salida)

---

#### 7. Sesiones:

- Las sesiones se organizaron para ser llevadas vía mail, por acuerdo de todos dado que la muestra representativa han sido servidores públicos, es decir personas mayores de edad.
- Se usó el zoom en dos oportunidades: al inicio para conocernos todos y dar a conocer el programa y al final para agradecer y dar a conocer los resultados.
- Fueron 12 sesiones con contenido teórico y una autoevaluación, la misma que fue respondida e enviada al correo del doctorando.
- Se usó un grupo wasap para comunicaciones rápidas.
- El doctorando observó el progreso de los servidores públicos en el logro de competencias axiológicas.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO**

**MODULO I**

**SESION 00**

**PROGRAMA ÉTICO EN LA RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS**

**UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**LOS VALORES**

*Mg. Enrique F. Verástegui S.*

## LOS VALORES

### I. Datos Informativos

I.G.D: UGEL Sullana  
 Localidad/País: Piura / Perú  
 Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
 Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
 Sesión N°: 00  
 Fecha: 1ra sem /10/2021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos reconocen las diferentes concepciones epistemológicas sobre los valores y cómo afecta en su vida laboral.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación:</b></p> <p>Se visualiza un vídeo sobre la situación de las mujeres sirias en el Líbano.</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=ZXeyNIHLkkc">https://www.youtube.com/watch?v=ZXeyNIHLkkc</a></p> <p>Luego responden a la siguiente pregunta:                      ¿Encuentras algún valor puesto en práctica por las mujeres sirias? ¿Cuál?</p>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p>	15 min

	¿Conoces en tu entorno, de mujeres piuranas que hacen cosas semejantes a las mujeres sirias? Comenta.	Preguntas	
Proceso	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, presenta un esquema sobre los valores y explica el tema a manera de introducción. Comparte el tema de los valores en hoja Word Responden a las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>¿Cómo definirías el valor?</i></li> <li>2. <i>En la relación actitud - valor, ¿cuál debe ser el comportamiento del servidor público en su centro de labores?</i></li> </ol>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p>	30 min
Salida	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b></p> <p><b>Instrucción:</b> Elije uno o dos pensamientos para responder a la pregunta del recuadro central.</p> <p><b>Metacognición</b> El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	15 min

MOTIVANDO:

Visualizar el video: <https://www.youtube.com/watch?v=ZXeyNIHLkkc>



Responde a las siguientes preguntas:

¿Encuentras algún valor puesto en práctica por las mujeres sirias? ¿Cuál?

¿Conoces en tu entorno, de mujeres piuranas que hacen cosas semejantes a las mujeres sirias? Comenta

**Breve Historia:**

A pesar de que desde la antigüedad son tratados el significado de conceptos como la belleza, el bien, el mal, lo correcto y lo incorrecto, etc.; por la llamada filosofía práctica; y que el término axiología proviene del griego (axios: merecedor, digno, valioso, y logos: fundamentación, concepto); no es hasta finales del siglo XIX y principios del siglo XX que podemos decir que se produce una verdadera estructuración de un sistema de conocimientos en torno a la teoría del valor.



El primer uso técnico que se le da a la noción de valor es en el ámbito de la economía política, por pensadores como Adam Smith (1723-1790) y David Ricardo (1772-1823). De allí es que pasa al lenguaje filosófico.

El filósofo que más utilizó la terminología que acabaría de instrumentarse la teoría de los valores fue Friedrich Nietzsche (1844-1900). Para este pensador los valores tienen su origen en la voluntad de poder. En ese sentido, el valor es aquella cualidad que apreciamos en un objeto moral; es decir, es una cualidad, no una cosa; y se manifiesta en relación con la conducta humana, que hace patente dicha cualidad. Nietzsche hace una crítica severa a los valores cristianos afirmando que son falsos valores y plantea la necesidad de que sean sustituidos por valores realmente humanos. Según Nietzsche las denominadas virtudes cristianas tales como la humildad, la piedad, el perdón, el amor a los enemigos son productos de la debilidad y de la incapacidad de los hombres para asumir su defensa.

Quintana, Cabanas (1998), interpreta a Nietzsche; "En realidad, lo que este filósofo alemán plantea hay que ubicarlo en lo que fue su contexto histórico y geográfico, puesto que la iglesia de entonces impedía con su dogmatismo la libertad del ser humano. A partir de esta idea, Nietzsche infiere que el mundo no es para lo débiles e incapaces sino para aquellos que son agresivos y capaces de imponerse por la fuerza a los demás. Para él "la moral de los cristianos era una moral de esclavos", y por tanto él plantea la necesidad de sustituir la moral de las virtudes por la moral del superhombre".

El desarrollo de la axiología contemporánea comienza en la segunda mitad del siglo XIX en el seno del neokantismo con Rudolf Hermann Lotze (1817-1881), el cual declara que los valores se manifiestan en la no indiferencia y en la no independencia ante los objetos y entre ellos existe un orden jerárquico y esa jerarquía permite clasificarlos. Para este pensador a los valores se le contraponen los contravalores y esta polaridad se encuentra en la esencia de los mismos.

Wilhelm Windelband (1848-1915). Para él, el valor es todo aquello que suscita interés en el plano afectivo estético, moral, social o religioso y que hacen al mundo posible. Este pensador distingue entre ser y deber ser, y plantea que los valores pertenecen al orden del deber ser. Para él los valores figuran como el fundamento del ser y son independientes de la razón y de la conciencia: se imponen. Por eso, los valores no son relativos, puesto que su validez es absoluta. Los valores no son colecciones de hechos empíricos ni preferencias arbitrarias subjetivas, sino normativas ideales, a las que se acomodan las conciencias, tanto en su ser como en su conocer.

Para Max Scheler los valores son objetivos y universales, y son los fundamentos del aprecio o de la desaprobación que producen en nosotros. Están ordenados jerárquicamente: desde lo agradable-desagradable, lo noble-vulgar, y los valores espirituales (bello-feo, justo-injusto, verdadero-falso), hasta lo sagrado-profano. En esta tabla no incluye los valores morales porque, según él, "lo bueno" y "lo malo" no poseen una materia específica, como los demás valores, sino que consisten en la realización de todos los demás según su jerarquía axiológica. Según Máx. Scheler la tabla de valores que él propone es inmutable y absoluta por lo que no puede ser alterada por la experiencia. A todo valor acompaña un contravalor (polaridad de los valores) y su objetividad no depende de las preferencias del individuo. La independencia de los valores frente a sus respectivos depositarios es uno de los supuestos de la axiología scheleriana. Para este pensador los valores son independientes de los bienes y de los fines.

El psicólogo y filósofo idealista alemán Franz Brentano (1838-1917) es considerado como uno de los fundadores de la teoría de los valores. Para Brentano el valor se refiere al sentimiento del mismo modo que la verdad al juicio. Los valores se fundan solo en el acto valorativo; el cual no es un proceso racional sino emocional. El amor posee una peculiar inmediatez de evidencia como criterio acertado. Brentano fue el punto de partida del subjetivismo que desarrollaron Meinong y Ehrenfels, aunque el objetivismo encontró en él un apoyo firme.

Para Jean Paul Sartre (1905-1980) los valores están exentos de cualquier criterio objetivo. La libertad individual es el único cimiento de los valores. Niega que cualquier otra cosa pueda ofrecer algún fundamento para aceptar uno u otro valor o fuente de valores.

Para el objetivismo tradicional los valores dependen por completo del objeto y existen independientemente de la voluntad y la conciencia valorativa del sujeto.

Para las concepciones subjetivistas los valores dependen por completo de la subjetividad, individual o colectiva, independientemente de las características del objeto.

Haciendo un análisis crítico de las concepciones mencionadas, el filósofo argentino Risieri Frondizi (1910-1988) se propone superar las limitaciones de estas. Plantea que los valores dependen tanto de las propiedades de los objetos como de las necesidades humanas que se traducen en deseos. Diferencia los valores de los objetos portadores o depositarios de valores denominando a estos últimos: bienes. Argumenta que los valores necesitan de portadores o depositarios para existir y en tal sentido tienen una existencia parásita.

La dimensión institucional está formada por el sistema de valores instituidos y oficialmente reconocidos, sin los cuales cada individuo actuaría de acuerdo a su interpretación personal de lo valioso y en la sociedad reinaría la anarquía. Plantea además que el marco de acción de los valores instituidos no solo es el estado nación, sino también marcos de referencias más amplios como la humanidad o más reducidos como la familia.

En el Nuevo Diccionario de Teología Moral (1992), el concepto de valor designa la perfección o bien como lo deseable, lo preferible, lo normativo y lo anticipado. En consecuencia, tanto puede ser una cualidad intrínseca al objeto, que produce en el sujeto respeto, admiración, estimulación, afecto, etc.

"Consideramos los valores como estructuras del conocimiento a través de los cuales una persona asume actitudes que le permiten elegir y realizar acciones de un modo determinado. Una función primordial de los valores consiste en que son patrones que constituyen una guía para la vida de los seres humanos".

#### Las actitudes.

Son el conjunto de pensamientos, de sentimientos y de preferencias que se manifiestan en la forma en que nos expresamos y actuamos. Las actitudes se van asumiendo en la medida en que se van desarrollando los procesos cognitivos superiores, que posibilitan la formación del juicio moral. Existen tres elementos fundamentales en este punto, a tomar en cuenta: Los contenidos actitudinales referidos a valores, actitudes y normas. Los contenidos conceptuales que se refieren a hechos, conceptos y principios. Los contenidos procedimentales referentes a la utilización de acciones y estrategias para el logro de objetivos.

En el trabajo de la escuela siempre está presente la enseñanza de actitudes, de modo implícito, ya que se van asumiendo en la cotidianidad a partir de los aprendizajes, a los cuales se les asigna una cualidad, que implica una sanción, un premio, una diferencia. De ahí, que los hechos y acciones que realizan los individuos promuevan dichas actitudes. Las actitudes son el reflejo de los valores que se manifiestan en los hechos. De ahí, la importancia de la educación en valores y educar las actitudes.

#### Preguntas:

¿Cómo definirías el valor?

En la relación actitud - valor, ¿cuál debe ser el comportamiento del servidor público en su centro de labores?

#### Referencias:

Rev. Ciencia y Salud, vol. XXXII, núm. 3, julio-septiembre, 2007, pp. 364-420 Instituto Tecnológico de Santo Domingo Santa Domingo, República Dominicana. ISSN: 0378-7680. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87032301>

Arturo José Sánchez Hernández. Especialista en Medicina General Integral, Residente de Primer Año de Psiquiatría, Instituto Superior de Ciencias Médicas "Carlos L. Finlay" Carretera Central Oeste, CP. 70100, AP 144, Camaguey, Cuba. E-Mail: ash700508@yahoo.es

**APLICO MIS CONOCIMIENTOS:**

Instrucción: Elije uno o dos pensamientos para responder a la pregunta del recuadro central.

<i>Pensador</i>	<i>¿Cuál de las acepciones sobre el valor, te parece que tiene mejor relación con la actividad laboral del servidor público? Por qué? Puedes usar más de una si lo deseas.</i>	<i>Pensamiento</i>
<i>Adam Smith</i>		<i>Primero que dio uso técnico a la noción de valor en el ámbito de la economía política...</i>
<i>Nitzsche</i>		<i>hace una crítica severa a los valores cristianos afirmando que son falsos valores y plantea la necesidad de que sean sustituidos por valores realmente humanos.</i>
<i>Quintana, Cabanas</i>		<i>Interpreta a Nietzsche: infiere que el mundo no es para lo débiles e incapaces sino para aquellos que son agresivos y capaces de imponerse por la fuerza a los demás. Para él "la moral de los cristianos era una moral de esclavos.</i>
<i>Lotze</i>		<i>Para este pensador a los valores se le contraponen los contravalores y esta polaridad se encuentra en la esencia de los mismos.</i>
<i>Windelband</i>		<i>Para él, el valor es todo aquello que suscita interés en el plano afectivo estético, moral, social o religioso y que hacen al mundo posible. Este pensador distingue entre ser y deber ser, y plantea que los valores pertenecen al orden del deber ser.</i>
<i>Max Scheler</i>		<i>A todo valor acompaña un contravalor (polaridad de</i>

		los valores) y su objetividad no depende de las preferencias del individuo. Para este pensador los valores son independientes de los bienes y de los fines.
<b>Franz Brentano</b>		el valor se refiere al sentimiento del mismo modo que la verdad al juicio. Los valores se fundan solo en el acto valorativo; el cual no es un proceso racional sino emocional.
<b>Jean Paul Sastre</b>		los valores están exentos de cualquier criterio objetivo. La libertad individual es el único cimiento de los valores.
<b>objetivismo tradicional</b>		los valores dependen por completo del objeto y existen independientemente de la voluntad y la conciencia valorativa del sujeto.
<b>Subjetivismo</b>		los valores dependen por completo de la subjetividad, individual o colectiva, independientemente de las características del objeto.
<b>Risieri Frondizi</b>		Plantea que los valores dependen tanto de las propiedades de los objetos como de las necesidades humanas que se traducen en deseos.
<b>Teología Moral</b>		el concepto de valor designa la perfección o bien como lo deseable, lo preferible, lo normativo y lo anticipado.

**METACOGNICIÓN:**

Para evaluar tu participación en la sesión 00, se tiene en cuenta la siguiente ficha:

Criterios	SI	NO
Visualicé el video sobre las mujeres de siria.		
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.		
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral, según el anexo 03.		
Lograste conocimientos nuevos para ti?		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**MODULO I**

**SESION 01**

**PROGRAMA ETICO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
ADMINISTRATIVA DE LAS UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**LA CONSISTENCIA DE LOS VALORES**

*Mg. Enrique F. Verástegui S.*

## CONSISTENCIA DE LOS VALORES

### I. Datos Informativos

I.G.D: UGEL Sullana  
 Localidad/País: Piura / Perú  
 Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
 Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
 Sesión N°: 01  
 Fecha: 1ra sem. /10/2021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos reconocen que la consistencia de los valores en la vida de las personas, hacen más firmes su personalidad.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación:</b></p> <p>Se visualiza un vídeo sobre los valores en las organizaciones.</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=VJ36Fhszn8Y">https://www.youtube.com/watch?v=VJ36Fhszn8Y</a></p> <p>Luego responden a la siguiente pregunta:</p>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p>	15 min

	¿Qué tipos de valores mencionan en la conversación del vídeo?		
Proceso	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, presenta un esquema sobre la consistencia de los valores y explica el tema a manera de introducción. Comparte el tema en hoja Word.</p> <p>Responden a las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>¿A qué se refiere la consistencia de los valores?</i></li> <li>2. <i>¿Cómo debe ser la consistencia valorativa del servidor público en su centro de labores?</i></li> </ol>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p>	30 min
Salida	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b></p> <p><b>Responde a la pregunta:</b> <i>¿Un servidor público debería actuar bajo la ética humanista -dándose sus propias normas en calidad de ser humano bajo la ética autoritaria -siguiendo unas normas previamente establecidas- en el ejercicio de sus funciones?</i></p> <p><b>Metacognición:</b></p> <p>El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	15 min

**MOTIVANDO:**

Visualiza el vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=VJ36Fhszn8Y>



Luego responden a la siguiente pregunta:

¿Qué tipos de valores debe tener una empresa para sostenerse en el tiempo, según la conversación del vídeo?

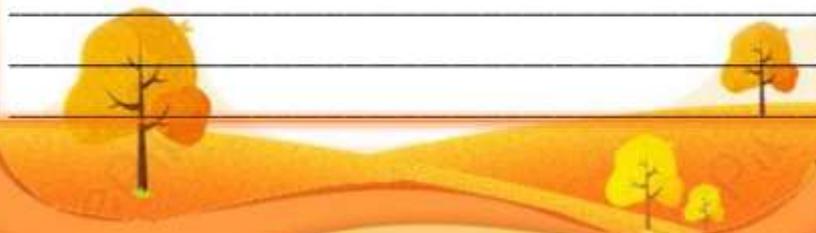
---

---

---

---

---



En las diferentes acepciones que conocimos en la sesión anterior, prácticamente los pensadores estaban con planteamientos teóricos que, por un lado, quienes afirman que los valores se sostienen en los objetos y por otro, los valores se sostienen en los sujetos o personas.

En cualquiera de los planteamientos, lo cierto es que los valores tienen un carácter ontológico que trasciende la materia y que las personas lo construyen y lo generan con el transcurrir del tiempo o lo alojan en su ser como un regalo que viene fuera de él.

Estos valores ontológicos y trascendentales, son consistentes en sí mismos, son cualidades que se trasluce como ser estables, coherentes, perdurables y universales. La verdad, la honestidad, la solidaridad, etc. Por su significado o concepción universal, será la misma verdad u honestidad o solidaridad en cualquier parte del mundo.

Una persona consistente o coherente es aquella que funda sus actos en los valores que cree y práctica. La consistencia del valor trasciende en la persona que lo practica y también la hace consistente. En su defecto, alguien inconsistente, es quien no practica los valores porque no los tiene; quizá practique los antivalores lo que queda demostrado por las propias actitudes del sujeto.

La coherencia cognitiva plantea la relación entre pensamientos, creencias, actitudes y conducta puede definir la personalidad de la persona. El servidor público, es una persona que debe ser consistente o coherente y cuyas actitudes deben observarse en el cumplimiento de sus funciones y trascender a ella tal como lo afirman algunos psicólogos cuando hablan de la consistencia Transituacional que es aquella que manifiesta una similar conducta a través de distintas situaciones. La personalidad se ha definido como un patrón de pensamientos, sentimientos y conductas relativamente estable y consistente, que distingue a una persona de otra. El concepto de estabilidad se refiere a la constancia a lo largo del tiempo y se encuentra mediada por los contextos que rodean a la persona. La inconsistencia, por el contrario, viene hacer lo débil, flojo, frágil, quebradizo, blando, desmenuzable.

Como hemos visto hasta ahora la consistencia es un valor universal que nos permite llevar una vida mucho más plena y alcanzar el objetivo de vivir felices y tranquilos en una relación sana y productiva con quienes nos rodean. Si eres consistente triunfarás en muchos de los objetivos que te propongas.

Los valores son los principios por los que se rige una persona, un grupo o una sociedad. Los valores son conceptos abstractos, pero se manifiestan en cualidades y actitudes que desarrollan las personas. Por ejemplo: autodominio, compasión, franqueza, integridad.

#### **LA TEORÍA DE FESTINGER,**

La Teoría de la Disonancia Cognitiva de Festinger sugiere que tenemos un impulso interno que nos incita a mantener todas nuestras actitudes y creencias en armonía y evitar la falta de armonía (o disonancia).

León Festinger describe al respecto: "Una persona puede pensar que los negros son iguales que los blancos y, sin embargo, no querer vivir en la compañía de ellos; o puede opinar que los niños deben estar callados y sin molestar, pero al mismo tiempo estar muy orgullosa de que sus hijos se porten de manera agresiva y de que acepten así la atención de sus huéspedes, que son personas mayores. Que se den tales incoherencias puede parecernos hasta algo teatral".

En esa línea de comportamientos, tenemos un escrito – boletín colombiano sobre la ética y el comportamiento del servidor público que ahora vamos a conocer.



## LA CONSISTENCIA DE LOS VALORES

Según el boletín N° 3 emitido por la Procuraduría General de la Nación, "solo puede ser feliz una persona, trátese o no de un servidor público, si se siente bien con lo que hace, porque percibe su trabajo como el cumplimiento de su vocación y no como una obligación" (Procuraduría General de la Nación s.f., pág. 4). De ahí que, "el ejercicio de la función pública no debe entenderse como una forma de resolver un problema de subsistencia, de tener un salario, sino como una vocación" (PGN s.f., pág. 4)

La vocación se refiere a "actividades de especial excelencia intrínseca y a motivaciones e intenciones moralmente elevadas, desinteresadas" (González s.f., pág. 50), lo que significa que lo ideal es que los servidores públicos sean personas totalmente convencidas de querer desarrollar sus oficios no por la recompensa monetaria que este traiga, sino por la seguridad de querer servirle a la comunidad. Esto es fundamental para el aseguramiento del bienestar colectivo, ya que se trata de ansiar velar por el buen funcionamiento de las entidades del Estado.

En segundo lugar, es preciso traer a colación el enfoque que ofrece Erich Fromm, quien plantea dos tipos de ética conforme a los criterios que cada persona establezca sobre la objetividad de las normas, a saber, la ética humanista y la ética autoritaria.

Por un lado, en la ética humanista, "es el hombre mismo quien da las normas y es a la vez el sujeto de las mismas; su fuente formal o agencia reguladora y el sujeto de su materia" (Fromm 1947, pág. 20). Esto quiere decir que la ética deviene de la naturaleza de la persona, pues es quien puede en única instancia fijar su propio marco de acción bajo sus creencias y percepciones sobre lo que está bien y lo que está mal.

Por otro lado, en la ética autoritaria, "una autoridad es la que establece lo que es bueno para el hombre y prescribe las leyes y normas de conducta" (Fromm 1947, pág. 20). Este tipo de ética, aplicado al caso de los servidores públicos, se plasma en las leyes regulatorias del desempeño de sus funciones y en los distintos códigos de conducta que existen en las entidades estatales. Se trata del conjunto de directrices que ya se han dado y sobre las cuales se rigen las acciones y el comportamiento de quienes le sirven a la comunidad colombiana.



### Responden a las siguientes preguntas:

- 1. ¿A qué se refiere la consistencia de los valores?
- 2. ¿Un servidor público debería actuar bajo la ética humanista –dándose sus propias normas- en calidad de ser humano o bajo la ética autoritaria –siguiendo unas normas previamente establecidas- en el ejercicio de sus funciones?

### Referencias:

- 1. Ramírez, A. (2016). Reflexiones sobre ética en el actuar de los servidores públicos en Colombia desde 1991 hasta la actualidad. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá.
- 2. Festinger, L. (1993). Teoría de la disonancia cognitiva. Revista Psicothema, Vol. 5 N° 1 pp 201 – 206. ISSN 02140-9915.

**APLICO MIS CONOCIMIENTOS:**

**Instrucción: Visualiza el siguiente video y responde a la pregunta:**

<https://www.youtube.com/watch?v=2sCV2auTJM0>



*No obstante, muchos de nosotros, no ocupamos un puesto en la que se tome decisiones; sin embargo, muchos de nosotros ocupamos un puesto en la que nos toca acatar la decisión de nuestros superiores. ¿Al respecto, cuando crees que el servidor público entra en disonancia cognitiva?*



### METACOGNICIÓN

Para evaluar tu participación en la sesión 01, se tiene en cuenta la siguiente lista tabla:

Criterios	SI	NO
Visualicé el video sobre Cátedra de Cultura.		
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.		
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral, según el anexo 03.		
Lograste conocimientos nuevos para ti?		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO**

**MODULO I**

**SESION 02**

**PROGRAMA ÉTICO EN LA RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS**

**UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**CARACTERISTICAS DE LOS VALORES**

*Mg. Enrique F. Verástegui S.*

## CARACTERISTICAS DE LOS VALORES

### I. Datos Informativos

I.G.D: UGEL Sullana  
 Localidad/País: Piura / Perú  
 Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
 Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
 Sesión N°: 02  
 Fecha: 2da sem /1082021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos identifican las características de los valores en las actitudes de las personas, que permite definir lo correcto de lo que no lo es.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación:</b></p> <p>Se visualiza un vídeo sobre la sociedad sin los valores.</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=qmUBla7CfvI">https://www.youtube.com/watch?v=qmUBla7CfvI</a></p> <p>Luego responden a la siguiente pregunta:                      ¿El uso del celular ha “sepultado” a los valores?</p>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p>	15 min

Proceso	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, presenta un esquema sobre la consistencia de los valores y explica el tema a manera de introducción. Comparte el tema en hoja word</p> <p>Responden a las siguientes preguntas:</p> <p>3. <i>¿Qué característica del valor te parece que no es consistente?</i></p> <p>4. <i>¿Qué característica del valor te parece imprescindible en la vida del servidor público?</i></p>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p>	30 min
Salida	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b></p> <p><b>Responde a la pregunta:</b></p> <p><b>Resuelves el siguiente caso.</b></p> <p>Respondemos a las siguientes preguntas:</p> <p>1. <i>¿Algunas características de los valores se ven reflejado en ese caso imaginario?</i></p> <p>2. <i>¿Algunas éticas laborales están en el caso imaginario?</i></p> <p><b>Metacognición:</b></p> <p>El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	15 min

MOTIVANDO:

Visualizar el video: <https://www.youtube.com/watch?v=qmUBla7CfvI>



Responde a la siguiente pregunta:

¿El uso del celular ha "sepultado" a los valores?

Sin valores, la sociedad no puede funcionar de forma sana. Las actitudes y virtudes que nos permiten interactuar con el resto de las personas son lo que hacen girar al mundo. Y estas acciones son llamadas comúnmente valores. No cualquier actitud puede ser considerada un valor. Muy por el contrario, las características de los valores, además de ser de carácter universal, tienen por esencia el bienestar personal y el del prójimo. Tal vez te sorprenda conocer que su esencia es realmente universal y van más allá de barreras culturales, religiosas y sociales.

Los valores se caracterizan por su:

- ✚ **Durabilidad** – con el paso del tiempo, los valores van definiendo su importancia en una persona.
- ✚ **Flexibilidad** – es posible que los valores cambien en importancia conforme crece la persona.
- ✚ **Jerarquía** – hay valores más importantes que otros, dependiendo del momento en la vida en que se encuentre la persona.
- ✚ **Polaridad** – todo valor tiene un contravalor.
- ✚ **Satisfacción** – un valor provee satisfacción en aquel que lo ejerce.
- ✚ **Integralidad**: cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.
- ✚ **Trascendencia**: Los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
- ✚ **Dinamismo**: Los valores se transforman con las épocas.
- ✚ **Aplicabilidad**: Los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.
- ✚ **Complejidad**: Los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

Los cuatro pilares en donde pueden ser clasificados los valores, según el foco de su impacto e importancia son los siguientes:

- ✚ **Sociales y políticos**
- ✚ Estos valores están anclados en la convivencia. Son los que nos permiten interactuar con el resto de forma armoniosa. Aquí encontramos valores como la solidaridad, el patriotismo y el respeto.
- ✚ **Económicos**
- ✚ Están relacionados al mundo material, aquel que hace posible subsistir a una persona. La responsabilidad ante el trabajo y la puntualidad entre otros.
- ✚ **Estéticos**
- ✚ Es la valoración estética de las cosas. Aquello que podemos apreciar como bello.
- ✚ **Éticos**

**VALORES Y ÉTICA LABORALES**

Los valores y la ética son importantes en el lugar de trabajo para ayudar a mantener el orden, garantizar que una empresa funcione sin problemas y siga siendo rentable. Cada empresa en particular hace conocer sus valores y ética casi inmediatamente después de contratar a un empleado o lo hace muchas veces durante el proceso de entrevistas. Y, en muchas empresas, no importa lo bien que un empleado se desempeñe; si no sigue los valores y ética del lugar de trabajo, puede ser despedido.

**Dedicación**

Qué tan duro trabaje un empleado o cuánto esfuerzo ponga, puede llevar un largo camino. Obviamente, las empresas quieren resultados, pero la mayoría de los empleadores prefieren a un trabajador que realice un esfuerzo honesto por sobre otro que podría ser considerado "natural" para el trabajo, pero es perjudicial de otra manera. De todas formas, cuando un empleado firma un contrato de trabajo, está pactando realizar su mejor esfuerzo para ayudar a prosperar a la empresa.

**Integridad**

Un aspecto importante de los valores y ética del lugar de trabajo es la integridad o mostrar un comportamiento honesto en todo momento. Por ejemplo, se espera que un empleado que trabaja en una caja registradora, equilibre la caja y deposite la cantidad correcta de dinero al final de la noche. La integridad en el mundo de los negocios también puede significar el ser honesto al presentar un informe de gastos o no intentar robar una cuenta de ventas de un compañero de trabajo.

**Responsabilidad**

Se espera que los empleados de todos los sectores actúen haciéndose responsables de sus acciones. Eso significa aparecer a tiempo cuando hay reuniones programadas y no tomar ventaja de los tiempos previstos para descansos. También significa aceptar la responsabilidad cuando las cosas salen mal, comprobarlo tú mismo y trabajar gustosamente para resolverlo. Y a veces puede significar trabajar más tiempo de lo previsto para ver un proyecto llegar hasta su conclusión.

**Colaboración**

En casi todas las industrias, los valores y ética en el lugar de trabajo consisten en trabajo en equipo. Esto es así porque la mayoría de las empresas creen que, cuando la moral es alta y todos trabajan juntos, llegará el éxito. Así que es importante que los empleados trabajen en equipo, ya sea ayudando a compañeros de trabajo en un proyecto, enseñando nuevas tareas a los nuevos empleados, o siguiendo las instrucciones de un supervisor.

**Conducta**

La conducta de los empleados es un aspecto integral de los valores y ética de trabajo. Los empleados no solo deben tratar a otros con respeto, sino exhibir un comportamiento adecuado en todas las facetas del trabajo. Esto incluye usar vestimenta apropiada, utilizar un lenguaje que se considere adecuado en la oficina y conducirse con profesionalismo. Cada empresa aplica sus propias reglas específicas sobre la conducta y por lo general las hace sumamente claras en los manuales del empleado y de capacitación.

Responde a las preguntas:

- ¿Qué característica del valor te parece que no es consistente?
- ¿Qué característica del valor te parece imprescindible en la vida del servidor público?

### APLICO MIS CONOCIMIENTOS

Resolvamos el siguiente caso:

*En una escuela de enseñanza primaria, una maestra se dio cuenta de la vanidad que había en las actitudes de sus alumnos. Valiéndose de una situación fantástica, sugirió al grupo lo divertido que sería crear una ciudad imaginaria. Cada alumno podría desempeñar el trabajo que quisiera. Llevando cuenta de las elecciones hechas por los chicos, el grupo descubrió que tenían varios doctores, abogados e ingenieros. Hubo un individualista que aspiraba a ser vago.*

*A continuación, preguntó al grupo si una ciudad así podría sobrevivir. Entonces se puso de manifiesto la necesidad de agricultores, fabricantes de herramientas, de personas dedicadas a la limpieza de las calles, etcétera. En la discusión que siguió, los chicos se dieron cuenta, por primera vez, no sólo de la importancia que tiene toda ocupación en nuestra sociedad, sino también de las medidas que estaban usando para determinar el valor de una ocupación o de una persona. Los distintos valores de nuestra sociedad que dan importancia a la recompensa monetaria, a la categoría, al servicio social, etcétera, emergieron del inconsciente al interés consciente de todos los miembros del grupo. (Lifton, 1972, pp. 263-264)*

Respondemos a las siguientes preguntas:

1. ¿Algunas características de los valores se ven reflejados en ese caso imaginario?
2. ¿Algunas éticas laborales están en el caso imaginario?

## METACOGNICIÓN

Para evaluar tu participación en la sesión 02, se tiene en cuenta la siguiente ficha:

Criterios	SI	NO
Visualicé el video sobre la influencia del uso del celular.		
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.		
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral, según el anexo 03.		
Lograste conocimientos nuevos para ti?		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO**

**MODULO I**

**SESION 03**

**PROGRAMA ÉTICO EN LA RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS**

**UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**EL VALOR DE LA RESPONSABILIDAD**

***Mg. Enrique F. Verástegui S.***

## EL VALOR DE LA RESPONSABILIDAD

### I. Datos Informativos

I.G.D.: UGEL Sullana  
 Localidad/País: Piura / Perú  
 Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
 Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
 Sesión N°: 03  
 Fecha: 2da sem /10/2021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos reconocen en el valor de la responsabilidad, la mejor actitud para ser un buen gestor profesional.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación:</b></p> <p>Se visualiza un vídeo sobre la sociedad sin los valores.</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=-7MDPk7_s7E">https://www.youtube.com/watch?v=-7MDPk7_s7E</a></p> <p>Cómo comentas ante la siguiente premisa:</p> <p>“Todo servidor público disciplinado es responsable”.</p>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p>	15 min

Proceso	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, presenta un esquema sobre la consistencia de los valores y explica el tema a manera de introducción. Comparte el tema en hoja word</p> <p>Responden a las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>¿La responsabilidad, es una opción o una obligación?</i></li> <li>2. <i>¿Cuándo un servidor público no es responsable?</i></li> </ol>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p>	30 min
Salida	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b></p> <p><b>Responde a la pregunta:</b></p> <p><b>Resuelves el siguiente caso.</b></p> <p>Respondemos a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Se cumple el valor de la responsabilidad del director de la UGEL X?</p> <p>Si la respuesta fuere no. Entonces, ¿cuáles serían las consecuencias que el director no advirtió al contratar personal no idóneo?</p> <p>¿Es posible que el concepto de responsabilidad social, pueda aplicarlas a las instituciones del estado o empresa pública?</p> <p><b>Metacognición:</b></p> <p>El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Wasap</p> <p>Vídeo</p> <p>Información digitalizada</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	15 min

**MOTIVANDO**

Vídeo: [https://www.youtube.com/watch?v=-7MDPk7\\_s7E](https://www.youtube.com/watch?v=-7MDPk7_s7E)



Comenta la siguiente premisa:

**"Todo servidor público disciplinado es responsable".**



El término responsabilidad tiene su origen en la palabra «responsable» que, a su vez, procede del latín «respōnsum», supino de «responderē», que significa «responder» en el sentido de «obligarse», de «comprometerse a algo». El término «responsable» se ha sufijado con «dad», que confiere significado de «cualidad de», es decir, «cualidad de responsable».

La responsabilidad es la capacidad que tiene una persona para actuar en forma que no afecte ni origine ningún tipo de daño para sí mismo o para los demás y con conciencia de sus actos. Así mismo, la **responsabilidad exige coherencia en el actuar** y es acorde a principios, valores o formas éticas.

Obligación que una persona tiene con respecto a otra, o con respecto a algo. Por ejemplo: «Juana tiene responsabilidad con sus dos hijos».

Obligación de alguien de resarcir o reparar alguna pérdida o daño originado por ella o por algo de lo que pudiera tener a cargo, bien porque dicha pérdida o daño pudiera haber sido causada en forma directa, indirecta o por descuido o falta de diligencia.

Las responsabilidades uno de los valores fundamentales para el desarrollo de todas las actividades humanas, y es vital importancia en la generación de lazos, en la generación de confianza.

Cuando una persona es responsable genera credibilidad y buena imagen. A nivel laboral la responsabilidad es importante para ganarse espacios y mejorar la dinámica laboral.

En el derecho la responsabilidad se refiere a la obligación legal de responder por los daños que una acción genera en los demás, siempre en los términos establecidos en la ley para cada caso.

#### El valor de la responsabilidad

El valor de la responsabilidad reside en que, gracias a ella, nos cuidamos unos a otros y alcanzamos el desarrollo familiar, comunitario y social. Cuando alguien no es responsable, no solo afecta su propio crecimiento, sino que perjudica a los demás.

En la sociedad, se espera que las personas actúen de forma responsable, ejerciendo sus derechos y desempeñando sus obligaciones como ciudadanos.

Por ejemplo, cuando un padre abandona a un hijo, afecta su crecimiento emocional y lo expone a una vida más difícil. Pero cuando cuida de él con cariño, el niño crece con autoconfianza y desarrolla mejor sus habilidades. Del mismo modo, cuando el presidente de un país y su equipo de gobierno no cumplen con sus obligaciones, se desata una crisis social. Al contrario, cuando obran con responsabilidad, el país avanza.



### La responsabilidad social

El concepto también significa que las corporaciones se relacionan con la sociedad por medio de algo más que sólo las transacciones dentro del mercado y sirven a una gama de valores más rica que los valores económicos tradicionales que predominan en el mercado. El concepto de responsabilidad social es, fundamentalmente, un concepto ético. Implica modificar ideas sobre el bienestar humano, y destaca el interés en las dimensiones sociales de la actividad de negocios que se relacionan con el mejoramiento de la calidad de vida.

En ese sentido, el concepto de responsabilidad social es, fundamentalmente, un concepto ético. Implica modificar ideas sobre el bienestar humano, y destaca el interés en las dimensiones sociales de la actividad de negocios que se relacionan con el mejoramiento de la calidad de vida.

Ahora, la responsabilidad social, concepto que se originó en la empresa privada, se ha trasladado a las empresas estatales, pero de manera débil, sin mayor importancia. Esto se debe a que los funcionarios y el propio Estado han considerado que el servicio que brinda a la población es suficiente como para que la sociedad eleve observaciones o reclamos; quizá de allí que, los administrados no dejan de quejarse contra los funcionarios. Esta situación revela porque las entidades estatales están desprestigiadas porque se trabaja mayormente sin responsabilidad social.

Algunas entidades estatales en el Perú, por ejemplo, han mejorado en la atención al público como es el caso de INDECOPI, RENIEC Y el Banco de la Nación. Las entidades de jerarquía del sector educación aún no logran cambiar la imagen de servicio que brindan a los usuarios.

El estado de la cuestión pasa primero por el servidor público. Es decir, el concepto ético de responsabilidad social y la actitud de servicio al público es el primer cambio que se necesita evidenciar.

Actuar con responsabilidad social, significa que el servidor público debe responder a las necesidades de los administrados, de manera ágil, oportuna y eficaz. Ágil es la rapidez mental con que el servidor público s da cuenta de qué trata el petitorio del usuario y hacia dónde va el procedimiento; oportuno cuando el servidor toma en cuenta los plazos de ley para y la necesidad de atención que busca el administrado y, eficaz cuando el administrado queda satisfecho con la resolución final de su trámite.



#### Preguntas:

1. ¿La responsabilidad, es una opción o una obligación?
2. ¿Cuándo puede decirse que un servidor público no es responsable?

#### Referencias:

- GIL, Juan José RESPONSABILIDAD SOCIAL Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 5, núm. 1, 2006 Universidad Nacional de Misiones Misiones, Argentina.
- Franco, M. C., Espinoza Carrón, C. R., & Pérez Espinoza, M. J. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. Universidad y Sociedad [serie en línea], 9 (1), pp. 114-119. Recuperado de <http://rus.ucl.edu.cu/>

### APLICO MIS CONOCIMIENTOS

**Veamos el siguiente caso:**

“El director de una UGEL X, recientemente designado y motivado en su cargo de mayor responsabilidad, toma algunas decisiones que están fuera de su competencia legal. Es así que sin cuidar los perfiles establecidos, contrató personal no idóneo en puestos delicados como es en la oficina de contabilidad y abastecimiento. En corto tiempo, salieron a la luz las primeras irregularidades de sobrevaloración de precios en la adquisición de algunos artículos tecnológicos. El sindicato había advertido de la necesidad de cambiar al personal no idóneo pero el director hizo caso omiso y siguió laborando con su personal de confianza”.

**Responde a las siguientes preguntas:**

Se cumple el valor de la responsabilidad en la persona del director de la UGEL X?

Si la respuesta fuere no. Entonces, ¿cuáles serían las consecuencias que el director no advirtió al contratar personal no idóneo?

Es posible que el concepto de responsabilidad social, puede aplicarse a las instituciones del estado o empresa pública?

### METACOGNICIÓN

Para evaluar tu participación en la sesión 3, se tiene en cuenta la siguiente lista tabla:

Criterios	SI	NO
Visualicé el vídeo sobre la disciplina.		
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.		
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral, según el anexo 03.		
¿Lograste conocimientos nuevos para ti?		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO**

**MODULO I**

**SESION 04**

**PROGRAMA ÉTICO EN LA RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS**

**UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**EL VALOR DEL TRABAJO COLABORATIVO**

*Mg. Enrique F. Verástegui S.*

## EL VALOR DEL TRABAJO COLABORATIVO

### I. Datos Informativos

I.G.D.: UGEL Sullana  
 Localidad/País: Piura / Perú  
 Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
 Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
 Sesión N°: 04  
 Fecha: 3ra sem /10/2021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos reconocen la eficacia colectiva por trabajar en equipo de manera colaborativa.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación:</b></p> <p>Se visualiza un vídeo sobre el trabajo colaborativo.</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=CgBAo_JnUkk">https://www.youtube.com/watch?v=CgBAo_JnUkk</a></p> <p>Luego responden a la siguiente pregunta:</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	15 min

	Según el vídeo, ¿en qué radica el éxito de un trabajo colaborativo?		
Proceso	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, presenta un esquema sobre los valores y explica el tema a manera de introducción. Comparte el tema del valor del trabajo colaborativo en hoja Word.</p> <p>Responden a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Es lo mismo trabajo grupal que trabajo colaborativo? ¿Por qué?</p> <p>¿Desde tu experiencia, los servidores públicos realizar mejor su trabajo cuando trabajan colaborativamente o individualmente?</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	30 min
Salida	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b> De acuerdo a tu experiencia en la administración pública; y en el caso hipotético de ocupar un puesto que implique liderazgo sobre el personal a tu cargo, ¿cómo organizarías a los especialistas en el contexto de un modelo de trabajo colaborativo?</p> <p><b>Metacognición</b> El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	15 min

Motivando:

Visualiza el siguiente vídeo:

[https://www.youtube.com/watch?v=CgBAo\\_JnUkk](https://www.youtube.com/watch?v=CgBAo_JnUkk)



Según el vídeo, ¿en qué radica el éxito de un trabajo colaborativo?

## GESTION DE LA INFORMACION:

### EL VALOR DEL TRABAJO COLABORATIVO

«Si quieres ir rápido, ve solo. Si quieres llegar lejos, ve acompañado». Así enuncia un conocido proverbio africano. ¿Y cuántas veces no hemos escuchado la teoría de que en equipo todos los roles se potencian al máximo?

Surge bajo los principios filosóficos del bien común y del altruismo. Se trata de interacción, comunicación, toma de decisiones, acuerdos y logro de metas colectivas. Todos somos diferentes y tenemos distintas ideas, valores y puntos de vista. Sin embargo, «colaborar» significa trabajar conjuntamente con otras personas, aprender a relacionarnos y lograr objetivos comunes. Aunque suene fácil, no lo es. Requiere constantemente evaluar nuestras capacidades de relación y de estar plenamente centrados en lograr con éxito el fin común.

El trabajo colaborativo es una modalidad de trabajo en la que un grupo de personas colaboran para lograr una meta común. Este sistema se basa en la filosofía de interacción y cooperación. Y, como el propio término indica, se trata de trabajar en unión con otros individuos. Así, se crean sinergias y beneficios recíprocos entre los miembros. La clave del trabajo colaborativo es que todos los participantes se reúnen de manera conjunta, dinámica y descentralizada para alcanzar un objetivo común.

El entorno laboral moderno ha cambiado mucho en los últimos años. Las estructuras organizativas tradicionales han sido reemplazadas por nuevos modelos menos individualistas, y también más eficientes. Según Tom Wilson "muchos de nosotros somos más capaces que algunos de nosotros, pero ninguno de nosotros somos tan capaces como todos nosotros".

Yochai Benkler analizó principalmente Wikipedia. Y un curioso fenómeno llamó su atención. Esta popular web tenía más de 50000 colaboradores. Cada uno con diferentes áreas de especialización, diversas lenguas y geográficamente separados. ¿Semejanzas entre ellos? Solo una: el deseo y la voluntad de compartir información.

#### Características del trabajo colaborativo

##### Relación de interdependencia

Cada miembro del grupo se siente comprometido con la tarea de los otros. De esta manera, el **resultado final** influirá sobre todos por igual.

##### Responsabilidad

Compartir una **meta común** no significa que podamos delegar nuestras tareas. Conseguir o no el objetivo depende de la implicación de cada miembro con el proyecto.

##### Heterogeneidad

Los grupos de trabajo colaborativo se forman por profesionales de diferentes áreas de saberes. Todos utilizan sus habilidades para conseguir un fin común.

### **Flexibilidad**

Si todos los miembros del grupo tienen claro cuál es el objetivo, se puede trabajar bajo cierta flexibilidad. Cada participante en el proyecto puede manejar sus propios horarios. Y, también, establecer su ritmo de trabajo.

### **Liderazgo horizontal**

A diferencia de otros modelos de trabajo en grupo, en este modelo no hay una jerarquía fijada. Todo lo contrario, el jefe surge de forma espontánea. A veces, incluso existe el **liderazgo compartido**. Es decir, cada miembro del grupo asume la dirección en dependencia de lo que sea necesario en ese momento.

### **Elementos del trabajo colaborativo:**

Para entender **qué significa trabajo colaborativo** debemos conocer, también, algunos de sus elementos.

#### **Objetivo común**

Este modelo tiene ciertos rasgos. Por ejemplo, es individual y, a la vez, colectivo. Cada miembro debe tener claro qué se espera de él y qué se espera de todo el grupo.

#### **Productividad**

Tener un fin común motiva a los miembros del equipo. La motivación favorece la productividad laboral.

#### **Normas de convivencia**

A pesar de su flexibilidad, es esencial fijar ciertas reglas. Las tareas a realizar y pautas a cumplir deben ser acordadas por todo el grupo antes de empezar el trabajo.

#### **Herramientas**

Todos los miembros del grupo deben ser diestros en el manejo de herramientas de trabajo colaborativo. Como hay muchas de ellas, antes de comenzar cualquier proyecto los miembros del grupo deben pasar por un proceso de homogenización con respecto a las herramientas que utilizarán.

#### **Preguntas:**

¿Es lo mismo trabajo grupal que trabajo colaborativo? ¿Por qué?

¿Desde tu experiencia, los servidores públicos realizan mejor su trabajo cuando trabajan colaborativamente o individualmente?

#### **Referencia.**

<https://coworkingfy.com/que-es-trabajo-colaborativo/>

**APLICO MI CONOCIMIENTOS**

De acuerdo a tu experiencia en la administración pública; y en el caso hipotético de ocupar un puesto que implique liderazgo sobre el personal a tu cargo, **¿cómo organizarías a los especialistas en el contexto de un modelo de trabajo colaborativo?**

### **METACOGNICIÓN**

Para evaluar tu participación en la sesión 4, se tiene en cuenta la siguiente lista tabla:

<b>Criterios</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Visualicé el vídeo sobre el trabajo colaborativo.		
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.		
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral, según el anexo 03.		
Lograste conocimientos nuevos para ti?		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO**

**MODULO I**

**SESION 05**

**PROGRAMA ÉTICO EN LA RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS**

**UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**EL VALOR DEL SERVICIO**

*Mg. Enrique F. Verástegui S.*

## EL VALOR DEL SERVICIO

### I. Datos Informativos

I.G.D.: UGEL Sullana  
Localidad/País: Piura / Perú  
Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
Sesión N°: 05  
Fecha: 3ra sem/10/2021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos reconocen el valor del servicio como la vocación inherente de todo trabajador.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

<b>Momentos</b>	<b>Actividades / Estrategias</b>	<b>Recursos Didácticos</b>	<b>Tiempo</b>
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación:</b></p> <p>Se visualiza un vídeo sobre el trabajo colaborativo.</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=WQrUqB1Rd-A">https://www.youtube.com/watch?v=WQrUqB1Rd-A</a></p> <p>Luego responden a la siguiente pregunta:</p> <p>Según el vídeo, ¿qué otros valores se esconden dentro de una actitud servicial?</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	15 min

<p>Proceso</p>	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, brinda un documento digital sobre el valor del servicio y explica el tema a manera de introducción.</p> <p>Responden a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Existe relación entre las cualidades personales del servidor público y la actitud servicial?</p> <p>¿Cuándo podemos afirmar que un servidor público ha trascendido más allá del cargo de ocupa?</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	<p>30 min</p>
<p>Salida</p>	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b></p> <p><u>Lee la tarjeta informativa sobre Filiberto Martínez, un servidor público.</u></p>  <p><b>Responde a la siguiente pregunta:</b></p> <p><b>Como servidor público, ¿cuál el aporte de Filiberto Martínez al Ministerio de Educación?</b></p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	<p>15 min</p>

**MOTIVANDO:**

Visualiza: <https://www.youtube.com/watch?v=WQrUqBIRd-A>



**Responde a la pregunta:**

Según el vídeo, ¿qué otros valores se esconden dentro de una actitud servicial?

GESTION DE LA INFORMACION:

## EL VALOR DEL SERVICIO

### Conceptualización del Valor del Servicio

Considera que el valor del servicio es una oportunidad de ejercer un poder que nace en ti mismo y que puede aplicarse en los diversos ámbitos de la vida. Este puede ser depositado de una manera directa o indirecta y su presencia puede ser transitoria o permanente, esto irá de acuerdo a las características y necesidades de los demás. Teniendo como consecuencia un enriquecimiento de tus valores y por tanto de tu propio desarrollo como persona y profesional, ya que esta ejerce su propia capacidad de auto trascendencia. Lo que requirió tu sentido de observación y atención hacia las necesidades de uno mismo y la de los demás.

Recordando que ello es la extensión de la capacidad de uno mismo, por ello requiere un esfuerzo constante, reflexionando en que situaciones puede uno dar más de sí mismo, sin embargo, también se debe de reconocer los sentimientos y actitudes que en ocasiones se vuelven un obstáculo que suelen impedir el ejercicio del valor del servicio, asumiendo que la relación entre los seres humanos no debe ser de dominación sino de servicio.

Una herramienta que favorece este proceso sin duda es la identificación y reconocimiento de las cualidades personales, que te permitirán desarrollar una actitud de servicio ante ti y ante los demás en un contexto de relaciones accesibles,

### Un enfoque permanentemente humanitario

El valor del servicio habla de nuestro alto sentido de colaboración para hacer la vida más placentera a los demás. La persona servicial ayuda a los demás de manera espontánea, en una actitud permanente de colaboración. La persona servicial lo es en el trabajo, con su familia, lo mismo en la calle ayudando a otras personas en la búsqueda de un mejor destino. Es bonito el espíritu de servicio que trae consigo cada ser humano, el cual permite que, en los momentos difíciles, cuando ocurre un accidente, o un caso lamentable, siempre aparece alguien que te rescata, te salva la vida o te extiende la mano.

Las personas serviciales viven continuamente muy atentas, observando el momento oportuno para ayudar a alguien, aparecen de repente con una sonrisa y dispuestos a hacernos la tarea más sencilla. En cualquier caso, recibir un favor hace nacer en nuestro interior un profundo agradecimiento.

La propia denominación de "Servidor Público" ya nos deja una enorme responsabilidad, que lleva implícita esa entrega desinteresada por los usuarios. Escuchar los problemas y necesidades de la gente o administrados a través de los diversos expedientes o atendiendo a viva voz sus dificultades, es un acto humano que va más allá de nuestra condición de estable, contratado, designado o eventual. Todo ser humano que reacciona ante este tipo de situación de manera voluntaria, y espontánea, sin esperar nada más que la satisfacción de servir es un gran ser humano que ha evolucionado satisfactoriamente y está a la altura de los nuevos tiempos.

Servir es interpretar las necesidades de los demás, es el primer paso para no ser indolentes y trabajar junto a ellos por lograr la satisfacción del trámite dentro del marco normativo correspondiente.

Aprovecharse del servicio que el servidor público realiza, es un acto anti ético que debe ser condenado sin mayor consideración. Son actos de corrupción o son actos de abuso de poder o son actos inmorales.

**Preguntas:**

¿Existe relación entre las cualidades personales del servidor público y la actitud servicial?

¿Cuándo podemos afirmar que un servidor público ha trascendido más allá del cargo de ocupa?

**Referencia:**

<http://claroipelao.blogspot.com/2012/05/el-servicio-como-valor-humano.html>

**APLICO MIS CONOCIMIENTOS:**

Lee la tarjeta informativa sobre Filiberto Martínez, un servidor público.

	<p><b>Filiberto Martínez</b> Gestión basada en evidencias, servidor público que proporciona información para la toma de decisiones</p> <p>Director de instrucción primaria del Ministerio de Educación a inicio de siglo. Dirigió el esfuerzo estadístico más notable de la historia peruana: el Censo Escolar 1902 – 1904.</p> <p>La información recabada, muestra su capacidad para superar modelos académicos vigentes y privilegiar el realismo en la comprensión de las especiales condiciones de un país en crisis que emergía del segundo militarismo.</p>
---	---

Fuente. SERVIR

Responde a la siguiente pregunta:

Como servidor público, ¿cuál el aporte de Filiberto Martínez al Ministerio de Educación?

### METACOGNICIÓN

Para evaluar tu participación en la sesión 5, se tiene en cuenta la siguiente lista tabla:

Criterios	SI	NO
Visualicé el video sobre el valor del servicio.		
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.		
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral, según el anexo 03.		
Lograste conocimientos nuevos para ti?		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO**

**MODULO I**

**SESION 06**

**PROGRAMA ÉTICO EN LA RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS**

**UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**EL VALOR DE LA HONESTIDAD**

*Mg. Enrique F. Verástegui S.*

## EL VALOR DE LA HONESTIDAD

### I. Datos Informativos

I.G.D.: UGEL Sullana  
 Localidad/País: Piura / Perú  
 Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
 Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
 Sesión N°: 06  
 Fecha: 4ta sem/10/2021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos reconocen el valor de la honestidad como la aptitud transparente y verdadera de las acciones a cargo.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación:</b></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=-NePi2psdVY">https://www.youtube.com/watch?v=-NePi2psdVY</a></p> <p>Luego responden a la siguiente pregunta:</p> <p>Según el vídeo,</p> <p>¿Juan y Rogelio fueron honestos?</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	15 min

	¿Qué diferencia hay entre ellos en un marco de honestidad?		
Proceso	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, brinda un documento digital sobre el valor de la honestidad y explica el tema a manera de introducción.</p> <p>Responden a las siguientes preguntas:</p> <p>¿En qué se basa la honestidad del servidor público?</p> <p>¿Cuándo es honesto un servidor público?</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	30 min
Salida	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=NmXCmmjJQ_c">https://www.youtube.com/watch?v=NmXCmmjJQ_c</a></p> <p><b>Responde a la siguiente pregunta:</b></p> <p><b>¿El jefe o servidor público, procedió con honestidad? ¿Por qué?</b></p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	15 min

**MOTIVANDO:**

**Vídeo:** <https://www.youtube.com/watch?v=-NePi2psdVY>



**¿Juan y Rogelio fueron honestos?**

**Qué diferencia hay entre ellos en un marco de honestidad?**

## GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

### EL VALOR DE LA HONESTIDAD

A través de la historia de la [filosofía](#), la honestidad ha sido largamente estudiada por diferentes pensadores. Por ejemplo, Sócrates se dedicó a [investigar](#) sobre su significado y a indagar sobre qué es verdaderamente esta cualidad. Más tarde, filósofos como Immanuel Kant tratarían de componer una serie de principios éticos generales que incluyeran entre ellos a la [conducta](#) honesta. Otro filósofo, Confucio, distinguía distintos niveles de honestidad para su ética; y, de acuerdo con su grado de profundidad, les llamó Li, Yi y Ren. Es motivo de [debate](#) si la honestidad es una característica innata del género humano o si es fruto de su interacción en la sociedad. Desde un punto de vista de la conducta animal, otros vertebrados suelen privilegiar su condición individual y, en distintos grados, la de su descendencia por sobre la de otros congéneres. Sin embargo, en los primates, este fenómeno es menos "individualista" y alcanza su cima en el ser humano.

En este sentido, la honestidad (como cualidad ética o moral en sociedad) está también muy ligada a la [sinceridad](#), a la coherencia, la integridad, el respeto y la dignidad. Pero como la verdad humana nunca puede ser absoluta, la honestidad también es un valor **subjetivo**, en la medida en que depende del contexto y de los actores involucrados. Por esta causa se vuelve muy dificultoso establecer parámetros morales compartidos de una sociedad o de una cultura a otra, e incluso entre grupos o entre individuos, estas concepciones pueden cambiar radicalmente y lo que para uno es una muestra de honestidad para otro no lo es. Así, en algunas culturas se acepta como un hecho honesto la depredación de otros pueblos para favorecer al desarrollo de la propia sociedad; este factor no es bien visto en otras civilizaciones. Del mismo modo, la piratería es claramente un acto deshonesto para la mayor parte de las personas, pero es visto como una "justificable" [actitud](#) ante los abusos de los costos de libros, [música](#) o programas informáticos.

En un paralelismo, la antigua piratería marítima era condenada como una forma de robo por muchos gobiernos, mientras que era vista por otras naciones como una suerte de extraño heroísmo.

En los distintos campos de una sociedad típica, además, el concepto de honestidad es variable y más o menos priorizado. Por ejemplo, se prioriza la honestidad en la ciencia, pero en los ámbitos políticos esta noción es mucho más debatible. Sin embargo, la [contaminación](#) de la honestidad ha llegado a diversos campos, en los cuales la condena a este hecho es muy versátil y depende de los estándares aplicados. Así, mientras que un evento deshonesto es repudiado sin dudar por toda la comunidad científica cuando se demuestra un plagio o un fraude, lamentablemente ese ejemplo no se reconoce en muchas ocasiones en los poderes del Estado.

### Qué es Honestidad:

La honestidad en sí misma no es un componente psicológico independiente, sino que es la suma de múltiples componentes psicológicos lo que conforma y configura la honestidad. Cuando una persona no roba, no miente, no hace daño de ninguna especie; cuando no hace [trampa](#), cuando no engaña, cuando no pasa por encima de los demás, estamos hablando de una persona honesta. Pero, como vemos, la honestidad no es en sí misma un [componente](#) aislado, sino la suma de muchos.

Si buscáramos un sinónimo de honestidad quizás el mejor término sería [rectitud](#). Esto significa no hacer «nada torcido», nada fuera de la legalidad o algo que pudiera ser nocivo o contraproducente para sí mismo o para los demás.

La honestidad sirve para abrirse puertas en la vida. En el mundo de las relaciones, en la interacción cotidiana -si somos honestos-, esa honestidad tarde que temprano se hará manifiesta. Entonces, uno será una persona digna de [confianza](#), a la que se le pueden encomendar tareas. La persona apta para un cargo privado o público.

La honestidad granjea estima, aprecio. La honestidad nos ahorra dolores. Por ejemplo ¿a dónde puede llegar una persona deshonesto? Quizás consiga algo efímero, pero tarde que temprano será descubierta.

Como honestidad hace referencia a un conjunto de atributos personales, como la decencia, el pudor, la dignidad, la sinceridad, la justicia, la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar. La palabra proviene del latín *honestitas, honestitatis*.

Una persona que actúa con **honestidad** lo hace siempre apoyada en valores como la verdad y la justicia, y no antepone a estos sus propias necesidades o intereses. En este sentido, es una persona apegada a un código de conducta caracterizado por la rectitud, la probidad y la honradez. En ese sentido, podemos preguntarnos, cómo es la honestidad del servidor público? En qué se basa la honestidad del servidor público? ¿O cuándo es honesto un servidor público?

En una **persona honesta**, incluso los actos más pequeños están regidos por la honestidad. Informarle al vendedor que se ha equivocado a nuestro favor con el cambio, devolverle al anciano el billete que se le acaba de caer sin notarlo, cumplir con nuestras obligaciones aun cuando nadie nos vaya a gratificar por ello, vigilar nuestras palabras en la medida en que estas puedan herir o afectar a terceros, guardar discreción ante aquello que lo amerite, ser prudentes en el manejo de nuestros recursos tanto económicos como personales, asumir la responsabilidad de nuestros errores, rectificar y corregir cuando sea necesario, ser leales y transparentes en nuestras relaciones con los otros. En definitiva, es ante nada honesto consigo y, por lo tanto, no se traicionará a sí mismo.

**Preguntas:**

Visualiza el vídeo y responde a la siguiente pregunta.

¿En qué se basa la honestidad del servidor público?

¿Cuándo es honesto un servidor público?

**APLICANDO MIS CONOCIMIENTOS:**

[https://www.youtube.com/watch?v=NmXCmmjIQ\\_c](https://www.youtube.com/watch?v=NmXCmmjIQ_c)



**¿El jefe o servidor público, procedió con honestidad? ¿Por qué?**

### **METACOGNICIÓN**

Para evaluar tu participación en la sesión 6, se tiene en cuenta la siguiente lista tabla:

<b>Criterios</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Visualicé el vídeo sobre el valor de la honestidad.		
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.		
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral, según el anexo 03.		
Lograste conocimientos nuevos para ti?		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO**

**MODULO II**

**SESION 07-08**

**PROGRAMA ÉTICO EN LA RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS**

**UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**LA ETICA EN SENTIDO ESTRICTO Y AMPLIO**

***Mg. Enrique F. Verástegui S.***

## LA ETICA EN SENTIDO ESTRICTO Y AMPLIO

### I. Datos Informativos

I.G.D.: UGEL Sullana  
 Localidad/País: Piura / Perú  
 Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
 Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
 Sesión N°: 07-08  
 Fecha: 4ta sem/10/2021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos reconocen el sentido estricto de la ética como algo que es bueno para el proceder tanto en la vida cotidiana y profesional.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación:</b></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=4MnYnVP9b2Q">https://www.youtube.com/watch?v=4MnYnVP9b2Q</a></p> <p>Luego responden a la siguiente pregunta:</p> <p>Según el vídeo,</p> <p>¿Estás de acuerdo con la opinión de ética que brinda el locutor? ¿Por qué?</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	15 min

	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, brinda un documento digital sobre el valor de la honestidad y explica el tema a manera de introducción. Responden a las siguientes preguntas:</p> <p>1. Según tu opinión, la labor del servidor público, ¿va en sentido estricto y amplio?</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	<p>30 min.</p>
Salida	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b></p> <p>¿Consideras que los principios éticos de Veracidad, Confidencialidad y Principio de Justicia será suficiente para que los servidores públicos alcancen nivel de excelencia en la atención a los administrados?</p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	<p>15 min</p>

**MOTIVANDO**

Visualiza el video: <https://www.youtube.com/watch?v=4MnYnVP9b2Q>



¿Estas de acuerdo con la opinión de ética que brinda el locutor? ¿Por qué?

### LA ETICA EN SENTIDO ESTRICTO

#### EL VOCABLO:

Viene de la palabra griega ETHOS que significa nación, pueblo, raza, pero a la vez indica de "lo que es propio de uno mismo" y de ahí el hábito o costumbre. La ética éntrelos griegos se refiere en cierto modo a la moral, a las costumbres habituales que son rasero de los actos humanos como normales y asumibles en sociedad y que también dan la medida de lo inaceptable. Aristóteles, en su Ética a Nicómano que es el primer tratado sistemático sobre ética plantea que todos los actos tienen como objetivo la obtención de la felicidad, pero que esto se logra si los actos se plantean desde la virtud. Para Aristóteles la virtud lo que requiere es sobre todo hábito adquirido, y el hábito es consecuencia de la costumbre, de ahí el nombre "Ethike" que Aristóteles le da a esta filosofía o filosofía de las costumbres.

Comprendiendo una definición más actualizada, llamamos "ética" sobre todo al estudio filosófico de la moral entendiéndose a la moral como el conjunto de principios y valores que rigen los actos de la sociedad humana.

#### ETICA EN SENTIDO ESTRICTO:

Ética, en sentido estricto, está referido a lo moral y a las buenas costumbres. "Toda ética como sistema -dice Abel Naranjo Villegas en sus Disertaciones sobre Ética está compuesta de unas reglas tendientes a conducir al hombre a un fin benévolo. Según la concepción que se tenga de ese fin del hombre se adecúan las reglas prácticas que lo conduzcan a él, y como ese fin siempre se supone que es bueno, ninguna ética propone las reglas como malas porque tampoco cree que sus fines sean malos sino buenos". En este mismo sentido, tenemos a la deontología que es una disciplina ética que estudia los fundamentos del deber, es decir, de las normas morales.

Bentham define entonces la deontología como aquellas conductas del hombre que no forman parte de la hipótesis normativa del derecho vigente y que no están controladas por la legislación. Es decir, son acciones no supervisadas por la ley, pero que el ser humano debe realizar por un criterio utilitarista. Así, el utilitarismo planteado por Bentham propone valorar los actos de un individuo en función a la felicidad o bienestar que puedan generar para la sociedad en su conjunto. Esto, independientemente de las motivaciones de la acción.

#### ETICA EN SENTIDO AMPLIO:

El sentido amplio de la ética, está referido a la aplicación focalizada del aspecto moral y buenas costumbres en contextos profesionales. La ética profesional tiene un sentido más amplio que el que se le da al término "deontología. Sin limitarse a los deberes y obligaciones que se articulan en un conjunto de normas o códigos (códigos éticos y deontológicos) de cada profesión, para dirigirse a las virtudes y roles profesionales.

La ética profesional comprende el conjunto de principios morales y modos de actuar éticos en un ámbito profesional determinado. Forma parte de lo que se puede llamar ética aplicada, en cuanto que pretende aplicar a cada esfera de actuación profesional los principios de la ética general, al tiempo que considera y tiene en cuenta los principios, valores y hábitos propios de ese ámbito.

El principal objetivo de la Ética Profesional es crear conciencia de responsabilidad, en cada individuo que ejerce una profesión particular, para el mejor rendimiento de este. No obstante, la Ética Profesional también determina cómo debe actuar un profesional en una situación determinada. En un sentido más bien estricto, podríamos solo señalar las carreras que son de nivel universitario o superior, porque son las que otorgan categoría de profesional, pero también deben considerarse los oficios y cualquier otro trabajo permanente.

La deontología profesional es por tanto una ética aplicada, aprobada y aceptada por el colectivo profesional, lo que entraña un código de conducta, una tipificación de infracciones, un sistema de recepción y análisis de consultas, propuestas o quejas, un procedimiento de enjuiciamiento, y finalmente, si procede aplicarlo, un sistema de sanciones.

Los principios enunciados de cumplimiento obligatorio para el accionar moral de los profesionales, se complementan y se rigen con el respeto a las siguientes normas: **Veracidad:** Se refiere a la ética de decir la verdad. Es la obligación moral de comunicar la verdad. El servidor público debe tener como verdad aquello que direcciona el debido proceso de los trámites de los usuarios y de aquello que, en honor a la verdad, el administrado puede o no lograr su pretensión. **Confidencialidad:** Es la reserva que debe mantener el servidor público de la pretensión del administrado respecto del expediente tramitado. Si bien el trámite común no lleva el sello de confidencial, no por eso puedo divulgar el trámite. **Principio de Justicia:** Consiste en tratar a cada uno como corresponda respetando sus derechos con la finalidad de disminuir las situaciones que lleven a cualquier tipo de arbitrariedad. La relación profesional se basa fundamentalmente en los principios de beneficencia y de autonomía, pero cuando estos principios entran en conflicto, a menudo por la escasez de recursos, es el principio de justicia el que entra en juego para mediar entre ellos. Este principio se materializa en proveer a cada administrado de un adecuado nivel de atención y disponer de las facultades que le otorga las funciones asignadas para brindar lo mejor de sí.

**Preguntas:**

2. Según tu opinión, la labor del servidor público, va en sentido estricto y/o en sentido amplio?

**APLICANDO MIS CONOCIMIENTOS:**

¿Consideras que los principios éticos de Veracidad, Confidencialidad y Principio de Justicia será suficiente para que los servidores públicos alcancen nivel de excelencia en la atención a los administrados?

### METACOGNICIÓN

Para evaluar tu participación en la sesión 7, se tiene en cuenta la siguiente lista tabla:

Criterios	SI	NO
Visualicé el video sobre la ética.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral, según el anexo 03.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lograste conocimientos nuevos para tí?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO**

**MODULO II**

**SESION 09**

**PROGRAMA ÉTICO EN LA RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS**

**UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**LA ETICA DEL SERVIDOR PUBLICO**

*Mg. Enrique F. Verástegui S.*

## LA ETICA DEL SERVIDOR PUBLICO

### I. Datos Informativos

I.G.D.: UGEL Sullana  
 Localidad/País: Piura / Perú  
 Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
 Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
 Sesión N°: 09  
 Fecha: 5ta sem. /11/2021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos reconocen en la ética, la formación en valores que todo profesional debe tener.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

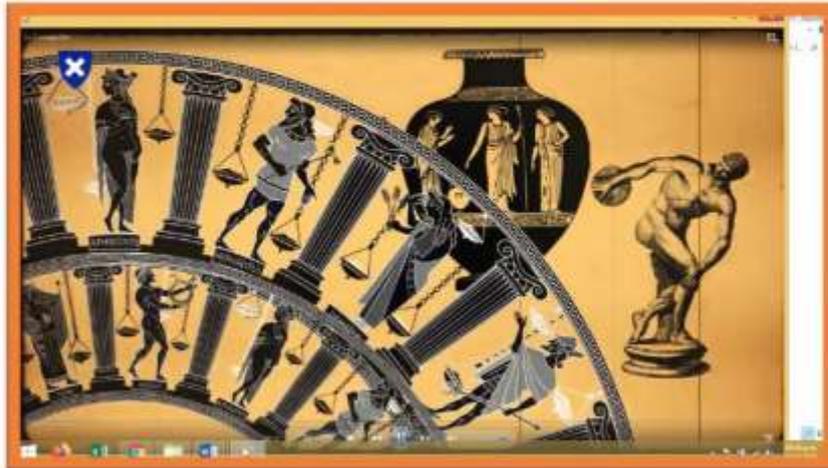
Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación</b></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=y1wpB32Yvy8">https://www.youtube.com/watch?v=y1wpB32Yvy8</a></p> <p>Luego responden a la siguiente pregunta:</p> <p>Según el vídeo,</p> <p>¿Por qué la corrupción parece más atractiva que practicar los valores?</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	15 min

	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, brinda un documento digital sobre el valor de la honestidad y explica el tema a manera de introducción. Responden a las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿En qué circunstancias se pondría de manifiesto la lealtad de un servidor público?</li> <li>2. ¿Es correcto decir que el interés público debe estar siempre por encima del servidor público? ¿Por qué?</li> </ol>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	<p>30 min.</p>
<p>Salida</p>	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b></p> <p><b>Visualiza el siguiente vídeo y responde a la siguiente pregunta:</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=DjKo8KVJUgc">https://www.youtube.com/watch?v=DjKo8KVJUgc</a></p> <p>Logras identificar en tu DRE o UGEL donde laboras, algún puesto en la que se podría cumplir la fórmula de la corrupción de Klitgaard (<math>C = M + D - R</math>)</p> <p><b>Metacognición</b> El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	<p>15 min</p>

**MOTIVANDO:**

Visualiza el siguiente vídeo y responde a la siguiente pregunta:

<https://www.youtube.com/watch?v=y1wpB32Yvy8>



¿Por qué la corrupción parece más atractiva que practicar los valores?

## GESTION DE LA INFORMACION:

### LA ETICA DEL SERVIDOR PUBLICO

#### EL SERVICIO Y EL SERVIDOR PUBLICO

**Servicio público** es el sector administrativo cuyo objeto consiste en facilitar de modo regular y continuo (a cuantos carezcan de medios idóneos) la satisfacción de una necesidad colectiva individualmente sentida.<sup>25</sup> El servicio público es una actividad técnica, directa o indirecta que ha sido creada y controlada para asegurar –de manera permanente y sin propósitos de lucro–, la satisfacción de una necesidad colectiva sujeta a un régimen especial de derecho público.

Se entiende por servicio público la actividad organizada que se realice conforme a las leyes o reglamentos vigentes con el fin de satisfacer en forma continua y permanente necesidades de carácter colectivo. Las prestaciones de estos servicios son de interés público.

En la ley Marco del Empleo Público Nº 281753, Art. 4° define lo que es servidor público. Y lo clasifica en: a) Directivo superior.- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional. Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley. B) Ejecutivo.- El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional. C) Especialista.- El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional. D) De apoyo.- El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional.

#### LA ETICA:

La ética del servidor público orienta el comportamiento al que debe sujetarse en su quehacer cotidiano, para prevenir conflictos y delimitar su actuación en las funciones o actividades que involucren riesgos de posibles actos de corrupción.

#### Principios bajo los cuales se deben conducir los servidores públicos

- **Legalidad.** Hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren.
- **Honradez.** Conducirse con rectitud, sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros.
- **Lealtad.** Corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido y satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de sus intereses particulares.

- **Imparcialidad.** No conceder privilegios ni preferencias ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o realizar sus funciones de manera objetiva.
- **Eficiencia.** Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados a fin de alcanzar las metas institucionales, según sus actividades, a través del uso responsable de los recursos públicos.

Valores que los servidores públicos deben anteponer en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

- **Integridad:** Actuar en el desempeño de sus funciones con una ética que responda al interés público.
- **Cooperación:** Colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes.
- **Liderazgo:** Aplicar el Código de Ética y las Reglas de Integridad en el desempeño de sus funciones.
- **Transparencia:** Proteger los datos personales que estén bajo su custodia y privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública.
- **Rendición de cuentas:** Informar, explicar y justificar sus decisiones y acciones, así como someterse a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.
- **Entorno cultural y ecológico:** Evitar la afectación del patrimonio cultural y de los ecosistemas en el desarrollo de sus actividades.
- **Interés público:** Actuar buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y las demandas de la sociedad.
- **Respeto:** Otorgar un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo.
- **Respeto a los derechos humanos:** Garantizar, promover y proteger los derechos fundamentales de todas las personas.
- **Igualdad y no discriminación:** Brindar a todas las personas el servicio público sin distinción, exclusión o preferencia.
- **Equidad de género:** Garantizar que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes, los servicios y los programas públicos.

#### ¿Qué no debe hacer un servidor público?

- Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio de recibir dinero o beneficios personales o para terceros.
- Utilizar las atribuciones para beneficio personal o de terceros.
- Hacer proselitismo en su jornada laboral.
- Desviar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- Discriminar a otros servidores públicos y a toda persona en general.

- No proporcionar la atención y la eficacia en el tratamiento de los asuntos que le sean encomendados.
- Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado, compañeros de trabajo o superiores.
- Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y los medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

**Preguntas:**

3. ¿En qué circunstancias se pondría de manifiesto la lealtad de un servidor público?
4. ¿Es correcto decir que el interés público debe estar siempre por encima del servidor público? ¿Por qué?

**APLICO MIS CONOCIMIENTOS**

Visualiza el siguiente video y responde a la siguiente pregunta:

<https://www.youtube.com/watch?v=DjKo8KVJUgc>



Logras identificar en tu DRE o UGEL donde laboras, algún puesto en la que se podría cumplir la formula de la corrupción de Klitgaard ( $C = M + D - R$ )

**METACOGNICIÓN:**

Para evaluar tu participación en la sesión 9, se tiene en cuenta la siguiente lista tabla:

Criterios	SI	NO
Visualicé el vídeo sobre la corrupción.		
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.		
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral.		
¿Lograste conocimientos nuevos para ti?		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO**

**MODULO III**

**SESION 10 – 11 - 12**

**PROGRAMA ÉTICO EN LA RESPONSABILIDAD**

**SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS**

**UGEL DE LA REGION PIURA 2021**

**LA ETICA PUBLICA**

**EL DEBER ETICO**

**LAS PROHIBICIONES ETICAS**

***Mg. Enrique F. Verástegui***

## LA ETICA PUBLICA, EL DEBER ETICO Y LAS PROHIBICIONES ETICAS

### I. Datos Informativos

I.G.D.: UGEL Sullana  
 Localidad/País: Piura / Perú  
 Esp. Responsable: Mg. Enrique F. Verástegui Sisniegas  
 Dirigido a: Servidores Públicos de la sede de UGEL  
 Sesión N°: 10 – 11 - 12  
 Fecha: 6ta sem/11/2021

### II. Aprendizaje Esperado

<b>Aprendizaje esperado</b>	Los servidores públicos reconocen en la ética pública la razón para servir al interés general y no particular.
<b>Actitudes</b>	Los servidores públicos muestran disposición animosa y participativa en el desarrollo de la sesión.

### III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos Didácticos	Tiempo
Inicio	<p><b>Motivación</b></p> <p>El mediador, saluda a los participantes y explica que la metodología a usar es la instrucción programada y la relación entre conocimiento y reflexión.</p> <p><b>Situación</b></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=N7ytp-TFmng">https://www.youtube.com/watch?v=N7ytp-TFmng</a></p> <p>¿Puede afirmarse que la burocracia es un obstáculo para el desarrollo de la ética en el servicio público?</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	15 min

	<p><b>Gestión de la Información:</b> El mediador, brinda un documento digital sobre la ética pública y explica el tema a manera de introducción. Responden a las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿En qué circunstancias se pondría de manifiesto la lealtad de un servidor público?</li> <li>2. ¿Es correcto decir que el interés público debe estar siempre por encima del servidor público? ¿Por qué?</li> </ol>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p>	<p>30 min.</p>
<p>Salida</p>	<p><b>Aplico mis conocimientos:</b></p> <p><b>Caso:</b></p> <p>“Manuel es un servidor público que labora en una UGEL más de 20 años; es estable y pertenece al sindicato administrativo. Durante el tiempo que labora, ha sido rotado en varias oportunidades por diferentes oficinas y eso le permitido aumentar sus conocimientos y experiencias. Goza de cierto respeto y se lleva bien con todos. Recientemente fue denunciado por un usuario acusándolo de haber beneficiado a un postulante CAS beneficiándole con puntaje que no le correspondía en expediente, logrando que sea declarado ganador. En la investigación, se comprobó que el postulante beneficiado era familia en tercer grado de su jefe actual y efectivamente se le había aumentado el puntaje. Fue sancionado administrativamente”.</p> <p>¿En mencionado caso, qué principios y deberes violentó el servidor público y qué prohibición no acató?</p> <p><b>Metacognición</b></p> <p>El mediador ofrece una tabla con criterios para ser respondido por los participantes.</p>	<p>Mail</p> <p>Vídeo zoom</p> <p>Documento digital</p> <p>Preguntas</p> <p>Ficha de metacognición</p>	<p>15 min</p>

**MOTIVANDO:**

Visualiza el siguiente video y responde a la siguiente pregunta:

<https://www.youtube.com/watch?v=N7ytp-TFmmg>



¿Puede afirmarse que la burocracia es un obstáculo para el desarrollo de la ética en el servicio público?

## LA ETICA PUBLICA

### CONCEPTUALIZACION DE LA ETICA PUBLICA:

La Ética Pública es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio público.

Los principios éticos que habrían de guiar la actuación de los cargos y funcionarios públicos serían fruto de una particular cultura, la de las Administraciones públicas. La «cultura administrativa» debería entenderse como el «conjunto de valores compartidos por los servidores públicos».

Las funciones y cargos públicos tienen su única razón de ser, en el servicio al interés general. El deber de servicio al interés general puede desde luego anclarse en fundamentos éticos en general, ético-públicos en particular: forjar un «entorno ético-público», en que los valores de servicio a la comunidad constituyan fundamento de actuación cotidiana de los poderes públicos, por lo que, cuando hablamos de ética para los servidores públicos tratamos de enseñar a éstos cómo respetarse a sí mismos cumpliendo su esencial labor.

Configurados los principios ético-públicos como peculiares frutos de una determinada cultura administrativa, se tiene que conocer cuáles son estos: **La legalidad vigente**, pues la transgresión del principio de legalidad, va de la mano de toda conducta corrupta, que asimismo lesionaría la seguridad jurídica, resultando afectada el interés general. **La justicia**, que se vería conculcada por actuaciones públicas parciales, subjetivas o arbitrarias, como lo serían todas aquéllas en que primara exclusivamente el interés particular de algunos ciudadanos, sin tener en cuenta el bien común; valores como **la igualdad**, que se preconiza como valor superior; como la objetividad: la Administración pública habrá de servir los intereses generales «con objetividad», es decir, de forma imparcial, justa, no arbitraria, en tanto que sujeta a los fines que justifican su poder.

### Ética en la Función Pública

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

### Empleado Público

Se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado, no importando el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

El servidor público actúa de acuerdo al siguiente principio: Idoneidad "Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones".

#### Principios:

1. **Respeto.** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. **Probidad.** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
3. **Eficiencia.** Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
4. **Idoneidad.** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
5. **Veracidad** Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
6. **Lealtad y Obediencia.** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.
7. **Justicia y Equidad** Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.
8. **Lealtad al Estado de Derecho.** El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

#### DEBERES (ETICOS) DE LA FUNCION PUBLICA

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. **Neutralidad.** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
2. **Transparencia.** Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda

persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

3. **Discreción.** Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
4. **Ejercicio Adecuado del Cargo.** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

5. **Uso Adecuado de los Bienes del Estado.** Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

6. **Responsabilidad.** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### PROHIBICIONES ETICAS DEL SERVIDOR PUBLICO

1. **Mantener Intereses de Conflicto.** Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
2. **Obtener Ventajas Indevidas.** Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
3. **Realizar Actividades de Proselitismo Político.** Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
4. **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada.** Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
5. **Presionar, Amenazar y/o Acosar Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual** contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

**Preguntas:**

1. ¿Podrías describir cómo es la cultura administrativa en tu centro de trabajo?
2. ¿Podría bastar la idoneidad del servidor público para garantizar que en él se cumplen los principios y deberes de la función pública?
3. Desde tu experiencia laboral, ¿cuál es el principio, deber y prohibición que menos se cumple en tu centro de trabajo?

### **APLICO MIS CONOCIMIENTOS:**

#### **Caso:**

“Manuel es un servidor público que labora en una UGEL más de 20 años; es estable y pertenece al sindicato administrativo. Durante el tiempo que labora, ha sido rotado en varias oportunidades por diferentes oficinas y eso le permitió aumentar sus conocimientos y experiencias. Goza de cierto respeto y se lleva bien con todos. Recientemente fue denunciado por un usuario acusándolo de haber beneficiado a un postulante CAS beneficiándole con puntaje que no le correspondía en expediente, logrando que sea declarado ganador. En la investigación, se comprobó que el postulante beneficiado era familia en tercer grado de su jefe actual y efectivamente se le había aumentado el puntaje. Fue sancionado administrativamente”.

**¿En mencionado caso, qué principios y deberes violentó el servidor público y qué prohibición no acató?**

### **METACOGNICIÓN**

Para evaluar tu participación en la sesión 10, se tiene en cuenta la siguiente lista tabla:

Criterios	SI	NO
Visualicé el video sobre la burocracia.		
Respondí las dos preguntas planteadas en la gestión de la información.		
Aplicaste los conocimientos a tu realidad laboral.		
Lograste conocimientos nuevos para ti?		

## REFERENCIAS

- Abad, D. D., Gago, S. S. R., & Merchante, C. V. (2019). Academic and vocational guidance: perception of labor market from the Spanish Autonomous Offices of Education. *Educação e Pesquisa*, 45, 1–23. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945188063>
- Acosta, M., Lovato, S. &, & Buñay, J. (2018). La responsabilidad social corporativa y su rol en las empresas ecuatorianas. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), 105–117. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n2a8>
- Acuña, Omar; Severino, Pedro y Cires, A. (2019). Responsabilidad social empresarial y ventaja competitiva. El estudio de pequeñas empresas mineras de Chile. *Revista Encuentros*, 17(02). <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i02.979>
- Agle, B. R., Donaldson, T., Freeman, R. E., Jensen, M. C., Mitchell, R. K., & Wood, D. J. (2008). Dialogue: Toward Superior Stakeholder Theory. *Business Ethics Quarterly*, 18(2), 153–190. <https://doi.org/10.5840/beq200818214>
- Aldazabal, M. (2015). *Ética y responsabilidad social en la formación superior contable y empresarial: Factores determinantes*.
- Antunes, C. (2008). *Programa ética e cidadania – construindo valores na escola e na sociedade : um estudo de caso*. 94.
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Argyriades, D. (2003). *Values for public service : lessons learned from recent trends and the Millennium Summit*. 69(100), 521–533.
- Baptista, C., Corte-Real, N., Regueiras, L., Seo, G., Hemphill, M., Pereira, A., Dias, C., Martinek, T., & Fonseca, A. (2020). Teaching personal and social responsibility after-school: A systematic review. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 20(2), 1–25. <https://doi.org/10.6018/CPD.346851>
- Barreto, M., Guacaneme, N., Duque, Harold, Mena, I., Darío, R., & Lorduy, G. (2018). *Responsabilidad Social Educativa Una mirada a instituciones de básica y media del Valle de Aburrá*. [https://doi.org/ISBN digital: 978-958-763-296-5](https://doi.org/ISBN%20digital%3A%20978-958-763-296-5)
- Bautista, O. (2007). *La ética en la gestión pública : fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos*. Universidad Complutense de Madrid.
- Berrones, R. U. (2014). La importancia de la etica en la formación de valor público. *Estudios Políticos*, 32, 59–81. [https://doi.org/10.1016/S0185-1616\(14\)70581-5](https://doi.org/10.1016/S0185-1616(14)70581-5)
- Bonilla, A.; Corredor, G.; Lizcano, C. (2011). *Una aproximación hacia el concepto de honestidad en el ámbito laboral colombiano*. 4(2), 101–106. <https://doi.org/doi.org/10.33881/20271786.rip.4210>
- Campos, M. (2012). *La otra cara de los programas de estudio: un análisis epistemológico del programa ética, estética y ciudadanía de educación cívica*. VII N° 1(16590104), 55–63.
- Carneiro, C. & Mendoca, S. (2021). *O direito ao horário especial praticado por servidor público sob a ótica do princípio da eficiência*. 72–90. <https://doi.org/10.24859/RID.2021v19n1.1084>
- Carroll, A. (1970). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the moral management of organizacional stakeholders. *Munchener Medizinische Wochenschrift*, 112(44), 2011–2016.

- Cash, P. & Stankovic, T. (2016). *Experimental Design research*. July. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-33781-4>
- Castañeda, E & Yepes, W. (2020). *La gestión de la calidad y la gestión del conocimiento: Relaciones, estrategias y aportes para un enfoque integrador*. Universidad EAFIT Medellín.
- Catafesta, K. C. (2017). Ética no servicio público federal: Contexto e reflexoes. *HOLOS*, 1, 386. <https://doi.org/10.15628/holos.2017.5175>
- Cavazotte, F. & Corteze, N. (2016). *Internal Corporate Social Responsibility and Performance: A Study of Publicly Traded Companies*. November, 1–19. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2016160083>
- Chire, A. (2018). *Gestión institucional y la influencia de la responsabilidad de los funcionarios público en los centros asistenciales de la región Tacna, 2008 - 2013*.
- Coasaca Sotomayor, N., Argota Pérez, G., Celi Saavedra, L., Campos Pérez, R., & Méndez Ancca, S. (2016). Ética Profesional Y Su Concepción Responsable Para La Investigación Científica. *Campus*, 21(22), 223–234. <https://doi.org/10.24265/campus.2016.v21n22.07>
- Cueto Cedillo, C., & de la Cuesta González, M. (2019). La administración pública de la responsabilidad social corporativa. In *La administración pública de la responsabilidad social corporativa* (Segunda ed). Editorial Científica 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/ecoorgycso.2019.53>
- Educación, M. de. (2021). *Norma técnica para la implementación del mecanismo denominado Compromisos de Desempeño 2021 (RM 042-2021)*. 224.
- Enyinna, O. (2013). *Is stakeholder theory really ethical?* 7(2). <https://doi.org/10.4103/1817-7417.123083>
- Felcman, I. (2015). *Nuevos modelos de gestión pública: tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del "big bang" paradigmático*. Univerisidad de Buenos Aires.
- Flores - Ruiz, E., Miranda - Novales, M. G., & Ángel, V. K. M. (2017). *The research procol VI: Hoy to choose the appropriate*. 64(3), 364–370. <https://doi.org/DOI:10.29262/ram.v64i3.304>
- Freeman, R. E. E., & McVea, J. (2005). A Stakeholder Approach to Strategic Management. *SSRN Electronic Journal*, January. <https://doi.org/10.2139/ssrn.263511>
- Gallegos, R. (2016). *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo 2016*.
- García, M., Carmona, L. & Rodríguez, P. (2009). Validation of questionnaires. *Atencion Primaria / Sociedad Española de Medicina de Familia y Comunitaria*, 7(5), 386–390. [https://doi.org/10.1016/s2173-5743\(09\)70115-7](https://doi.org/10.1016/s2173-5743(09)70115-7)
- González Antonio, G. (2016). *Validación del Instrumento "Vocación de Servicio para el Cuidado Humano" en Estudiantes de Licenciatura en Enfermería*. 1–56. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/1748>
- González, M., & Díaz, M. & B. (2013). Perceptions of students university of corporate social responsibility. *Quality and Quantity*, 47(4), 2361–2377. <https://doi.org/10.1007/s11135-012-9781-5>
- Gorrochategui, N. (2016). *Las dimensiones del análisis del clima organizacional en el marco de la responsabilidad social pública*. 2314–3738, 10.
- Graciela Marsollier, R., & Expósito, C. D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, XX(2), 29–50.

- <https://doi.org/10.15581/015.xx.2.29-50>
- Handley, M. A., Lyles, C. R., McCulloch, C., & Cattamanchi, A. (2018). Selecting and Improving Quasi-Experimental Designs in Effectiveness and Implementation Research. *Annual Review of Public Health*, 39, 5–25. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-014128>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. 2. <https://doi.org/doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hopkins, M. (2016). *The planetary Bargain*. *Corporate Social Responsibility Matters* (Issue July).
- Hossen, M. M., Chan, T. J., & Hasan, N. A. M. (2020). Mediating role of job satisfaction on internal corporate social responsibility practices and employee engagement in higher education sector. *Contemporary Management Research*, 16(3), 207–227. <https://doi.org/10.7903/CMR.20334>
- Jácome, M; Salazar, A & Borja, Y. (2017). *La Responsabilidad Social Empresarial En La Gestión Administrativa*. 3 Núm 3(2477–8818), 1147–1158. <https://doi.org/dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.1147-1158>
- Jones, E., Leask, B., Brandenburg, U., & de Wit, H. (2021). Global Social Responsibility and the Internationalisation of Higher Education for Society. *Journal of Studies in International Education*, 25(4), 330–347. <https://doi.org/10.1177/10283153211031679>
- Jongitud, J. (2001). *Teorías éticas contemporáneas* (Vol. 5). <https://doi.org/ISSN1575-7382>
- Kieling, J. A. L. (2018). *Prevenção do assédio moral no trabalho na visão de servidores público do judiciário*. 36(94), 546–564. <https://doi.org/10.7213/psicolargum.36.94.AO07>
- Leda, Shirly & Cervera, O. (2017). *Trabajo colaborativo y el desarrollo del pensamiento crítico*. Universidad de la Costa CUC.
- López, J. (2011). *La Educación en valores*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Luque, M. & S. (2019). *Universidad del Zulia (LUZ) Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. <https://doi.org/ISSN1315-9984>
- Majid, U. (2018). *Research Fundamentals : Study Design , Population , and Sample Size*. June. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Marotti, M. & Wood, J. (2019). *What is applied research anyway?* 26(4), 338–339. <https://doi.org/10.1108/REGE-10-2019-128>
- Matten, D., & Moon, J. (2004). *Corporate Social Responsibility Education in Europe*. 323–337.
- Maújo de Luis, B. (2015). *Responsabilidad social en la administracion publica*. Universidad Pontificia Comillas Madrid.
- Melgar Manzanilla, P. (2018). Importancia de la Ecología del Valor en la ética del Sector Público: visión desde la Teoría de los Valores de Risieri Frondizi. *Revista de La Facultad de Derecho de México*, 68(272–1), 529. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2018.272-1.67561>
- Moya, J. (2017). *Responsabilidad social empresarial de la gerencia servicios públicos de la Municipalidad de San Martín de*.
- Osorio, V., & Rodríguez, M. del P. (2018). Modelo para la Evaluación de Programas de Ética Organizacional en Universidades. *Información Tecnológica*, 29(1), 59–70. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000100059>
- Palacín, B. (2021). *Bernabé Palacín Sáenz A la responsabilidad social por la Contratación Pública*.

- Pérez, M. (2019). *La responsabilidad administrativa del empresario en prevención de riesgos laborales*. Universidad de Granada.
- Ley del Procedimiento Administrativo General LEY N° 27444, 105 (2001).
- Peruano, E. (2002). *Ley del Código de Ética de la Función Pública LEY N° 27815*.
- Polo, M. (2007). Principales clasificaciones éticas. *Escritura y Pensamiento*, 10(21), 61–82.
- Ramírez, V. & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Ravelo, Liliana & Ceballos, H. (2017). 48. *Ethica training of the public accountant, a requirement of the Colombia social and labor context*. <https://doi.org/dx.doi.org/10.16967/rpe.v4n2a2>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Descriptive statistics Estadística. *Revista Alergia México*, 63(4), 397. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Revilla, S. (2015). *Influencia del comportamiento ético y el ejercicio profesional del contador público armonizado con las exigencias del nuevo régimen económico*.
- Rojas, S. (2018). *Los principios de la Responsabilidad Social en la Gestión Administrativa del RENIEC*.
- Romero, J. C., San, R., & Manuel, S. (2009). *Ética Profesional en Biblioteconomía*.
- Severino, P.; Vilalobos, J.; Gozales, N; Ramires, R. (2020). Perspectiva de la responsabilidad social empresarial de la salud pública chilena. *Revista Venezolana de Gerencia*, 92, 1397–1421. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34270>
- Sticker, M; Polgar, N. & Hjorth, R. (2018). *De Ethica. A journal of Philosophical, Theological and Applied Ethics*. (Vol. 5, Issue 1).
- Tárraga, H. (2019). *La responsabilidad social universitaria, la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2017*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Vallecillo, M; Gutierrez, J. (2016). *La responsabilidad social pública como elemento de política de empleo*. N° 87(0213–8093), 11–38.
- Ybañez, M. (2018). *Responsabilidad social e imagen institucional del puesto de control migratorio del aeropuerto internacional Jorge Chávez, Callao 2017*. Universidad César Vallejo.

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable independiente:</p> <p>Programa Ético</p>	<p>Es el conjunto de patrones de conducta, implícitos o explícitos, que se utilizan o sirven para tomar las decisiones organizacionales. En el esquema siguiente puede visualizarse cómo, según cuál sea la teoría que se adopta como fundamental en la organización, se genera una moralidad o "ethos" empresarial que, a su vez, se convierte en una serie de patrones éticamente relevantes (Osorio</p>	<p>Es un conjunto de actividades lógicas dirigidas a fortalecer la conciencia ética y el comportamiento profesional del servidor público del sector educación. La ética es el conocimiento que se preocupa por el fin al que debe dirigirse la conducta humana y de los medios que sirvan para alcanzar ese fin. (Mendoza, R. 2014).</p>	<p>Dimensión 1: Los valores Existen cuatro principios básicos que vienen a ser las normas esenciales que todo Profesional debe tener siempre presente para ejercer con criterio técnico y ético las actividades propias de su profesión, y estos son: Independencia, confianza, Secreto profesional e incompatibilidades.</p>	<p>Indicador 1: Consistencia de valores</p>	Nominal
			<p>Indicador 2: Características de valores</p>		
			<p>Indicador 3: Valor de la Responsabilidad</p>		
			<p>Indicador 4: Valor de trabajo colaborativo</p>		
			<p>Indicador 5: El valor del servicio</p>		
			<p>Indicador 6: El valor de la honestidad</p>		
			<p>Dimensión 2: Ética profesional Es reconocida como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionales en el cumplimiento de sus actividades Profesionales. A la Ética Profesional también se le conoce como Deontología</p>	<p>Indicador 7: La ética en sentido estricto</p>	
			<p>Indicador 8: La ética en sentido amplio.</p>		
			<p>Indicador 9: La ética del servidor público</p>		

	<p>&amp; Rodríguez, 2018)</p>		<p>Profesional ya que se encarga del estudio y tratado de los deberes y comportamiento de los Profesionales en el desempeño de sus actividades Profesionales y personales. (Revilla Cabrera, 2015)</p>		
			<p>Dimensión 3: Código de ética de la función pública: El código de ética no sólo sirve de guía a la acción moral de cada profesional, sino que también mediante él la, profesión declara su intención de cumplir con la sociedad y servirla con lealtad, honradez y diligencia. (Revilla Cabrera, 2015).</p>	<p>Indicador 10: La ética pública</p>	
				<p>Indicador 11: El deber ético</p>	
				<p>Indicador 12: Las prohibiciones éticas</p>	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable dependiente (VD):</p> <p>Responsabilidad social administrativa</p>	<p>Los Principios de Responsabilidad Social en la gestión administrativa de la institución o entidad estatal, puede ser en la actualidad, la inserción de la Responsabilidad Social un desafío que impone una apertura en la mente y criterio de los responsables de la gestión; la importancia de ello reside en que es una nueva forma de comportamiento empresarial más responsable y comprometido con su entorno. La RSE se define como la administración de</p>	<p>La responsabilidad social es el actuar consecuente del servidor público en el cumplimiento de sus funciones.</p>	<p>Dimensión 1: Responsabilidad administrativa</p> <p>Para fundamentar las bases administrativas, se toma en cuenta el aporte de McGregor quien compara dos estilos opuestos y antagónicos de administrar: por un lado, un estilo basado en la teoría tradicional, mecánica, estática, negativa, pragmática y sin duda, derrotista como filosofía (a la que dio el nombre de Teoría X), y, por otro, un estilo basado en las concepciones modernas acerca del comportamiento humano que retrata al hombre como criatura auto-activadora, interiormente controlada y ambiciosa, deseosa de responsabilidad. (Tárraga Llacta 2019).</p>	<p>Indicador 1: Gestión pública</p> <p>Indicador 2: Procesos en el sector educación.</p>	<p>De intervalo</p>

	<p>un centro de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa. (Rojas E., 2018).</p>		<p>Dimensión 2: Responsabilidad Funcional</p> <p>Entendiéndose como tal, a toda aquella actividad que se realiza de manera permanente o temporal, que sea de tipo gratuito o remunerado, pero que cumple la condición de que la realización de esta función es en nombre o de acuerdo al servicio que brindan los organismos o entidades de la administración pública. No siendo relevante el nivel jerárquico en el cual se realiza esta función, sino que lo que importa es que la actividad esté al servicio de la institución estatal. (Chire Cahuana, 2018)</p>	<p>Indicador 3: Funciones del servidor público</p>	
			<p>Dimensión 3: Compromisos de desempeños</p>	<p>Indicador 4: Calidad en el cumplimiento de la función público.</p>	
				<p>Indicador 1: Compromisos de desempeños en las UGEL</p>	

			<p>Acuerdo sobre el cual una IGED asume la obligación de cumplir con un determinado resultado, producto o actividad, vinculada a la provisión del servicio educativo por el cual se obtiene un incentivo monetario. Cada compromiso tiene asociadas metas para cada uno de sus indicadores. El logro de las metas contribuye a un mejor desempeño de la IGED en su rol en la provisión del servicio educativo (RVM N° 042-2021-MINEDU).</p>	<p>Indicador 2: Responsabilidad en el logro de los compromisos de desempeño</p>	
--	--	--	---	---	--

## Anexo N°02: Instrumento de recolección de datos

**Instrumento de la variable dependiente:** Responsabilidad social administrativa  
 Responde al cuestionario virtual (Formulario google), diseñado para medir la responsabilidad social administrativa de los servidores públicos de la UGEL Sullana. Después de registrar los datos generales, marca una sola opción de la escala propuesta en cada ítem. DNI: ..... Edad: .....

**Instrumento de la variable dependiente:** Responsabilidad social administrativa

Dimensiones / indicadores / Items		Escala		
		1. Siempre	2. A veces	3. Nunca
<b>Dimensión 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA</b>				
<b>Indicador: Gestión Pública</b>				
01	¿Te identificas con la gestión pública desarrollada en tu UGEL?	1	2	3
02	¿Estás conforme que al servidor público se le ubique en una función diferente al perfil para el que se le contrató o nombró?	1	2	3
03	¿Las funciones que cumples dentro de la gestión pública están acordes con tu preparación académica?	1	2	3
<b>Indicador: Procesos en el sector educación</b>				
04	¿Los flujogramas de los procedimientos que debes seguir te parecen burocráticos?	1	2	3
05	¿Crees poseer una visión amplia sobre el mapa de procesos que sigue la entidad donde laboras?	1	2	3
06	¿Cumples con obtener resultados de los procedimientos administrativos dentro de los plazos de ley?	1	2	3
<b>Dimensión 2: RESPONSABILIDAD FUNCIONAL</b>				
<b>Indicador: Funciones del servidor público</b>				
07	¿Atiendes con agrado a los administrados en el cumplimiento de tus funciones?	1	2	3
08	¿Identificas si algunas de las funciones asignadas a tu desempeño te pueden causar tentación de corrupción?	1	2	3
09	¿Distingues si algunas de las funciones que se te han asignado pueden causarte tentación burocrática?	1	2	3
<b>Indicador: Calidad en el cumplimiento de la función pública</b>				
10	¿Utilizas algunas estrategias personales para brindar un mejor servicio a los administrados?	1	2	3
11	¿Identificas si algunas de las funciones asignadas a tu puesto de trabajo contienen carga axiológica?	1	2	3
12	¿Aplicas constantemente el código de ética de la función pública?	1	2	3

13	¿Recibes constantes observaciones de tu superior jerárquico sobre tu desempeño laboral?	1	2	3
<b>Dimensión 3: COMPROMISO DE DESEMPEÑO</b>				
<b>Indicador: Compromisos de Desempeño en las UGEL</b>				
14	¿Asumes con responsabilidad los compromisos de desempeño establecidos por el Ministerio de Educación?	1	2	3
15	¿Aplicas continuamente la norma que reglamenta los compromisos de desempeño?	1	2	3
16	¿Tu área de trabajo recibe beneficios por cumplir los compromisos de desempeño?	1	2	3
<b>Indicador: Responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos de desempeño</b>				
17	¿Te identificas con las metas de los compromisos de desempeño de tu UGEL?	1	2	3
18	¿Crees que tus funciones están directamente relacionadas con los compromisos de desempeño a lograr?	1	2	3
19	¿Sientes satisfacción permanente cuando se logran los compromisos de desempeño de tu UGEL?	1	2	3
20	¿Consideras que el enfoque por resultados ayuda a alcanzar los compromisos de desempeño de tu UGEL?	1	2	3

## Ficha técnica del instrumento

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Responsabilidad Social administrativa	
2	Autor	Enrique Fernando Verástegui Sisniegas	
3	Fecha	2021	
4	Objetivo	Medir los niveles de responsabilidad social administrativa en las UGEL.	
5	Dirigida a	Servidores públicos de las UGEL de la región Piura 2021.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	12 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	N° de ítems	20	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Responsabilidad administrativa (6 ítems) D2: Responsabilidad funcional (7 ítems) D3: Compromisos de desempeños (7 ítems)	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		A veces	2
		Siempre	3
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	20-33
	Medio	2	34-47
	Alto	3	48-60

Anexo N°03: Validez de los instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES O RECOMENDACIONES			
				1. Nunca	2. A veces	3. Siempre	Relación entre la variable y la		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de.
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	
VB: Responsabilidad Social Administrativa.	Responsabilidad Administrativa	Gestión Pública	¿Te identificas con la gestión pública desarrollada en tu UGEL?				X		X					
			¿Estás conforme que al servidor público se le ubique en una función diferente al perfil para el que se le contrató o nombró?				X		X		X			
			¿Las funciones que cumples dentro de la gestión pública están acordes con tu preparación académica?				X		X		X			
		Procesos en el sector educativo	¿Los flujogramas de los procedimientos que debes seguir te parecen burocráticos?				X		X		X			
			¿Crees poseer una visión amplia sobre el mapa de procesos que sigue la entidad donde laboras?				X		X		X			
			¿Cumples con obtener resultados de los procedimientos administrativos dentro de los plazos de ley?				X		X		X			
	Responsabilidad funcional	Funciones del servidor público	¿Atiendes con agrado a los administrados en el cumplimiento de tus funciones?				X		X		X			
			¿Identificas si algunas de las funciones asignadas a tu desempeño te pueden causar tentación de corrupción?				X		X		X			
			¿Distingues si algunas de las funciones que se te han asignado pueden causarte tentación burocrática?				X		X		X			
		Calidad en el cumplimiento de la función pública	¿Utilizas algunas estrategias personales para brindar un mejor servicio a los administrados?				X		X		X			
			¿Identificas si algunas de las funciones asignadas a tu puesto de trabajo contienen carga axiológica?				X		X		X			
			¿Aplicas constantemente el código de ética de la función pública?				X		X		X			
	Compromisos de desempeño	Compromisos de desempeño en la UGEL	¿Recibes constantes observaciones de tu superior jerárquico sobre tu desempeño laboral?				X		X		X			
			¿Asumes con responsabilidad los compromisos de desempeño establecidos por el Ministerio de Educación?				X		X		X			
			¿Aplicas continuamente la norma que reglamenta los compromisos de desempeño?				X		X		X			
		Responsabilidad	¿Tu área de trabajo recibe beneficios por cumplir los compromisos de desempeño?				X		X		X			
			¿Te identificas con las metas de los compromisos de desempeño de tu UGEL?				X		X		X			
			¿Crees que tus funciones están directamente relacionadas con los compromisos de desempeño a lograr?				X		X		X			
			¿Sientes satisfacción permanente cuando se logran los compromisos de desempeño de tu UGEL?				X		X		X			
			¿Consideras que el enfoque por resultados ayuda a alcanzar los compromisos de desempeño de tu UGEL?				X		X		X			

### Validación de instrumento por Experto 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura, 2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la responsabilidad social administrativa.

**Dirigido a:** Servidores públicos de las UGEL de la región Piura, 2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor en Educación.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
X		

Tumbes, junio del 2021



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 1

## Validación de instrumento por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura, 2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa sobre la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021.

**Dirigido a:** Servidores públicos de las UGEL de la Región Piura 2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** CALLE PEÑA EDILBERTO

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor en Educación

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( x )

**Institución donde labora:** Unidad de Gestión Educativa Local Morropón

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 34 años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		

Piura, junio del 2021



.....  
Dr. Edilberto Calle Peña

DNI: 03309386

Experto 2

### Validación de instrumento por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura, 2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021.

**Dirigido a:** Servidores públicos de las UGEL de la Región Piura 2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Esteban Martín Cornejo yufante

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** I.E. N° 031 "Virgen del Carmen"

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 27 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, 05 julio del 2021

  
Dr. Esteban M. Cornejo Y  
DNI: 00241261

Experto 3

## Validación de instrumento por Experto 4

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura, 2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021.

**Dirigido a:** Servidores públicos de las UGEL de la Región Piura 2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** CULQUICONDOR CRIOLLO ROSANA

**Grado académico del experto evaluador:** Doctora en EDUCACIÓN

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )      Educativa ( X )

**Institución donde labora:** DIFODS-MINEDU – FORMADOR TUTOR-UGEL MORROPÓN

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** años 10 ÑOS

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
X		

Piura, 05 de julio del 2021

Dr. ROSANA CULQUICONDOR CRIOLLO

DNI: 41039760

Experto 4

## Validación de instrumento por Experto 5

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura, 2021.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021.

**Dirigido a:** Servidores públicos de las UGEL de la Región Piura 2021.

**Apellidos y nombres del evaluador:** GLORIA MARTÍNEZ GONZALES

**Grado académico del experto evaluador:** Doctora en Educación

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )      Educativa ( X )

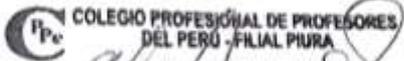
**Institución donde labora:** UGEL Sullana

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 28 años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
x		

Piura, julio del 2021



COLEGIO PROFESIONAL DE PROFESORES  
DEL PERÚ - FILIAL PIURA

*Gloria Martínez Gonzales*

Dra. Gloria Martínez Gonzales  
DECANA

.....  
**Dra. Gloria Martínez Gonzáles**

DNI: 03568220

Experto 5

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA/TALLER/MODELO**  
**Título: Programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021**

Indicadores	Criterios	Inadecuado				Medianament e adecuado				Adecuado				Muy adecuado				Totalmente adecuado			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
<b>Aspectos de Validación</b>		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	81	86	91	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	85	90	95	100
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.																			95	
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.																		90		
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																		90		
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																			95	
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.																			95	
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																				100
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.																		90		
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																				100
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																				100
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																			95	

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 95 puntos (Totalmente adecuado)

Piura, 30 de setiembre de 2021.

Experto: MARIO NAPOLEÓN BRIONES MENDOZA ORCID:

0000-0001-9494-0850

Profesión: DOCENTE

DNI/CI: 02888153



Dr. Mario N. Briones Mendoza  
 DOC. INVESTIGACION  
 EPG UVC - PIURA

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA/TALLER/MODELO**  
**Título: Programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021**

Indicadores	Criterios	Inadecuado				Medianamente adecuado				Adecuado				Muy adecuado				Totalmente adecuado			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
Aspectos de Validación		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.																			95	
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.																	85			
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																		90		
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																			95	
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.																			95	
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																				100
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.																		90		
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																				100
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																				100
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																			95	

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 94.50 puntos (Totalmente adecuado)

Piura, 30 de setiembre de 2021.

Experto: Dra. Gloria Martínez Gonzales  
 ORCID: -----  
 Profesión: Docente  
 DNI/CI: 03568220  
 Celular: 968583020

Firma del Experto

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA/TALLER/MODELO**  
**Título: Programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021**

Indicadores	Criterios	Inadecuado				Medianamente adecuado				Adecuado				Muy adecuado				Totalmente adecuado			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
Aspectos de Validación		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.																			95	
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.																		90		
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																		90		
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																			95	
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.																			95	
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																				100
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.																			95	
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																				100
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																				100
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																			95	

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>Piura, 30 de <b>setiembre</b> de 2021.</p>	<p>PROMEDIO: <b>95.5</b> puntos (<b>Totalmente adecuado</b>)</p>	<p>Experto: Dr. Edilberto Calle Peña  ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-1970-3756">0000-0002-1970-3756</a>  Profesión: Licenciado en Educación – Especialidad Ciencias Social y Ciencias Religiosas  DNI/CI: 03309386  Celular: 950507229</p>
 Firma del Experto		

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA/TALLER/MODELO**  
**Título: Programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021**

Indicadores	Criterios	Inadecuado				Medianamente adecuado				Adecuado				Muy adecuado				Totalmente adecuado			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
<b>Aspectos de Validación</b>		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	81	86	91	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	85	90	95	100
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7				
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.																			95	
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.																			95	
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																			95	
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																			95	
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos necesarios a fortalecer.																			95	
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																				100
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.																			95	
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																				100
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																				100
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																			95	

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.  
 Piura, 30 de setiembre de 2021.

PROMEDIO: 95 puntos (Totalmente adecuado)

Experto: Nilser Girón San Martín. ORCID: Orcid.org/0000-0003-3153-4040  
 Profesión: Dr. en educación DNI/CI: 02866965  
 Celular: 969087463



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA/TALLER/MODELO  
**Título: Programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021**

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA**

**Título: Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura, 2021**

Indicadores	Criterios	Inadecuado				Medianamente adecuado				Adecuado				Muy adecuado				Totalmente adecuado				Observaciones
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	71 - 75	76 - 80	81 - 85	86 - 90	91 - 95	96 - 100	
<b>Aspectos de Validación</b>		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.																		86			
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.																76					
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.															75						
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																		91			
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.																	85				
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.															80						
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.																		90			
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																			96		
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																			96		
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																		95			

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 87 puntos (Totalmente adecuado)

Tumbes, 30 de setiembre de 2021.

Experto: Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros  
 ORCID: 0000-0002-0429-294X  
 Profesión: Docente  
 DNI: 00244802  
 Celular: 929923839

  
 Firma del Experto 1

## Confiabilidad del instrumento

### Confiabilidad total

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
scale	0.716	<b>0.847</b>

### Confiabilidad por cada ítem

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	<b>McDonald's <math>\omega</math></b>
Ítem 1	0.702	0.845
Ítem 2	0.765	0.868
Ítem 3	0.678	0.834
Ítem 4	0.752	0.868
Ítem 5	0.689	0.841
Ítem 6	0.685	0.835
Ítem 7	0.695	0.824
Ítem 8	0.728	0.857
Ítem 9	0.714	0.853
Ítem 10	0.702	0.840
Ítem 11	0.707	0.845
Ítem 12	0.677	0.824
Ítem 13	0.760	0.866
Ítem 14	0.680	0.816
Ítem 15	0.660	0.813
Ítem 16	0.745	0.863
Ítem 17	0.671	0.823
Ítem 18	0.681	0.830
Ítem 19	0.680	0.816
Ítem 20	0.675	0.823

**Anexo 4 Autorización de aplicación del instrumento en muestra piloto  
firmada por la respectiva autoridad**

**Director de la UGEL Morropón – DRE Piura**

**ASUNTO:** Solicito autorización para aplicación de prueba piloto

**REF.** Proyecto de tesis – UCV

Tengo a bien dirigirme a usted y saludarle cordialmente como estudiante del Programa de doctorado en educación de la Universidad César Vallejo con sede en Piura; y en tal condición, me encuentro desarrollando un proyecto de investigación titulado: “Programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021” con la conducción del Dr. Víctor Cruz Cisneros.

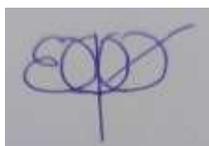
Bajo este contexto, es que acudo a su autoridad para que me permita aplicar el instrumento que se trata de un cuestionario para comprobar la confiabilidad y la validez de criterio del instrumento construido para medir la variable dependiente de mi investigación.

En ese sentido respetable Director, le solicito me conceda la autorización y facilidades para aplicar dicho instrumento a los servidores públicos de su Institución.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi agradecimiento y mi estima personal.

Piura, 16 de junio 2021

Atentamente.



**Enrique Verástegui Sisniegas**

**D.N.I. N° 19253083**

Nota: Se me respondió verbalmente que no era necesario autorización, porque los especialistas son personas adultas y ellos deciden.

**“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA  
SALUD”**

Ayabaca, 14 de noviembre de  
2021

**OFICIO N° 524-2021-GOB.REG.PIURA. GRDS.DREP. UE308 UGEL.A.D.**

Señor:

ENRIQUE FERNANDO VERASTEGUI SISNIEGAS

ASUNTO : AUTORIZO PARA QUE SE APLIQUE ENCUESTA PRE TEST  
A LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN LA  
SEDE DE UGEL AYABACA.

De mi mayor consideración: Tengo el honor de dirigirme a Ud. Y a la  
**AUTORIZO PARA QUE SE APLIQUE ENCUESTA PRE TEST A LOS  
SERVIDORES PUBLICOS QUE LABORAN EN LA SEDE DE**

**UGEL AYABACA**, según lo solicitado.

Agradezco por anticipado a la presente, no sin antes reiterarle las muestras  
de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Unidad de Gestión Educativa Local  
Ayabaca  
-----  
Prof. Abog. Roberto Quispe Dominguez  
Director UGEL

**ABOG. ROBERTO QUISPE  
DOMINGUEZ DIRECTOR DE  
UGEL AYABACA**

RQD/Dr.  
UGEL.A  
KYOC/Sec  
.D

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

**Lic. ROBERTO QUISPE DOMINGUEZ**  
**Director de la UGEL Ayabaca**

**ASUNTO:** Solicito autorización

**REF.** Investigación en tesis

Respetable Director:

Tengo a bien dirigirme a su autoridad para saludarle y a la vez solicitarle autorización para que me permita aplicar una encuesta pre test a los servidores públicos que laboran en la sede de la UGEL que usted dirige.

Al respecto, quien le saluda es ENRIQUE FERNANDO VERASTEGUI SISNIEGAS, identificado con DNI N° 19253083, actual especialista designado en educación por la DRE Piura pero que en esta oportunidad actúo como estudiante - doctorando de la UCV Piura y me encuentro registrado con código de alumno: P7000101238.

Actualmente curso el VI y último semestre académico y vengo desarrollando una investigación denominada "Programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021", teniendo como grupo experimental a la UGEL Sullana y grupo control a la UGEL Ayabaca.

La aplicación del pre test será de manera virtual a través de un formulario google en los próximos días y previa autorización suya y en horarios que no afecte las horas de trabajo del personal.

Es importante contar con su apoyo y autorización toda vez que los resultados de esta investigación, beneficiará a la gestión pública del sector educación de la región Piura y de mayor alcance.

Sin otro particular, me despido agradeciendo su comprensión y apoyo oportuno.

Dios bendiga su labor.

Piura, 22 de setiembre del 2021

Atentamente.



**ENRIQUE VERASTEGUI SISNIEGAS**

Contacto: Cel. 971182816 - Mail: enve7968@gmail.com



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de  
Independencia”

Sullana, 04 de octubre del  
2021.

OFICIO N° 70 -2021/GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL.S-DIR.

Señor

ENRIQUE FERNANDO VERASTEGUI SISNIEGAS

Estudiante Doctorado UCV - Piura

ASUNTO : CONCEDE AUTORIZACIÓN APLICACIÓN DE PRE TEST  
INVESTIGACIÓN “PROGRAMA ETICO EN LA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL ADMINISTRATIVA DE LAS  
UGEL DE LA REGION PIUA 2021”.

REFERENCIA : HRC N° 22787-2021 SOLICITUD Sr. E. VERASTEGUI S

Es grato dirigirme a usted y en atención al documento de la referencia, comunicarle mi despacho concede autorización para la aplicación del Pre test de Investigación “Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura 2021”.

Sea propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



JCMR/D.UGEL.S

Flor V.

**Lic. Juan Carlos Moran Rosillo**

**Director de la UGEL Sullana**

**ASUNTO:** Solicito autorización

**REF.** Investigación en tesis

Respetable Director:

Tengo a bien dirigirme a su autoridad para saludarle y a la vez solicitarle autorización para que me permita aplicar una encuesta pre test y aplicar un programa ético a los servidores públicos que laboran en la UGEL que usted dirige.

Al respecto, quien le saluda es ENRIQUE FERNANDO VERASTEGUI SISNIEGAS, identificado con DNI N° 19253083, actual especialista designado en educación por la DRE Piura pero que en esta oportunidad actúo como estudiante - doctorando de la UCV Piura y me encuentro registrado con código de alumno: P7000101238.

Actualmente curso el VI y último semestre académico y vengo desarrollando una investigación denominada "Programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021", teniendo como grupo experimental a la UGEL Sullana y grupo control a la UGEL Ayabaca.

La aplicación del pre test será de manera virtual a través de un formulario google en los próximos días y previa autorización suya. La aplicación del programa ético también es virtual y se compone de 12 sesiones de corta duración cada sesión a través de webinarios continuados y en horarios que no afecte las horas de trabajo del personal.

Es importante contar con su apoyo y autorización toda vez que los resultados de esta investigación, beneficiará a la gestión pública del sector educación de la región Piura y de mayor alcance.

Sin otro particular, me despido agradeciendo su comprensión y apoyo oportuno.

Dios bendiga su labor.

Piura, 22 de setiembre del 2021

Atentamente.



ENRIQUE VERASTEGUI SISNIEGAS

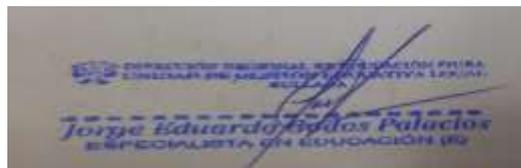
**Contacto: Cel. 971182816 - Mail:  
enve7968@gmail.com**

## Anexo 5. Consentimiento informado

Yo, Jorge Eduardo Godos Palacios, identificado con D.N.I. N° 03562342 especialista en educación de la UGEL Sullana - Piura, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominada: Programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura 2021; dirigido por el Mg. Enrique Fernando Verástegui Sisniegas, con fines de investigación:

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se examina. También he sido informado del cuestionario virtual y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizarán los resultados; no existe ningún tipo de riesgos ni beneficios directos e indirectos a favor de mi persona, entendiendo que nuestra participación como servidor no dificultará mis actividades laborales; no me ocasionado ningún gasto, ni recibiré remuneración por la participación en el estudio, pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses, se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad, si en los resultados de mi participación como servidor se hiciere evidente algún problema relacionado mi nivel alcanzado de manera individual, puedo actuar conforme al proceso administrativo o fuero civil su fuera necesario.

Piura, 27 de setiembre del 2021



DIRECTORIO REGIONAL EDUCACIÓN PIURA  
UNIDAD DE ASESORIA TÉCNICA LEON  
Jorge Eduardo Godos Palacios  
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN (E)

Anexo 06: Bases de Datos

PRE TEST_GRUPO CONTROL_VD RESPONSABILIDAD SOCIAL ADMINISTRATIVA																													
ITEMS	D1 Responsabilidad							D2 Responsabilidad Funcional										D3 Compromisos de								VD	Nivel		
	1	2	3	4	5	6	D1	Hier.	7	8	9	10	11	12	13	D2	Hier.	14	15	16	17	18	19	20	D3			Hier.	
MUESTRA	1	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	3	1	1	3	3	3	1	15	ALTO	3	3	2	3	2	3	3	19	MEDIO	51	ALTO
	2	2	3	2	3	1	2	13	MEDIO	3	1	2	2	1	2	2	13	MEDIO	3	2	1	3	2	3	3	17	MEDIO	43	MEDIO
	3	3	2	2	2	2	2	13	MEDIO	3	1	2	2	2	3	1	14	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	46	MEDIO
	4	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	1	2	3	3	1	14	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	48	ALTO
	5	3	1	2	2	3	3	14	MEDIO	3	1	3	2	3	3	1	16	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	50	ALTO
	6	2	2	2	3	3	3	15	ALTO	3	1	1	3	3	3	1	15	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	49	ALTO
	7	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	2	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	50	ALTO
	8	3	2	2	1	2	2	12	MEDIO	3	1	1	3	3	2	1	14	MEDIO	3	2	2	3	3	3	3	19	MEDIO	45	MEDIO
	9	3	1	3	2	2	2	13	MEDIO	3	1	2	2	3	2	1	14	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	46	MEDIO
	10	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	1	2	3	3	3	2	17	MEDIO	3	3	1	3	3	3	2	18	ALTO	51	ALTO
	11	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	1	2	3	3	2	15	MEDIO	3	3	2	3	2	3	2	18	MEDIO	47	MEDIO
	12	3	1	3	2	3	2	14	MEDIO	3	3	2	3	3	3	1	18	MEDIO	3	3	2	3	3	3	2	19	ALTO	51	ALTO
	13	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	1	2	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	1	3	2	3	3	18	MEDIO	50	ALTO
	14	3	2	2	2	2	3	14	MEDIO	3	1	2	3	2	3	1	15	MEDIO	3	3	1	3	2	3	3	18	MEDIO	47	MEDIO
	15	2	1	3	3	3	3	15	ALTO	2	1	1	3	3	3	2	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	50	ALTO
	16	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	1	1	3	3	3	1	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	2	19	MEDIO	50	ALTO
	17	3	1	3	3	2	3	15	ALTO	3	1	1	3	2	3	2	15	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	51	ALTO
	18	2	1	3	2	2	3	13	MEDIO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	2	2	2	3	3	18	MEDIO	45	MEDIO
	19	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	3	2	2	3	3	3	2	18	ALTO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	54	ALTO
	20	3	2	2	2	2	3	14	MEDIO	3	2	2	3	2	3	2	17	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	50	ALTO
	21	2	2	1	1	2	3	11	MEDIO	3	1	1	3	2	3	1	14	BAJO	3	3	1	2	2	3	3	17	MEDIO	42	MEDIO
	22	3	2	3	2	2	2	14	MEDIO	3	1	1	3	1	3	2	14	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	47	MEDIO
	23	3	2	3	3	3	3	17	ALTO	3	1	1	2	2	3	2	14	ALTO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	51	ALTO
	24	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	2	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	49	ALTO
	25	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	1	3	2	2	2	14	MEDIO	3	2	3	3	3	3	3	20	MEDIO	49	ALTO
	26	3	2	3	1	2	3	14	MEDIO	3	1	1	3	3	3	2	16	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	50	ALTO

**PRE TEST\_GRUPO EXPERIMENTAL\_YD RESPONSABILIDAD SOCIAL ADMINISTRATIYA**

ITEMS	D1 Responsabilidad						D2 Responsabilidad Funcional						D3 Compromisos de Desempeños						VD	Nivel								
	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	D2	Nivel	14			15	16	17	18	19	20	D3	Nivel
1	3	1	3	2	2	2	13	MEDIO	3	1	1	2	3	3	2	15	MEDIO	3	3	1	3	2	3	3	18	MEDIO	46	MEDIO
2	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	2	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	ALTO	52	ALTO
3	3	3	3	1	3	3	16	ALTO	3	1	1	3	1	3	1	13	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	50	ALTO
4	3	2	3	2	2	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	3	1	19	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	55	ALTO
5	3	2	3	2	2	3	15	ALTO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	2	3	2	3	3	19	MEDIO	48	ALTO
6	3	1	2	2	2	2	12	MEDIO	3	2	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	2	3	2	3	2	18	ALTO	47	MEDIO
7	3	1	2	2	2	3	13	MEDIO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	2	3	2	3	2	18	MEDIO	45	MEDIO
8	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	1	1	3	3	3	1	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	2	19	MEDIO	50	ALTO
9	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	51	ALTO
10	3	1	3	1	3	3	14	MEDIO	3	1	3	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	ALTO	51	ALTO
11	3	2	3	3	2	2	15	ALTO	3	3	2	3	2	3	2	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	54	ALTO
12	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	49	ALTO
13	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	3	3	3	3	2	20	MEDIO	49	ALTO
14	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	1	2	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	51	ALTO
15	3	2	2	2	2	3	14	MEDIO	3	1	2	2	2	3	1	14	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	49	ALTO
16	2	1	3	2	2	2	12	MEDIO	3	1	2	2	3	3	2	16	MEDIO	3	3	1	3	3	2	3	18	MEDIO	46	MEDIO
17	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	1	3	3	3	2	18	MEDIO	46	MEDIO
18	3	3	3	2	2	3	16	ALTO	3	2	2	2	2	3	1	15	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	50	ALTO
19	2	3	3	3	3	2	16	ALTO	2	2	2	2	3	2	2	15	MEDIO	2	2	2	2	3	3	3	17	MEDIO	48	ALTO
20	2	1	2	3	3	3	14	MEDIO	3	1	2	2	3	3	2	16	MEDIO	3	3	1	3	2	3	3	18	MEDIO	48	ALTO
21	3	2	3	3	2	2	15	ALTO	3	2	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	51	ALTO
22	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	2	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	51	ALTO
23	3	2	3	2	2	3	15	ALTO	3	2	1	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	50	ALTO
24	2	1	3	2	2	3	13	MEDIO	3	2	2	3	3	3	2	18	MEDIO	3	2	1	3	3	3	2	17	ALTO	48	ALTO
25	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	1	3	3	3	1	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	50	ALTO
26	3	1	2	3	3	3	15	ALTO	3	2	2	3	2	3	1	16	MEDIO	3	3	1	2	2	3	2	16	MEDIO	47	MEDIO
27	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	3	3	3	3	2	18	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	ALTO	53	ALTO
28	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	3	1	19	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	53	ALTO
29	3	1	2	2	2	3	13	MEDIO	3	1	2	2	3	3	2	16	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	49	ALTO
30	3	1	2	2	2	3	13	MEDIO	3	1	1	2	2	3	2	14	MEDIO	3	2	2	3	3	3	2	18	MEDIO	45	MEDIO
31	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	2	3	3	3	2	19	MEDIO	47	MEDIO
32	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	48	ALTO

MUESTRA

**POS TEST\_GRUPO CONTROL\_VD RESPONSABILIDAD SOCIAL ADMINISTRATIVA**

ITEMS	D1 Responsabilidad						D2 Responsabilidad Funcional						D3 Compromisos de Desempeños						VD	Nivel									
	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	D2	Nivel	14			15	16	17	18	19	20	D3	Nivel	
MUESTRA	1	3	3	3	2	2	3	16	ALTO	3	1	1	3	3	2	1	14	MEDIO	3	3	2	3	2	3	3	19	MEDIO	49	ALTO
	2	2	3	2	3	1	2	13	MEDIO	2	1	2	2	1	2	2	12	MEDIO	3	2	1	3	2	3	3	17	MEDIO	42	MEDIO
	3	3	2	2	2	2	2	13	MEDIO	2	1	2	2	2	3	1	13	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	45	MEDIO
	4	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	1	2	3	3	1	14	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	48	ALTO
	5	3	1	2	2	3	3	14	MEDIO	2	1	3	2	3	3	1	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	49	ALTO
	6	2	2	2	3	3	3	15	ALTO	3	1	1	3	3	3	1	15	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	49	ALTO
	7	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	2	3	3	3	1	16	MEDIO	3	2	2	3	3	3	3	19	MEDIO	49	ALTO
	8	3	2	2	1	2	2	12	MEDIO	2	1	1	3	3	2	1	13	MEDIO	3	2	2	3	3	3	3	19	MEDIO	44	MEDIO
	9	3	1	3	2	2	2	13	MEDIO	3	1	2	2	3	2	1	14	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	46	MEDIO
	10	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	2	1	2	3	3	3	2	16	MEDIO	2	3	1	3	3	3	2	17	MEDIO	49	ALTO
	11	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	1	2	3	3	2	15	MEDIO	3	3	2	3	2	3	2	18	MEDIO	47	MEDIO
	12	3	1	3	2	3	2	14	MEDIO	2	3	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	2	3	3	3	2	19	ALTO	50	ALTO
	13	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	2	1	2	3	3	3	1	15	MEDIO	3	3	1	3	2	3	3	18	MEDIO	49	ALTO
	14	3	2	2	2	2	3	14	MEDIO	3	1	2	3	2	3	1	15	MEDIO	3	3	1	3	2	3	3	18	MEDIO	47	MEDIO
	15	2	1	3	3	3	3	15	ALTO	2	1	1	2	3	3	2	14	MEDIO	2	3	2	3	3	3	3	19	MEDIO	48	ALTO
	16	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	1	1	3	3	3	1	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	2	19	MEDIO	50	ALTO
	17	3	1	3	3	2	3	15	ALTO	2	1	1	3	2	2	2	13	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	49	ALTO
	18	2	1	3	2	2	3	13	MEDIO	3	1	1	3	2	3	1	14	MEDIO	3	3	2	2	2	3	3	18	MEDIO	45	MEDIO
	19	3	3	2	2	3	2	15	ALTO	2	2	2	3	3	3	2	17	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	51	ALTO
	20	3	2	2	2	2	3	14	MEDIO	3	2	2	3	2	3	2	17	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	50	ALTO
	21	2	2	1	1	2	3	11	MEDIO	3	1	1	3	2	3	1	14	BAJO	3	3	1	2	2	3	3	17	MEDIO	42	MEDIO
	22	3	2	3	2	2	2	14	MEDIO	3	1	1	3	1	3	2	14	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	47	MEDIO
	23	3	2	3	3	3	3	17	ALTO	2	1	1	2	2	3	2	13	ALTO	2	3	2	3	3	3	3	19	MEDIO	49	ALTO
	24	3	1	3	2	2	3	14	MEDIO	3	1	2	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	49	ALTO
	25	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	1	3	2	2	2	14	MEDIO	3	2	3	3	3	3	3	20	MEDIO	49	ALTO
	26	3	2	3	1	2	3	14	MEDIO	2	1	1	3	3	3	2	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	49	ALTO

**POS TEST\_GRUPO EXPERIMENTAL\_YD RESPONSABILIDAD SOCIAL ADMINISTRATIVA**

ITEMS	D1 Responsabilidad						D2 Responsabilidad Funcional						D3 Compromisos de						YD	Nivel									
	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	D2	Nivel	14			15	16	17	18	19	20	21	22	D3
MUESTRA	1	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	1	3	3	3	2	16	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	50	ALTO
	2	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	2	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	ALTO	52	ALTO
	3	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	2	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	52	ALTO
	4	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	3	2	2	3	3	3	2	18	ALTO	3	3	2	3	3	3	3	20	ALTO	55	ALTO
	5	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	1	1	3	2	2	1	14	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	50	ALTO
	6	3	1	3	2	3	3	15	ALTO	3	1	2	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	52	ALTO
	7	3	2	3	1	3	3	15	ALTO	3	1	1	3	3	3	1	15	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	51	ALTO
	8	3	1	3	3	3	3	16	ALTO	3	1	2	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	52	ALTO
	9	3	3	2	2	3	3	16	ALTO	3	2	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	ALTO	53	ALTO
	10	2	1	3	2	3	3	14	MEDIO	3	1	1	3	3	3	2	16	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	51	ALTO
	11	3	3	3	1	3	3	16	ALTO	3	2	1	3	3	3	1	16	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	53	ALTO
	12	3	2	3	2	2	3	15	ALTO	3	1	1	3	2	2	2	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	50	ALTO
	13	3	3	3	2	2	3	16	ALTO	3	2	2	2	3	3	2	17	MEDIO	3	3	1	2	3	3	3	18	ALTO	51	ALTO
	14	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	3	1	1	3	3	3	1	15	ALTO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	52	ALTO
	15	3	3	2	3	2	3	16	ALTO	3	1	1	2	3	3	1	14	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	50	ALTO
	16	3	3	2	3	3	3	17	ALTO	3	3	2	3	2	3	1	17	ALTO	3	3	1	3	1	3	3	17	ALTO	51	ALTO
	17	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	3	2	2	3	2	3	1	16	ALTO	3	3	2	3	2	3	2	18	MEDIO	51	ALTO
	18	3	2	3	1	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	3	2	20	MEDIO	3	3	2	3	2	3	2	18	ALTO	53	ALTO
	19	3	3	3	2	2	2	15	ALTO	3	2	2	2	3	2	2	16	MEDIO	3	3	2	2	3	3	3	19	MEDIO	50	ALTO
	20	3	3	3	1	3	3	16	ALTO	3	1	1	2	3	3	2	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	51	ALTO
	21	3	3	3	2	2	2	15	ALTO	3	2	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	51	ALTO
	22	3	3	3	2	2	3	16	ALTO	3	2	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	52	ALTO
	23	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	3	2	2	3	3	3	1	17	ALTO	3	3	2	3	3	3	3	20	ALTO	54	ALTO
	24	3	3	3	2	2	3	16	ALTO	3	2	2	3	3	3	3	19	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	54	ALTO
	25	3	3	2	2	3	3	16	ALTO	3	2	2	3	3	3	1	17	MEDIO	3	3	2	3	2	3	3	19	ALTO	52	ALTO
	26	3	3	2	3	3	3	17	ALTO	3	2	2	3	2	3	1	16	ALTO	3	3	1	3	3	2	3	18	MEDIO	51	ALTO
	27	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	3	1	2	3	3	3	1	16	ALTO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	53	ALTO
	28	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	3	1	2	3	3	3	1	16	ALTO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	53	ALTO
	29	3	3	3	1	3	3	16	ALTO	3	1	2	2	3	3	1	15	MEDIO	3	3	2	3	3	3	3	20	MEDIO	51	ALTO
	30	3	2	3	3	3	3	18	ALTO	3	2	1	3	3	3	1	16	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	55	ALTO
	31	3	2	3	2	3	3	16	ALTO	3	3	3	3	2	3	1	18	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	ALTO	53	ALTO
	32	3	3	3	2	2	3	16	ALTO	3	2	2	3	2	3	1	16	MEDIO	3	3	1	3	3	3	3	19	MEDIO	51	ALTO

**ANEXO 7. Tablas de pruebas de hipótesis por Test y Grupos**

**Tablas de pruebas de hipótesis de VD**

**Rangos**

Test	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pretest VD Control	26	27.87	724.50
Pretest Responsabilidad Experimental	32	30.83	986.50
Pretest Social Total	58		
Pretest Administrativa			
Postest VD Control	26	14.17	368.50
Postest Responsabilidad Experimental	32	41.95	1342.50
Postest Social Total	58		
Postest Administrativa			

**Estadísticos de prueba<sup>a</sup>**

Test	VD Responsabilidad Social Administrativa
Pretest U de Mann-Whitney	373.500
Pretest W de Wilcoxon	724.500
Pretest Z	-.671
Pretest Sig. asintótica (bilateral)	.502
Postest U de Mann-Whitney	17.500
Postest W de Wilcoxon	368.500
Postest Z	-6.291
Postest Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

### Estadísticas de grupo

Test			N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Pretest	VD	Control	26	48.54	2.789	.547
	Responsabilidad Social Administrativa	Experimental	32	49.28	2.543	.450
Posttest	VD	Control	26	47.73	2.393	.469
	Responsabilidad Social Administrativa	Experimental	32	51.88	1.408	.249

Test			Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
			F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
										Inferior	Superior
Pretest	VD Responsabilidad Social Administrativa	Se asumen varianzas iguales	.281	.598	-1.059	56	.294	-.743	.701	-2.147	.662
		No se asumen varianzas iguales			-1.049	51.303	.299	-.743	.708	-2.164	.678
Postest	VD Responsabilidad Social Administrativa	Se asumen varianzas iguales	6.531	.013	-8.211	56	.000	-4.144	.505	-5.155	-3.133
		No se asumen varianzas iguales			-7.802	38.593	.000	-4.144	.531	-5.219	-3.069

## Tablas de pruebas de hipótesis de D1

### Rangos

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pretest	D1	Control	26	28.75	747.50
	Responsabilidad Administrativa	Experimental	32	30.11	963.50
Posttest	D1	Control	26	18.52	481.50
	Responsabilidad Administrativa	Experimental	32	38.42	1229.50

### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

Test	D1 Responsabilidad Administrativa
Pretest U de Mann-Whitney	396.500
W de Wilcoxon	747.500
Z	-.313
Sig. asintótica (bilateral)	.754
Posttest U de Mann-Whitney	130.500
W de Wilcoxon	481.500
Z	-4.583
Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

## Tablas de pruebas de hipótesis de D2

### Rangos

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pretest	D2	Control	26	26.96	701.00
	Responsabilidad Funcional	Experimental	32	31.56	1010.00
Postest	D2	Control	26	19.35	503.00
	Responsabilidad Funcional	Experimental	32	37.75	1208.00

### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

Test	D2 Responsabilidad Funcional	
Pretest	U de Mann-Whitney	350.000
	W de Wilcoxon	701.000
	Z	-1.060
	Sig. asintótica (bilateral)	.289
Postest	U de Mann-Whitney	152.000
	W de Wilcoxon	503.000
	Z	-4.217
	Sig. asintótica (bilateral)	.000

a. Variable de agrupación: Grupo

### Tablas de pruebas de hipótesis de D3

#### Rangos

Test			N	Rango promedio	Suma de rangos
Pretest	D3	Control	26	27.90	725.50
	Compromisos de Desempeños	Experimental	32	30.80	985.50
Posttest	D3	Control	26	22.58	587.00
	Compromisos de Desempeños	Experimental	32	35.13	1124.00

#### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

Test	D3 Compromisos de Desempeños	
Pretest	U de Mann-Whitney	374.500
	W de Wilcoxon	725.500
	Z	-.673
	Sig. asintótica (bilateral)	.501
	Posttest	U de Mann-Whitney
W de Wilcoxon		587.000
Z		-2.947
Sig. asintótica (bilateral)		.003

a. Variable de agrupación: Grupo

### Anexo 8. Matriz de consistencia

Título: Programa Ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la región Piura, 2021			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es el efecto de aplicar un Programa ético en la Responsabilidad Social Administrativa de las UGEL de la Región Piura - 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la efectividad de un programa ético en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> <b>Hi:</b> La aplicación del programa ético tiene efecto significativo en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura-2021. <b>H0:</b> La aplicación del programa ético no tiene efecto significativo en la responsabilidad social administrativa de las UGEL de la Región Piura-2021.</p>	<p><b>Teórica:</b> Las teorías contemporáneas: Teoría normativa y Teoría Descriptiva, según Jongitud.</p> <p><b>Práctica:</b> Porque interviene para resolver una dificultad relacionada a la atención del administrado a partir del desempeño del servidor que atiende.</p> <p><b>Metodológica:</b> Porque aporta el nuevo programa ético diseñado para desarrollar competencias axiológicas necesarias en el trajinar laboral de la administración pública y la justificación social porque beneficia a la comunidad usuaria del sector educativo de la Región Piura.</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b> <b>PE1:</b> ¿Cuál es el efecto de aplicar un Programa Ético en la responsabilidad administrativa de las UGEL de la Región Piura 2021? <b>PE2:</b> ¿Cuál es el efecto de aplicar un Programa Ético en la responsabilidad funcional de las UGEL de la Región Piura 2021? <b>PE3:</b> ¿Cuál es el efecto de aplicar un Programa Ético en los compromisos de desempeño de las UGEL de la Región Piura 2021?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> <b>OE1:</b> Determinar la efectividad de un programa ético en la responsabilidad administrativa de las UGEL de la región Piura 2021. <b>OE2:</b> Determinar la efectividad de un programa ético en la responsabilidad funcional de las UGEL de la región Piura 2021. <b>OE3:</b> Determinar la efectividad de un programa ético en los compromisos de desempeño de las UGEL de la región Piura 2021.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b> <b>HE1:</b> La aplicación del programa ético tiene efecto significativo en la responsabilidad administrativa de las UGEL de la región Piura 2021. <b>HE2:</b> La aplicación del programa ético tiene efecto significativo en la responsabilidad funcional de las UGEL de la región Piura 2021. <b>HE3:</b> La aplicación del programa ético tiene efecto significativo en los compromisos de desempeño de las UGEL de la región Piura 2021.</p>	<p><b>Social:</b> Porque aporta un nuevo programa ético diseñado para desarrollar competencias axiológicas necesarias en el trajinar laboral de la administración pública y la justificación social porque beneficia a la sociedad usuaria del sector educación de la región Piura.</p>

## Anexo 9. Fotos de la aplicación del programa PRESENTACION DEL PROGRAMA ETICO



Zoom Reunión 04:33:40

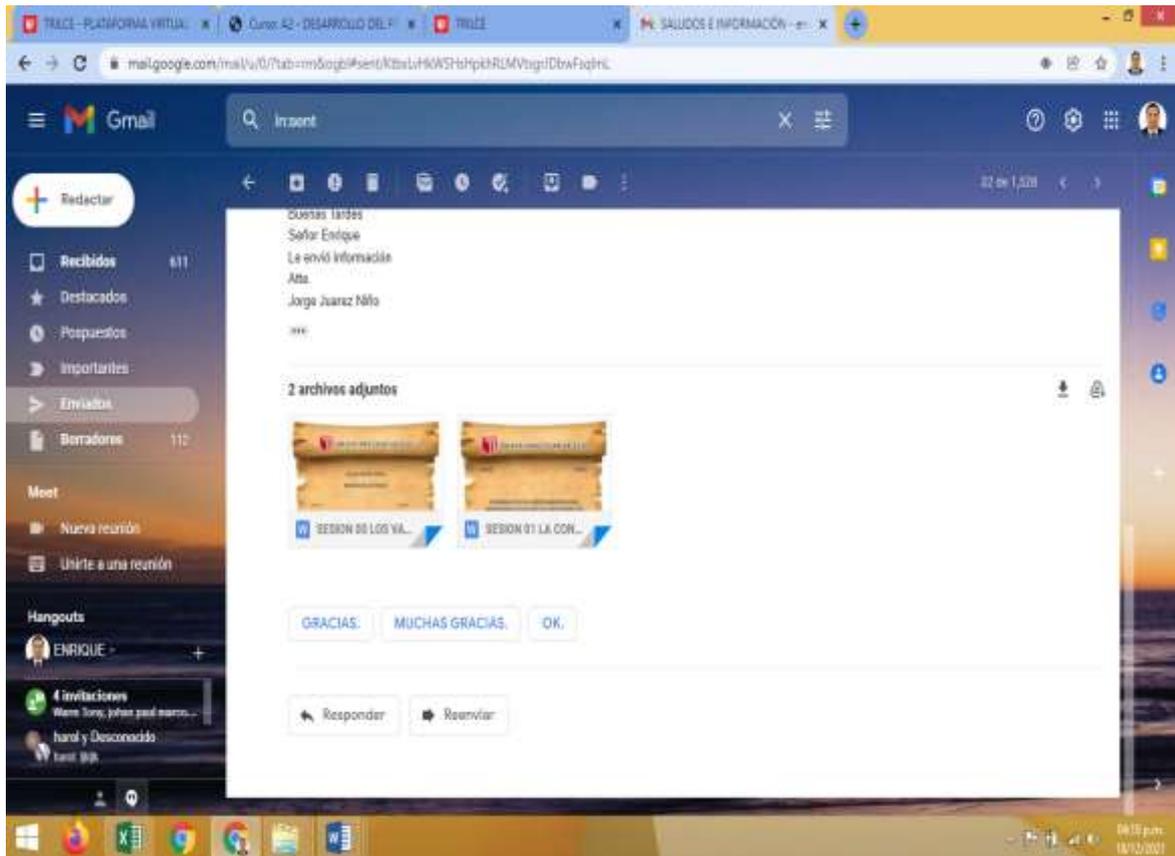
 Bety Lacahuanga	 Araceli	 Cloria Martinez	 Silvana Prieto Peña	 Nery Carrasco Castro	 Edgard Gonzales Gutierrez	 Sigifredo Sanchez Crisanto
 Miryam Zapata	 ANGELICA MAMANI GARCIA	 Alicia Yang Jaramillo Pingo	 Cesar Rosales	 Eduardo Flores M.	 Monica Sernaque Ruiz	 Jorge Nunura
 CARMEN LIDIA BURGOS CAR...	<b>Aleida Del Pilar...</b> Aleida Del Pilar Vega Ruiz	<b>Judith Winchon...</b> Judith Winchonlong Vilc...	<b>Luis Armando Á...</b> Luis Armando Álvarez	<b>Johanna Crisant...</b> Johanna Crisanto Navarro	<b>AFRANIO UGEL...</b> AFRANIO UGEL SULLANA	<b>Paqui Celi</b> Paqui Celi
<b>Socorro Carrasc...</b> Socorro Carrasco Chorres	<b>Mónica Martine...</b> Mónica Martinez V.	 Maricela Sanchez Ruiz	<b>myriam garcia s...</b> myriam garcia suarez	 Mayra Espinoza Peña	<b>July Mabel Juar...</b> July Mabel Juarez Ortiz	 Elaine Lizano Lopez
<b>David Gonzales</b> David Gonzales	<b>Florida Garay C...</b> Florida Garay Castro	 Juan Carlos Pacherras Na...	 Mirtha Sanchez Rivera	<b>Castillo Cortez,...</b> Castillo Cortez, Maria Isa...	<b>Myrla Serrano...</b> Myrla Serrano Campos	<b>María Concepci...</b> María Concepción Sianca...

28°C Muy soleado 13:23 19/11/2021

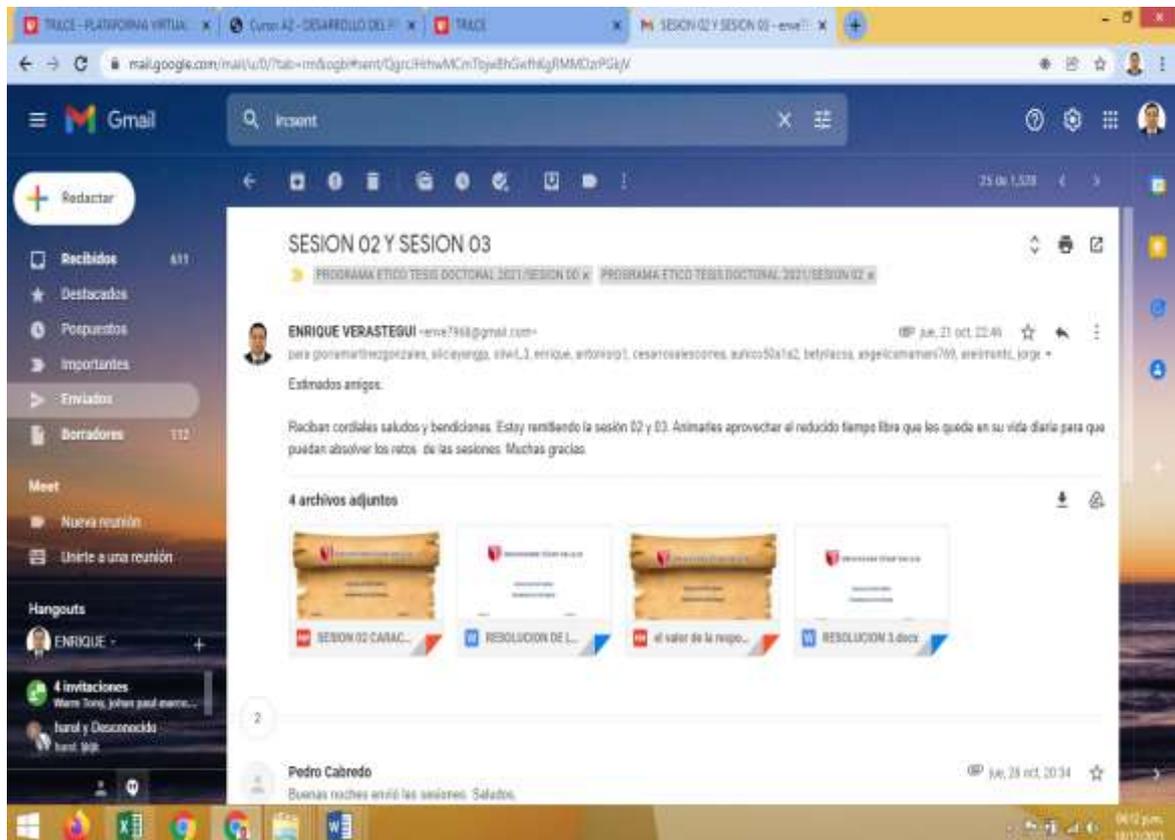
Los participantes que fueron adultos, se acogieron a la modalidad de recibir las sesiones vía correo electrónico y por esa misma vía, devolver los trabajos exigidos.

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing "in:sent". The email being viewed is titled "SALUDOS E INFORMACIÓN" and is from ENRIQUE VERASTEGUI <enve7968@gmail.com> dated 17 oct 2021, 21:58. The email body contains the text: "Estimados especialistas...buenas noches con todos... estoy adjuntando la... sus correos están bien escritos. Si hay observaciones me lo hacen saber... avanzamos y cuándo llegamos." Below the text are two attachments: "PLANIFICACION D..." and "RELACION DE PAR...". A reply from jorge juarez is visible at the bottom, stating: "Sr verastegui buenas tardes.le vuelvo a enviar..me equivocado..disculpe". The right sidebar shows a list of recipients for the email, including gloriarmartinezgonzales@gmail.com, aliciyangjp@gmail.com, silwil\_3@hotmail.com, enrique <sangreazul.69@hotmail.com>, antoniorp1@hotmail.com, cesarrosalesc@hotmail.com, auhico50a1a2@hotmail.com, betyllacs@hotmail.com, angelicamamani769@gmail.com, arelimontc@gmail.com, jorge.230462@gmail.com, myriamsaory@gmail.com, mayra1629@hotmail.com, siagiesullana@gmail.com, jomajuni3170@gmail.com, and ariliz36\_dulces@hotmail.com. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 04:07 p.m. on 18/12/2021.

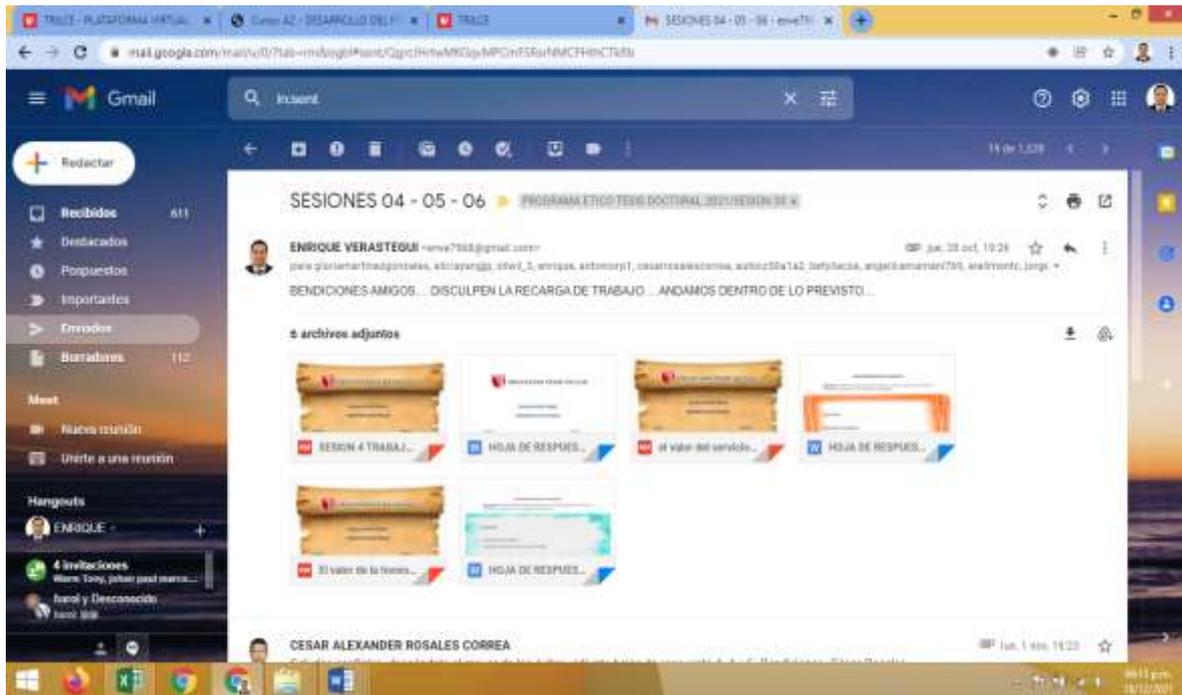
## SESION 00 Y 01



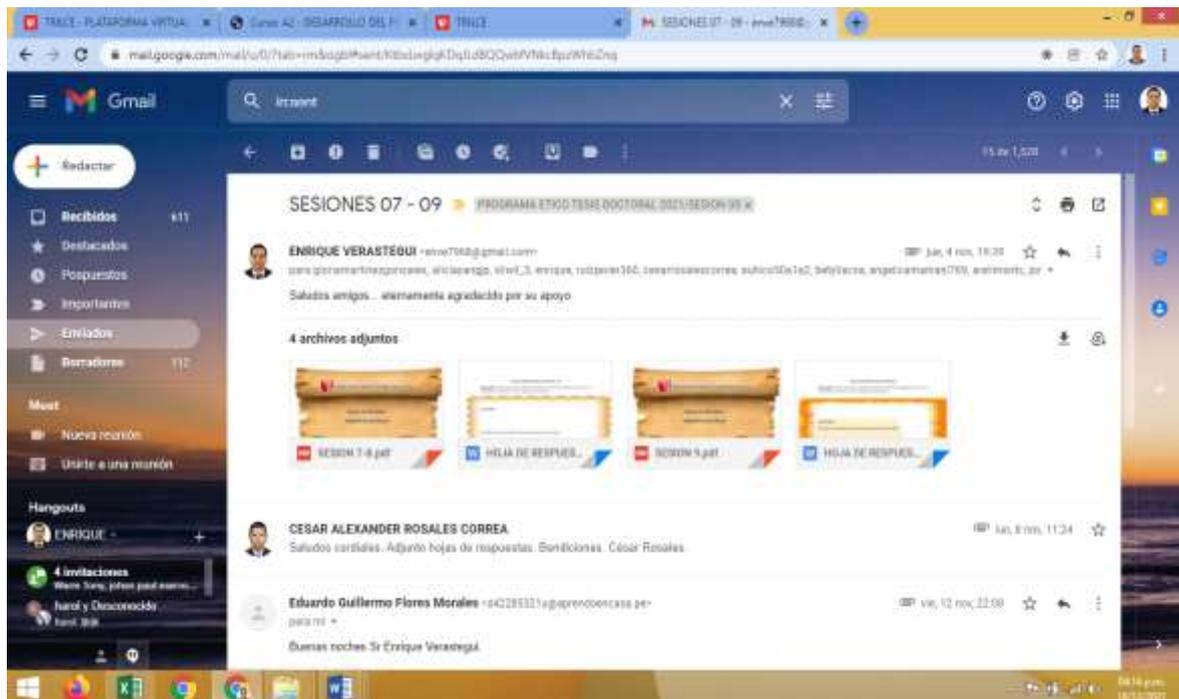
## SESION 02 – 03



## SESION 04 – 05 – 06



## SESIONES: 07 – 08 – 09



# SESIONES: 10 – 11 – 12

