



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Propuesta ética organizacional para promover valor público en el
personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Barturén Llatas, María Lucelina (ORCID: 0000-0001-9781-3777)

ASESORA:

Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Rocio (ORCID: 0000-0003-0575-3717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia y amigos por estar siempre ahí, por su ánimo y confianza en mí. En especial a mis padres Pepita y Segundo, de quienes aprendí que el mejor legado que se puede dejar a los hijos es la educación. A mis preciosos y adorados hijos Karito y Daniel, quienes son mi inspiración para mi superación personal y por ser el soporte emocional para dar sentido a mi vida; a los que he procurado transmitir día a día la importancia de valorar el esfuerzo, la dedicación al estudio y la formación personal y profesional.

Agradecimiento

Agradecer al personal directivo, docente, administrativo y estudiantes de la I.E N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” de Tongorrape, por su apoyo y colaboración para el recojo de información pertinente para esta investigación. Así mismo mi gratitud a la Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio, quien me orientó en este proceso.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos	v
Índice de abreviaturas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población (criterios de selección) muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados percepción del personal de la Institución Educativa N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” sobre el Valor Público.	24
Tabla 2. Dimensión de valor creado por servicios.	25
Tabla 3. Dimensión sobre el valor creado por los resultados.	26
Tabla 4. Dimensión sobre el valor creado por la confianza.	27

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de propuesta ética organizacional	40
--	----

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CNEB: Diseño Curricular de la Educación Básica

DGE: Documentos de Gestión Escolar

EO: Ética Organizacional

VP: Valor Público

II.EE.: Instituciones Educativas

IIPP: Instituto Internacional de Planificación Educativa

MINEDU: Ministerio de Educación

DGE: Documentos de Gestión Escolar

PEI: Proyecto Educativo Institucional

RI: Reglamento Interno

PAT: Plan Anual de Trabajo

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local

Resumen

El objetivo fue plantear un modelo de propuesta ética organizacional, en la institución educativa “Elmer Cortéz Serquén”, del distrito de Motupe para promover valor público en el personal. Se utilizó la metodología cuantitativa – descriptiva con diseño propositivo, la muestra fue no probabilística contando con 32 trabajadores, con la técnica de la encuesta, con un cuestionario validado por juicio de expertos con una confiabilidad de 0.81. Los resultados encontrados referente a la percepción en la dimensión del valor público creado por los servicios están en los niveles medios 50% y bajos 28,1%; en la dimensión del valor público creado por los resultados están medio 43,8% y bajo 25% y en la dimensión del valor público creado por la confianza están en medio 34,4% y bajo 12,2%. Finalmente, los resultados encontrados referente a la variable en estudio, demuestran que el valor público que posee dicha institución fueron niveles altos 40.6% y bajos 28.1%; los hallazgos reflejan que el personal, sí logra resolver problemas y promueven el “valor público”. Se concluye frente a esta realidad, diseñar una propuesta enfocada hacia la praxis de principios y valores éticos morales para desempeñar con ética sus funciones, que permita una gestión exitosa en las instituciones educativas.

Palabras clave: Ética organizacional, valor público, funcionarios educativos, valores morales

Abstract

The objective was to propose the design of a model of Organizational Ethics Proposal, in the Educational Institution "Elmer Cortéz Serquén", in the district of Motupe to promote public value in the personnel. A quantitative-descriptive methodology was used with a purposive design, the sample was non-probabilistic with 32 workers, the survey technique was used, a questionnaire validated by expert judgment with a reliability of 0.81 was administered. The results found regarding the perception in the dimension of the public value created by the services are in the middle levels 50% and low 28.1%; in the dimension of the public value created by the results they are average 43.8% and under 25% and in the dimension of the public value created by the trust they are between 34.4% and under 12.2%. Finally, the results found regarding the variable under study show that the public value that said institution has were high levels of 40.6% and low levels of 28.1%. The findings reflect that the staff does manage to solve problems and promote "public value". In view of this reality, it is concluded to design a proposal focused on the praxis of principles and moral ethical values to perform their functions with ethics, which allows a successful management in educational institutions.

Keywords: Organizational ethics, public value, educational officials, moral values.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el ser humano enfrenta desafíos a los avances de la ciencia y tecnología, debe responder a las exigencias de este siglo. La educación de hoy tiene que preparar al hombre hacia la nueva era, formar personas competitivas, con capacidad de liderazgo, que se desenvuelva con sentido ético, moral, crítico y reflexivo, que sea capaz de resolver con ética los problemas de su contexto; asumiendo el compromiso de sus acciones sin perjudicar su vida personal, familiar y la sana convivencia institucional, para que alcancen el valor público deseado.

A nivel internacional, según la Organización Alamana Transparency International (2018), reporta que a nivel mundial y en América Latina los niveles de corrupción están en estado crítico, por la falta de ética para resolver situaciones, incrementado estos índices; trayendo más pobreza en países en desarrollo, acrecentando las escalas de desigualdad y las brechas ya existentes. En el foro sobre ética y corrupción en la educación del instituto internacional de planificación educativa (IPE) de la UNESCO, Poisson (2017) menciona que la corrupción es un fenómeno global y está en todo el sector público, que afecta la sana convivencia. Considera que las escuelas para que puedan cumplir con su rol deben transferir a las nuevas generaciones valores éticos y promover el comportamiento ético ciudadano”.

Escribano (2018), en su artículo, manifiesta que hay incongruencia en los resultados que tienen cada una de las instituciones educativas; cita a Navarro (2005, p.6), quien afirma que "una verdadera visión de la gestión escolar solo puede construirse comprendiendo los valores, las prácticas, las creencias y la cultura de la educación y la escuela"; por lo que la gestión educativa es un puente que ayuda a la implementación de principios de gobernanza y educación. Se necesita revertir acciones negativas de conductas inadecuadas que lejos de ayudar al desarrollo de las sociedades conllevan a mayores atrasos.

Ramos y Álvarez (2019), manifiestan que en el 2017 el 62% y en el 2018 el 65% de latinoamericanos percibe la corrupción en sus países y el 60% piensan que no existe transparencia en los gobiernos estatales (2018). Razones por las que la población adquiere la desconfianza con los gobiernos y políticos. Pastrana (2019), refiere que la corrupción deteriora los valores y principios de la

democracia, este es un problema que desde la última década viene afectando en Latinoamérica, ha mermado la eficiencia y eficacia del sistema democrático y es un obstáculo para alcanzar los niveles de satisfacción en la población.

Estos procesos también llegan a las instituciones educativas (II.EE.); es necesario que los directivos ejerzan un liderazgo ético, que les permita organizar, planificar y ejecutar acciones, siendo ejemplo de ética al trabajar con familia, escuela y sociedad. En el Perú, según UNICEF, escrito por Ventura (2020), estudiante del cuarto grado de secundaria sobre la huella de la corrupción en la población infantil, cita a la Defensoría del Pueblo 2007 y El CACE (Centro de Atención a la Comunidad Educativa), menciona que en Perú, en educación la corrupción, ha traído consigo problemas como el incumplimiento de horarios de clase, procesos irregulares en matrículas, faltas administrativas y procesos judiciales de directivos y docentes con el abuso de autoridad, denuncias por acoso y violación a estudiantes.

Según la Plataforma Digital Única del Estado Peruano, en el año 2018, en Educación fueron destituidos aproximadamente 580 trabajadores, entre directivos, profesores y personal administrativo, por delitos de violación de la libertad sexual, en el marco de la Ley N° 29988 y por cobros indebidos, usurpación de funciones y otros -Ley de Reforma Magisterial N° 29944-. Según RPP Noticias, registra que en la UGEL Lambayeque en el 2015 y 2017, fueron denunciados y procesadas dos docentes y la directora de UGEL, por malversación de fondos y faltas administrativas; el defensor del pueblo en Chiclayo, reporta también que se recibió 5 506 denuncias por tocamientos indebidos y violencia sexual y en el 2017-2018 fueron condenados 14 docentes.

Esta investigación presenta la propuesta de un modelo de ética organizacional que promueva valor público en el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque, que genere comportamientos éticos al desempeñar sus funciones desde su rol que le corresponde hacer y asumir con responsabilidad la gran misión de enseñar con el ejemplo. Para trabajar esta propuesta, todo el personal debe conocer los principios éticos, las reglas de comportamiento social, la ruta que se debe seguir para alcanzar el valor público en su comunidad. Según lo analizado el planteamiento del problema fue ¿Cómo una propuesta de modelo ética organizacional promueve valor público en el

personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque?

La investigación aporta valor teórico, cuenta con criterios de validez y confiabilidad; brindará la conceptualización apropiada de cada una de las variables en estudio, servirá para realizar a futuro otros estudios. La información que se brinda, permitirá revisar, desarrollar o apoyar algunas teorías existentes; el estudio es pertinente y factible para la nueva gestión escolar de los directivos de las II.EE, es sostenible mediante el sustento normativo e importa promover impacto en la comunidad y crear un clima adecuado en el trabajo para identificarse con su institución, orden en la organización y ejecución de las funciones de acuerdo a su contrato y/o nombramiento del personal.

El objetivo general de esta investigación es proponer un modelo de ética organizacional para promover el valor público en el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque y los objetivos específicos se planteó identificar el valor público en el personal, analizar el valor público en la dimensión valor creado por servicios y los resultados, identificar el valor público en la dimensión valor creado por la confianza, diseñar el modelo de ética organizacional, según la teoría de las dimensiones del valor público para el personal y validar a través de juicio de expertos el modelo de propuesta ética organizacional para el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Hernández (2014), considera que algunos estudios cuantitativos no siempre formulan suposiciones y si de da es porque la investigación tiene alcance correlacional o explicativo (p. 104), por ello la investigación no plantea hipótesis, pues su alcance no busca predecir algún evento o fenómeno, sino describir una situación o evento con el objetivo de establecer una propuesta para erradicar los hallazgos encontrados en la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando la literatura se encontraron investigaciones previas realizadas en estudios anteriores sobre las variables de estudios y en ese contexto a nivel internacional se encontró a:

Cabana et al. (2020) en Chile, en su investigación denominada Influencia del control de gestión al valor público generado en servicios dependientes del ministerio de economía, fomento y turismo, Chile, realizan un análisis de cómo influye el monitoreo en la administración y/o gerencia para crear valor público en los servidores de este ministerio. El método utilizado es cuantitativo, utilizaron la encuesta de tipo muestreo probabilístico, estructurada de tipo Likert, aplicada a 375 funcionarios de este sector. Concluyen que hay una relación directa del control de gestión, que ayuda a la mejora continua de sus acciones, promueve un trabajo dinámico y activo que fortalece la gestión y el desarrollo de competencias, creando así el valor público en los funcionarios.

Este trabajo permitió conocer la implicancia de una adecuada gestión del valor público, que se puede alcanzar a través del seguimiento que se realice al desempeño laboral del personal de la empresa o institución y cómo puede beneficiar en este caso a todo servicio turístico y económico, por lo que, al llevarse al área educativa, ayudará a orientar y mejorar la gestión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria, según MINEDU (2021) sobre las orientaciones de equipos de gestión: Estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE. públicas de educación básica (p,7); por ello, se tendrá en cuenta esta propuesta en este trabajo de investigación, para que a través del monitoreo se brinde un buen servicio educativo en las comunidades educativas.

Zuniga et al. (2020) en Chile, en su artículo de investigación titulada Factores determinantes para la creación de valor en las universidades chilenas, aplicado a 55 universidades estatales y privadas, para analizar el rendimiento en la educación superior chilena, la capacidad eficaz en los gastos públicos y evaluar el desempeño frente a la huella marcada por la sociedad. En la metodología utilizaron la fórmula tradicional de Stern para medir el valor económico agregado, y conocer el incremento del beneficio institucional en relación a la inversión de gastos que se realiza. Concluyen que, en todas las universidades estudiadas por los grupos

formados, se da la destrucción del valor, con incidencia en las de mayor población estudiantil.

En este trabajo de investigación, permiten conocer la organización que deben tener las casas de estudios superiores, empero, la organización en las universidades difiere mucho en su sistema y organización. Sin embargo, esta investigación propone que a través del método del valor económico agregado (EVA) ayuda a superar las limitaciones en la gestión y operación de recursos humanos. Es decir, permite ver la factibilidad de la inversión económica en la prestación educativa que brinda la sociedad y por ende ver, que la administración aporte y agregue el valor esperado, conduciendo a alcanzar el impacto en la sociedad.

Por su parte, Ganga et al. (2019), en Chile, en su estudio denominado Juicios en dilemas éticos por estudiantes de negocios de una universidad estatal chilena, de acuerdo a la situación empresarial como escándalos y malversación de fondos, entre otros, se ha realizado este estudio para conocer la situación de un grupo de alumnos de la escuela de negocios de una universidad estatal de la zona centro-sur de Chile, y saber cuánto conocen sobre los juicios de dilemas éticos. Se realizó una indagación exploratoria, se hizo la revisión teórica sobre la ética, se aplicó la encuesta de Baumhart (1961) a 130 alumnos; luego se hizo el análisis de los resultados, determinando que sí muestran conflictos para al emitir juicios con ética y que urge cambios en la currícula para reforzar su formación en esa área.

Es fundamental que todas las entidades encargadas de la educación superior posean la responsabilidad de incluir en su estructura curricular el tema sobre ética organizacional, no como un curso de relleno, sino como área que se trabaje en cada semestre académico y con un peso en los créditos de vital relevancia, pues ayudaría a promover en los jóvenes reflexiones y comportamientos éticos desde su formación académica. De esta manera, se irá contribuyendo en la formación integral de todos los profesionales que se integren a la sociedad y respondan con sentido ético y responsabilidad sus funciones y obligaciones que se les encomiende realizar, sin anteponer necesidades personales.

Marulanda y Rojas (2019), en su artículo titulado Ética en instituciones de educación superior para la construcción de relaciones de confianza con grupos de interés (Stakeholders) en Colombia, establecen que el proceder ético y la gerencia de recursos en las instituciones ayudan a la gestión y confianza de cada uno de los

colectivos de interés, desde la unificación de los valores que aporta como persona, profesional y organizacional. Realizaron la reflexión documentada para conocer sobre las actuaciones éticas en IES, gestión de relación de confianza con los beneficiarios, la gestión intelectual y relacional de los beneficiarios. Para ello, se utilizó como base teórica las bases de datos de Scopus, JSTOR, Redalyc y Dialnet.

Esta investigación, permite conocer los resultados que trae consigo una adecuada gestión ética en las instituciones educativas superiores, al entablar relaciones de compañerismo y familiaridad con todo el personal, que depende mucho del compromiso gerencial y de lo capacitado que estén para ayudar a crecer una organización. Es por ello que, en este proyecto, se tomará en cuenta, las conclusiones que aporta para mejorar las organizaciones educativas en el desarrollo del comportamiento ético y manejo de recursos humanos y económicos; que reconozcan la importancia del aporte del valor individual como persona, profesional y trabajador y como parte de un equipo dentro de la institución.

Colorado (2019), cita a Duran (2018) en su artículo en España, sobre el Rol del director escolar en la práctica de la ética organizacional, quien considera que si desea que todo el personal de la institución lleve un comportamiento ético tienen que estar conducidos a través de un liderazgo ético, factor importante que ayudará a promover y crear espacios de reflexión, diálogo ordenados y coordinados en equipo entre todo el personal, que permite analizar y evaluar sus actuaciones para ver los conllevan a alcanzar la misión y visión deseada en la comunidad. Utilizó la metodología mixta, armonizando la cualitativa y cuantitativa, se analizaron buenas prácticas de seis I.E.E. y otras, además de revisar la literatura y utilizaron las entrevistas exploratorias.

El aporte que alcanza este trabajo de investigación es importante para que se tenga en cuenta en las I.E.E., el punto de partida es el liderazgo ético del directivo, pues trabajar con una cultura organizacional son valores compartidos de todo el personal y de la comunidad educativa, pues permite crear bases cimentadas en la confianza y buenas prácticas de organización. De allí que, todo líder directivo debe tener un actuar ético en su gestión pedagógica, administrativa y organizacional; promover siempre la transformación y el compromiso del personal no por imposiciones sino por convicción como parte del crecimiento profesional y personal.

Por lo que, urge que todas las II.EE. superiores tengan el compromiso de incluir dentro de su sistema curricular a la ética organizacional, como un curso necesario y obligatorio, que se trabaje en cada semestre académico y con un peso en sus créditos; pues ayudaría a promover en los jóvenes reflexiones y comportamientos éticos desde su formación académica y que exporten profesionales a la sociedad, con comportamientos éticos que asuman con responsabilidad sus funciones y obligaciones que se les encomiende realizar, dejando el individualismo, trabajando por el bienestar de toda la comunidad educativa, sin afectar y poner en riesgo los intereses del Estado.

Cubillos (2018), en su artículo titulado *Ética organizacional aplicada. Estudio de caso de una organización de servicios sociales en España*, menciona el objetivo de su investigación es analizar la ética de las organizaciones privadas de protección social españolas y presentar casos de estudio que identifiquen modelos de su gestión ética. Para ello, se utilizó un enfoque cualitativo, con técnicas de diseño descriptivo y recolección de datos como observación de los participantes dentro de la institución, análisis de fuentes documentales y entrevistas en profundidad. Concluye que el trabajo es interdisciplinario, es decir, el trabajo es coordinado y realizado por profesionales de diferentes perfiles. Por tanto, existen valores profesionales personales, diversas empresas y entidades.

Es importante el aporte de este trabajo de investigación en este proyecto, ya que se sabe que una organización social y por ende educativa, debe realizar un trabajo enmarcado en normas éticas que ayuden al trabajo coordinado, con aporte de valores éticos de cada persona y de forma grupal; pues tiene implicancias en la organización ética, ya que permite actuar, tomar acuerdos y decisiones, en el manejo de recursos institucionales para una adecuada planificación y ejecución de los mismos. Estas acciones deben acentuar y fijar en las II.EE. lazos de confianza, de comunicación, de cooperación y empatía; sin perder la línea del cumplimiento de los deberes, derechos de cada personal.

Osorio y Rodríguez (2018), en Colombia en su estudio titulado *Modelo para la evaluación de programas de ética organizacional en universidades*, aplicada en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, mencionan que esta propuesta sí permite medir el alcance de un programa en las universidades, considerando el servicio que brindan, calidad de las actividades que realizan y

eficacia del manejo del presupuesto. La investigación aplicó enfoque cualitativo con diseño exploratorio, con estudio de casos, entrevista, encuesta, análisis del contenido y otros como medio de recolección de datos. En toda organización, el personal tiene que actuar con sentido ético y se debe iniciar en las instituciones formadoras de los jóvenes profesionales que exportan a la sociedad.

Es importante el aporte que brinda esta investigación para este trabajo, pues es vital que las instituciones educativas cuenten con un programa que oriente la ética organizacional de las instituciones superiores, además es primordial que se cuente con un modelo que permita evaluar el avance y el cumplimiento de ese programa, para todas las actividades propuestas y lo realicen buscando la eficiencia y eficacia en el manejo del presupuesto -los recursos financieros- y trato humano de todo el personal. La vivencia de la ética en las organizaciones educativas tiene que contribuir a identificar las acciones de todos los trabajadores y estudiantes, capaces de asumir las consecuencias por ellos mismos.

Colorado y Gairín (2017), en España, en su estudio de investigación titulada "La ética organizacional en los centros educativos. Análisis de concepciones y prácticas educativas", mencionan que las I.EE. han acordado entre los miembros de la comunidad educativa practicar una ética organizacional inconfundible como saber hacer, tomar acciones positivas como institución u organización eficaz, eficiente y lograr los objetivos planificados y creen que importante hacerlo a través del espacio de reflexión y diálogo. Respetar a las personas con cambios en las iniciativas para la búsqueda de ganancias y desarrollar personal de gestión, educación, gestión y servicio; además, revisar códigos éticos, mejores prácticas, lineamientos de responsabilidad social y revisiones institucionales.

También Colorado (2017), en su trabajo de investigación en España, presentado en la Revista RILME-Red de Investigación sobre liderazgo y mejora de la educación, menciona que una institución educativa es ética, cuando está atenta, se preocupa y promueve siempre la equidad de todo su personal, así como al tomar decisiones oportunas y adecuadas para atender las necesidades de los estudiantes; además, que es importante que las escuelas promocionen la cultura ética, para que la organización sea aceptada y tenga credibilidad mayor entre la comunidad educativa, necesita mantener un compromiso fiel y auténtico a sus principios y normas institucionales.

Los aportes que brindan en esta investigación, es valiosa para este proyecto, pues, brindan marco teórico sobre la variable independiente, pues el establecer en las instituciones educativas la ética organizacional, es un desafío que tienen que asumir a través del liderazgo directivo para atender los retos de esta sociedad del siglo XXI. Es importante que las II.EE, a través de sus equipos directivos, establezcan caminos hacia la sensibilización, reflexión y conclusión de las metas institucionales y la forma como se debe llegar a ellas, para que se alcance el impacto positivo en la comunidad.

Considerando en la actualidad las entidades educativas están sometidas a cambios continuos y para asumir este reto tienen que estar preparadas para ser agentes de este cambio, por ello refiere Ospina, et al. (2017) que para la renovación de las II.EE., deben trabajar en su identidad institucional como parte de una formación en cultura organizacional de manera transversal, cita también a Ramírez y Reyes (2004), quienes consideran que la administración educativa involucra hacer frente a múltiples retos o desafíos. Por lo tanto, para que las instituciones responsables de la educación de calidad, formen parte de estas nuevas escuelas, deben iniciar promoviendo el desarrollo de una cultura en valores y organizacional.

Placencia et al. (2017), en España, presenta su trabajo de investigación denominado Metodología para evaluar el nivel ético en las organizaciones, proponen un método para evaluar el nivel ético de una institución o empresa y a través del AMFEC Análisis de modos de fallas, efectos y criticidad y el AHP Proceso de jerarquía analítica, basada en normas presupuestales y sistemas. La metodología aplicada es cuasi experimental; los autores concluyen que esta propuesta permite construir un rango adicionada de dimensiones e indicadores y evalúa la conducta ética de toda la organización, valorando las actuaciones y efectos que ocasionen en la comunidad, como parte del ecosistema y de la economía.

Esta investigación permite reconocer la necesidad de ir periódicamente evaluando el nivel ético de todo el personal que trabajan en todas las organizaciones y/o empresas, por ende, de las instituciones educativas, pues es la manera de conocer cómo avanzan hacia la consecución de su misión y visión como entidades educativas desde el actuar ético directivo hasta el personal de servicio. Entonces, para realizar esta evaluación, es necesario también que se cuente con

un método o modelo que permita medir o evaluar todas las actuaciones del personal.

Fernández et al. (2020), en Puno Perú, publicaron su artículo titulado El branding interno y posicionamiento en una Universidad Pública, para medir la relación del branding interno con la posición de la escuela profesional de ciencias de la comunicación social de la UNA, como la institución con más preferencia en el año 2019. La metodología utilizada es cuantitativa por diseño no experimental del tipo de correlación descriptiva. Un método de encuesta en escala Likert aplicado a 35 profesores de esta escuela. Argumentan que, al administrar adecuadamente las estrategias correctas, construir una marca interna y establecer una posición en la comunidad puede ayudar a reconocer la identidad de los empleados con la organización.

A través de esta investigación se afirma: que la organización logra posicionarse en el mercado siempre y cuando use estrategias, para que todo el personal que labora allí, se identifique con la institución y dé lo mejor para lograr posicionarse en el lugar que se desea; es así, que se puede tomar como ejemplo en las II.EE., para que los equipos directivos encaminen a todo el personal a buscar este posicionamiento en la comunidad, como la mejor institución, aquella que busca la mejora educativa, brindando una enseñanza de calidad, donde los docentes desarrollen en los estudiantes competencias para la vida. Es así como se este trabajo aporta una herramienta que gestiona de manera eficaz a las organizaciones a través del branding y ubicarse en el lugar que uno desee, de acuerdo a sus metas.

Dentro de las estrategias que los gerentes de las empresas o los directivos de las instituciones educativas deben considerar es el desenvolvimiento de los trabajadores como equipo, pero también de forma individual. Por su parte, afirma Leyva, et al. (2016), que debe darse la valoración de sus competencias del desempeño del personal, pero manera personal, para conocer la calidad de trabajo que realiza en beneficio de la institución, lo considera que este proceso es una nueva forma de promover una adecuada gestión en las empresas turísticas, que les exige trabajar de manera proactiva considerando con el ser más importante al ser humano. Este proceso, es necesario también aplicarlo a las II.EE., ya que se el buen desempeño de todo trabajador suma al colectivo institucional.

Figueroa (2020) en Lima - Perú, presentó su investigación titulada Calidad

del servicio del centro de mejor atención al ciudadano y su incidencia en la satisfacción del usuario, con el fin de determinar la relación entre la satisfacción del usuario y la calidad del servicio prestado. Su metodología de trabajo fue un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo. La encuesta se aplicó a 62 escolares a través de un cuestionario, para conocer la forma de atención recibida en la plataforma y luego determinar si una variable influye en la otra. De los resultados obtenidos se concluye que existe una fuerte relación entre la calidad del servicio prestado y la satisfacción del usuario.

El aporte que alcanza esta investigación, es muy valioso para todas las empresas y también para las instituciones educativas, pues el reconocimiento de la comunidad como una institución, depende mucho de la calidad de servicio y atención que se brinda al cliente, en este caso, en las instituciones educativas, será la atención que se debe dar a los estudiantes y padres de familia; es así, que la ausencia o la buena calidad en el servicio que se brinde, determinará la insatisfacción o satisfacción de los usuarios, en este proceso se determina esta estrecha relación en dichos resultados.

En la literatura analizada se encontraron las teorías que sostienen a la primera variable en estudio que hace referencia a la ética organizacional y orientan el camino que el hombre debe seguir para hacer la convivencia más humana, equitativa, al asumir con responsabilidad la consecuencia de las acciones y convertirlos en nuevos aprendizajes de vida en valores; también dan el sustento cuando el ser humano aprende de sus pares y del entorno donde vive. Las teorías que se consideran en este trabajo de investigación son la teoría del desarrollo moral de Kohlberg, la teoría sociocultural de Vigotsky y el enfoque ético la filosofía de Friedrich Nietzsche.

La teoría del desarrollo moral de Kohlberg, propone 3 niveles en la formación de la conducta moral de un individuo a nivel preconvencional, convencional y posconvencional. Las personas alcanzan un juicio moral a través de una evolución de procesos de saberes y experiencias, sobre los valores, que se dan de forma lógica y ordenada. La formación de la moralidad se da de cada conflicto moral que enfrenta diariamente y del pensamiento que emplea para darle sentido. Según Ochoa (2018), considera a los problemas morales como un medio para la reflexión y valoración de los actos, para una conciencia moral, que nace de la interacción

social. Cita a Puig (1996) quien sostiene, que la conciencia moral nace de las relaciones con sus pares y sus condiciones sociales de vida.

Por su parte Caro et al. (2018), mencionan en su artículo titulado el Legado de la fluencia de Kohlberg en el contexto educativo actual, que esta teoría, en la actualidad tiene mucha importancia, en la praxis diaria educativa, afirman que en el primer nivel los individuos no prestan relevancia a las reglas sociales, sólo las hacen caso para no recibir un castigo; en el segundo nivel las personas si aceptan las normas y prestan atención a sus acuerdos, los cumplen como una carta de presentación personal porque ya las comprenden como parte de su sana convivencia y en el tercer nivel todos los seres humanos tienen se ajustan a las reglas como normas morales de vida.

La teoría sociocultural de Vigotsky, considerado enfoque histórico cultural, estudia la interrelación del factor biológico y social como una situación compleja y cambiante. Cabrera et al. (2019), consideran que para Vigotsky, el hombre es un individuo social, quien forma su personalidad al relacionarse con otros, dentro de un medio socio-histórico- concreto. Así mismo, menciona que para Vigotsky el proceso para internalizar su propia construcción interior se da a través de cambios; pues un ejercicio externo llamada proceso interpersonal y la que se da al relacionarse con otros procesos es la social interpsicológica, que convierte luego en interno considerada intrapersonal, porque él mismo lo reconstruye, lo interioriza como algo suyo y se conoce como proceso individual intrapsicológica. Cambios que dan progresivamente.

Así mismo, Huitrón (2018) propone como un enfoque ético la filosofía de Friedrich Nietzsche, considera que cada persona puede decidir por sí sola para avanzar hacia su autonomía ética, empero el camino es fuerte y duro para hacer la tarea de crear una propia identidad ética. La esencia de su filosofía es el eterno retorno, que describe las etapas que se repiten en la vida del hombre, al enfrentarse a situaciones de dilemas morales por sus acciones que hace y las culpas que puedan surgir; considera al ser humano con la capacidad de aceptarse a sí mismo y de estar contento con lo que uno es; representada con grandes esfuerzos por otorgar al ser la integridad de la persona, que actúen por criterio propio y sus virtudes.

La ética en la función pública es el desempeño de sus funciones de un

trabajador público, avalan su profesionalismo y la eficacia de su trabajo, con valores, principios y deberes; con rectitud, honradez y honestidad; buscando el deleite del ciudadano, sin ventaja personal. Según Riera (2013), menciona que el código de Núremberg, publicado en Alemania en 1947, que significa lo primero, no hacer daño, nace al llevar a los médicos a un juicio moral por crímenes que realizaron en contra de la vida humana. El código, propone una declaración de diez principios éticos básicos considerados morales, éticos y legales, que ha dado inicio a la promulgación de otros códigos de ética.

Al respecto, MINEDU dicta la R.M. N° 549-2018-MINEDU, aprueba el código de ética, su objetivo es orientar la actuación de todos los funcionarios públicos en esta materia y asegurar que los funcionarios públicos actúen de buena fe en el cumplimiento de sus funciones, con respeto a los derechos de las personas y colectivos. La capacidad de actuar con honestidad en pro de un objetivo común, dejando atrás los intereses personales. Eficiente en la entrega de un trabajo de calidad. Adecuado para realizar funciones de potencia. Credibilidad para demostrar la credibilidad de una acción. Sea fiel y adhiérase a las directivas establecidas por el establecimiento. Justo, objetivo, orientado al camino para realizar funciones de acuerdo con las responsabilidades asignadas. Principios en la que se sostiene este modelo de propuesta del presente trabajo.

Se tiene también principios que enmarcan la responsabilidad social en las II. EE., según Severino et al. (2018), se manifiestan en la dignidad humana, el respeto entre los miembros, apoyar y promover el autocuidado; el derecho a la libertad de las personas, el derecho a la libertad de expresión entre ellos. En el contingente de cuadros se promueve la ciudadanía, la democracia y el derecho a la participación y las obligaciones. Únanse y ayúdese unos a otros para lograr objetivos comunes, el bien común y la igualdad de trato y de oportunidades, promoviendo la integración e inclusión de los miembros. El medio ambiente y el desarrollo sostenible promueven el aprendizaje experiencial para el uso eficiente de los recursos respetando su ambiente.

También tienen en cuenta la integridad y la transparencia, y sus acciones se reflejan en la práctica de valores en sus acciones diarias: la excelencia, el deseo de buscar siempre lo mejor para la organización y las relaciones laborales. Para promover la equidad, las organizaciones deben compensar de manera justa y

honesto como parte de sus esfuerzos para lograr la armonía entre los empleados y su identificación en la organización o institución educativa. Según el Colegio de Profesores -CPPe-, consideran que, para dar cumplimiento a su reglamento y estatutos, se necesita el código de ética.

Así se tiene que, en el Capítulo II, sobre principios, fines y atribuciones de los profesionales en la educación del Perú, en el artículo 4° consideran 5 principios: tolerancia, igualdad y dignidad entre los integrantes, solidaridad y responsabilidad social como la esencia de los valores, una autonomía institucional con participación en todos los niveles educativos, inclusión y superación del personal en forma permanente; en el Art. 5°, inciso d, se promueve la práctica de valores fundamentales entre los miembros de la comunidad educativa: honestidad, justicia, responsabilidad en el trabajo y la práctica de la verdad; así mismo, en las II.EE. así como enfrentar la corrupción.

Así mismo, MINEDU en el CNEB (2016, p.12-20), hace referencia a la igualdad de género, beneficio mutuo, derechos, multiculturalismo, igualdad de género, inclusión, medio ambiente y práctica de los valores éticos del II.EE. en la educación básica de diversas formas en la búsqueda de la excelencia que debe producir cambios en el comportamiento de los estudiantes enfoques transversales, para orientar a los destinatarios de la información, que son los profesores que imparten conocimientos con el ejemplo vivo, donde su actuar sea coherente con sus enseñanzas y son los responsables del desarrollo curricular buscando brindar un servicio excepcional.

El término de ética organizacional según Colorado y Gairín (2017), manifiestan que se entiende como una representación práctica de los valores organizacionales, producto del dialogo, de acuerdos y reflexiones entre los objetivos y necesidades organizacionales (área educativa, medio ambiente, otros). Así mismo, citan a Schwartz (2005), Lozano (2007), García (2004), quienes "enfatan la necesidad de aclarar la ética de una organización, definir su propósito y valores a través del Código de Ética, buenas prácticas, lineamientos de responsabilidad social y la asociación". Deben operar como una organización, tomar de decisiones acertadas, orientada a acciones y decisiones de calidad, honesta, respetuosa, solidaria, solidaria, espíritu de iniciativa y cambio". (p.17).

Respecto a las teorías que avalan el valor público, está el enfoque redactado

por Moore (1995), que el Ministerio de Economía y Finanzas ha citado durante muchos años en las directrices para el desarrollo de indicadores de desigualdad en los sistemas nacionales de gestión y planes de inversión (2020), se refiere al objetivo de las instituciones públicas de crear o promover valor público para crear oportunidades, resolver problemas y satisfacer necesidades a través de la provisión de bienes y servicios públicos. En la cadena de valor pública, el valor se crea cuando un producto logra resultados. Satisfacer las necesidades de las personas tiene cambios e implicaciones como desnutrición, enfermedades, deserción escolar y reducción de problemas educativos.

Así mismo, Katsonis (2019), en su investigación ¿Cómo medimos el valor público?, cita a Moore (1995) quien considera que el valor público es el valor que nace por el servicio que otorga el gobierno y las acciones que desempeñan los funcionarios públicos y que se da a través de la triangulación de vértices al producir resultados muy valiosos, al manejo de los recursos y la capacidad para disponer de ellos y la confianza ganada por estas acciones dentro de marcos legales. Tienen base en cuatro principios: logros de resultados a través de aspectos económicos, sociales, culturales y ambiental; confianza y legitimidad por acciones percibidas como buenas y legítimas, calidad en la que se brinda el servicio, según lo que necesite el usuario y eficiencia por los logros de recursos con inversiones menores.

El aporte que proporciona esta autora, es sin duda muy valiosa pues, basada en el aporte de Moore, considera estos principios para medir el valor público, estudios que aun necesitan profundizarse porque se necesita que esta medición que se va a realizar debe darse de forma operante y que se aplique de manera práctica; por ello, manifiesta que se debe realizar una investigación cuantitativa y no solo cualitativa, para que se pueda validar cada una de las medidas de valor público. Es cierto, que se debe medir la eficacia ver el manejo idóneo de los recursos haciendo uso de la menor inversión posible, la prestación de servicios de acuerdo a las necesidades; la confianza y la legitimidad a través de las acciones loables y éticas y los logros positivos de los resultados medidos.

Así mismo Aguilar (2009) citado por Uvalle (2014) evidencia que otra teoría en la que se sostiene el valor público es en la visión de creencias valorativas, la cual explica que el valor público constituye un estándar de calidad institucional que se ocupa de la creación de valor más que de la producción de bienes físicos. Y

comprobar que la democracia en sí, es capaz de identificar los factores que la califican para ser una forma de vida y no solo diferente a otras formas de interpretarla, sino también como una mejor forma de gobierno. La participación de la sociedad, el estado, la ciudadanía y el gobierno en el espacio público organizado por las instituciones y líneas democráticas se entiende como una relación, un sistema de intercambio e intercambio.

En cuanto a la variable de valor público encontramos a los siguientes autores quienes destacan algunas definiciones tenemos a Moore (2006) citado por Conejero (2014) refiere que: los valores públicos están determinados por los valores que los ciudadanos y grupos de personas asocian con una nación. Esto se ve a través de las acciones de ciudadanos, políticos, grupos e individuos. Esto lo confirman Del Barrio y Bravo (2015) pues estos manifiestan que el valor público es el resultado de las actividades que realiza el estado a través de los organismos públicos reguladores y las leyes que rigen la sociedad, y los ciudadanos evalúan estas acciones en función de los beneficios obtenidos.

Así mismo, cita a More (1998, p.69) quien considera que el valor público corresponde a las organizaciones públicas y deben poseer las siguientes dimensiones: la primera son los servicios que se crean cuando se brinda valores de calidad para satisfacer a nuestros usuarios; la segunda dimensión son los impactos reales sociales se alcanzan por ejemplo en las metas de salud, seguridad y educación y se pueden ver como servicios, pero son diferentes porque dependen en gran medida de las acciones de los ciudadanos y de la organización que son los resultados y la confianza es la tercera dimensión que es la relación entre los ciudadanos y las instituciones públicas. Este suele ser uno de los tamaños menos esperados, ya que no hay seguridad incluso cuando se pierde un buen servicio. Y que reducen el valor público.

El valor público es la relación horizontal que se da entre el Estado, por los servidores públicos y la ciudadanía, va a depender mucho el agrado que sientan los usuarios y que lo conforma la sociedad, frente a la calidad del servicio que ofrezcan las entidades públicas, de acuerdo al manejo de recursos y bienes asignados otorgados. Las II.EE., también brindan un servicio y los directivos con su capacidad de liderazgo tienen que orientar el trabajo del personal, considerar la importancia de contar con la satisfacción de los PP.FF. y estudiantes por la calidad

de servicio que reciben; evaluar el impacto que se alcanza en su comunidad, para conocer lo positivo o negativo de los resultados del servicio que se da y tomar decisiones oportunas para realizar mejoras -si es necesario- y lograr la promoción del valor público.

Otro aspecto fundamental son las acciones que realiza el gobierno para brindar valor público, según Hernández (2015) destacan: las acciones regulatorias, pues el estado actúa como regulador del comportamiento social, ordenando y promoviendo las buenas acciones de sus ciudadanos, Así mismo, estableciendo reglas y consecuencias respecto a la mala conducta del individuo. En las acciones productoras, el estado cumple el rol de generador de servicios y bienes en la sociedad actual, como un servicio público, empero también generando ganancias, también en educación y salud. En las acciones de direccionamiento, el Estado se encarga de ser guía para la sociedad y define sus reglas, y es la forma más efectiva de resolver problemas a través de proyectos y planes.

En lo referente a la epistemología de la ética organizacional se encuentra a la ética que tiene muchas áreas de desarrollo y aplicación, empero este artículo se centra en la ética profesional. Se refiere a un conjunto de estándares, valores y principios que rigen las actividades de la profesión. Yurén (2013) afirma que, la ética profesional "incluye la totalidad de conocimientos, creencias, valores y planes de acción que orientan la práctica en el campo" (p. 6). Estas consideraciones éticas siempre han sido de interés para diferentes disciplinas y profesiones de las ciencias naturales, humanas y sociales. Entonces, la ética profesional es un discurso ambicioso que describe como el logro profesional universal.

En lo que se refiere a la epistemología del valor público, Rutgers (2014) considera que la misión no es el final, es una estrategia, una técnica que ayuda a investigar las preocupaciones de la comunidad, para identificar y resolver problemas. Los procesos y actores de observación tienen un interés común legalmente dominante e impulsan los resultados (Alford & Yates, 2014). Este enfoque se alinea con lo propuesto por Moore y lo que el profesor Chica (2011) explica como conocido: definición de propósito, diálogo con la ciudadanía y cambio organizacional, globalización e integración económica dados por ciertos factores sociales.

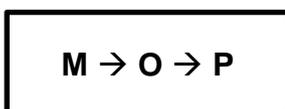
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En este estudio, se aplicó un enfoque cuantitativo para utilizar la recopilación de datos para medir el valor público del personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque y realizar el respectivo análisis mediante la estadística (Hernández et al., 2014). Este estudio fue descriptivo porque “buscan identificar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno analizado” (p. 80). Tiene el diseño propositivo y según Giler (2015), es un proceso dialéctico porque utiliza una diversidad de técnicas y procedimientos para determinar y solucionar el problema subyacente.

Por tal motivo este estudio empleó el diseño de investigación descriptiva propositiva, debido a que se describió cómo una propuesta de ética organizacional puede promover el valor público en el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque, con la finalidad de definir el desempeño de todo el personal de la I.E., el cumplimiento del rol de cada personal de las II.EE., promocionando el buen trato entre la comunidad educativa, cuidando el buen clima institucional, que el personal docente realice una buena gestión pedagógica y los directivos además, una muy adecuada gestión administrativa, creando así una adecuada cultura organizacional. Es por ello que este diseño se representa mediante el siguiente esquema:

Dónde:



M: Personal de las instituciones educativas.

O: Valor público.

P: Propuesta de ética organizacional

3.2 Variables y operacionalización

La investigación cuenta con dos variables las cuales se describen a continuación:

Variable Independiente: Propuesta de ética organizacional

Definición conceptual:

Colorado y Gairín (2017) manifiestan que se entiende como una representación práctica de lo que se conoce respecto a los valores organizacionales, como resultado del consenso, diálogo y reflexión entre los objetivos y necesidades organizacionales en el área educativa, medio ambiente y otros, esta necesidad debe estar plasmada en el código de conducta, mejores prácticas, lineamientos de responsabilidad social y el comité de revisión institucional para ordenar y aclarar sus metas y valores. Es un espíritu innovador e innovador que actúa como una organización e institución prudente, toma decisiones informadas, se esfuerza por la calidad de las acciones y decisiones, es honesto, respetuoso, colabora y apoya.

Definición operacional:

La propuesta se llevó a cabo mediante el previo análisis teórico, además se tuvo en cuenta el nivel de conocimiento sobre el valor público que puede generar una propuesta de ética organizacional, luego de obtener estos datos se procedió a establecer la propuesta teniendo en cuenta cada una de las dimensiones en las que se divide la variable ya mencionada. Así mismo, se destaca que esta no se aplicó a la población de estudio ya que el diseño que prevalece en la presente investigación es el descriptiva propositiva, en el cual solo se sugiere proposición de un determinado recurso para mejorar o prevenir algún elemento o problema.

Variable Dependiente: Valor público

Definición conceptual:

Moore (2006) citado por Conejero (2014), definen a valor público como aquellos valores que los ciudadanos y grupos de personas asocian con el estado, el cual se considera encargado de brindar la satisfacción a los diversos grupos sociales. Esto se ve a través de las acciones de ciudadanos, políticos, grupos e individuos. Además, se considera al valor público como el resultado de las actividades que realiza el estado a través de los organismos públicos reguladores y las leyes que rigen la sociedad, y los ciudadanos evalúan estas acciones en función de los beneficios obtenidos.

Definición operacional:

Las opiniones o percepciones utilizadas por los ciudadanos para medir las variables de valor público, fueron también medidas en una escala Likert de 1 a 5 teniendo en cuenta los siguientes criterios (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3= algunas veces, 4= casi siempre, 5 = siempre), posee 20 reactivos, los cuales se dividen en 3 dimensiones: valores generados por el servicio (10 ítems), valores producidos por el resultado (impacto) (6 ítems) y valores creados por la confianza (4). Cabe señalar que la escala se desarrolló y validó a través de estándares de expertos quienes corroboraron que el cuestionario fue apto para su aplicación y para sus futuras aplicaciones.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población. “La población se le denomina como universo, es el grupo de datos que coinciden con ciertas descripciones” (Hernández et al., 2014, p. 174). Por ende, la población de la presente investigación estuvo conformada por el personal de la I.E. N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén”.

Muestra. El presente estudio trabajó con la totalidad de la población a lo que se le denomina como muestra censal y según Ramírez (1997) se define como todas las unidades de investigación que conforman la población, son consideradas como muestra, por lo cual la muestra será de 32 trabajadores de la I.E. N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” de ambos sexos.

Muestreo. Es no probabilístico, su selección responde al criterio de conveniencia o intencional del investigador quien predice los que participan en la investigación (Cabezas, et al., 2018). **Criterios de inclusión.** Los funcionarios que participaron presentaron: **Criterios de exclusión.**

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas de recopilación de datos involucraron los procedimientos utilizados para recopilarlos y se pueden escribir en observaciones, encuestas, escalas, etc. (Hernández et al., 2014, p.199). Según este autor, La escala Likert se utilizó como herramienta en este estudio. Se definen como "un conjunto de elementos presentados en forma de declaraciones para medir la respuesta del sujeto en tres, cinco o siete categorías". (p. 238). La información se recopiló de

todos los trabajadores de la I.E. que utilizan esta técnica. La escala se aplicó para medir la variable Valor Público de la población mencionada.

3.5 Procedimientos.

Para el procedimiento de la recolección de datos fue necesario como primer paso solicitar los permisos necesarios a la institución para poder ejecutar la aplicación de los instrumentos, posteriormente se brindó a cada uno de los trabajadores un consentimiento informado en donde manifiesten su permiso y conozcan los alcances de la investigación, resaltando que por la coyuntura de la pandemia la aplicación del instrumento se realizó de modo virtual por ello fue digitado mediante la plataforma de Google Formularios. Finalmente, se envió a cada participante el link de acceso a dicho formulario para su aplicación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el presente estudio los resultados del instrumento que fue aplicado, se procesaron en una base de datos, empleó para ello la hoja de cálculo Excel en su versión 2019. A partir de ahí, se exportaron dichos datos al programa SPSS V.25 proporcionándose resultados en porcentajes, tablas, figuras y estadísticas descriptivas. Cabe resaltar que en esta investigación se hizo uso del método de análisis descriptivos en el cual se resumieron los datos cuantitativos. Al finalizar lo mencionado anteriormente se procedió a eliminar las encuestas de cada participante como parte de la confidencialidad tal y como se explicó a cada evaluado.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación aplicará los siguientes principios de ética: Principio de beneficencia, Esto aplica cuando se requiere el estado de salud del entrevistado. Por lo tanto, los participantes deben ser conscientes de los riesgos y beneficios que se obtendrán en la tarea a través de ejercicios autónomos de toma de decisiones para determinar la participación (López y Zuleta, 2020). Una parte importante de esta investigación, por supuesto, fue la delegación del ejecutivo de la organización, y ella fue la primera en darse cuenta de la gama completa de beneficios que esta propuesta traería a la

gestión de puestos.

Así mismo, manifiestan sobre el principio de no maleficencia es el proceso de reducir perjuicio a la(s) persona(s) que intervienen en una investigación, es el respeto por su integridad física espiritual y que el único responsable de no dañar a estos sujetos son los investigadores. También Moscoso y Díaz (2018), consideran que tanto el principio de la no maleficencia como el de la beneficencia se deben aplicar oportunamente hasta terminar con la recolección de datos. La autonomía en la investigación es respetar los valores, opiniones y/o elecciones de las personas inmersas en el estudio. “En otras palabras, exige el respeto al derecho de las personas a la autodeterminación. Incluso otorga el derecho a equivocarse en sus propias decisiones. Esto es libertad moral y consentimiento informado, afirman López y Zuleta, 2020 (p. 16).

En este sentido, la APA (2017) requiere que todos los participantes del estudio sean conscientes del propósito de la investigación, del cual se participa voluntariamente y el consentimiento es respetar sus derechos maximizando los posibles beneficios del estudio. Según Moscoso y Diaz (2018), considera que la justicia como principio ético en la investigación científica está relacionada con lo bueno y lo correcto, en este sentido es comprendida como el derecho que tiene la persona de ser favorecida con los resultados de la investigación que participa. En esta investigación todo el personal es la población en estudio y se beneficiarán de los resultados de la aplicación de la propuesta.

IV. RESULTADOS

En este apartado se encuentran los resultados obtenidos luego de realizar el procesamiento y análisis de la información recolectada en los cuales se describe mediante tablas de frecuencia los niveles de cada una de las dimensiones de la variable dependiente: valor creado por los servicios, valor creado por los resultados y valor creado por la confianza y la escala general de la variable de valor público en el personal de la I.E. N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” específicamente 32 trabajadores a quienes se les suministró la aplicación del instrumento hallándose los siguientes resultados:

Objetivo General: Proponer un modelo de propuesta ética organizacional para promover el valor público en el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

De acuerdo al objetivo general para promover el valor público en el personal de las II.EE., deben conocer las dimensiones a trabajar; la primera es el valor creado por los servicios que da; la segunda es el valor alcanzado por los resultados del trabajo que brinda y la tercera es el valor por la confianza. Es necesario que las instituciones educativas inicien desde un liderazgo ético, comunicación efectiva, toma de decisiones corporativas, compromiso y comportamiento organizacional. El aporte es crear una cultura organizacional con valores compartidos en toda la comunidad educativa. De allí que, todo líder directivo debe tener un actuar ético en su gestión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Según Pérez (2016), afirma que los manuales corporativos deben conocer todos los miembros de la entidad, son pilastras importantes para los comportamientos organizacionales. Los valores colectivos lo forman todos los principios, reglas, dogmas, que orientan las acciones del personal en una institución y fortalecen la visión organizacional; por ello considera pertinente citar a Gómez (2012), quien expresa que “valores corporativos es el tener un marco de referencia que inspire y regule la vida de la organización” (p. 80). Así mismo, cita a Rouquette y Saleme (2000), quienes consideran que existen tres niveles para estudiar la conducta del hombre y es a nivel individual, de grupo y de estructura organizacional.

Objetivo específico: identificar el valor público en el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Tabla 1.

Resultados percepción del personal de la I.E N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” sobre el valor público.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	9	28,1
Medio	10	31,3
Alto	13	40,6
Total	32	100,0

Nota. Cuestionario para diagnosticar el valor público de la I.E “Elmer Cortéz Serquén”.

En base a los resultados la percepción del personal de la I.E N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” el valor público que posee dicha institución presenta los niveles, altos (40.6%) y bajos (28.1%), resaltando que la I.E., sí logra resolver problemas y promueve el valor público, lo cual indica que la mayoría de sus colaboradores perciben un grado de satisfacción de sus necesidades a través de la provisión de bienes y servicios públicos. No obstante, hay un porcentaje de trabajadores que no se encuentran satisfechos con los resultados que perciben en la institución.

Objetivo específico: Analizar el valor público en la dimensión valor creado por servicios y los resultados en el personal de las Instituciones Educativas de Motupe Lambayeque

Tabla 2.

Resultados percepción del personal de la I.E N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” sobre la dimensión de valor creado por servicios.

Valorización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	9	28,1
Medio	16	50,0
Alto	7	21,9
Total	32	100,0

Nota. Cuestionario para diagnosticar el valor público de la I.E “Elmer Cortéz Serquén”.

Según lo obtenido la percepción del personal de la I.E N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” sobre la dimensión del valor creado por servicios, estos arrojaron niveles medios (50.0%) y bajos (28.1%), los cuales destacan que los servicios que brinda la institución educativa no se cumplen en su totalidad con la satisfacción de los colaboradores o usuarios, ya que como se muestra en la tabla solo un 50% de ellos percibe o se siente satisfecho con lo que obtienen en la I.E., sin embargo existe un grupo de trabajadores que no percibe la satisfacción de los servicios que brinda la entidad escolar.

Tabla 3.

Resultados percepción del personal de la I.E N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” sobre el valor creado por los resultados.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	8	25,0
Medio	14	43,8
Alto	10	31,1
Total	32	100,0

Nota. Cuestionario para diagnosticar el valor público de la I.E “Elmer Cortéz Serquén”.

Respecto a esta dimensión de acuerdo a las apreciaciones del personal de la institución educativa “Elmer Cortéz Serquén”, se encuentran en niveles medios (43.8%) y altos (31.1%), lo cual indica que estos miembros sienten que la institución cumple con el impacto en cuanto a las metas de seguridad y educación, ya que evidencian en gran medida cada una de las acciones que cumplen como trabajadores de la I.E., logrando cumplir el estándar de objetivos planteados tanto por la organización como por los usuarios.

Objetivo específico: identificar el valor público en la dimensión valor creado por la confianza en el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Tabla 4.

Resultados percepción del personal de la I.E N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” sobre el valor creado por la confianza.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	12,5
Medio	11	34,4
Alto	17	53,1
Total	32	100,0

Nota. Cuestionario para diagnosticar el valor público de la I.E “Elmer Cortéz Serquén”.

Se deduce que los trabajadores de la I.E. “Elmer Cortéz Serquén” tienen una percepción de la dimensión del valor creado por la confianza, que se ubica en los niveles altos (53.1%) y medios (34.4%), ello evidencia que la mayoría de los trabajadores de la I.E. poseen la confianza como la relación fundamental que prima entre los compañeros y la institución en la cual laboran. Asimismo, esto hace referencia a que las percepciones que poseen los trabajadores sobre su labor dentro de la institución es que su desempeño en las tareas centrales es adecuado.

Objetivo específico: Diseñar el modelo de ética organizacional, según la teoría de las dimensiones del valor público para el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Para que la gestión en las instituciones educativas sea eficiente, eficaz y con resultados óptimos, se propuso diseñar un modelo de ética organizacional con ocho dimensiones, considerando un liderazgo ético para guiar, liderar y conducir al personal hacia los fines /metas institucionales, una comunicación efectiva con una escucha activa, con toma de decisiones corporativas que busquen el beneficio de la entidad, con un compromiso organizacional que los ayude a sentirse miembros importantes, demostrando un comportamiento organizacional que permita comprender actitudes y orientar desempeños, gestión con transparencia abierta a rendir cuentas, desarrollando una cultura de valores y de evaluación que orienten las conductas a normas institucionales, realizando constantemente juicios de valor de las acciones con propuesta de mejora.

Este modelo de propuesta se busca promover el valor público en las instituciones educativas de Motupe Lambayeque y está enfocado en el trabajo de valores morales y éticos, cuyas bases fundamentales están en el código de ética de la R.M. N° 645-2019-MINEDU y los cinco principios del CPPe; los cuales permitirá orientar las conductas del personal directivo, docentes, administrativo y de servicio nombrado y contratado, para que logren alcanzar y causar impacto positivo en la comunidad y distrito. Por ello, requiere del compromiso ético del equipo directivo, para que lideren a su comunidad educativa, haciendo una adecuada gestión estratégica, pedagógica, administrativa y comunitaria de acuerdo a la guía para la gestión escolar en II.EE. y programas educativos de educación Básica (2021).

Objetivo específico: validar a través de juicio de expertos el modelo de propuesta ética organizacional para el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Para llevar a cabo este estudio, fue necesario contar con herramientas, así como un instrumento para el recojo de datos, los que tienen carácter confiable. La propuesta para ser validada, pasó por la revisión de 3 profesionales, expertos en el área, un doctor en gestión pública y dos doctores en educación, quienes realizaron un análisis exhaustivo con cada criterio considerado en dicha propuesta, pues ésta aporta a la organización ética de las instituciones educativas que se necesita para realizar un trabajo con eficiencia, eficacia y resultados óptimos para que promueva el valor público en el personal de cada entidad responsable de impartir educación de calidad.

IV. DISCUSIÓN

La elaboración de esta investigación se enfocó en el diseño de un modelo de propuesta ética organizacional, que promueva el valor público en el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque, generando comportamientos éticos al desempeñar sus funciones, desde el rol que le corresponde hacer; tienen que asumir con responsabilidad la gran misión de enseñar con el ejemplo, de ser modelo en el desarrollo de competencia en valores para su vida, que demuestre en sus acciones actitudes asertivas para que generen cambios adecuados en estudiantes y compañeros de trabajo dentro y fuera del aula.

Así mismo se basa en un marco normativo avalado por MINEDU el cual, con la R.M. N° 549-2018-MINEDU, aprueba el código de ética; su objetivo es orientar la actuación de todos los funcionarios públicos en esta materia y asegurar que actúen de buena fe en el cumplimiento de sus funciones con respeto a los derechos de las personas y colectivos; la capacidad de actuar con honestidad en pro de un objetivo común, dejando atrás los intereses personales; eficiencia en la entrega de un trabajo de calidad; adecuado para realizar funciones de potencia; credibilidad para demostrar la eficacia de una acción; ser fiel y adherirse a directivas establecidas por la organización; ser justo y orientar el camino para realizar funciones con responsabilidades asignadas.

Ello lo confirman Severino et al. (2018), manifestando que la dignidad humana, el respeto entre los miembros, apoyar y promover el autocuidado. El derecho a la libertad de las personas, el derecho a la libertad de expresión entre ellos. En el contingente de cuadros se promueve la ciudadanía, la democracia y el derecho a la participación y las obligaciones. Únanse y ayúdense unos a otros para lograr objetivos comunes, para alcanzar el bien común y la igualdad de trato y oportunidades, promoviendo la integración e inclusión de los miembros. El medio ambiente y el desarrollo sostenible promueven el aprendizaje experiencial para el uso eficiente de los recursos respetando el espacio ambiental.

En este aspecto, para lograr el fin propuesto se llevó a cabo un análisis situacional de la percepción de la promoción del valor público; se realizó a través de instrumentos que poseen confiabilidad y validez por la comunidad involucrada

en hacer cumplir este modelo de manera adecuada. Entre los resultados se hallaron que, en las dimensiones del valor público los porcentajes muestran los requerimientos de fortalecer y potenciar componentes relacionados con el valor público creado por los servicios, por los resultados y por la confianza según los funcionarios de una institución educativa de Lambayeque ubicándose la percepción de estos en niveles medios y bajos (50% - 28.1%; 43.8% - 25%; 34.4% - 12.2%) ello con respecto a las dimensiones.

Sin embargo, en cuanto a la percepción general del valor público se encontró que una parte de la muestra (40,6%) percibe un nivel alto del valor público en la II.EE. mientras que un 28,1% de los participantes pone en manifiesto que no percibe una adecuada aplicación del valor público, pues son los directivos y docentes quienes tienen que estar comprometidos en su actuar responsable y deben educar con el ejemplo para que la transmisión de valores pueda darse de una manera satisfactoria y alcanzar el impacto para generar el valor público.

Desde el punto de vista cuantitativo, la ejecución del valor público en la institución educativa de Motupe Lambayeque se encuentra en un nivel promedio, pues se ha tomado en cuenta que la gestión ética exitosa en toda la II.EE., implica el compromiso de la alta dirección y el empoderamiento de todos los trabajadores cualquiera sea su campo de acción, pues la relación entre la ética y el servidor público, son medios que conducen a la nueva gestión pública y está orientada a la eficiencia, eficacia y los resultados, en el cual la persona pública actúa con principios y valores de responsabilidad, con la plena convicción de reivindicar su humanidad ante un lugar público que cada vez enfrenta.

Por ello la importancia de articular el trabajo de las II.EE. de los diferentes niveles, formándolos con valores éticos y morales, que le ayuden a convertirse en agentes de cambio, capaces de tomar decisiones oportunas y pertinentes, que les permitan crecer como institución. Tal y como mencionan Cabana et al. (2020) que el control de la gestión, ayuda a la mejora continua de sus acciones, promueve un trabajo dinámico y activo, que fortalece la gestión y el desarrollo de competencias, creando así el valor público en los funcionarios.

Por otro lado, Zuniga et al. (2020), refieren que, en todas las universidades estudiadas por los grupos formados, se da la destrucción del valor, con incidencia en las de mayor población estudiantil. Asimismo, propone que a través

del método del valor económico agregado (VEA) va a ayudar a superar las limitaciones en la gestión y operación de recursos humanos. Es decir, permite ver la factibilidad de la inversión económica en la prestación educativa que brinda la sociedad y por ende ver, que la administración aporte y agregue el valor esperado.

No obstante, es necesario puntualizar hallazgos en estudios de esta investigación es la presencia de la corrupción, la cual impide un adecuado desarrollo del valor público en la región Lambayeque y en las diferentes II.EE. de las UGELES, existe evidencias dadas por ciertos medios de comunicación de la corrupción administrativa, pedagógica y organizacional. Las entidades educativas del distrito de Motupe, no están ajenas a esta realidad, pues algunos docentes mencionan mal trato por parte de algunos directivos, ya que han sido descontados injustamente, cobro a estudiantes para aprobar las áreas curriculares, horarios de trabajo que favorecen a unos y perjudican a otros.

Eso se confirma con el estudio de Ganga et al. (2019), quienes manifiestan que hicieron una indagación exploratoria, realizando una revisión teórica sobre la ética, por la situación empresarial en la que se vivencian escándalos y malversación de fondos, en este caso en la escuela de negocios empresariales de la universidad estatal chilena, determinando que los estudiantes sí manifiestan conflictos para dar respuesta a adecuados puntos de vista al emitir juicios con ética y que necesitan un cambio en la currícula para reforzar su formación en esa área.

Es de vital importancia que todos los centros educativos superiores tienen la gran responsabilidad de incluir en sus proyectos curriculares el tema de ética organizacional, no como un curso de relleno o curso electivo, sino como un área obligatoria y de especialidad, que se trabaje en cada semestre académico y con un peso en los créditos de vital relevancia. De esta manera, se contribuirá a promover en los jóvenes espacios de reflexiones y diálogos compartidos, con bases normativas sobre comportamientos éticos desde su formación académica, así al egresar de sus centros de formación convertidos ya en profesionales se integrarán a la sociedad, respondiendo con sentido ético y responsabilidad sus funciones y obligaciones que se les encomiende.

Lo mismo señalan Marulanda y Rojas (2019) quienes establecieron que el

proceder ético y la gerencia de recursos en las instituciones ayudan a la gestión y confianza de cada uno de los colectivos de interés, desde la unificación de los valores que aporta como persona, profesional y organizacional. Permitiendo conocer los resultados que trae consigo una adecuada gestión ética en las instituciones educativas superiores, al entablar relaciones de compañerismo y familiaridad con todo el personal, empero depende mucho del compromiso gerencial y de lo capacitado que estén para ayudar a crecer como organización.

El personal directivo, son personajes esenciales en la aplicación de la ética dentro de las instituciones educativas, por ello, Colorado (2019) considera que, si desea que todo el personal de la institución lleve un comportamiento ético tienen que estar conducidos a través de un liderazgo ético, pues es factor importante que ayudará a promover y crear espacios de reflexión, de diálogo ordenados y coordinados en equipo entre todo el personal, que va a permitir analizar y evaluar sus actuaciones para ver si éstas conllevan a alcanzar la misión y visión deseada en la comunidad.

Urge, considerar en las instituciones educativas como punto de partida el trabajo desde un liderazgo ético del directivo, comunicación efectiva, toma de decisiones corporativas, compromiso y comportamiento ético, es trabajar con una cultura organizacional con valores compartidos de todo el personal y de la comunidad educativa, permite crear bases cimentadas en la confianza y buenas prácticas de organización. De allí que, todo líder directivo debe tener un actuar ético en su gestión en todas las dimensiones educativas, promover siempre la transformación y el compromiso del personal no por imposiciones sino por convicción como parte del crecimiento profesional y personal.

Por su parte, Pedraza (2019), en su estudio de investigación sobre la importancia de la ética empresarial como aspecto del éxito o fracaso de una empresa, menciona que la ética se relaciona constantemente con las acciones diarias del ser humano y de las organizaciones. Por ello considera que se debe ejercer un liderazgo ético, pues este logrará el compromiso de todo el personal y las personas que lideran deben llevar a la acción. Cita por su parte a Moreno (2004), quien considera que, para ejercer un liderazgo ético, debe construir paso a paso y conocer el terreno diario para saber tomar decisiones éticas corporativas, que ayude a la empresa o institución. Acciones que las I.E.E.,

deben considerar como parte de su trabajo diario.

Esto guarda relación con lo indicado por Figueroa (2020), quien manifiesta que la relación es directa entre la satisfacción del usuario y la calidad del servicio prestado. El aporte de esta investigación, es muy valioso para todas las empresas y también para las instituciones educativas, pues el reconocimiento de la comunidad como una institución líder, depende de la calidad de servicio y atención que se brinda al cliente. En las II.EE., será la atención que se debe dar a los estudiantes y padres de familia; es así, que la ausencia o la buena calidad en el servicio que se brinde, determinará la insatisfacción o satisfacción de los usuarios, en este proceso se determina esta estrecha relación en dichos resultados.

Pues todo ello, afianza el análisis crítico reflexivo del valor público y la ética organizacional e involucra a toda la comunidad educativa, pues la institución educativa debe ser ejemplo para las demás escuelas aledañas y liderar en gestión estratégica, administrativa, pedagógico y comunitaria, bajo un conjunto de valores éticos, donde todo el personal avance hacia el mismo fin y objetivos institucionales, para lograr las metas plasmadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Con la propuesta de este modelo de ética organizacional se deberá promover el calor público. De esta manera, cada una de estas acciones permitirá alcanzar una relevancia social, pues se beneficiará a toda la comunidad educativa, directamente a las y los estudiantes.

Entonces es por ello que el valor público, según Moore (1995), el Ministerio de Economía y Finanzas ha citado durante muchos años en las directrices para el desarrollo de indicadores de desigualdad en los sistemas nacionales de gestión y planes de inversión (2020), siendo el objetivo de las instituciones públicas el de crear o promover valor público para crear oportunidades, resolver problemas y satisfacer necesidades a través de la provisión de bienes y servicios públicos. En la cadena de valor pública, el valor se crea cuando un producto logra resultados.

Lo mismo menciona Katsonis (2019), quien considera que el valor público es el valor que nace por el servicio que otorga el gobierno y las acciones que desempeñan los funcionarios públicos y que se da a través de la triangulación de vértices al producir resultados muy valiosos, al manejo de los recursos y la

capacidad para disponer de ellos, así como la confianza ganada por estas acciones dentro de marcos legales; basados en cuatro principios: logros de resultados en lo económico, social, cultural y ambiental; confianza y legitimidad en las acciones percibidas como buenas y legítimas; en la calidad que se brinda el servicio, según lo que necesite el usuario y eficiencia referente al logro de recursos con inversiones menores.

Como se sabe el valor público es la relación horizontal que debe darse entre el Estado a través de los servidores públicos, con la ciudadanía en general; pues, va a depender mucho la satisfacción o el agrado que tengan los usuarios, frente a la calidad del servicio que ofrezcan las entidades públicas en el manejo de los recursos y bienes asignados. Las II.EE., también brindan este servicio y son los directivos los que tienen que poseer capacidad de liderazgo ético para orientar el trabajo del personal, considerando la importancia de contar con la satisfacción de los padres de familia y estudiantes por la calidad de servicio que reciben; evaluar el impacto que están alcanzando en su comunidad, para conocer los resultados que se obtiene del servicio brindado y tomar decisiones oportunas si es que se necesita realizar mejoras y alcanzar el valor público deseado.

Según Hernández (2015) las que destacan son las acciones regulatorias, el estado actúa como regulador del comportamiento social, regulando y promoviendo las buenas acciones de sus ciudadanos, pero también estableciendo las reglas y consecuencias respecto a la mala conducta de un personal. En las acciones productoras, el estado cumple el rol de generador de servicios y bienes en la sociedad actual, no solo como un servicio público, sino también involucrado en la generación de ganancias en las áreas de educación y salud. En las acciones de direccionamiento, el Estado se encarga de ser guía para la sociedad y define sus reglas, y es la forma más efectiva de resolver problemas a través de proyectos y planes.

Para que se cumpla de forma adecuada la percepción del valor público es necesario actuar bajo criterios éticos que sobresalgan en las organizaciones, según la teoría del desarrollo moral de Kohlberg, propone 3 niveles en la formación de la conducta moral de un individuo y son el nivel preconvencional, convencional y posconvencional. El ser humano alcanza un juicio moral a través de una evolución de procesos de saberes y experiencias, sobre los valores, los

cuales se dan de forma lógica y ordenada.

La formación de la moralidad no es sólo de ciertos momentos o circunstancias de la vida, se da de cada conflicto moral que enfrenta diariamente y del pensamiento que emplea para darle sentido. Según Ochoa (2018), considera a los problemas morales como un medio para la reflexión y valoración de los actos, para una conciencia moral, que nace de la interacción social. Cita a Puig (1996) quien sostiene, que la conciencia moral nace de las relaciones con sus pares y sus condiciones sociales de vida.

Lo mismo confirma Caro et al. (2018), quienes mencionan que en el contexto educativo actual, la teoría del desarrollo moral de Kohlberg, tiene mucha importancia en la praxis diaria educativa; afirman que en el primer nivel los individuos no prestan relevancia a las reglas sociales, sólo las hacen caso para no recibir un castigo; en el segundo nivel las personas si aceptan las normas y prestan atención a sus acuerdos, los cumplen como una carta de presentación personal porque ya las comprenden como parte de su sana convivencia y en el tercer nivel todos los seres humanos tienen se ajustan a las reglas como normas morales de vida.

Todo lo anterior lo explica Huitrón (2018) quien propone como un enfoque ético la filosofía de Friedrich Nietzsche, considera que cada persona puede decidir por sí sola para avanzar hacia su autonomía ética, sin embargo, el camino es fuerte y duro para crear su propia identidad ética. La esencia de su filosofía es el eterno retorno, que describe las etapas que se repiten en la vida del hombre, al enfrentarse a situaciones de dilemas morales por sus acciones que hace y las culpas que puedan surgir; considera al ser humano con la capacidad de aceptarse a sí mismo y de estar contento con lo que uno es; representada con grandes esfuerzos por otorgar al ser la integridad de la persona, que actúen por criterio propio y sus virtudes.

También tienen en cuenta la integridad y la transparencia, acciones que se reflejan en la práctica de valores en el trabajo diarias: la excelencia, buscando siempre lo mejor para la organización y las relaciones laborales. Para promover la equidad, las organizaciones deben compensar o compensar de manera justa y también como parte de sus esfuerzos para lograr la armonía entre los empleados de una empresa o institución educativa. Según el CPPe, para dar

cumplimiento a su reglamento y estatutos, se necesita el código de ética.

Así, en el Capítulo II, sobre principios, fines y atribuciones de los profesionales en la Educación del Perú, en el artículo 4° consideran 5 principios: tolerancia, igualdad y dignidad entre los integrantes; solidaridad y responsabilidad social como la esencia de los valores, una autonomía institucional con participación en todos los niveles educativos, inclusión y superación del personal en forma permanente; en el Art. 5°, inciso d, se promueve la práctica de valores fundamentales entre los miembros de la comunidad educativa: honestidad, justicia, responsabilidad en el trabajo y la práctica de la verdad; así mismo, en las II.EE. así como enfrentar la corrupción.

Finalmente, el MINEDU en el CNEB (2016, p.12-20), hace referencia a la igualdad de género, beneficio mutuo, derechos, multiculturalismo, igualdad de género, inclusión, medio ambiente y práctica de los valores éticos en las entidades educativas de la educación básica en sus tres niveles, en la búsqueda de la excelencia que debe producir cambios en el comportamiento de los estudiantes presentados a través de los enfoques transversales, con sus respectivos valores y actitudes en cada uno de ellos. Cortes de enfoques para orientar a los destinatarios de la información, los profesores que imparten conocimientos con el ejemplo vivo y los responsables del desarrollo curricular buscan un servicio excepcional.

V. CONCLUSIONES

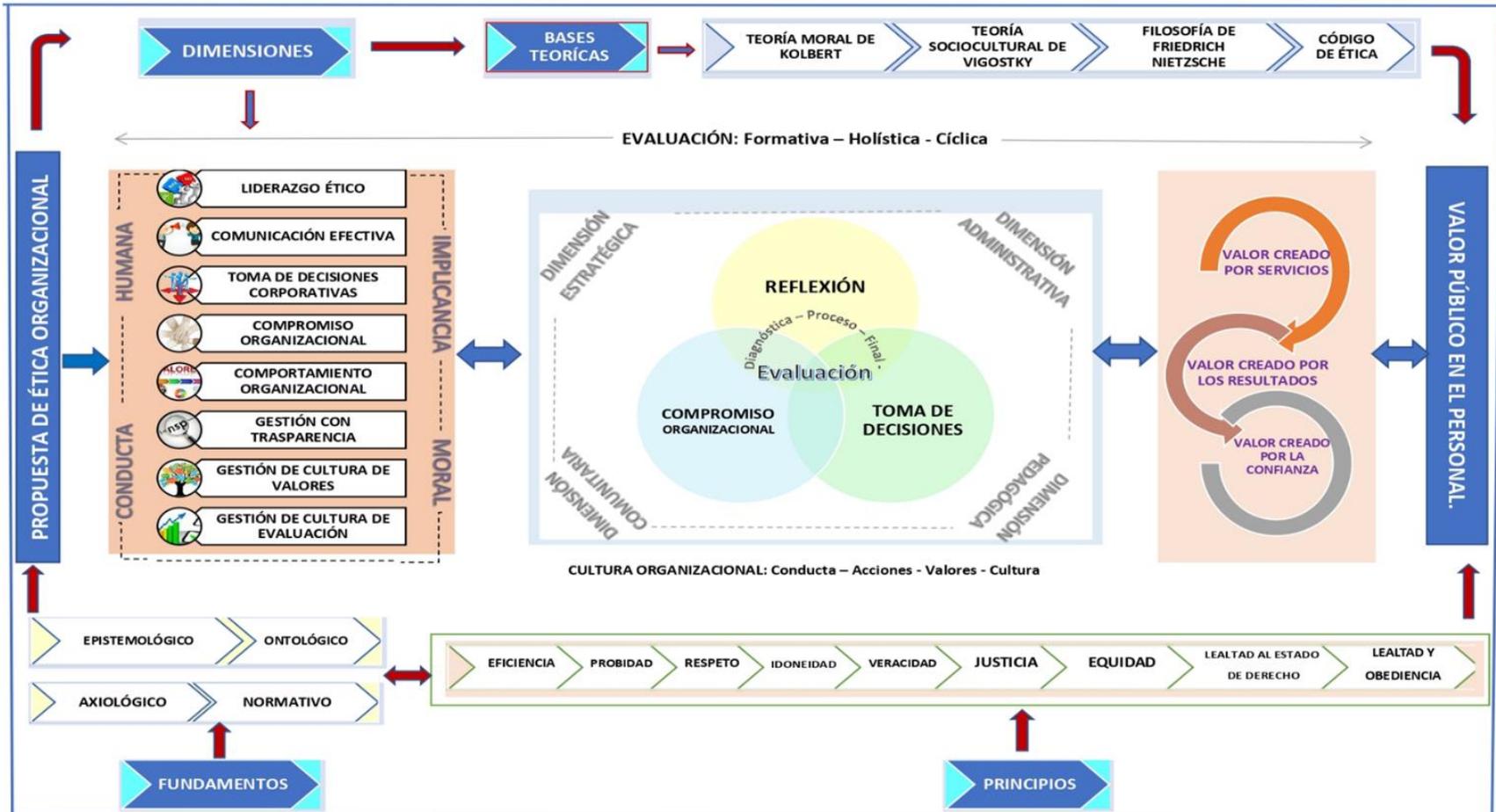
1. Entre los resultados se hallaron que, en las dimensiones del valor público los porcentajes muestran los requerimientos de fortalecer y potenciar componentes relacionados con el valor público creado por los servicios, por los resultados y por la confianza según los directivos de una institución educativa de Lambayeque ubicándose la percepción de estos en niveles Medios y Bajos (50% - 28.1%; 43.8% - 25%; 34.4% - 12.2%) ello con respecto a las dimensiones, sin embargo en cuanto a la percepción general del valor público se encontró que una parte de la muestra (40,6%) percibe un nivel alto del valor público en la institución, mientras que un 28,1% de los participantes pone en manifiesto que no percibe una adecuada aplicación del valor público.
2. La Propuesta de Ética Organizacional, tiene que promover el valor público en el personal de las Instituciones Educativas de Motupe Lambayeque, generando comportamientos éticos al desempeñar sus funciones, desde el rol que le corresponde desempeñar; su deber es asumir con responsabilidad ética la gran misión de enseñar con el ejemplo, de ser modelo en el desarrollo de competencia en valores para su vida, que demuestre en sus acciones actitudes asertivas para que generen cambios positivos en estudiantes y compañeros de trabajo dentro y fuera de la institución.
3. La validación de la propuesta comprendió la evaluación criterial de la estructura y profundidad de su contenido; se realizó con un grupo de expertos en la materia quienes examinaron y analizaron en forma rigurosa la originalidad, factibilidad metodológica; coherencia y pertinencia; e interrelación entre los diversos componentes de investigación científica. Este proceso revisorio permitió además recoger aportes y sugerencias creativas e innovadoras que reforzaron la consistencia científica del modelo; asimismo, ajustar y direccionar los procedimientos y acciones recíprocas de la comunidad educativa a fin de garantizar la eficiencia y eficacia y los resultados esperados.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al personal directivo de la institución educativa N° 10149 “Elmer Cortéz Serquén” de Motupe Lambayeque, la creación de espacios articulados en donde se fomente el desarrollo de valores, mediante análisis de casos educativos. Así, los directivos podrán coordinar, planificar, organizar e implementar de manera ordenada y consensuada las diferentes formas para aplicar el valor público de acuerdo con las demandas sociales. Tomando en cuenta el normativo del MINEDU en donde se explica el código ético de cada funcionario educativo y los valores institucionales plasmados en el PEI y RI.
2. También, se sugiere a los directivos y representantes de otras instituciones educativas que deberían empoderar e institucionalizar el modelo de la propuesta ética organizacional, con la finalidad de poner en práctica los principios y valores éticos morales, los cuales permitan una gestión ética exitosa en todas las II.EE, llevando a la praxis un liderazgo ético, una comunicación efectiva, con toma de decisiones éticas corporativas, con un comportamiento organizacional, gestión con transparencia, cultivando valores y valorando acciones para mejorar desarrollando una cultura de evaluación; dimensiones que deben conllevar a una gestión con ética, pues ésta y el servidor público, son medios que conducen a la nueva gestión pública orientada a la eficiencia, eficacia y los resultados.
3. Finalmente, se sugiere promover la continua mejora, creando una cultura evaluativa, implementándola hacia lo interno y externo, a través de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, con enfoque crítico reflexivo. Con una evaluación constante de acciones y procedimientos de la propuesta a fin de reconocer fortalezas, debilidades, limitaciones y tomar acciones oportunas para que se realicen las mejoras necesarias y efectuar actividades correctivas de tal modo que, el modelo de propuesta ética organizacional alcance los resultados establecidos y consensuados en la promoción del valor público, asimismo contribuya de manera significativa en el cambio del objeto de estudio.

VII. PROPUESTA

Figura 1. Modelo de la Propuesta de Ética Organizacional



Fuente: Barturen, L. (2021). Investigador. Representación del Modelo teórico.

Descripción del modelo

El presente modelo de propuesta de ética organizacional, busca promover el valor público en las instituciones educativas de Motupe, Lambayeque y para que la gestión sea eficiente, eficaz y con resultados óptimos, se propone trabajar con ocho dimensiones, la primera es liderazgo ético para guiar, liderar y conducir al personal, comunicación efectiva para motivar y escuchar, toma de decisiones corporativas que busquen el beneficio de la entidad, compromiso organizacional que ayude a sentirse miembro importante, comportamiento organizacional que permita comprender actitudes y orientar desempeños, gestión con transparencia abierta a rendir cuentas, cultura de valores que orienten las conductas a normas institucionales y de evaluación para realizar constantemente juicios de valor de las acciones con propuesta de mejora.

Para institucionalizarla, se requiere el compromiso ético de directivos, para liderar en su comunidad educativa, con una adecuada gestión estratégica, pedagógica, administrativa y comunitaria, según las orientaciones para la organización de equipos de gestión- (MINEDU 2021), también organizarlos de acuerdo a las funciones asignadas; implementando trabajo de equipo y colaborativo, una escucha activa, asumiendo con responsabilidad un compromiso personal e institucional. Estas acciones deben plasmarse en los instrumentos de gestión escolar: PEI, RI y PAT.

La metodológica utilizada consta de fases: la primera reflexión para realizar la sensibilización, análisis y reflexiones del trabajo con el FODA y conocer fortalezas y debilidades, actualización de documentos de gestión escolar y coordinación con aliados estratégicos para capacitaciones. Una toma de decisiones, con procesos para identificar problemas, listar alternativas de solución, priorizar la más pertinente y ejecutarla, a través del plan de mejora hacia logros de metas planificadas. Asumir compromiso organizacional, para ejecutar el plan de mejora propuesto y se desarrollarán conversatorios y capacitaciones sobre la importancia de asumir compromisos individuales y colectivos con responsabilidad social, se elaborará un calendario para establecer reuniones de trabajo. Todas las fases ingresarán constantemente a un proceso continuo de evaluación.

REFERENCIAS

- Abenoza, S. (2017). La ética de la empresa: entre el deber y la realidad. El diálogo como vía de acercamiento entre teoría y praxis. [Tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. España.
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404122/SIRA%20ABENOZA_TESIS.pdf?sequence=1.
- Alford, J., & Yates, S. (Mayo, 2014). Mapping public value processes. *International Journal of Public Sector Management*, 27(4), 334–352.
<https://doi.org/10.1108/ijpsm-04-2013-0054>.
https://www.researchgate.net/publication/275315932_Mapping_public_value_processes.
- Betancur, G. (Mayo, 2016). Ethics and morals: Human being paradoxes. *CES Psicología*, 9(1), 109–121. *CES Psicología*.
<http://dx.doi.org/10.21615/cesp.9.1.7>.
- Cabana, S., Cortés, F., Contreras, F. & Vargas, V. (2020). Influence of management control on the public value generated in services dependent on the Ministry of Economy, Development and Tourism, Chile. *Technology Information Magazine*, vol.31, 103-116. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200103>.
- Cabrera, F., Lorenzo, Y., & Hernández, A. (2019). The work of Vygotsky as a theoretical support of the training process of the Primary Education Professional. *Conrado [online]*. 2019, vol.15, n.70, pp.67-73. Epub 02-Dic-2019. ISSN 2519-7320.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000500067&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Caro, C., Ahedo, J. & Esteban, F. (2018). Kohlberg's moral education proposal and its legacy at university: present and future. *Revista Española de Pedagogía*, 76 (269), 85-100. doi: <https://doi.org/10.22550/REP76-1-2018-04>.

- Chica Velez, S. A. (2011). A look at new approaches to public management. *Administración&Desarrollo*, 39(53), 57–74. <https://doi.org/10.22431/25005227.147>.
- Cifuentes, J. & Torres, J. (2019). Reflections on and for the teaching of the history of ethics. *Hallazgos*, 16(31), 167-186. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/15521>.
- Colorado, S. & Gairin, J. (2017). Organizational Ethics In Schools. Analysis Of Educational Concepts And Practices. *Revista: Perspectiva educacional: Formación de Profesores*. DOI:10.4151/07189729-Vol.56-Iss.1-Art.477.
- Colorado, S. (2017). Organizational Ethics in Schools. Analysis of Educational Concepts and Practices. *Revista RILME-Red de investigación sobre liderazgo y mejora de la educación. España*. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679645/104_etica_colorado_CILME_2017.pdf?sequence=1.
- Colorado, S. (2019). El Rol de la Dirección Escolar en la Práctica de la ética Organizacional. *Revista AIDIPE 2019. España*. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2019/212946/ColoradoS_AIDIPE2019.pdf.
- Colorado, S. y Gairín, J. (2017). La ética organizacional en los centros educativos no universitarios. Análisis de concepciones y prácticas educativas. *Perspectiva Educacional*, 56(1), 127-146. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679645/104_etica_colorado_CILME_2017.pdf?sequence=1
- Conejero, E. (Febrero, 2014). Valor Público: Una aproximación conceptual (Vol. 3). España: 3 C Empresa. Área de Innovación y Desarrollo. *Revista 3Ciencias*. <http://www.3ciencias.com/wpcontent/uploads/2014/02/VALOR-P%C3%9ABLICO2.pdf>
- CPPe. (2018). Colegio de Profesores del Perú. Código de Ética. <https://cppe.org.pe/codigo-de-etica/>

- Cubillos, C. (2018). Applied Organizational Ethics. Case Study of A Social Services Organization in Spain. *Innovar*, 28(67), 111-121. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n67.68616>.
- Defensoría del Pueblo (2018). Mecanismos de protección frente a actos de hostigamiento y violencia sexual en las escuelas. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/11/IA-007-2018-DP-AAE-Informe-Proteccion-Violencia-Sexual-contra-Estudiantes.pdf>.
- Del Barrio, D., y Bravo, Á. (2015). Generación de valor público por medio de la transparencia. Conferencia presentada en XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3A0E8B56B517D25905258030007BBD7C/\\$FILE/barrivas.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3A0E8B56B517D25905258030007BBD7C/$FILE/barrivas.pdf)
- Diario el Correo (2019). <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/detienen-implicada-en-los-magos-de-la-ugel-que-afronta-orden-de-prision-preventiva-883314/>
- Díaz, J., Tamayo, M. y Carrillo, E. (Noviembre, 2019). La opinión pública en la teoría de la administración pública. *Revista GAPP Nueva época*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/105/10556695007/html/index.html>
- Escribano, E. (Mayo, 2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018. Universidad de Costa Rica. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Espinosa, S. (2013). The integral evaluation of companies. *Ing. Ind.* [online]. 2013, vol.34, n.3, pp.340-352. ISSN 1815-5936. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000300010&lng=es&tlng=es.
- Fernández, R., Cutipa, A., Aragón, W., Mamani, R. & Puma, E. (2020). El branding interno y posicionamiento en una Universidad Pública de Puno-Perú. *Revista Investigación y Negocios*, 13(22), 127-134.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000200013&lng=es&tlng=es

Figuerola, S (2020). Calidad del servicio del Centro de Mejor Atención al Ciudadano y su incidencia en la satisfacción del usuario, Ventanilla 2019. [Tesis doctoral, Cesar Vallejo]. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45665/Figuerola_BSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Gabel, R., Yamada, G., y Dolan, S. (2013). Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 83-90. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000200006.

Ganga, F.; Guíñez, N.Y y Aras, H. (2019). Juicios en dilemas éticos por estudiantes de negocios de una universidad estatal chilena Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 24, núm. Esp.4, 2019 Universidad del Zulia, Venezuela. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27961579006>.

Gómez, C. (2018). La educación y su relación con la administración pública y gobernanza. En. *Revista Justicia*, Barranquilla: Editorial Mejoras-Universidad Simón Bolívar, Vol. 24, No. 34, pp.456-470. DOI: <https://doi.org/10.17081/just.23.34.2902>.

González, P. E. S., Giacomozzi, Á. M., & Pujol-Cols, L. (2018). Social responsibility in schools of primary education in Chile: Tensions and challenges. *Encuentros*, 16(2). <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v16i02.974>.

Hernández, D. (Enero,2015). El Modelo de la Cadena de Valor Público para el análisis de políticas. *Revista SITEAL*. <https://siteal.iiep.unesco.org/pt/node/3201>.

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw

Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.

Huitrón, A. (Junio, 2018). La forja de una identidad ética en el pensamiento de Nietzsche. *Revista En-claves del pensamiento*, 12(23), 13-41.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2018000100013&lng=es&tlng=es

Katsonis, M. (Marzo, 2019). How do we measure public value?. *Revista The Mandarin*. <https://www.themandarin.com.au/104843-measuring-public-value/>.

Leyva, C.; De Miguel, M. y Pérez, R. (Mayo, 2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización Ingeniería Industrial, vol. XXXVII, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 164-177.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360446197006>.

Locatelli, R. (Diciembre, 2018). La educación como bien público y común. Reformular la gobernanza de la educación en un contexto cambiante. *Revista Perfiles educativos*, 40(162), 178-196.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000400178&lng=es&tlng=es

López, L. y Zuleta, G. (2020). El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Franciscanum. Revista de las Ciencias del Espíritu*, 62(174), 7.
<https://doi.org/10.21500/01201468.4884>.

Marulanda, N. y Rojas, M. (2019). Ética en Instituciones de Educación Superior para la Construcción de Relaciones de Confianza con Grupos de Interés

(Stakeholders). Información tecnológica, 30(3), 269-276. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300269>.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). Instructivo para la elaboración de indicadores de brechas en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/pmi/Instructivo_para_la_elaboracion_de_indicadores_de_brechas.pdf

MINEDU (2016). Currículo Nacional de la educación Básica. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016 10608. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>.

MINEDU (2021): Guía para la gestión escolar en II.EE. y programas educativos de educación básica. http://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/08/OFICIO_MULTIPLE-00026-2021-MINEDU-VMGIDIGC-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pdf.

MINEDU (2021). Orientaciones para la organización de equipos de gestión: Estrategias de liderazgo distribuido para las ii.ee. públicas de educación básica. <http://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>

MINEDU (2018). Plataforma Digital Única del Estado Peruano (2018). Aceleran retiro de las aulas de los 53 docentes denunciados por abuso sexual en Iquitos. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/19459-583-docentes-y-auxiliares-de-educacion-sentenciados-por-violacion-han-sido-destituidos>

MINEDU. (2018). Resolución Ministerial N° 549–2018-MINEDU. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/201318-549-2018-minedu>

- Moscoso, L. y Díaz, L. (2018). Aspectos éticos de la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1), 51-67. Doi: <https://doi.org/10.18359/rlbi.2955>.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v18n1/1657-4702-rlb-18-01-00051.pdf>.
- Neves, T, Graveto, J. y otros (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista RLAE Latinoamericana de enfermagen*.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkJZ4phQsMqLyh6SHFFq/?format=pdf&lang=es>
- Ochoa, F. (Junio, 2018). La formación de la autonomía moral desde el preescolar. Varona. *Revista Científico Metodológica*, (66), e20.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382018000100020&lng=es&tlng=es
- Ortegón, E. (2020). Una aproximación a la teoría de la complejidad: Planificación, política pública y valor público, segunda edición. Huancayo-Universidad Continental. Fondo Editorial 2020.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7275/5/IV_UC_LI_Una_aproximacion_a_la teoria_de_la complejidad_2020.pdf.
- Ospina, D.; Burgos, S. y Madera, J. (Mayo, 2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Revista Diálogos de Saberes*, (46)187-200. Universidad Libre Bogotá.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/1429/1063>.
- Osorio, V. y Rodríguez, M. (febrero, 2018). Modelo para la Evaluación de Programas de Ética Organizacional en Universidades. *Revista Información Tecnológica*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000100059
- Pastrana, A. (Agosto, 2019). Estudio sobre la corrupción en América Latina. *Revista mexicana de opinión pública*, (27), 13-40. *Revista mexicana de opinión*

pública. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-49112019000200013.

Pérez, M. (Marzo, 2016). Organizational Behavior ¿Is it necessary to establish organizational behavior code?. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/34/30>

Plasencia, J., Marrero, F., y Nicado, M. (Enero, 2017). Metodología para evaluar el nivel ético en las organizaciones. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 25(1), 170-179. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052017000100170>.

Pliscoff, C. (Abril, 2017). Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Revista Convergencia*, 24(73), 141-164. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352017000100141&lng=es&tlng=es.

Poisson, M (2018). La corrupción en la educación. Una charla con Muriel Poisson. <https://etico.iiep.unesco.org/es/resource/la-corrupcion-en-la-educacion-una-charla-con-muriel-poisson-0>.

Quintana, Y. (Agosto, 2018). Educational quality and school management: a dynamic relationship. *Education and Educators Magazine*, vol. 21, no. 2, 2018. *Revista Educación y educadores*. University of La Sabana. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/834/83460719005/html/index.html>

Ramos, M. y Álvarez, F. (Noviembre, 2019). El control de la corrupción en América Latina: agenda política, judicialización e internacionalización de la lucha contra la corrupción. *C Fundación Carolina. Agenda 2030*. https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2019/07/DT_FC_11.pdf.

Riera, A. (Diciembre, 2013). Comités de Ética en Investigación: un bien necesario. *Investigación Clínica*, 54(4), 343-345. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-

51332013000400001&lng=es&tlng=es

- RPP Noticias. (16 de agosto del 2017). Destituyen a directora de UGEL Lambayeque. <https://rpp.pe/peru/lambayeque/destituyen-a-directora-de-ugel-lambayeque-noticia-1070742>.
- Ruiz, J; Silva, N. y Vanga, M. (Setiembre, 2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43), 417-441. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006&lng=es&tlng=es.
- Rutgers, M. (Marzo, 2014). As good as it gets? On the meaning of public value in the study of policy and management. *Magazine The American Review of Public Administration*, 0275074014525833. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.925.1153&rep=rep1&type=pdf>.
- Sierra, G. (2016). Educational leadership in the 21st century from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (81), 111–128. <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562><https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1562>.
- Toca, C & Carrillo, J. (2009). Theoretical and methodological matters of organizational culture. <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v9n17/v9n17a08.pdf>.
- Toro, J. & Rodríguez, M. (2017). Ethics Training in Organizations: Literature Review. *Magazine Información tecnológica*. vol.28, n.2, pp.167-180. ISSN 0718-0764. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000200018>.
- UNESCO (2018). Foro sobre ética y corrupción en la educación del Instituto Internacional de Planificación Educativa (IIEP) de la UNESCO. https://etico.iiep.unesco.org/sites/default/files/la_corrupcion_en_la_educaci

on.pdf.

- UNICEF (2020). El impacto de la corrupción en los niños y las niñas: Una colaboración desde la voz adolescente. <https://www.unicef.org/peru/articulo/impacto-de-la-corrupcion-en-ninos-y-ninas>
- Uvalle, R. (2014). The importance of ethics in the formation of public value. *Political studies*. (México), (32), 59-81. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162014000200004&lng=es&tlng=es
- Voutssás, J. (Diciembre, 2016). Open government in public libraries: strategic planning and public value. *Revista e-Ciencias de la Información*, 7(1),113-133. <https://www.redalyc.org/journal/4768/476855013007/>
- Zeledón, M. & Aguilar, O. (junio, 2020). Ética e ensino universitário. Percepções e novos desafios. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1), e1201. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1201>.
- Zuniga, S., Sjoberg, O., Rojas, J., & Valenzuela, T. (2020). Determining factors for value creation in Chilean universities. *Magazine Formación Universitaria*. vol.13, n.6, pp.3-12. ISSN 0718-5006. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600003>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Propuesta de Ética Organizacional	Colorado & Gairín (2017) manifiestan que se entiende como una representación práctica (conocimiento) de los valores organizacionales, resultado del consenso, diálogo y reflexión entre los objetivos y necesidades organizacionales como por ejemplo el área educativa, el medio ambiente y las instituciones surgiendo la necesidad de que se concrete a través de códigos éticos, buenas prácticas, guías de responsabilidad social y comités de ética para ordenar y concretar sus metas y valores. Se trata de actuar como organización e institución de manera prudente, tomar decisiones acertadas, dirigirse hacia la calidad en las acciones y decisiones, ser honrada, respetuosa, cooperar, ser solidaria, tener iniciativa y espíritu transformador. (p.17).	Propuesta mediante el previo análisis teórico, además se tendrá en cuenta el nivel de conocimiento sobre el valor público que puede generar una propuesta de ética organizacional, luego de obtener estos datos se procederá a establecer la propuesta teniendo en cuenta cada una de las dimensiones en las que se divide la variable ya mencionada. Así mismo se destaca que esta no se aplicará a la población de estudio ya que el diseño que prevalece en la presente investigación es el descriptivo – propositivo, en el cual solo se sugiere proposición de un	Liderazgo Ético	<ul style="list-style-type: none"> - Lideran y guían al personal o equipos de trabajo en forma responsable y correcta. - Respetan las individualidades de cada miembro de la institución educativa.
			Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Establecen una comunicación horizontal, de forma clara para brindar orientaciones sobre objetivos y metas institucionales. - Practican la comunicación horizontal y la escucha activa entre los miembros de la comunidad educativa. A través del diálogo socrático.
			Toma de Decisiones Corporativas	<ul style="list-style-type: none"> - Identifican la problemática o factores de riesgo que pueden afectar a la institución educativa; elaboran un listado de alternativas de solución, eligen la más oportuna y pertinente y la ejecutan en beneficio de toda la comunidad educativa y del medio ambiente.
			Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalece la identificación con la institución porque se sienten parte de ella, porque están en ella y porque trabajan para hacerla grande, dentro del marco normativo vigente -normas institucionales y nacionales-.
			Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Perciben las actitudes del personal y pueden orientar o situar su desempeño de acuerdo a los fines de la organización. - Conocen las implicancias de sus acciones individuales y profesionales con la comunidad educativa.

		determinado recurso para mejorar o prevenir algún elemento o problema.	Gestión con Transferencia	<ul style="list-style-type: none"> - Rinden cuentas como proceso de transparencia de la gestión administrativa, pedagógica, institucional y social. - Promueve acciones para la eficiencia y eficacia
			Gestión: Cultura de Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionan en sus acciones diarias la práctica de valores éticos y morales como norma de vida personal y organizacional. - Fortalece el clima institucional y las buenas relaciones. - Proponen un código de ética institucional con valores institucionales actualizando el Reglamento Interno y en Proyecto Educativo Institucional. - Fortalece el liderazgo personal ético de los trabajadores para que realicen su trabajo de acuerdo a sus funciones establecidas.
			Gestión: Cultura Evaluativa	<ul style="list-style-type: none"> - Implementan procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, con un aprendizaje personal y colectivo para mejorar en bien de la institución educativa.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Valor Público	Moore (2006) citado por Conejero (2014) definen a valor público como aquellos valores que los ciudadanos y grupos de personas asocian con el estado, el cual se considera encargado de brindar la satisfacción a los diversos grupos sociales. Esto se ve a través de las acciones de ciudadanos, políticos, grupos e individuos. Además, se considera al valor público como el resultado de las actividades que realiza el estado a través de los organismos públicos reguladores y las leyes que rigen la sociedad, y los ciudadanos evalúan estas acciones en función de los beneficios obtenidos.	Es la opinión y/o percepción que tienen los ciudadanos, utilizados para medir la variable valor público, los mismos que se realizaran a través de una encuesta, de escala tipo Likert teniendo como criterios del 1 a 5 (1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre), la cual consta de 15 ítems sub divididos en cada una de sus dimensiones: valor creado por servicios, valor creado por los resultados (impacto) y el valor creado por la confianza. Cabe resaltar que la escala será elaborada y validada mediante el criterio de expertos para su posterior aplicación.	Valor creado por servicios	Índice de beneficiados	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
			Valor creado por los resultados (impacto)	Índice de recursos		Índice de Impacto
			Valor creado por la confianza	Índice de Eficiencia		Índice de confianza
				Índice de beneficiados		

Anexo 2.

CUESTIONARIO: EL VALOR PÚBLICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA IE ELMER CORTÉZ SERQUÉN

El presente cuestionario pretende recoger información sobre el valor público en el personal directivo, docente y administrativo de la I.E. “Elmer Cortéz Serquén”. Es importante que tenga conocimiento que no existe respuestas correctas, es por ellos que se pide su respuesta dependiendo su apreciación, considerando las escalas.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

INSTRUCCIONES: Responda marcando con una X en la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes niveles de valoración:

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	DIMENSION: VALOR CREADO POR SERVICIOS					
1	La institución educativa aplica políticas públicas aptas para resolver con eficiencia problemas de ética organizacional.					
2	Las gestiones que realiza la IE cumple con los objetivos propuestos por el MINEDU					
3	Ud. Como miembro de la IE se siente satisfecho con las políticas y acuerdos promovidos por los directivos de la institución.					
4	Las medidas impuestas por la IE logran disminuir las problemáticas que se suscitan en el ámbito organizacional.					
5	Los procesos internos del personal se consideran éticos y óptimos para brindar un buen servicio a la comunidad educativa.					
6	La infraestructura de la IE es adecuada para cumplir con las funciones y actividades de la institución.					
7	La institución tiene una organización en cuanto al personal para trabajar en equipo y brindar un buen servicio educativo.					
8	Las actividades realizadas por la IE demuestran interés en la comunidad educativa.					
9	Es importante la identificación del valor creado por los servicios de las Instituciones públicas.					
10	La IE cuenta con los recursos necesarios para promover el valor público a nivel organizacional					
DIMENSION: VALOR CREADO POR LOS RESULTADOS (IMPACTO)						
11	El personal de la institución se encuentra capacitado para mejorar el rendimiento de la IE					
12	Existen igualdad de oportunidades en el personal de la IE.					
13	Las funciones que realizan causan alto impacto en la comunidad educativa.					
14	La ética dirige el desarrollo de sus funciones como personal de la IE					
15	Como trabajador demuestra que desempeña sus funciones en un buen clima organizacional					
16	La institución brinda la asesoría y apoyo a los usuarios del servicio educativo con total disponibilidad.					
DIMENSION: VALOR CREADO POR LA CONFIANZA						
17	Los servicios que se brinda a los usuarios han sido atendidos con eficiencia, eficacia y calidad, sin condición alguna.					
18	El desempeño del personal administrativo y docente se caracteriza por garantizar profesionalismo y eficiencia en sus funciones.					
19	Son importantes los servicios que brinda la institución educativa para su localidad					

20	Se imparte la confianza entre los miembros de la institución educativa				
----	--	--	--	--	--

ANEXO 3

Ficha técnica instrumental del cuestionario

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para diagnosticar el valor público en el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

2. Autor del instrumento.

Creado por:

Mg. María Lucelina Barturén Llatas

3. Objetivo instrumento.

Propuesta ética organizacional para promover valor público en el personal de las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

4. Usuarios.

32 colaboradores de la Institución Educativa N° 10149 "Elmer Cortéz Serquén"-
Tongorrape- Motupe.

5. Modo de aplicación.

1º El cuestionario está estructurado en 20 ítems. Del ítem 01 al 10 se evalúa la dimensión creada por servicios, del 11 al 16 se evaluó la dimensión valor creado por resultados y del 17 al 20, se evaluó la dimensión valor creado por la confianza: *Siempre (4), Casi siempre (3), Algunas veces (2), Casi nunca (1), Nunca (0)*, los cuales tienen relación con los indicadores de la variable dependiente.

2º El personal: coordinadores, docentes, personal administrativo y de servicio deben de desarrollar la encuesta en forma virtual, a través de un formulario Google Drive, consignando los datos requeridos de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

4º Su aplicación tendrá como duración 20 minutos aproximadamente, y los materiales que utilizarán son: Impresiones, lapiceros y sus respectivas

explicaciones por parte del responsable de la investigación.

6. Estructura de los instrumentos

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	DIMENSION: VALOR CREADO POR SERVICIOS					
1	La institución educativa aplica políticas públicas aptas para resolver con eficiencia problemas de ética organizacional.					
2	Las gestiones que realiza la IE cumple con los objetivos propuestos por el MINEDU					
3	Ud. Como miembro de la IE se siente satisfecho con las políticas y acuerdos promovidos por los directivos de la institución.					
4	Las medidas impuestas por la IE logran disminuir las problemáticas que se suscitan en el ámbito organizacional.					
5	Los procesos internos del personal se consideran éticos y óptimos para brindar un buen servicio a la comunidad educativa.					
6	La infraestructura de la IE es adecuada para cumplir con las funciones y actividades de la institución.					
7	La institución tiene una organización en cuanto al personal para trabajar en equipo y brindar un buen servicio educativo.					
8	Las actividades realizadas por la IE demuestran interés en la comunidad educativa.					
9	Es importante la identificación del valor creado por los servicios de las Instituciones públicas.					
10	La IE cuenta con los recursos necesarios para promover el valor público a nivel organizacional					
DIMENSION: VALOR CREADO POR LOS RESULTADOS (IMPACTO)						
11	El personal de la institución se encuentra capacitado para mejorar el rendimiento de la IE					
12	Existen igualdad de oportunidades en el personal de la IE.					
13	Las funciones que realizan causan alto impacto en la comunidad educativa.					
14	La ética dirige el desarrollo de sus funciones como personal de la IE					
15	Como trabajador demuestra que desempeña sus funciones en un buen clima organizacional					
16	La institución brinda la asesoría y apoyo a los usuarios del servicio educativo con total disponibilidad.					
DIMENSION: VALOR CREADO POR LA CONFIANZA						
17	Los servicios que se brinda a los usuarios han sido atendidos con eficiencia, eficacia y calidad, sin condición alguna.					
18	El desempeño del personal administrativo y docente se caracteriza por garantizar profesionalismo y eficiencia en sus funciones.					
19	Son importantes los servicios que brinda la institución educativa para su localidad					
20	Se imparte la confianza entre los miembros de la institución educativa					

7. Escala

N° de Ítems	Categorías
Del 1 al 23	Alto [Mayor a 75]
	Medio [25 – 75]
	Baja [Menos a 25]

8: Validez: Por juicio de expertos, se contó con tres jueces especializados en la materia quienes revisaron el instrumento con objetividad.

9. **Confiabilidad:** Estadística de fiabilidad con el Alfa de Cronbach (prueba piloto).

CONFIABILIDAD	INSTRUMENTO
Alfa	0.81
N	10

Al realizar una prueba piloto con 10 participantes con características similares a las de la muestra de estudio, el coeficiente de consistencia interna aplicando Alfa de Cronbach, muestra índices confiables. Según estos datos, el cuestionario EL VALOR PÚBLICO EN EL PERSONAL DIRECTIVO, ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA IE ELMER CORTÉZ SERQUÉN es confiable con una magnitud de 0,81.

ANEXO 4

Validación de contenido por juicio de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 01

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 01

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- | | | |
|-----|---------------------------|---|
| 1.1 | Nombre y Apellido | : Zuly Cristina Molina Carrasco |
| 1.2 | Profesión | : Docente-Psicóloga |
| 1.3 | Grados académicos | : PhD en Investigación, proyectos de desarrollo social y Sostenible
Doctora en Gestión pública y gobernabilidad
Doctora en Administración de la Educación |
| 1.4 | Institución donde trabaja | : Universidad César Vallejo |
| 1.5 | Cargo que desempeña | : Docente de la Escuela de Pos Grado |
| 1.6 | Teléfono | : 979855029 |
| 1.7 | Correo Electrónico | : zcmolinacarrasco@gmail.com |

2. NOMBRE: MG. MARIA LUCELINA BARTUREN LLATAS

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. **Título de la Investigación:** Propuesta de modelo ética organizacional para promover valor público en el personal de las Instituciones Educativas de Motupe Lambayeque.
- 3.2. **Objetivo del Estudio:** Formular una propuesta de modelo ética organizacional para promover valor público en el personal de las Instituciones Educativas de Motupe Lambayeque

4. APRECIACIONES:

- 4.1. **Pertinencia de los ítems con los objetivos:**
- Suficiente: X
 - Medianamente Suficiente: ____
 - Insuficiente: ____

Observaciones: 

- 4.2. **Pertinencia de los ítems con la Variable:**
- Suficiente: X
 - Medianamente Suficiente: ____
 - Insuficiente: ____

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente: X
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente: X
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada: X
- b. Inadecuada: _____

Observaciones:

5. CONCLUSIONES: El instrumento reúne las condiciones para ser aplicado

Chiclayo, Julio del 2021


Prof. Zully Cristina Medina Carrasco
DOCENTE PSICOLOGA
CPPe. 283607 C.Ps.P. 22555

JUEZ- EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 02

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Oswaldo León Delgado
- 1.2 Profesión : Docente
- 1.3 Grados académicos : Dr. En Educación
- 1.4 Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo
- 1.5 Cargo que desempeña : Coordinador de la experiencia curricular de CC.DD.HH
- 1.6 Teléfono : 979725778
- 1.7 Correo Electrónico : leon21357@gmail.com

2. NOMBRE: MG. MARIA LUCELINA BARTUREN LLATAS

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Título de la Investigación:** Propuesta de modelo ética organizacional para promover valor público en el personal de las Instituciones Educativas de Motupe Lambayeque.
- 3.2. Objetivo del Estudio:** Formular una propuesta de modelo ética organizacional para promover valor público en el personal de las Instituciones Educativas de Motupe Lambayeque

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones: _____

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente: ___
- b. Medianamente Suficiente: ___
- c. Insuficiente: ___

Observaciones:

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente: ___
- b. Medianamente Suficiente: ___
- c. Insuficiente: ___

Observaciones:

4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada: ___ ___
- b. Inadecuada: ___

Observaciones:

5. CONCLUSIONES:

Validado por el Dr. Oswaldo León Delgado

Especializado: En Educación

Tiempo de Experiencia: 5 años

**Cargo Actual: Coordinador de la experiencia Curricular de CC.DD.HH,
Universidad César Vallejo – Chiclayo**

Chiclayo, 26 de Julio 2021

Chiclayo, Julio del 2021



Dr. Oswaldo León Delgado
DNI N° 16503434

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 03

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 03

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Victor Augusto Gonzales Soto
1.2 Profesión : Docente de Investigación
1.3 Grados académicos : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
1.4 Institución donde trabaja : Universidad Cesar Vallejo
1.5 Cargo que desempeña : Docente
1.6 Teléfono : 973985015
1.7 Correo Electrónico : gsotova@ucvvirtual.edu.pe
victor.augusto2500@gmail.com

2. NOMBRE: MG. MARIA LUCELINA BARTUREN LLATAS

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. **Título de la Investigación:** Propuesta de modelo ética organizacional para promover valor público en el personal de las Instituciones Educativas de Motupe Lambayeque.
- 3.2. **Objetivo del Estudio:** Formular una propuesta de modelo ética organizacional para promover valor público en el personal de las Instituciones Educativas de Motupe Lambayeque

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente: X ___
b. Medianamente Suficiente: ___
c. Insuficiente: ___

Observaciones: _____

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente: X ___
b. Medianamente Suficiente: ___
c. Insuficiente: ___

Observaciones:

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente: _____
- b. Medianamente Suficiente: X_____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente: _____
- b. Medianamente Suficiente: X_____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada: **X**
- b. Inadecuada: _____

Observaciones:

5. CONCLUSIONES:

Relacione su teoría con las dimensiones y estas con sus indicadores; los indicadores con sus ítems

Chiclayo, 28 de Julio de 2021



Dr. Victor Augusto Gonzales Soto
DNI 16421073

JUEZ- EXPERTO

ANEXO 5: ALFA DE CRONBACH – PRUEBA PILOTO

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Suma	Σ (símbolo de sumatoria)	
Sujeeto 1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	96	α (alfa) =	0.81
Sujeeto 2	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	89	K (número de ítems) =	20
Sujeeto 3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	94	V_i (varianza de cada ítem) =	8.890
Sujeeto 4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	V_t (varianza total) =	38.81
Sujeeto 5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	1	2	4	4	3	78		
Sujeeto 6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	97		
Sujeeto 7	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	90		
Sujeeto 8	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	91		
Sujeeto 9	4	5	5	5	4	2	2	4	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	3	82		
Sujeeto 10	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	91		
VARIANZA	0.21	0	0.09	0.29	0.84	1	0.69	0.21	0.16	0.21	0.24	0.84	0.36	0.24	0.24	1.41	0.81	0.24	0.16	0.65			

ANEXO 6

Modelo de propuesta ética organizacional

I. Fundamentación

El sustento epistemológico de la ética organizacional tiene muchas áreas de desarrollo y aplicación, aquí se centra en la ética profesional, se refiere a un conjunto de estándares, valores y principios que rigen las actividades de la profesión. Yurén (2013) afirma que la ética profesional "incluye la totalidad de conocimientos, creencias, valores y planes de acción que orientan la práctica en el campo" (p. 6), consideraciones éticas que han sido de interés para diferentes disciplinas y profesiones de las ciencias naturales, humanas y sociales; la educación, por tanto, no está exenta de tales preocupaciones. La filosofía de Friedrich Nietzsche, considera que cada persona puede decidir por sí sola para avanzar hacia su autonomía ética, aunque la construcción de esta, sea fuerte y dura (Huitron 2018).

El fundamento ontológico, se basa en la ética, es la que aporta valores fundamentales para incentivar la conducta social y el desempeño institucional. Como trabajadores fundamentalmente del ámbito educativo, los valores es el fundamento ético que regula la actuación profesional de todo trabajador de una institución educativa, dan un contenido normativo moral y debe conllevar a eliminar situaciones relacionadas a la falta de transparencia, mal manejo administrativo, desfalcos, otros. El actuar debe ser ético de todo personal al desempeñar sus roles y tiene que conllevar a crear una atmósfera de confianza y mejor clima institucional, donde se brinde responsablemente una educación de calidad con equidad, pertinencia e integral y se alcance el valor público deseado como I.E.

El soporte axiológico del modelo de propuesta ética organizacional se sustenta en el conjunto de valores que forman parte de cada uno de los enfoques transversales dada por el Currículo Nacional (CNEB, 2016), los que contribuyen a la formación moral de los estudiantes, pero también se da una implicancia en la convivencia del personal docente y directivo, porque son parte del currículo y deben propiciar la práctica en su vida personal y profesional, pues sus comportamientos y actitudes deben observarse en la buena praxis, al ser

solidarios, honestos, responsables, respetuosos.

Es así que, Betancur (2026), considera que la ética está presente cada vez más en todos los sectores, permite responsabilizarse de sus acciones, asumir consecuencias. También menciona que la educación se encarga de la formación integral de los discentes, permite el respeto por la dignidad humana y las implicancias de la responsabilidad social.

Respecto al marco normativo, se cuenta con la guía para el cumplimiento del código de ética de la función pública en el Ministerio de Educación, y están enmarcados en la R.M. N° 549-2018-MINEDU, que alcanza las orientaciones a través de norma y promueve conductas precisas, reflexivas, visibles y repetibles en los funcionarios y servidores del ministerio de educación; a fin de lograr el cabal cumplimiento de las normas que rigen la función pública, la misión y la visión de la institución, optimizando el servicio y generando un clima institucional favorable en el desempeño de sus funciones y sus relaciones interpersonales.

Según el Colegio Profesional de Profesores del Perú (CPPe), para dar cumplimiento a su reglamento y estatutos, necesitaron crear su código de ética; así, en el Capítulo II, sobre principios, fines y atribuciones de los profesionales en la Educación del Perú, en el artículo 4° consideran 5 principios: tolerancia, igualdad y dignidad entre los integrantes, solidaridad y responsabilidad social como la esencia de los valores, una autonomía institucional con participación en todos los niveles educativos, inclusión y superación del personal en forma permanente; en el Art. 5°, inciso d, se promueve la práctica de valores fundamentales entre los miembros de la comunidad educativa: honestidad, justicia, responsabilidad en el trabajo y la práctica de la verdad; así mismo, en las II.EE. así como enfrentar la corrupción.

Es así como a través de estos códigos de ética se promueve y se norma conductas concretas, consientes y observables de los profesionales de la educación; donde establecen un conjunto de preceptos y disposiciones que rigen su desempeño laboral y orientan a los profesores en su práctica social educativa. Su cumplimiento garantiza un ejercicio profesional con dignidad, al servicio de la educación integral de los estudiantes y en defensa del derecho del pueblo a la educación, con el fin de generar en la ciudadanía confianza y

credibilidad en la función pública, basado en los principios éticos de la igualdad, la justicia, el trabajo y la honestidad; en la Constitución Política y las leyes del Estado.

Otro de los sustentos surge de ciertos principios que enmarcan la responsabilidad social en las II. EE. Según Severino et al. (2018), manifiesta que la dignidad humana, el respeto entre los miembros, apoyar y promover el autocuidado. El derecho a la libertad de las personas, el derecho a la libertad de expresión entre ellos. En el contingente de cuadros se promueve la ciudadanía, la democracia y el derecho a la participación y las obligaciones. Únanse y ayúdense unos a otros para lograr objetivos comunes, el bien común y la igualdad en el trato y oportunidades, promoviendo la integración e inclusión de los miembros. Conservando el medio ambiente y el desarrollo sostenible promueven el aprendizaje experiencial para el uso eficiente de los recursos.

Para que las instituciones educativas logren una gestión exitosa, deben trabajar considerando las cuatro dimensiones de la gestión escolar: estratégica para orientar de manera clara y participativa los propósitos y fines institucionales con los instrumentos de gestión escolar; administrativa, para asegurar de manera efectiva y fácil las acciones para las condiciones operativas, trabajando las dimensiones; pedagógica organizar todos los recursos, las actividades que conlleven a lograr aprendizajes de calidad en la I.E. y comunitaria para gestionar la sana convivencia y el buen clima escolar que aseguren el desarrollo integral de todos los estudiantes y espacios seguros para sus aprendizajes, con sustento en los enfoques transversales del CNEB (Guía para la Gestión Escolar en II.EE., 2021). Considerando de manera transversal la evaluación continua y cíclica, para realizar posteriores acciones de mejora y así se institucionalizar esta propuesta.

II. Objetivos y principios

Los objetivos dados en la implementación de la propuesta de ética organizacional debe conllevar a la promoción del valor público en el personal de las instituciones educativas de Motupe de nuestra región, con una vivencia de un conjunto de valores éticos, demostradas en actitudes íntegras personales como institucionales y convertirse en una institución líder de la comunidad y

distrito; siendo ejemplo para las demás escuelas aledañas, liderando en organización estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria, donde todo el personal avance hacia el mismo fin y objetivos institucionales, para lograr las metas plasmadas en los instrumentos de gestión escolar: PEI, PAT y el RI.

Los principios que son la base de este modelo de propuesta organizacional, están en la R.M. N° 549-2018-MINEDU con el código de ética, su objetivo es orientar el actuar de los funcionarios públicos y asegurar que actúen de buena fe en el cumplimiento de sus funciones, con integridad y transparencia, reflejados en la praxis de valores en sus acciones como con respeto a los derechos de las personas y colectivos. La capacidad de actuar con honestidad en pro de un objetivo común, dejando atrás los intereses personales. Eficiencia en la entrega de un trabajo de calidad. Adecuado para realizar funciones de potencia. Credibilidad para demostrar la veracidad de una acción y con excelencia, buscando siempre lo mejor para la organización y las relaciones laborales.

Practicando el respeto se reconoce a cada persona como un ser único, autónomo y libre con derechos propios y reconocer los derechos de sus demás, probidad para actuar con rectitud y honestidad, sin provechos personales, eficiencia para hacer un trabajo de calidad y para una toma de decisiones adecuadas y oportunas, idoneidad para que se desenvuelvan con actitud ética al realizar sus funciones que le compete, veracidad para dar a conocer su sentir y fortalecer el yo personal, justicia y equidad para fortalecer el liderazgo personal, lealtad y obediencia: promueve la práctica del cumplimiento de las normas de convivencia institucionales y lealtad al estado de derecho siguiendo las normas institucionales y a la constitución.

III. Dimensiones

Este modelo de propuesta de ética organizacional está organizado a través de la gestión de 8 dimensiones, las cuales se ha tomado en consideración el diseño o la estructura de la organización de forma ética de las grandes empresas internacionales, con desarrollo de una alta tecnología y el posicionamiento en el mercado. Por su parte Cortina (1998) citado por Ruiz et al. (2008), considera que, para poder esbozar una línea ética en las organizaciones, es indispensable

conocer su fin específico y procesos internos de la organización, luego tener en claro qué medios ayudarían a producir y que valores se pueden incluir para lograrlo, además qué acciones conllevarían a la toma de decisiones oportunas y acertadas para alcanzar las metas institucionales.

Así mismo, se ha considerado al fundador de la Society of Organizational Learning, Peter Senge, a través de su obra *La quinta disciplina*, manifiesta que con el diálogo se logra avanzar del saber o entendimiento individual, se logra llegar al saber o entendimiento colectivo, permite la ayuda mutua; la que se logrará practicando una comunicación efectiva. Los otros aspectos considerados en estas dimensiones, es propuesta de la autora, de acuerdo a la base teórica encontrada como parte de la literatura.

Liderazgo ético: Disposición para liderar y guiar al personal o equipos de trabajo en forma responsable y correcta; respetando las individualidades de cada miembro de la organización.

Comunicación efectiva: Promueve la comunicación fluida, horizontal y basada en el diálogo, de manera empática, haciendo uso del diálogo socrático, con estrategias comunicativas asertivas y una escucha activa, que conlleven al logro de objetivos institucionales.

Toma de decisiones corporativas: Promueve el bienestar de toda la comunidad educativa, porque en equipo se identifican la problemática o factores de riesgo que pueden afectar a la institución, elaboran un listado de alternativas de solución, eligen la más oportuna y pertinente y la ejecutan en beneficio de toda la comunidad educativa y del medio ambiente.

Compromiso organizacional: Fortalece la identificación del personal con la institución, porque se sienten parte de ella, porque están en ella y porque trabajan para hacerla grande, dentro del marco normativo vigente -normas institucionales y nacionales-.

Comportamiento organizacional: Fortalece los lazos de los miembros de la institución, ayuda a percibir sus actitudes y se orientar o se sitúa su desempeño de acuerdo a los fines de la organización; además, permite conocer las implicancias de sus acciones individuales y profesionales con la comunidad educativa.

Gestión con transparencia: Fortalece la gestión educativa, con el proceso del

rendimiento de cuentas como proceso de transparencia de la gestión administrativa, pedagógica, estratégica y comunitaria, y promueve acciones en el personal camino a la eficiencia y eficacia:

Gestión: cultura de valores: Promueve las buenas relaciones y un clima adecuado para el trabajo y los aprendizajes de los estudiantes, ayuda a gestionar en sus acciones diarias la práctica de valores éticos y morales como norma de vida personal y organizacional y fortalece el liderazgo personal ético de los trabajadores para que realicen su trabajo de acuerdo a sus funciones establecidas, llevando a la praxis los valores de los enfoques transversales del CNEB.

Gestión: cultura de evaluación: Promueve la mejora continua, al implementan procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, con un aprendizaje personal y colectivo para realizar mejorar en bien de la institución educativa, encaminados al logro de objetivos y metas institucionales.

IV. Teorías

Las teorías que se sustentan el modelo de propuesta ética organizacional son: La teoría del desarrollo moral de Kohlberg, la teoría sociocultural de Vigotsky y el enfoque ético la filosofía de Friedrich Nietzsche.

La Teoría del Desarrollo Moral de Kohlberg, propone 3 niveles en la formación de la conducta moral de un individuo a nivel preconvencional en la niñez, el ser humano actúa por obediencia y miedo al castigo, así como al intercambio que le corresponde por hacer bien o mal sus acciones. El nivel convencional en la adolescencia, donde las personas buscan relacionarse con los demás, buscan la aceptación en círculos de amistades y de esto depende sus acciones, además se da el orden social, respecto a la autoridad y leyes existentes. El nivel posconvencional en la etapa adulta, quienes proceden a entender leyes y las aceptan o las refutan, es la etapa compleja porque las personas cimentan su moral no como la sociedad lo dicta, sino como creen ellos que debe ser.

Las personas alcanzan un juicio moral a través de una evolución de procesos de saberes y experiencias, sobre los valores, que se dan de forma lógica y ordenada. La formación de la moralidad se da de cada conflicto moral que

enfrenta diariamente y del pensamiento que emplea para darle sentido. Según Ochoa (2018), considera a los problemas morales como un medio para la reflexión y valoración de los actos, para una conciencia moral, que nace de la interacción social. Cita a Puig (1996) quien sostiene, que la conciencia moral nace de las relaciones con sus pares y sus condiciones sociales de vida.

Por su parte Caro et al. (2018), mencionan en su artículo El Legado de la fluencia de Kohlberg en el contexto educativo actual, que la teoría del desarrollo moral de Kohlberg, en la actualidad tiene mucha importancia, en la praxis diaria educativa, afirman que en el primer nivel los individuos no prestan relevancia a las reglas sociales, sólo las hacen caso para no recibir un castigo; en el segundo nivel las personas si aceptan las normas y prestan atención a sus acuerdos, los cumplen como una carta de presentación personal porque ya las comprenden como parte de su sana convivencia y en el tercer nivel todos los seres humanos tienen se ajustan a las reglas como normas morales de vida.

Teoría sociocultural de Vigotsky, considerado enfoque histórico cultural, estudia la interrelación del factor biológico y social como una situación compleja y cambiante, el ser humano aprende del otro, por medio de cambios progresivos. Cabrera et al. (2019), consideran que para Vigotsky, el hombre es un individuo social, quien forma su personalidad al relacionarse con otros, dentro de un medio socio-histórico- concreto; que es un proceso para internalizar su propia construcción interior se da a través de cambios; pues un ejercicio externo - interpersonal-, se da al relacionarse con otros -proceso social interpsicológica- y se convierte luego en interno -intrapersonal- porque él mismo lo reconstruye, lo interioriza como algo suyo -proceso individual intrapsicológica- .

Así mismo, Huitrón (2018) propone como un enfoque ético la filosofía de Friedrich Nietzsche, considera que cada persona puede decidir por sí sola para avanzar hacia su autonomía ética, empero el camino es fuerte y duro para hacer la tarea de crear una propia identidad Ética. La esencia de su filosofía es el "Eterno Retorno" que describe las etapas que se repiten en la vida del hombre, al enfrentarse a situaciones de dilemas morales por sus acciones que hace y las culpas que puedan surgir; considera al ser humano con la capacidad de aceptarse a sí mismo y de estar contento con lo que uno es; representada con grandes esfuerzos por otorgar al ser la integridad de la persona, que actúen por

criterio propio y sus virtudes.

La ética en la función pública es el desempeño de sus funciones de un trabajador público, avalan su profesionalismo y la eficacia de su trabajo, con valores, principios y deberes; con rectitud, honradez y honestidad; buscando el deleite del ciudadano, sin ventaja personal. Según Riera (2013), menciona que El CÓDIGO DE NÚREMBERT, publicado Alemania en 1947, que significa “lo primero, no hacer daño”, nace al llevar a los médicos a un juicio moral por crímenes que realizaron en contra de la vida humana. El Código, propone una declaración de diez principios éticos básicos considerados morales, éticos y legales, que ha dado inicio a la promulgación de otros códigos de ética. Es necesario conocer los principios éticos como guía para reflexionar sobre tener el compromiso de cumplirlos.

V. Implementación metodológica

Las técnicas y estrategias para llevar a cabo la implementación adecuada de la propuesta de ética organizacional, se basan en 3 fases de suma importancia las cuales buscan favorecer a la correcta ejecución de la propuesta y son la fase de reflexión, toma de decisiones y compromiso organizacional.

Sobre el proceso de reflexión, Ortega (2019), en su investigación cita a Cerecero quien considera que un proceso ordenado y constante que las personas deben hacer sobre la reflexión de su praxis en el campo educativo busca perfeccionar su trabajo, su ser y los procesos de la E-A (pp.89-90); además, manifiestan que este proceso permite identificar las debilidades y fortalezas. González et al. (2018) en su estudio sobre el rol de la reflexión en la práctica pedagógica consideran en este proceso 3 momentos según la clasificación de Schön (1984), Killion y Todnem (1991): reflexión en la acción (presente), la reflexión sobre la acción (pasado) y reflexión para la acción (futuro); momentos, que pueden realizar cada uno de los trabajadores que laboran en una institución.

Para la toma de decisiones, Rodríguez y Pinto (2018), en su investigación, citan a Olson (2010, p.5), quien identifica a varios personajes que describen a este proceso como una actividad primordial organizacional; así mismo mencionan a Chou et al. (2012, p.383), consideran que en este proceso se

necesita de la colaboración de del equipo, pues tienen que desarrollar conocimiento para llevar sus roles a ejecutar acciones hacia una adecuada toma de decisiones de forma estratégica. También Ledesma et al. (2019) junto a los autores mencionados consideran etapas para la toma de decisiones: Identificar el problema, generar alternativas de solución, seleccionar la decisión y ejecutar la decisión.

Para el compromiso organizacional, Böhrst y Larrea (2018) consideran que cuando los miembros de una organización se sienten comprometidos, están dispuestos siempre a compartir los mismos propósitos, metas y valores y que mantienen un comportamiento adecuado y óptimo dentro de la institución. Por ello afirman que un personal cuando más motivado esté y se sienta más a gusto va a desarrollar su trabajo con mayor interés y con honestidad. Los autores afirman que existe formas de conservar los vínculos del compromiso organizacional y proponen el modelo de Meyer y Allen (1997) considerando tres dimensiones para llevar a cabo: compromiso afectivo, por continuación y normativo.

Respecto al compromiso organizacional, Neves et al. (2018), afirman que este se da a través de dimensiones: el primero es el compromiso afectivo, representa la identificación del personal, el cariño hacia la institución y permanecen por voluntad propia; el segundo es el compromiso por continuación, se da cuando existe la relación de un contrato o nombramiento y lo hace parte de la organización y están por necesidad y el tercero es el compromiso normativo, es el cumplimiento de sus responsabilidades como un deber moral y por obligación con lealtad a las normas y valores de la institución.

La Evaluación, como proceso preparatorio, es la evaluación diagnóstica, permite conocer la situación real de las acciones de cada trabajador referente al cumplimiento de la matriz axiológica institucional con el FODA, para ello se conformará un equipo de apoyo y determinar tiempo, forma y elaborar instrumentos de evaluación; con la valoración de proceso, se conocerá el avance del cumplimiento de sus compromisos individuales y corporativos referente al listado de actitudes o formas de comportamiento en relación al conjunto de valores establecidos a través del plan de mejora y fichas de monitoreo y la final su propósito es analizar los resultados obtenidos con los instrumentos de

evaluación, con la finalidad de emitir las recomendaciones que se consideren necesarias e implementar acciones de mejora, mirando las metas institucionales plasmados en los documentos de gestión escolar.

Fase 01: Reflexionar: en este periodo se proponen actividades de sensibilización, las cuales van a conducir a todo el personal directivo, docente, administrativo y de servicio recapacitar sobre sus acciones realizadas a nivel personal y colegiada, referente a sus roles que desempeñan de acuerdo a la gestión institucional, administrativa, pedagógica y social, y reconocer cuán productivo es o no su participación como miembro de la I.E., en aras de contribuir con los lazos de amistad y compañerismo y la lealtad a su compromiso como miembros de la comunidad educativa, que tienen la responsabilidad de la formación integral de niños, niñas y adolescentes del centro poblado y del distrito.

Fase 02: Toma de decisiones, luego del proceso de la sensibilización, todo el personal nombrado y contratado debe comprender que se necesita realizar cambios en ciertas actuaciones personales, que urge tomar decisiones que conlleven a actuaciones ética, asertivas, empáticas, solidarias, honestas, productivas, capacidad de resolución de conflictos- espacios para que valoren positivamente el desenvolvimiento de cada trabajador, alcanzando logros significativos por iniciativa propia y de manera autónoma, para realizar las funciones de un liderazgo ético, una comunicación efectiva, una toma de decisiones corporativas, con un compromiso y comportamiento organizacional, realizando una gestión con transparencia, creando una cultura de valores y evaluativas en el personal de la institución educativa.

Fase 03: Compromiso Organizacional, aquí se deben fijar nuevos aprendizajes con nuevas acciones logrando que a través de los principios de lealtad y obediencia se promueva la práctica del cumplimiento de las normas de convivencia institucionales plasmadas en el reglamento interno (RI) y trabajando los valores que se encuentran en Proyecto Educativo Institucional (PEI), documento de gestión escolar, actuando de acuerdo a las funciones asignadas en beneficio de la comunidad educativa con lealtad a la Constitución y Estado de derecho, desenvolviéndose siempre con responsabilidad, honestidad, respeto, justicia, empatía y solidaridad valores institucionales; logrando el reto de ser

una institución educativa ética con valores y principios que co-ayuden al fin primordial de la educación.

A través del compromiso, se busca examinar los resultados que se obtengan con la implementación de la propuesta, con ello se pretende medir los cambios que se desarrollen luego de la aplicación del modelo, asimismo que los involucrados sean capaces de comprometerse a elaborar e implementar un plan de mejora continua, que permita ir reajustando aspectos que sean necesarios mejorar. Para tal fin se utilizarán los siguientes instrumentos: evaluación de satisfacción de TOE: escala de Likert.

Fase: Reflexión

Objetivo: Promover espacios de sensibilización para la reflexión sobre las actuaciones personales y colegiadas de los miembros de la Institución Educativa.

Actividades estratégicas	Responsables	Metodología	Recursos
Presentación de propósitos, sistema de trabajo y resultados a alcanzar en esta fase.	Equipo Directivo	Exposición	Registro de asistencia Diapositivas Equipo multimedia
Recojo de expectativas y sugerencias para asegurar el interés y satisfacción de los participantes		Conversatorio	
Análisis de la realidad situacional de las acciones ejecutadas por el personal de la I.E: habilidades sociales,		Taller	
Procesos de reflexión para la acción, en la acción y sobre la acción.		Capacitación	
Análisis, evaluación y actualización de los instrumentos de gestión escolar: PEI, PAT y RI.		Taller: FODA	Documentos de gestión escolar
Sensibilización, convocatoria y elección de aliados estratégicos.		Entrevista	Oficios
Formación del equipo de apoyo.		Elección democrática	Resolución Directoral.

Fase: Toma de Decisiones

Objetivo: Promover acciones para la toma de decisiones éticas y responsables, a través del dialogo reflexivo y concertado, para proponer planes de mejora que coadyuven al crecimiento institucional.

Actividades estratégicas	Responsables	Metodología	Recursos
Análisis y evaluación de las acciones realizadas en la fase del hacer reflexionar.	Equipo de apoyo	Exposición	Registro de asistencia Diapositivas Equipo multimedia
Beneficios de la toma de decisiones concertadas Y oportunas.	Aliado estratégico	Capacitación	
Análisis del Código de ética del funcionario del MINEDU y de los valores institucionales (PEI) y de los principios del CPPe.			
Presentación de la propuesta para la implementación de la ética organizacional en la Institución educativa.	Equipo Directivo	Exposición	
Elaboración de propuestas de mejora para el cumplimiento de las normas institucionales, por los miembros de la Institución Educativa, para ejercer sus funciones de manera ética y responsable.	Equipo Directivo y de apoyo	Trabajo en equipos	
Presentación de propuestas de mejora para el cumplimiento de las normas institucionales, por los miembros de la Institución Educativa, para ejercer sus funciones de manera ética y responsable.	Equipo de apoyo	Exposición	

Fase: Compromiso organizacional

Objetivo: Coordinar colegiadamente decisiones oportunas y pertinentes para asumir compromisos organizacionales que promuevan el crecimiento corporativo.

Actividades estratégicas	Responsables	Metodología	Recursos
Revisión y análisis de las acciones concertadas en la fase hacer toma de decisiones para actuar de forma ética y responsable.	Equipo de apoyo	Conversatorio	Registro de asistencia Diapositivas Equipo multimedia Acta de asamblea
Análisis y reflexión sobre la importancia de asumir compromisos con responsabilidad social	Aliado estratégico	Conversatorio	
Elaboración compromisos colectivos para el cumplimiento de roles asignados de acuerdo a las funciones de manera ética	Equipo de apoyo		
Elaboración de un calendario institucional para reuniones ordinarias.	Equipo directivo	Asamblea	
Socialización de los compromisos colectivos por equipos.		Exposición	

Proceso transversal: Evaluación- enfoque reflexivo

Objetivo: Reconocer la importancia de la evaluación como un proceso reflexivo, para la mejora continua de la ética organizacional de los miembros de la institución educativa.

Actividades estratégicas	Responsables	Metodología	Recursos
Revisión y análisis de las acciones concertadas en la fase de hacer compromisos con ética y responsabilidad.	Equipo Directivo/equipo de apoyo	Conversatorio	Registro de asistencia Diapositivas Equipo multimedia
Importancia de la evaluación con enfoque crítico reflexivo: Diagnóstico, de proceso y sumativo, para la mejora de la ética organizacional de los miembros de la I.E.	Aliado estratégico	Capacitación	
Aplicación de instrumentos de evaluación de la implementación de las fases de la propuesta.	Equipo Directivo	Recolección de datos	La escala de Likert
Socialización de resultados de la evaluación: implementación de la propuesta.		Conversatorio	Equipo multimedia
Compromisos para la gestión y sostenibilidad de la propuesta del modelo de ética organizacional en la institución educativa.		Asamblea	Acta de asamblea
Implementación de directivas, ordenanzas municipales y resoluciones directorales que aseguren los compromisos y responsabilidades del personal para promover el valor público en las Instituciones educativas	Equipo Directivo Aliados estratégicos	Análisis de la normatividad vigente	Marco normativo

V. Evaluación

El sistema de evaluación de la propuesta se tendrá en cuenta el enfoque crítico reflexivo, a través de la evaluación holística, en forma cíclica y por ciclos, de manera transversal; pues se evaluará la articulación de todas las fases y dimensiones de la propuesta. A través de la evaluación diagnóstica como inicio con el FODA, se identificará dificultades y logros que orientan las actuaciones de los miembros de la institución, con la praxis al implementar la propuesta se logrará ordenar las actuaciones de los trabajadores y se complementará con valores institucionales plasmados en el PEI y el RI; procesos que enmarcan la ética organizacional en las instituciones educativas; con la evaluación de Procesos se hará seguimiento y se valorará el control de calidad de la propuesta y con la evaluación sumativa se juzgará los resultados logrados de manera integrada, que permitirán promover el valor público de todo el personal nombrado y contratado de las II.EE.

El enfoque crítico reflexivo en el proceso de evaluación se traduce en un trabajo colaborativo que a partir del diálogo y la escucha activa lleve a pensar con destreza para una adecuada toma de decisiones consciente y responsable para que asuman compromisos por iniciativa propia en beneficio de la institución educativa. Este proceso es muy importante, porque tiene la finalidad de asegurar una mirada retrospectiva, crítica y honesta de los aportes que brindo en la implementación de mi propuesta para identificar falencias y también para alcanzar propuestas de mejora, que conlleven a la consecución de los objetivos planificados y se promuevan acciones que mejoren la organización ética en las instituciones educativas.

Para la Evaluación, según la R.V.M. N° 0094-2020-MINEDU, considera como proceso continuo, retroalimentar al estudiante en el proceso de su aprendizaje, espacios para que reconozca sus fortalezas o sus necesidades o debilidades de forma autónoma, para mejorar con el acompañamiento de los docentes. La evaluación y sus procesos, también debe darse en el desempeño del personal de una institución y también debe realizarse como un proceso continuo. Se propone trabajar la evaluación a través de tres fases: diagnóstico según la situacional real inicial, proceso de la situación en desarrollo y final recojo se resultados (More, 2013).

ANEXO 7

INTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

EXPERTO N° 01

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACION DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: **Dr. GONZALES SOTO VICTOR AUGUSTO**

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada a modelo de Propuesta Ética organizacional para promover valor público en el personal de las instituciones educativa de Motupe Lambayeque, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública : **5 años**
- 1.2. Cargo que ha ocupado : **Subdirector**
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente : **Universidad Cesar Vallejo**
- 1.4. Especialidad : **Docente en Investigación**
- 1.5. Grado académico alcanzado : **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9X	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo

Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales		X	
Trabajos de autores extranjeros		X	
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su institución	X		

II. EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y Apellidos del experto	Dr. GONZALES SOTO VICTOR AUGUSTO
--	-------------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el valor público en el personal de la institución educativa en las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Valor Público en el personal de la institución educativa en las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

Muy Bueno (MB)

Bueno (B)

Regular (R)

Deficiente (D)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	MB	B	R	D
1	Nombre de la propuesta		X		
2	Representación gráfica de la propuesta	X			
3	Secciones que corresponde	X			
4	Nombre de estas secciones	X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X			
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X			
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X			

2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	MB	B	R	D
1	Nombre de la propuesta		X		
2	Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta	X			
3	Programaciones de capacitaciones con profesionales	X			
4	Coherencia entre el título y la propuesta	X			
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema	X			
6	Guarda relación la propuesta con el objetivo general	X			
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos	X			
8	Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar	X			
9	Las estrategias guardan relación con la propuesta	X			
10	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta	X			
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X			
12	El tema tiene relación con la propuesta	X			
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta	X			

14	La propuesta contiene viabilidad en su estructura	X			
15	El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados	X			
16	Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social	X			
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X			
18	La propuesta esta insertada en la investigación	X			
19	La propuesta cumple con los requisitos	X			
20	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X			

2.3. VALORACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MB	B	R	D
1	Pertinencia	X			
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X			
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación	X			
4	El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación	X			

Lugar y fecha: Chiclayo 25/12/2021



Dr. GONZALES SOTO VICTOR AUGUSTO
DNI N°: 16421073

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Dr. GONZALES SOTO VICTOR AUGUSTO
Email: gsotova@ucvvirtual.edu.pe
Celular: 973985015

Gracias por su valiosa colaboración

EXPERTO N°02

INTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACION DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: **Dr. LEON DELGADO OSWALDO**

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada a modelo de Propuesta Ética organizacional para promover valor público en el personal de las instituciones educativa de Motupe Lambayeque, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública : 33
- 1.2. Cargo que ha ocupado : Coordinador de Experiencia Curricular
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente : Universidad César Vallejo
- 1.4. Especialidad : Historia y Geografía
- 1.5. Grado académico alcanzado : Doctor en Educación

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		

Trabajos de autores nacionales		X	
Trabajos de autores extranjeros		X	
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su institución	X		

II. EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y Apellidos del experto	Dr. LEON DELGADO OSWALDO
--	--------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué el valor público en el personal de la institución educativa en las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Valor Público en el personal de la institución educativa en las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

Muy Bueno (MB)

Bueno (B)

Regular (R)

Deficiente (D)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	MB	B	R	D
1	Nombre de la propuesta	X			
2	Representación gráfica de la propuesta	X			
3	Secciones que corresponde	X			
4	Nombre de estas secciones	X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X			
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X			
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X			

2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	MB	B	R	D
1	Nombre de la propuesta	X			
2	Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta	X			
3	Programaciones de capacitaciones con profesionales	X			
4	Coherencia entre el título y la propuesta	X			
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema	X			
6	Guarda relación la propuesta con el objetivo general	X			
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos	X			
8	Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar	X			
9	Las estrategias guardan relación con la propuesta	X			
10	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta	X			
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X			
12	El tema tiene relación con la propuesta	X			
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta	X			
14	La propuesta contiene viabilidad en su estructura	X			
15	El monitoreo y la evaluación de la	X			

	propuesta son adecuados				
16	Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social	X			
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X			
18	La propuesta esta insertada en la investigación	X			
19	La propuesta cumple con los requisitos	X			
20	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X			

2.3. VALORACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MB	B	R	D
1	Pertinencia	X			
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X			
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación	X			
4	El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación	X			

Lugar y fecha: Chiclayo 25/12/2021



Dr. Oswaldo León Delgado
CPPe. 282797

Dr. LEON DELGADO OSWALDO
DNI N°: 16503434

Agradezco su gratitud por sus valiosas con sideraciones:

Nombres: Dr. LEON DELGADO OSWALDO
Email: leon21357@gmail.com
Celular: 979725778

Gracias por su valiosa colaboración

EXPERTO N° 03

INTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACION DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: **Dra. YERRÉN CALLACNÁ ROSA LILIANA**

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada a modelo de Propuesta Ética organizacional para promover valor público en el personal de las instituciones educativa de Motupe Lambayeque, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública : 30 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado : DIRECTORA
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente : JOYTI HARISCAL RAMÓN CASTILLA
- 1.4. Especialidad : LENGUA - RELIGION
- 1.5. Grado académico alcanzado : DOCTOR EN EDUCACIÓN

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2. Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.		X	
Su propia experiencia	X		

Trabajos de autores nacionales		X	
Trabajos de autores extranjeros		X	
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su institución	X		

II. EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y Apellidos del experto	Dra. YERRÉN CALLACNÁ ROSA LILIANA
--	--------------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué el valor público en el personal de la institución educativa en las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Valor Público en el personal de la institución educativa en las instituciones educativas de Motupe Lambayeque.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

Muy Bueno (MB)

Bueno (B)

Regular (R)

Deficiente (D)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	MB	B	R	D
1	Nombre de la propuesta	X			
2	Representación gráfica de la propuesta		X		
3	Secciones que corresponde		X		
4	Nombre de estas secciones		X		
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X			
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X			
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio		X		

2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	MB	B	R	D
1	Nombre de la propuesta	X			
2	Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta		X		
3	Programaciones de capacitaciones con profesionales	X			
4	Coherencia entre el título y la propuesta	X			
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema	X			
6	Guarda relación la propuesta con el objetivo general		X		
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos		X		
8	Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar		X		
9	Las estrategias guardan relación con la propuesta		X		
10	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta	X			
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X			
12	El tema tiene relación con la propuesta	X			
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta	X			
14	La propuesta contiene viabilidad en su estructura		X		
15	El monitoreo y la evaluación de la		X		

	propuesta son adecuados				
16	Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social	X			
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio		X		
18	La propuesta esta insertada en la investigación	X			
19	La propuesta cumple con los requisitos		X		
20	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X			

2.3. VALORACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MB	B	R	D
1	Pertinencia	X			
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X			
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación		X		
4	El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación	X			

Lugar y fecha: Chiclayo 25/12/2021



Rosa Lilianna Yerrén Callacná

Rosa Lilianna Yerrén Callacná
DIRECTORA (*)
C.M. 1017538620

Dra. Dr. YERRÉN CALLACNÁ ROSA LILIANA
DNI N°: J7538620

Agradezco su gratitud por sus valiosas con sideraciones:

Nombres: Dra. YERRÉN CALLACNÁ ROSA LILIANA
Email: lilianayerren13@gmail.com
Celular: 979580382

Gracias por su valiosa colaboración

ANEXO 08:

Constancia de autorización para aplicación de instrumentos de recolección de datos



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 302 EDUCACION LAMBAYEQUE
DIRECCION - UGEL LAMBAYEQUE



Firmado digitalmente por SORIANO ARAUJO Edith Rossana FIR
16705709 hard
Unidad: DIRECCION - UGEL LAMBAYEQUE
Cargo: DIRECTOR DE UGEL LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 15/10/2021 - 23:01:43

Id seguridad: 5552612

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Lambayeque 15 octubre 2021

OFICIO N° 003041-2021-GR.LAMB/GRED/UGEL.LAMB [3975388 - 2]

SEÑORA

María Lucelina Barturén Llatas

**DIRECTORA DE LAS II.EE 10149 "ELMER CORTEZ SERQUEN" TONGORRAPE
MOTUPE**

ASUNTO: BRINDAR FACILIDADES PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: Carta de fecha 18.09.2021 con Reg. Doc. 3975388-0

Tengo el agrado de dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo, asimismo hacer de su conocimiento, que en el marco de la mutua colaboración de nuestras instituciones dedicadas a la educación; mi Despacho a autorizado a la Universidad César Vallejo realizar un trabajo de investigación científica con fines de grado académico, por la estudiante de post grado María Lucelina Barturén Llatas, bajo el aseoramiento de la docente Patricia del Rocío Chávary Isla.

Dicho estudio se realizará en la Institución Educativa de su Dirección; por lo que se servirá dar la acogida y facilidades que el caso amerite.

Es propicia la oportunidad para renovar a Ud. las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Firmado digitalmente

EDITH ROSSANA SORIANO ARAUJO
DIRECTOR DE UGEL LAMBAYEQUE

Fecha y hora de proceso: 15/10/2021 - 23:01:43

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- DIRECCION DE GESTION PEDAGOGICA
ABRAM SANCHEZ VIDAURRE
DIRECTOR DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
2021-10-15 17:21:54-05

