



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
CARRERA DE PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Foco de investigación

Práctica de valores éticos y morales del equipo directivo y docente, y su incidencia en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda del turno matutino, durante II semestre del año 2021.

Seminario de Graduación para optar al título de Licenciado en Pedagogía con mención en Administración de la Educación.

Autoras:

Br. Berling Amparo López Gutiérrez

Br. Inocente Antonio Garmendia Herrera

Br. Blanca Sughey Reyes Varela

Tutor:

MSC: Vicente Briceño

Fecha: Managua Enero 2022

Dedicatoria

Dedicamos primeramente nuestro trabajo a:

➤ **Dios:**

El creador de todas las cosas, el que nos ha dado fortaleza y sabiduría para culminar nuestros estudios.

➤ **Nuestra Familia:**

Por brindarnos su apoyo incondicional, cariño y comprensión lo cual nos ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

➤ **Nuestros Maestros:**

Gracias por su tiempo, apoyo y sabiduría que nos transmitieron en el desarrollo de nuestra formación profesional, en especial a nuestro tutor MSC Vicente Briceño por haber guiado el desarrollo de nuestro trabajo y llegar a la culminación de esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación tiene como título: Práctica de valores éticos y morales del equipo directivo, y su incidencia en el ambiente laboral, ya que estos son imprescindibles en toda relación social, por tanto, actúan como mecanismo de armonía entre ciudadanos por tal razón este estudio se enfatiza en identificar los valores que practican los actores principales.

El enfoque de la investigación es cualitativo de tipo descriptivo, se trabajó con una población constituida por 7 docentes de primaria, la directora y la secretaria del centro. El enfoque de investigación es cualitativo, se utilizó para la recolección de datos entrevista y guía de observación.

El presente documento de investigación plantea los propósitos que encaminaron al desarrollo del trabajo, determinando las pautas adecuadas para obtener la información de los agentes involucrados. Se cuenta con una perspectiva teórica mediante la cual se sustentan los conceptos de la temática en estudio, relacionando la teoría científica y las vivencias entre los entes involucrados.

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se validaron y se aplicaron, una vez obtenida la información se procedió a realizar el análisis y triangulación de la misma para presentar en orden los resultados de acuerdo a las variables de la investigación.

Al concluir con este estudio, se observa que tanto el equipo de dirección como el docente manejan lo que son los valores éticos y morales, sin embargo, en el ambiente laboral se observan debilidades de los mismos y se sugiere que el equipo de dirección implemente acciones concretas para mejorar esas debilidades.

Palabras claves:

Práctica de valores, Ambiente laboral, Equipo directivo.

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.	Justificación.....	1
1.2.	Antecedentes	2
1.3.	Planteamiento del problema.....	5
II.	FOCO DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
III.	Cuestiones de la investigación	7
IV.	PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
4.1.	Propósito General.....	8
4.2.	Propósitos Específicos	8
V.	Perspectiva Teórica	9
5.1.	Conceptos de valores.....	9
5.2.	Tipos de valores	10
5.3.	Importancia de los valores.....	12
5.4.	Beneficios de la práctica de valores	12
5.5.	Valores en las instituciones Educativas.....	15
5.6.	Educación en valores	16
5.7.	Valores éticos y morales	18
5.8.	Valores éticos.....	19
5.9.	Importancia de los valores éticos morales.....	21
5.10.	Código de conducta ética de los servidores públicos	22
5.11.	Concepto de Ambiente Laboral	25
5.12.	Los valores como componentes en el ambiente laboral.....	25
5.13.	Factores que conforman el ambiente laboral	26
5.13.1.	Ambiente físico	27

5.13.2.	Ambiente psicosocial	28
5.13.3.	Recursos personales de salud en el trabajo.....	28
5.13.4.	Participación de la empresa en la comunidad	29
5.14.	Características del ambiente laboral	29
5.15.	Personalidad y valores del individuo en su lugar de trabajo.....	31
VI.	MATRIZ DE DESCRIPTORES	33
VII.	Perspectiva de la investigación.....	36
	Tipo de estudio.....	36
	Criterios para la selección de la muestra	36
	Escenario	37
	Selección de los informantes.....	37
	Rol del investigador.....	38
	Métodos y técnicas.....	38
	Criterios Regulativos	39
	Técnica de análisis.....	40
VIII.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	41
IX.	Conclusiones	56
X.	Recomendaciones	58
XI.	Bibliografía.....	59
XII.	ANEXOS.....	62
	INTRODUCCIÓN.....	65
	DISEÑO METODOLÓGICO DE LA CAPACITACIÓN	67
	Introducción.....	67
	Objetivo General:	67
	Metodología:.....	67

Temáticas a Abordar 67

 Facilitadores/as por temáticas:..... 68

 Presentación del objetivo: 72

 Presentación del programa en general: 72

 Visualización del contenido: 73

 Esquema diario: 73

 Análisis de las expectativas y temores..... 74

I. INTRODUCCIÓN

Los valores ayudan a crecer y hacen posible el desarrollo armonioso de todas las capacidades del ser humano. Los valores están ligados a la propia existencia afectan la conducta configuran y modelan las ideas, como también consentimientos y nuestros actos. El hombre se construye y crece como persona en la realización de los valores.

Los Valores también han tomado un gran auge a partir del descubrimiento de que científicamente se ha demostrado que son los valores como la amistad, fraternidad, amor, pertenencia y otros que otorgan la Felicidad.

Un asunto clave con los Valores es que los niños, niñas, jóvenes y adultos necesitan referentes para guiarse. Ellos requieren personajes que, a través del ejemplo, muestren indudablemente que es más beneficiosa la honestidad que la corrupción, la responsabilidad que la desidia, y mucho más productivo y satisfactorio el trabajo que la búsqueda del dinero rápido.

Esta investigación tiene como objetivo valorar la práctica de valores éticos y morales del equipo directivo, y su incidencia en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda del turno matutino durante el I semestre del año 2021.

1.1. Justificación

El presente tema de investigación tiene por nombre práctica de valores éticos y morales del equipo directivo, y su incidencia en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda del turno matutino, durante II semestre del año 2021, se considera que el tema es de vital importancia porque beneficiará a personal administrativo de Liceo, Así mismo será también un documento de consulta a los y las estudiantes de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación.

Además, esta investigación va dirigida tanto a director, secretaria como a docentes que serán beneficiados directos, y los beneficiados indirectos serán los estudiantes que consulten el material en CDOC de UNAN-MANAGUA.

Este trabajo se justifica porque es de suma importancia, ya que, tienen como objetivo valorar la incidencia de la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda, la falta de valores ha provocado totales desacuerdos, la evidencia de una mala comunicación, problemas para la toma de decisiones, ha venido a crear un ambiente laboral más polémico.

Es por ello que se decidió realizar este estudio el cual tiene como finalidad de realizar un análisis para relacionar la teoría con la práctica y proponer alternativas de solución para fomentar los valores éticos y morales, para así mejorar las buenas relaciones humanas entre el personal administrativo.

Este trabajo será de utilidad principalmente al equipo directivo que trabajan en el Liceo como principales protagonistas en la formación de valores de docentes, estudiantes y demás comunidad educativa., Seguidamente a las instituciones sociales involucradas en el proceso educativo que se interesen por la temática abordada.

1.2. Antecedentes

El presente trabajo se refiere Práctica de valores éticos y morales del equipo directivo, y su incidencia en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda del turno matutino durante el I semestre del año 2021. Para llevar a cabo esta tesis fue necesaria la búsqueda de investigaciones realizadas las cuales serán mencionadas a continuación:

1.2.1. A nivel Internacional:

La tesis titulada (Benza Távara, 2016): **“Nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura”**,

presentada por la Lic. Laura María Benza Távar, con el objetivo general: Determinar el nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura.

En conclusión, se determinó que la percepción sobre el nivel de práctica de valores éticos morales en los colaboradores de las áreas administrativas de Admisión, Promoción y Pensiones de la Universidad de Piura tiene un nivel alto. Cabe agregar, que los valores que más destacaron fueron la responsabilidad, el respeto y la honestidad.

Otra tesis titulada (Mendoza Rián, 2014) **“Importancia de la práctica de valores en los establecimientos educativos para crear una cultura de paz”**, presentada por la estudiante Erika Rufina Mendoza Rián, con el objetivo general: Determinar la importancia de la práctica de los valores dentro de los establecimientos educativos para la construcción de una cultura de paz.

En conclusión se determinó que es importante la práctica de valores para crear una cultura de paz, según se manifiesta en el planteamiento de la hipótesis afirmativa que se comprobó a través del trabajo de campo y los valores son condiciones del ser humano que permiten formar una cultura de paz cuando se practican de forma colectiva y se tiene como prioridad el desarrollo integral de cada persona, esto implica actitudes y comportamientos que rechacen actos violentos que generen inestabilidad en la convivencia.

1.2.2. A nivel nacional:

Encontramos la tesis titulada (Pavón, Paisano y Góngora 2014) **“Valores que Practica la Comunidad Educativa y su Incidencia en la Convivencia de los y las Estudiantes del Instituto Hugo Chávez Frías de Managua”** elaborada por Juan Alejandro Pavón Gamboa, Juan Francisco Paisano Hernández, Carmelo Góngora Gómez, con el objetivo general: Identificar los valores que Practica la Comunidad Educativa y su incidencia en la

Convivencia de los y las estudiantes del turno vespertino del Instituto Nacional del poder Ciudadano Hugo Chávez Frías, durante el II Semestre año 2014.

En conclusión, los estudiantes que asisten a esta institución educativa son de extrema pobreza en donde la mayor parte de los padres y madres de estos estudiantes tienen un oficio de manera informal.

Partiendo de esta clasificación laboral descrita por los mismos estudiantes se puede definir y expresar el bajo nivel académico alcanzados por los tutores de estos estudiantes y que repercuten en su desempeño como padres, ya que estos no pasan la mayor parte de su tiempo con sus hijos(as) por estar trabajando de forma independiente o en alguna empresa en donde puedan obtener ganancias a través de las horas extras que realizan.

Otra tesis de investigación encontrada es la titulada (Rivera y Soza 2016) **“Práctica de valores para el mejoramiento de la calidad de la educación en la docencia del Instituto Rubén Darío, comunidad El rincón, Municipio de Terrabona departamento de Matagalpa, II semestre, 2015”**, presentada por las autoras Alba Nidia Rivera Angulo, Examar del Carmen Soza López, con el objetivo general: Analizar la práctica de valores en la docencia del instituto Rubén Darío, comunidad El rincón, Municipio de Terrabona, departamento de Matagalpa, II Semestre, 2015.

En conclusión, según los datos obtenidos en la investigación se identificó que la implementación de valores como la justicia, innovación, respeto, creatividad y la tolerancia no se practican. Se considera que la práctica de valores en la docencia del centro escolar no se cumple a cabalidad. Lo que está evitando que se logre una educación de calidad.

Es necesario que la comunidad educativa conformada por los docentes, director en conjunto con estudiantes y padres de familia, implementen actividades en donde se capacite y se brinden charlas educativas en relación a la práctica de valores que contribuya a la mejora de la calidad de la educación del centro escolar.

1.3. Planteamiento del problema

En la visita realizada al Liceo Cristiano Bethesda Ubicado en el Distrito III del departamento de Managua, Municipio de Managua, en el segundo semestre del año 2021, durante la aplicación de los diferentes instrumentos como: Entrevistas, guías de observación se logró detectar debilidad dada la ausencia de práctica de valores del equipo directivo de dicho Liceo y como incide en el ambiente laboral.

Actualmente la crisis de valores ha cobrado una relativa investidura inmune sobre la sociedad a nivel global que se ha expandido y agudizado en distintos puntos de la sociedad, pues sus factores poseen características de diferente índole en cada región, país e incluso distintos barrios localizados en una misma comunidad local.

Es notorio en el Liceo Cristiano Bethesda la carencia de práctica de los valores éticos y morales dentro el equipo directivo ya que presentan debilidades en sus relaciones humanas, lo que hace que la comunicación no sea del todo buena entre ellos por tal razón da un colapso creando un ambiente más tenso y menos agradable para convivir.

Es por eso que, como estudiantes de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación, se nos encomienda la tarea de investigar y confrontar la teoría de los expertos con la realidad en donde se encuentra el fenómeno en estudio para fortalecernos como futuros directores de centros escolares.

Realizamos la investigación con el objetivo de contestar a esta interrogante:

¿Cómo incide la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda del turno matutino, durante II semestre del año 2021?

II. FOCO DE LA INVESTIGACIÓN

Práctica de valores éticos y morales del equipo directivo, y su incidencia en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda del turno matutino durante el I semestre del año 2021.

III. CUESTIONES DE LA INVESTIGACIÓN

¿Qué valores éticos y morales se practican en el Liceo Cristiano Bethesda?

¿Cómo es el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda?

¿Cómo incide la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda?

¿Qué propuestas de estrategias se pueden plantear para fomentar la práctica de valores éticos y morales en el Liceo Cristiano Bethesda?

IV. PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Propósito General

- Valorar la práctica de valores éticos y morales del equipo directivo, y su incidencia en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda del turno matutino durante el II semestre del año 2021.

4.2. Propósitos Específicos

- Identificar los valores éticos y morales que practica el equipo directivo, del Liceo Cristiano Bethesda.
- Describir el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda.
- Determinar la incidencia de la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda.
- Proponer alternativas de solución para fomentar los valores éticos y morales que fortalezcan el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda.

V. PERSPECTIVA TEÓRICA

5.1. Conceptos de valores

Según (Mogollon, 2003) “los valores ayudan a crecer y hacen posible el desarrollo armonioso de todas las capacidades del ser humano. Los valores están ligados a la propia existencia, afectan la conducta, configuran y modelan las ideas, como también sentimientos y nuestros actos. El hombre se construye y crece como persona en la realización de los valores”.

Los valores enaltecen y marcan la existencia de cualquier ser humano, pues, son los valores los que orientan a las personas sobre la manera de cómo se deben comportar con los demás. La formación en valores requiere de mucha responsabilidad, no solo se trata de decir o explicar a un estudiante que está bien o mal, también cada acción que hagamos influirá en el aprendizaje del infante.

Por otro lado: (Reina, 2010) dice “El valor es algo que se nos muestra y nos atrae desde una lógica objetiva y necesaria para la convivencia, pero los grados en que un valor puede ser interiorizado y vivido no depende solo de la captación intelectual, sino también de los sentimientos y experiencias que esa persona haya tenido en relación con ese valor.

Por tanto, los valores son un punto clave para la formación de todo individuo, estos propician las pautas necesarias para saber lo que está bien o lo que está mal, una guía que nos permite una sana convivencia, por eso, se debe estar conscientes que estos son necesarios para transformar verdaderamente a una persona, una familia o una nación.

Nuestra integridad humana sustituida en la actualidad de una forma realmente alarmante por anti valores que podemos observar en nuestra sociedad golpeada con flagelos tales como: la droga, la prostitución, la promiscuidad, la violencia, entre otros. Los valores son la base que definen nuestras relaciones sociales ante cualquier experiencia de vida. La formación en valores favorecerá el desarrollo del pensamiento, la capacidad de análisis

crítico y la sensibilidad, preparando así al individuo para una vida completa y plena o permitiéndole su realización en familia, sociedad, escuela y cultura.

5.2. Tipos de valores

Para (Grande, 2012) los valores se clasifican en:

❖ **Valores personales:** son normas y principios esenciales necesarios para edificar nuestras vidas. Nos guían por el camino indicado para comenzar a estrechar relaciones con los demás individuos. Estos incluyen la moral, la ética, e incluso la religión para determinar nuestro comportamiento. Además, la experiencia juega un papel crucial para poseer valores personales adecuados.

Estos valores son, los que pertenecen a nuestra naturaleza como personas, son los que nos humanizan, ya que mejoran nuestra calidad humana. Los valores humanos conducen al desarrollo pleno de las capacidades naturales y su objetivo es hacer más humano al hombre, fortaleciendo así el significado de la dignidad humana, entre estos valores sobresalen: la caridad, la tolerancia, honestidad, entre otros. Sin duda alguna, dichos valores nos permiten vivir en armonía y en paz con los demás.

❖ **Valores familiares:** son los valores que la familia determina como buenos o malos. Estos resultan de las vivencias, tradiciones, experiencias, creencias que tienen los padres y los cuales lo transmiten y educan a sus hijos. Estos valores transmitidos son la educación básica para definir nuestro comportamiento y con ellos desenvolverse en la sociedad.

De manera que, son estos valores los que ofrecen los elementos básicos para la vida en la sociedad, y a lo largo de la vida de cada una de las personas. Estos contribuyen la satisfacción de las necesidades humanas respetando cada ideología, sueños y aspiraciones con quienes convivimos en cada aspecto de nuestra vida. Igualmente, permiten regular la conducta para el bienestar colectivo con una convivencia en armonía.

❖ **Valores espirituales o religiosos:** son esos valores que hacen parte de las necesidades humanas, las cuales nos hace dar sentido a las creencias, vivencias y sentido a nuestras vidas.

Es decir, que estos valores resaltan todas las cosas no materiales en nuestras vidas, estos van desarrollando al individuo a lo largo de su vida y le brinda un valor interior que puede generar o influir en los valores morales, dado que estos significan las buenas costumbres y moralidad de una cultura. Entre estos valores tenemos la fe, la esperanza, la caridad, la gracia y la santidad, los cuales ayudan al perfeccionamiento del individuo en un nivel superior, en un plano que va más allá de lo natural y que les da sentido a las creencias religiosas.

❖ **Valores morales o humanos:** son todos esos aspectos que otorgan a la humanidad a cuidar y controlar su dignidad. Los valores morales van modificándose con el paso del tiempo, entre las vivencias y experiencias.

La práctica de éstos valores nos forman como seres superiores, nos hacen más humanos, porque en primer lugar, resaltan la valoración de la vida humana como sagrada, por esta razón, deben cuidarse y protegerse, procurando su bienestar en todos los sentidos a través de la práctica del valor del amor en sus diferentes manifestaciones, en especial, el amor al prójimo en sustitución del egoísmo y el individualismo, tan común en nuestra esfera social, donde se busca el bienestar personal sin importa el de los demás.

Todo buen cristiano además de buscar su beneficio también debe de ir en busca del de los demás, en otras palabras, el bien común. Estos valores son los que nos hacen pensar antes de actuar, son los que nos ponen límites para no proceder con maldad ante los demás, nos conducen hacia el camino de rectitud y moralidad que ponen de manifiesto nuestras acciones.

Los valores no solo hablan de uno, también son la imagen de todo el núcleo familiar, evidencia la cultura y educación por la que se rige la familia, pone de manifiesto el buen o mal comportamiento de toda una familia, estos indican todo lo que se puede esperar de uno como persona, muestran nuestra ética y moral en todo lo que desarrollamos o emprendemos en nuestras vidas.

La formación en valores pretende que el individuo desde la infancia desarrolle una conciencia positiva que les ayude a enfrentar la vida en la sociedad, les permita que en un futuro puedan tomar decisiones que les ayudara a lograr cada meta que se proponga guiados por sus buenos valores.

5.3. Importancia de los valores

Los valores valen por sí mismo. Son importantes por lo que son, lo que significan, y lo que representan y no por lo que se opinen de ellos. Los valores también son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas. Permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa. Esto ayuda a formar como seres razonables y que en cierto sentido se humanizan (Delgado Delgado, 2020)

5.4. Beneficios de la práctica de valores

Según Poveda (2010) citado por (Perez Ponce, Rodriguez Martinez , & Valdivia Tinoco, 2014) Lo primero que debemos hacer para conocer los valores, es desarrollar nuestra capacidad de observación, atendiendo primeramente a todo lo que se refiere a nuestra persona: hábitos, actitudes, modales, y la forma en la que nos relacionamos con las demás personas, distinguiéndonos con claridad positiva y negativa que tenemos.

Personales:

Se puede pensar que los valores son influyentes y determinantes en el alcance exitoso de lo que deseamos alcanzar, porque son principios que practicamos de forma muy original y varían de acuerdo a los paradigmas, percepciones y convicciones de cada persona en su vida profesional.

Si nos detenemos a pensar un poco sobre la práctica de los valores, podíamos pensar específicamente que valores como el respeto, la responsabilidad, como el poder de conciencia acerca de las consecuencias que genera todo lo que se hace o se deje de hacer, nos conlleva a considerar los derechos y deberes de las personas.

Cuando estos no se respetan, no es posible la convivencia pacífica y surgen los conflictos estos valores requiere de armonía, amistad y fraternidad superando resentimientos, odios, y rencores.

Con todo lo anterior, se puede concluir entonces que la práctica de valores es de suma importancia porque dicha práctica se contribuye en guía fundamental del desarrollo personal para el alcance del éxito. (Estrada y García Rentería, 2008).

En el trabajo:

La falta de valores en el ser humano se refleja en su trabajo y en las grandes corporaciones. Se han hecho algunos estudios sobre el porqué del fracaso de algunas empresas y en la mayoría había algo que faltaba, los valores compartidos.

El poner en práctica los valores en el trabajo laboral debe estar basado en principios tan básicos como:

- El respeto por los demás incluyendo a todos los seres vivos.
- Compartir lo nuestro con otros, por ejemplo, conocimientos de cómo ser más eficientes.
- La puntualidad, reflejo de ser una persona responsable y respetuosa del tiempo ajeno.
- No apropiarte ni usar lo ajeno.
- La honestidad y justicia en todas tus acciones laborales, planteando negocios en que se ganen todos los participantes y más aún, que gane la sociedad.

En la sociedad

Los valores están presentes desde los inicios de la humanidad, para el hombre siempre han existido cosas valiosas, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través de los tiempos. Los valores son cualidades que benefician a todos por igual ya que se dan en la medida en que se obtiene y se obtiene en la medida que se dan.

Entre los valores que más se destacan encontramos: la libertad, la honestidad, la responsabilidad, la igualdad, la disciplina, el respeto, puntualidad, la tolerancia, y el dialogo, la justicia, fidelidad, equidad, aunque existe una diversidad no menos importante, todos forman la columna vertebral para regir las acciones de los individuos dentro de la sociedad.

Como los valores son cualidades que benefician a todo por igual, antes de hacer cualquier acción es importante que visualicemos previamente el impacto de esa decisión, para que no influyan de manera negativa en la sociedad y a la vez recordar que los valores siempre son y serán una guía que nos permita conducirnos por el camino correcto, así que busquemos reforzarlos , transmitirlo y comprometámonos en su exacta dimensión, esto nos permite en algún momento de nuestras vidas tener una sociedad justa y equitativa.

Una sociedad basada en individuos con valores es la llave para una convivencia más sana. Las leyes civiles no son suficientes, en ellas se establece solo lo elemental para asegurar una convivencia medianamente decente.

Para vivir los valores, lo primero es estar conscientes de que son vitales y que son los que pueden cambiar verdaderamente a una persona, una familia o una nación.

La sociedad exige un comportamiento digno en todos y todas los que participan de ellas, pero cada persona se convierte en un promotor de valores, por la manera en que vive y se conduce.

5.5. Valores en las instituciones Educativas

Según Tuts y Martínez (2006) citado por (Mendoza Rián, 2014 a) explican que educar no es solamente en los centros educativos, la formación abarca desde todos los ámbitos y conlleva la formación de personas para la integración a la sociedad, así se logra la participación ciudadana responsable. Esto cuestiona el papel tradicional que tienen los centros educativos en cuanto a enseñar valores del pasado, el presente y el futuro quedan para contextos extraescolares que no solamente deben transmitir conocimientos, sino colaborar desde una perspectiva amplia, descubriendo habilidades en los alumnos desarrollando su salud mental aprendiendo a ser felices y decidir lo que se necesita para poder vivir mejor. Esta idea se aplica tanto en el ámbito personal y familiar como en las relaciones que se establecen con el mundo, participando acciones concretas vividas, lo próximo, lo conocido, lo experimentado, así se obtiene lo más lejano, y lo que por largo tiempo se ha planeado.

No sirve de nada proponer valores universales que no están acorde a la realidad en ambiente familiar, escolar, en los espacios de tiempo libre en donde se encuentran oportunidades y conflictos para formular valores, aprenden a actuar desde el punto de vista emocional, desde los cambios sociales y los aspectos de la persona.

Según Alonzo (2004) citado por (Mendoza Rián, 2014 b) comenta que los valores en la educación se deben interrelacionar, como parte del proceso de aprendizaje, por ello mencionar valores básicos en la educación:

Libertad-responsabilidad: Los actos del ser humano tienen consecuencias que pueden no estar acorde a los valores y creencias del sistema, pero deben ser asumidos afrontando consecuencias y resultados. Tomar responsabilidades es comprender normas, trabajar a nivel personal, consecuente, perseverante evaluando todo tipo de acciones y razonando el nivel de consecuencia que debe afrontar según las decisiones y acciones que realiza a lo largo de la vida.

Creatividad: ser creativo es una habilidad innata, esto a través de iniciativas personales, que permiten al ser, cuestionar, crear, expresar, con procesos íntegros de innovación de una forma no convencional, adecuando al contexto en que se desenvuelve.

Solidaridad: capacidad de adhesión a la causa, para un fin común, esto hace que las personas estén comprometidas consigo misma y con los demás, brindando un servicio hacia los demás con humildad y ayuda mutua.

Convivencia: la compañía de otros es fundamental, teniendo en cuenta que estas relaciones implican respeto mutuo, dialogo, escucha, tolerancia, igualdad, y diversidad, como elementos importantes para la interacción humana que fortalecen los valores propios y que estén dirigidos a respetar valores ajenos.

Interculturalidad: apreciar la cultura como parte de la personalidad y como factor para el crecimiento individual, esto es con el fin, de fortalecer la identidad étnica de cada persona y respetar el folklore, tradición, historia que intervienen como aprendizaje. El ser humano debe participar y apreciar la propia cultura, arte religión, por ser parte de su origen.

Interioridad: los valores se adquieren desde el interior de cada persona, según la comprensión e interpretación. Para practicar valores dentro de un grupo social, se debe priorizar a nivel individual específicamente en relación a pensamientos, sentimientos y emociones que evalúan la actitud y comportamiento, convirtiéndose así en hábitos, que por siguiente se establecen en un sistema social.

5.6. Educación en valores

Según Vilaboa (2004) citado por (Mendoza Rián, 2014 c) Entiende la educación en valores como un desarrollo, ayuda a los alumnos a construir mecanismos que le permitan convivir en armonía, siendo integral en la sociedad ampliando el nivel de valores interpersonales. Con una educación basada en dimensiones morales, se puede lograr autonomía de niños, adolescentes, para lograr el respeto y un conjunto de virtudes que

se practiquen con responsabilidad, dándose como resultado acciones concretas con la familia, amigos y las demás personas alrededor.

Debe ser prioridad la preservación de los valores culturales, artísticos, étnicos, lingüísticos de género y aprendizaje de costumbres y tradiciones propias del contexto social, que pueden contribuir al desarrollo de la integridad física, emocional y psicológica, creando así su nivel de vida adecuado que permita desarrollar habilidades y destrezas en niños, niñas y adolescentes, eliminando así toda forma de discriminación y exclusión social.

Según Touriña (2008) citado por (Mendoza Rián, 2014 d) Expresa que la educación en valores ha sido y sigue siendo la necesidad inflexible en donde se orienta y se aprende a elegir en el proyecto de vida individual y social, es entonces un compromiso de voluntades, un valor desarrolla valores y es responsabilidad grande en la que debe de utilizar estrategias que fortalezcan la convivencia pacífica en el hogar, los establecimientos educativos y otros escenarios donde se desarrolle.

El proceso educativo se debe gracias a los valores, por lo tanto, no se debe solamente impartir conocimientos, sino para escuchar las exigencias que tiene la gente hoy en día, por lo tanto, la formación de sentimientos y valores se entienden como una unidad que se convertirá en uno de los objetivos claves para mejorar la calidad de la educación. Para lograr una pedagogía que enseñe valores debe tener muchos intentos y experiencias por lo que puede fallar cuando no hay mucha claridad del tema.

Por ejemplo: Cuando se piensa que desarrollar los valores siguen los mismos conocimientos y habilidades del aprendizaje. También se considera que no es necesario incorporar componentes para la labor educativa de tal manera explícita e internacional, para el proceso de capacitación que se desarrollara de forma automática a través de la adecuada relación estudiante-profesor.

Por lo general los valores son el resultado de la comprensión y menos de una información pasiva, sin importancia para el sujeto. Entre los componentes de la realidad objetiva y personal es más complejo porque se expresa a través de sus conductas y comportamientos, por lo tanto, se puede educar en valores mediante la reflexión, conocimiento y la evaluación de habilidades, sobre la práctica con un significado asumido. Esto se logra como resultado de la conducta consciente y el aprendizaje racional y emocional significativo.

Si no habido valores integrales éticos, morales y empíricamente no adoptado siempre la correcta, con frecuencia tienen fallos y sanciones o peor aún, se vive de acuerdo a valores negativos. Esto hace que sea urgente el tema que se debe abordar, ya que no es necesario para formar la personalidad de los estudiantes con un alto contenido ético que movilizan libremente y conscientemente de manera personal.

5.7. Valores éticos y morales

Otro aspecto de relevante importancia es la relación entre los valores éticos y morales, veamos a continuación estos elementos.

¿Qué es la ética?

De acuerdo a un artículo de periodicodigitalgratis.com, quien cita a (Vicente, 2018) cita distintos autores, como sigue:

- Según Salazar Bondy: Ética es la doctrina de la conducta moral, de los principios, de los ideales y de los deberes de las acciones morales.

- Para Juan Germán Prado: La ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes.

- Leopoldo Saeza y Aceves la define: La ética es la disciplina filosófica, y más propiamente axiológica, que se ocupa del estudio de los valores bueno-malo.

- Y finalmente P. Barroso dice que: Ética es la ciencia filosófica-normativa y teórico-práctica que estudia los aspectos individuales y sociales de las personas a través de la moralidad de los actos humanos, bajo el prisma de la razón humana, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto.

Desde la perspectiva de las distintas concepciones de la ética se observa un elemento coincidente que es el de la conducta moral relacionadas a la vida social y laboral, estudiemos entonces esos valores,

Para Adriana Morales Licenciada en Letras Los valores éticos son aquellos que estructuran el comportamiento del ser humano con la intención de afianzar la importancia de actuar de manera consciente, respetuosa y sin afectar de manera negativa a quienes nos rodea.

5.8. Valores éticos

Para (albita0303, 2021), los valores éticos más importantes son los que se definen a continuación:

Justicia

La justicia se refiere a ser equitativo y dar a cada quien lo que le corresponde por derecho. Las personas que imparten justicia deben hacerlo de manera imparcial, responsable y aplicando el conjunto de reglamentos según la ley.

Sin embargo, aunque en situaciones específicas la justicia pareciera actuar de manera injusta, hay que recordar que se aplica según lo que la sociedad considere moralmente correcto o justificable para el bien común.

Por ejemplo, cuando una persona incumple con sus obligaciones y comete algún acto indebido como robo o estafa, sabe que deberá ser penalizado a través de la justicia por sus acciones y falta de responsabilidad y ética.

Libertad

La libertad es un derecho humano fundamental e inalienable, es decir, es la capacidad que poseen los individuos para tomar decisiones, actuar y asumir sus responsabilidades. La libertad de una persona no limita la libertad de los demás.

Sin embargo, en muchos casos la libertad se encuentra limitada a fin de cuidar y proteger el bienestar general y, evitar el abuso de poder y de autoridad.

Un ejemplo de libertad puede ser: respetar y dejar vivir en libertad a los animales en su estado natural. Raptar animales salvajes y mantenerlos en cautiverio es un acto deplorable que viola la libertad de un ser vivo.

Otro ejemplo es la libertad de expresión a través de la cual las personas tienen el deber y la necesidad de estar informadas y, de expresar sus opiniones y sentimientos sin afectar a otros individuos.

Responsabilidad

La responsabilidad demuestra las cualidades del ser humano para dar respuesta a los compromisos asumidos bien sean o no de su total comodidad.

Las personas responsables son aquellas que cumplen con su palabra y son capaces de analizar situaciones y responder a las consecuencias de sus actos. En algunos casos la responsabilidad está sujeta a un cargo de trabajo, rol social o familiar, entre otros.

Por ejemplo, cuando una persona adopta una mascota se supone que sabe cuáles son sus responsabilidades, es decir, cubrir con sus necesidades básicas de alimento, medicina veterinaria, darle un hogar, amor y responder a todos aquellos actos buenos o no que el animal realice.

Honestidad

La honestidad pone en evidencia la verdad y la sinceridad. Las personas honestas también son consideradas como responsables, justas y respetuosas.

La honestidad es un valor que abarca todas las acciones y pensamientos del ser humano, genera confianza y no da cabida a las mentiras ni a los engaños.

Existen diversos ejemplos de honestidad como pagar una deuda sin esperar a que la misma sea cobrada, no ofrecer o prestar objetos en mal estado si se tiene conocimiento de ello, encarar a una persona y expresarle lo que se piensa sin necesidad de hablarlo a sus espaldas, entre otros.

Respeto

El respeto es un valor recíproco que se debe inculcar desde temprana edad. Las personas respetuosas saben apreciar la importancia de la familia, las amistades, el trabajo y de todas aquellas personas que están a su alrededor y con quienes comparten.

El respeto como valor es aplicable a lo largo de toda la vida. A través del respeto las personas se pueden relacionar y comprender mejor, así como también compartir sus intereses y necesidades.

Ejemplos de este valor son el respeto a los padres, a las figuras de autoridad, a la naturaleza, a nuestros familiares y amigos, así como el respeto al prójimo, a la naturaleza, a las personas mayores, a la vida, la diversidad, las normas y leyes.

5.9. Importancia de los valores éticos morales

Según (Sarabia, Juan, 2009), que han estudiado seriamente la búsqueda humana de las claves del vivir con acierto, se han centrado básicamente en los esfuerzos que el hombre hace por integrar profundamente en su naturaleza ciertos principios y valores como la honestidad, la justicia, la generosidad, el esfuerzo, la paciencia, la humildad, la sencillez,

la fidelidad, el valor, la medida, la lealtad, la veracidad, etc. Y no como una cuestión cosmética sino profunda, que busca cambiar por dentro a la persona, constituir hábitos y rasgos que conformen con hondura el propio carácter.

Puedes producir de modo ficticio una buena imagen en un encuentro o un trato más o menos ocasional, pero difícilmente podrás mantener esa imagen en una convivencia de años con tus hijos, tu cónyuge, tus compañeros o tus amigos. Si no hay una integridad personal profunda y un carácter bien formado, tarde o temprano los desafíos de la vida sacan a la superficie los verdaderos motivos, y el fracaso de las relaciones humanas acaba imponiéndose sobre el efímero triunfo anterior.

Hay personas que presentan una imagen exterior de cierta categoría personal, y logran incluso un considerable reconocimiento social de sus supuestos talentos, pero carecen en su vida privada de una verdadera calidad humana. Antes o después, y de modo inevitable, esa mezquindad personal se trasluce en su vida social y en todas sus relaciones personales prolongadas.

5.10. Código de conducta ética de los servidores públicos

Según resolución de la (Asamblea Nacional, 2009), aprobó el 28 de mayo del 2009 el Código de conducta ética de los servidores públicos que tiene por objeto normar la conducta ética de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, para prevenir hechos que afecten los intereses del Estado de conformidad a lo establecido en la Constitución Política y demás leyes de la materia. Este Código es aplicable a todas las personas naturales investidas de funciones públicas, permanentes o temporales remuneradas.

Según su artículo 4. Los principios a los efectos de este Código son PRINCIPIOS ÉTICOS en la conducta de los servidores públicos:

- a) Bien Común
- b) Legalidad

- c) Igualdad
- d) Lealtad
- e) Solidaridad
- f) Probidad
- g) Capacidad
- h) Dignidad

Mismos que son definidos en los artículos 05 al 12, con el firme propósito de sentar la base del ámbito de acción del mismo código.

En su capítulo III artos 13 al 23 se definen y amplían los valores y conductas éticas de los servidores públicos como se describen a continuación:

Artículo 13. La Honestidad. En todo servidor público debe regir la honestidad, misma que exige actuar teniendo en cuenta que los fines públicos excluyen cualquier comportamiento que vaya en detrimento de la población debiendo olvidar el provecho personal o de un tercero.

Artículo 14. Respeto. Los servidores públicos deberán actuar con respeto, lo que les obliga a tratar a todas las personas sin discriminación por razones de condición social, política, económica, género, capacidad diferente, religión, etnia, respetando fielmente sus derechos individuales, y brindando la misma calidad de servicio y gestión a toda la población.

Artículo 15. Calidad del Servicio Público. Implica la entrega diligente a las tareas asignadas, disposición para dar oportuna, esmerada y efectiva atención a los requerimientos y trabajos encomendados, para encauzar cortésmente las peticiones, demandas, quejas y reclamos del público, así como resolverlos oportunamente.

Artículo 16. La Eficiencia. Implica la capacidad de alcanzar los objetivos y metas institucionales programados, con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando su optimización, y cumpliendo con alta calidad a las demandas de la población.

Artículo 17. Responsabilidad. Conlleva el cumplimiento de las funciones del cargo, las tareas encomendadas, dentro de los plazos establecidos, así como la disposición permanente de rendir cuentas y asumir las consecuencias de los resultados de su trabajo y de su conducta personal.

Artículo 18. Compañerismo. El compañerismo implica asumir una actitud de cordialidad, armonía, amistad y sobre todo un trato basado en el respeto y la colaboración.

Artículo 19. Compromiso. El servidor público asumirá compromiso consigo mismo, con sus valores, con el trabajo mismo, con una filosofía o cultura organizacional que implica una obligatoriedad moral. El desempeño del ejercicio de la función pública, implica tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

Artículo 20. La Disciplina. Conlleva la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 21. La Accesibilidad. Exige del servidor público la ejecución clara y limpia de los actos del servicio e implica que estos tienen el carácter público, por lo que deben ser accesibles a toda persona natural o jurídica que tenga interés en el asunto, garantizando el acceso a la información, sin más límites que el que imponga la ley y el interés público y los derechos de privacidad de los particulares, así como el uso racional de los recursos públicos ofreciendo certeza sobre su actuación y generando credibilidad

Artículo 22. La Integridad El servidor público debe actuar de acuerdo con la ley, congruente con los valores de la institución.

Artículo 23. El Liderazgo. Es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes de la institución. El servidor público debe evidenciar su capacidad de influencia.

Cada uno de los cuales se amplían en distintos incisos que sirven de condiciones particulares para cada artículo que define los valores antes definidos.

5.11. Concepto de Ambiente Laboral

El clima laboral se suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa. (Mae, 2021) También hay autores que resaltan que:

El ambiente o clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones, desde normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamiento, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo , los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones , hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza... sin agotar ni muchísimo la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral. (Gan Bustos & Triginé, 2012).

5.12. Los valores como componentes en el ambiente laboral

Gámez, Soria y López (2006) citado por (de la Peña Cadenas, 2014) definen que la conducta del hombre es limitada en gran medida, adicionalmente a sus propias experiencias, por las normas que la sociedad construye para permitir una convivencia adecuada y equitativa entre sus integrantes, ya sean impuestas por leyes o normas de

carácter ético o moral acordadas muchas veces por grupos sociales determinados, lo que le impide al hombre desarrollar sus potencialidades.

La conducta individual o colectiva, dentro de una organización, se puede diferenciar en dos formas de pensamiento opuestas:

- El hombre es considerado como un fin en sí mismo, en el que busca su plena realización a través de su propio esfuerzo y colaboración con otros miembros de la sociedad.
- Materialista en esta sobresalen sentimientos de individualidad, egoísmo, competencia y eventual dominación sobre otros. El espíritu del hombre lo lleva a formar y coordinar esfuerzos en grupo, organizaciones y sociedades, en la que su función es a través del respeto y el seguimiento de normas acordadas ya sea de carácter legal, técnico, ético, moral, religioso, para que, a través de procesos de colaboración y complementación de capacidades, logren alcanzar los objetivos generales de grupo e individuales.

Los valores son el elemento central de la cultura organizacional ya que se asocia comúnmente con el desempeño, al facilitar actividades de coordinación y control; existe una relación estrecha entre objetivos, estrategia y diversos procesos organizacionales, así como el comportamiento individual, que causa un efecto motivador en el personal para que estos desarrollen su mejor esfuerzo.

5.13. Factores que conforman el ambiente laboral

Según (Gil Garcia, 2016) La salud física y mental de los trabajadores depende en gran parte de las características del entorno laboral en el que realizan sus tareas. La OMS ha establecido cuatro factores que influyen en el bienestar de los empleados.

La correcta adecuación de todos los ámbitos que confluyen en un mismo espacio de trabajo es fundamental para conseguir un entorno laboral favorable que prevenga riesgos y fomente la salud y el bienestar entre los empleados.

Para lograr este objetivo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) llevó a cabo una investigación dirigida a conocer cómo se pueden mejorar los entornos laborales y establecer una guía que permita a las empresas aplicar las medidas correctas para lograrlo.

En el informe final publicado por la OMS participaron un total de 56 expertos de 22 países diferentes y determinaron un total de cuatro planos de influencia en el ámbito del trabajo.

Estos cuatro factores son los que configuran el espacio laboral e influyen directamente en el bienestar o malestar de los empleados:

5.13.1. Ambiente físico

En este ámbito interfieren aspectos como el aire, la estructura, el mobiliario, los productos químicos o materiales que hay en el entorno de trabajo. Todos estos elementos pueden afectar a la seguridad, la salud y el bienestar físico y mental de los empleados.

El entorno físico puede ocasionar enfermedades o incluso la muerte a los trabajadores. Los principales riesgos laborales que encuentran se producen a través de los siguientes elementos:

- Ruidos, radiaciones, vibraciones...
- Factores biológicos (malaria, falta de agua potable, falta de higiene en las instalaciones)
- Factores ergonómicos (malas posturas, ejercer una fuerza excesiva, exceso de carga)
- Riesgos producidos por máquinas, grúas, elevadores...
- Riesgos relacionados con la energía (descargas eléctricas, caídas de lugares elevados)

- Riesgos asociados con la conducción de vehículos.

5.13.2. Ambiente psicosocial

En este ambiente se recogen los factores como las actitudes, presiones, prácticas, valores de la empresa, cultura de trabajo y relación entre los diferentes actores de la compañía. Los problemas más frecuentes son el estrés emocional y mental de los trabajadores que puede desencadenar en enfermedades como ansiedad crónica u otras dolencias físicas.

Algunos de los riesgos psicosociales se producen por las siguientes razones:

- Mala organización del trabajo (presiones, poca flexibilidad, falta de gratitud, deficiencias de comunicación...)
- Cultura institucional (falta de normas y procedimientos, acoso, intimidación, discriminación...)
- Estilo de gestión (deficiente comunicación entre superiores y empleados...)
- Temor a la pérdida del empleo debido a los movimientos de personal que realiza la empresa y la falta de seguridad que transmite.

5.13.3. Recursos personales de salud en el trabajo

Mantener una plantilla motivada, que disfrute con su trabajo y goce de buena salud laboral, la empresa debe prestar atención a los recursos que facilita el bienestar de sus trabajadores atendiendo cuestiones como la flexibilidad horaria o la creación de espacios de descanso.

En jornadas laborales largas los trabajadores deben reservar un periodo de tiempo para interrumpir sus tareas y descansar. Así como también se puede facilitar la opción de tomar refrigerios en el puesto de trabajo y evitar prohibiciones de este tipo.

5.13.4. Participación de la empresa en la comunidad

La creación de un entorno sostenible beneficia a los empleados. Esto se puede conseguir facilitando servicios como el transporte público, atención sanitaria, aplicando políticas de igualdad de género, etc. Estos hechos traspasan el ámbito de la empresa y pasan a configurar el entorno social que la envuelve.

5.14. Características del ambiente laboral

Según (Brunet, 2013) citado por (Garcia Ruiz & Benavides Quinto, 2020) el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad. Más sin embargo cada empresa tiene sus propias características, también varía según el comportamiento de las personas que la conforman, por ende, el clima varía en interrelación del comportamiento humano que labora en las organizaciones.

El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc.

Características del clima organizacional:

1. El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
2. El clima es fenomenológicamente exterior al individuo quien, por lo contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
3. El clima es fenomenológicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
4. El clima está basado en las características de la realidad externa tal como la percibe el observador del actor (la percepción no es siempre consciente).
5. Tiene consecuencias sobre el comportamiento.

Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características que representa, en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de las personas en cuestión.

Para (Significados, 2017) el clima organizacional se caracteriza por tener un conjunto de dimensiones que son importantes para su análisis o reestructuración, en caso de ser necesario.

- Espacio físico: lugar donde se encuentra la infraestructura organizacional y donde laboran las personas.
- Estructura: organigrama sobre el cual se organizan los trabajadores de la empresa según sus tareas, obligaciones y horas de trabajo.
- Responsabilidad: sentido de compromiso, productividad, puntualidad, capacidad de toma de decisiones.
- Identidad: sentido de pertenencia y de identidad que deben sentir los trabajadores hacia la organización en la cual laboran.
- Comunicación: comunicar e intercambiar información es importante para el pleno desarrollo de las actividades de una organización. La escasa o mala comunicación puede convertirse en un grave problema para el desarrollo de las labores de los trabajadores.
- La comunicación produce entre el personal una sensación de confianza, diálogo, intercambio de opiniones y sugerencias e, incluso, fomenta las relaciones diplomáticas y cordiales entre los agentes internos y externos de la empresa.
- Capacitación: es una excelente manera de incentivar a los integrantes de la organización y de fomentar el desarrollo empresarial y personal.

- Liderazgo: quienes tienen la responsabilidad de dirigir y ser cabeza de una dependencia o departamento deben mostrarse como personas responsables, comprometidas y capaces de motivar e incitar a su equipo para hacer cada día mejor su trabajo.
- Motivación: forma parte de la cultura de una organización fomentar el bienestar y motivación de su equipo de trabajo a través de diferentes estrategias como, ofrecer un espacio de trabajo limpio e iluminado, dar bonos especiales por productividad, respetar los días libres o de descanso, incentivar la competitividad, entre otros.

5.15. Personalidad y valores del individuo en su lugar de trabajo.

Según Dubrin (2008) citado por (García Ruiz & Benavides Quinto, 2020) se refiere a la Personalidad como aquellos “Patrones de comportamiento persistentes y duraderos que tienden a expresarse en una gran variedad de situaciones “(p.17). Toda persona tiene diferentes maneras de expresar sus emociones, de igual manera cada uno tiene diferente forma de actuar antes los hechos y situaciones que ocurren en el día a día laboral, haciendo de esto una gama de personalidades con la cual convivir y compartir, en la organización para establecer lazos de compañerismo y amistad.

Según Chiavenato (2006) citado por (García Ruiz & Benavides Quinto, 2020) indica que las relaciones humanas como teoría tiene sus orígenes en los siguientes hechos.

1. La necesidad de humanizar y democratizar la Administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicista de la Teoría Clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense. En ese sentido, la Teoría de las Relaciones Humanas se reveló como un movimiento típicamente estadounidense vuelto hacia la democratización de los conceptos administrativos.
2. El desarrollo de las ciencias humanas, principalmente de la psicología, así como de su creciente influencia intelectual y de sus primeras aplicaciones a las organizaciones industriales. Las ciencias humanas demostraron lo inadecuado de los principios de la Teoría Clásica.

3. Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin fueron fundamentales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es el fundador de esta escuela.

4. Las conclusiones del experimento de Hawthorne, realizado entre 1927 y 1932, bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque a los principios postulados por la Teoría Clásica de la Administración (p.88).

Cada persona tiene diferentes necesidades de relación entre los individuos de la organización, de amistad, de confianza, de cariño, etc. lo que permite sentirse aceptado e identificado con la empresa impulsando un mejor clima organizacional, teniendo en cuenta que una persona satisfecha transmite el positivismo hacia sus compañeros permitiendo, un mejor logro de metas organizacionales y siendo más rentable para la empresa.

VI. MATRIZ DE DESCRIPTORES

PROPÓSITOS DE INVESTIGACIÓN	CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN	DESCRIPTORES	TÉCNICA	FUENTE
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los valores éticos y morales que practica el equipo directivo, del Liceo Cristiano Bethesda. 	<p>¿Qué valores éticos y morales se practican en el Liceo Cristiano Bethesda?</p>	<p>¿Defina el concepto de valores?</p> <p>¿Qué tipo de valores practica el equipo directivo para favorecer el ambiente laboral?</p> <p>¿Cuál es la importancia de práctica de valores éticos y morales entre el equipo directivo?</p> <p>¿Cuál es el beneficio de la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral?</p> <p>¿Qué entiende por valores éticos y morales?</p> <p>¿Conoce el código de conducta ética de los servidores públicos?</p> <p>¿Defina con sus palabras que comprende por conciencia moral?</p>	Entrevista	Directora Secretaria Docentes
<ul style="list-style-type: none"> Describir el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda. 	<p>¿Cómo es el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda?</p>	<p>¿Cómo consideras tu ambiente laboral, valore desde su perspectiva?</p>	Entrevista	Directora Secretaria Docentes

		<p>¿Cuáles son los valores que se observa que ponen en práctica el equipo directivo y docente del Liceo Bethesda?</p> <p>¿Se observa comunicación entre el equipo directivo y docentes?</p> <p>¿La comunicación a nivel interno se enmarca en la práctica de valores?</p> <p>¿Cómo es la relación del equipo directivo del Liceo Bethesda con los docentes?</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Determinar la incidencia de la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda. 	<p>¿Cómo incide la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda?</p>	<p>¿Qué acciones realiza el equipo directivo para fortalecer la práctica de valores en el Liceo Bethesda?</p> <p>¿Cuál es el papel que juega el equipo directivo en la promoción de la práctica de valores en el ambiente laboral?</p> <p>¿Existe una acción de trabajo para la evaluar la práctica de valores como proceso en el Liceo Bethesda?</p>	Entrevista	Directora Secretaria Docentes

<ul style="list-style-type: none"> • Proponer alternativas de solución para fomentar los valores éticos y morales que fortalezcan el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda. 	<p>¿Qué propuestas de estrategias se pueden plantear para fomentar la práctica de valores éticos y morales en el Liceo Cristiano Bethesda?</p>	<p>¿Desde su perspectiva que acciones se pueden implementar para fortalecer la práctica de valores ético y morales en el ambiente laboral del Liceo Bethesda?</p>	<p>Entrevista</p>	<p>Directora Secretaria Docentes</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	----------------------------------------------

VII. PERSPECTIVA DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo cualitativo porque valora la práctica de valores éticos y morales del equipo directivo, y su incidencia en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda del turno matutino durante el segundo semestre del año 2021.

Es de tipo descriptivo porque, el propósito es establecer cómo es y cómo se manifiesta un determinado fenómeno, permitiendo obtener información acerca de los estados actuales del fenómeno, además va más allá de la simple recolección de datos, de un proceso de análisis e interpretación desde un marco teórico que se realizó, permitiendo explicar cómo, cuándo, dónde y por qué ocurre un fenómeno social. Es un estudio de corte transversal porque abarca un tiempo determinado que es el segundo semestre del año 2021.

Criterios para la selección de la muestra

En el municipio de Managua, del departamento de Managua en el distrito III se encuentra ubicado el Liceo cristiano Bethesta. Cuenta con una matrícula general de 92 estudiantes. El estudio se realizó con el equipo directivo que son 2 (La Directora y la Secretaria), de los cuales se tomaron como muestra todos y el personal docente que son 7 de igual forma participaron todos para este estudio.

Este estudio se realizó en este colegio ya que hay facilidad de acceso, se nos brindó amablemente la oportunidad de realizar ahí nuestro estudio, además cabe señalar que los docentes estuvieron disponibles en cuanto a la aplicación de instrumentos para recolectar información.

Escenario

El Liceo Cristiano Bethesda está ubicado en el municipio de Managua departamento de Managua, este cuenta con más de 25 años de funcionamiento.

Este centro es de tipo privado, atiende las modalidades de preescolar formal y primaria regular, únicamente en el turno matutino.

Está dirigido por una directora y una secretaria, cuenta con 7 docentes, uno en educacional inicial multinivel y seis de primaria regular.

Su infraestructura está comprendida de una sola planta; en un espacio particular posee un salón en un segundo piso, posee 7 aulas, un espacio junto a la oficina de dirección usado como aula TIC, hay un cafetín, cuenta con tres servicios higiénicos, uno para mujeres y uno de varones, el tercero está inhabilitado y no cuenta con biblioteca.

Cada aula tiene iluminación artificial natural, a excepción de dos aulas que requieren iluminación eléctrica y uso de abanicos, además las aulas cuentan con ventanas lo que facilita la ventilación, además cuenta con suficientes depósitos de basura dentro del centro, y lava manos.

Las aulas de clases están ambientadas con centro de recursos de aprendizajes, elaborados por docentes y estudiantes, cuentan además con murales informativos y decoraciones que proporcionan un ambiente agradable a los estudiantes.

El Centro también es empleado como junta receptora de votos y de verificación ciudadana en periodos electorales.

Selección de los informantes

El estudio se fundamenta en la incidencia de los valores éticos y morales en el ambiente laboral de la institución, para la selección de informantes se realizó por conveniencia, ya que el centro es pequeño y por tal razón el personal no es muy numeroso, participaron la directora, la secretaria y los siete docentes.

Se recopiló la información a través de los siguientes instrumentos:

Entrevista a equipo de dirección.

Entrevista a los docentes.

Rol del investigador

Se inicia esta investigación primeramente dirigiéndonos hacia el Liceo Cristiano Bethesta, donde se aplicó este estudio, se procedió a charlar con la directora para presentarnos como estudiantes de la UNAN Managua de la carrera de pedagogía con mención en Administración, se le explicó cada uno de nuestros objetivos que llevábamos para con este estudio en el cual ella nos tendría que apoyar para acceder y de igual forma recolectar la información necesaria, cabe destacar que en esta visita se logró observar a simple vista cierta fricción entre el personal docente y el equipo de dirección. Lo que nos permitió saber que nuestro estudio brindaría opción de solución a la necesidad observada.

Una vez que se conversó con la directora nos dirigimos con ellas hacia las aulas de clase en dicho recorrido la directora muy amablemente nos presentó con cada uno de sus docentes explicándoles el trabajo que nosotros íbamos a realizar en un determinado tiempo.

Enseguida se programó una visita para la aplicación de instrumentos, guías de entrevista al equipo directivo y a los docentes explicándoles en qué consistía cada una de nuestras interrogantes.

Una vez obtenida la información agradecemos al equipo de dirección y docentes por la amabilidad y disponibilidad brindada a lo largo de este proceso comprometiéndonos a facilitar u informe final de los resultados obtenidos con el fin de que el mismo sirva para implementar un plan de mejora en el mismo centro.

Métodos y técnicas

Los instrumentos los validó el tutor, quien además es el director del departamento de pedagogía de la UNAN Managua.

Las Técnicas aplicadas fueron:

Técnica de observación indirecta: consiste en tomar datos del sujeto(s) a medida que los hechos se suscitan ante los ojos del observador, quién desde luego podría tener algún entrenamiento a propósito de esa actividad.

Técnica Guía de entrevista: es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial.

Criterios Regulativos

Este trabajo corresponde a una investigación educativa, por el escenario y realidad donde se desarrolló el fenómeno objeto de la investigación se considera lo siguiente:

Veracidad: se demuestra que la investigación se ha realizado de forma pertinente, que el tema fue identificado y descrito con exactitud. Con base en la ocurrencia real del fenómeno objeto de la investigación, tanto el escenario como los informantes están contextualizado en la muestra y su procedimiento goza de confianza y es fidedigno.

Aplicabilidad: los resultados de la investigación son relevantes y existen posibilidades que sí, se hace una investigación similar con otros grupos de sujetos similares podrían tener los mismos resultados lo cual consiste en práctica de valores ético y morales del personal administrativo y su incidencia en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda.

Neutralidad: los resultados obtenidos son el reflejo de la información que dieron los sujetos, no hay riesgos que permitan dudar del resultado de la información.

Consistencia: Esta dada por que los resultados son aplicables a situaciones que tengan relación con la práctica de valores ético y morales, es información tomada y constatada con las opiniones de los informantes.

Técnica de análisis

Después de recopilada la información, se procesó la elaboración de un informe por cada instrumento aplicado.

Se realizó triangulación de la información: de la observación en el centro, de la entrevista realizada al equipo de dirección y a los docentes.

Finalmente se redactó el análisis de los resultados, llegándose a las conclusiones y recomendaciones pertinentes a los objetivos propuestos.

VIII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para efectos de análisis decidimos codificar a los docentes entrevistados como D1 (Docente 1), D2 (Docente 2), y así sucesivamente, a diferencia del equipo de dirección quienes se nombran de acuerdo a su cargo de manera respectiva.

Para triangular la información hicimos uso de una tabla de tabulación que nos permitió comparar las respuestas de los actores entrevistados.

Los resultados que se presentan a continuación están en orden de objetivos y descriptores declarados en el proceso de investigación.

Valores éticos y morales que practica el equipo directivo y docentes, del Liceo Cristiano Bethesda.

Concepto de valores.

La directora expresó que los valores son cualidades especiales que hacen que las cosas o actitudes sean estimadas en sentido positivo o negativo.

Por su parte, la secretaria manifestó que son las principales virtudes o cualidades que definen a una persona.

A esta temática los docentes respondieron:

El D1 mencionó que son cualidades que se desarrollan en una persona que lo capacita para desarrollarse en la sociedad con principios y normas de comportamiento.

El D2 añade que es una cualidad que deben tener las personas como costumbre y comportamiento entre individuos.

La D3 comentó que son los principios y virtudes que poseen las personas.

Así pues, la D4 amplió que son reglas de conducta y actitudes que todos debemos tener según nuestro comportamiento.

En ese mismo contexto la D5 expresó que son cualidades que definen a una persona

.

El D 6 y 7 coincidieron que los valores son principios y virtudes que el ser humano posee para moldear nuestras actitudes y carácter para poder vivir en una sociedad.

Según Mogollón 2010: Los valores enaltecen y marcan la existencia de cualquier ser humano, pues, son los valores los que orientan a las personas sobre la manera de cómo se deben comportar con los demás.

De acuerdo con Mogollón hay coincidencia con las respuestas expresadas por los entrevistados en cuanto al concepto que tienen de valores éticos y morales, cabe mencionar que en la observación se pudo constatar que el equipo directivo y docentes poseen una correcta comprensión de los valores.

Concepción de valores éticos y morales.

La directora expresó que los valores morales son aquellos que proveen a las personas a defender y crecer la dignidad, éticos: conjunto de normas establecidas en nuestra mente, nos ayuda a actuar de manera responsable.

La secretaria plasmó que valores éticos son parte de los valores morales, también aquellos que permiten diferenciar entre lo bueno y lo malo.

A este acápite los docentes respondieron:

El D1 citó que son los principios y valores que se adquieren para desarrollar un buen comportamiento ante la sociedad siendo la moral la forma práctica de esta la cual define la integridad de una persona.

El D2 refirió que Cuando la persona lo pone en práctica para su propia vida en cuanto a lo moral pertenece a una sociedad.

El D3 aludió la base que rige la conducta y ayudan a diferenciar lo que esta correcto de lo que no.

El D4 definió son reglas o normas que nos transmite la sociedad. Los valores éticos nos ayudan a mantener claras las reglas de una profesión.

El D5 describió es la forma de actuar desde el ámbito laboral y profesional y morales es como actuamos dentro y fuera de la casa.

El D6 menciona son principios y normas que ejecutamos en nuestra vida diaria y profesional, lo que diferenciamos lo bueno de lo malo.

El D7 distinguió que éticos: nos ayuda a diferenciar lo bueno y lo malo para guiar la conducta humana de lo que debemos hacer como el respeto, la justicia y la responsabilidad y Morales, permiten hacer juicio a un acto para determinar la actitud con la que debemos caracterizarnos.

Para Juan Germán Prado: La ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes.

Para Grande 2012, son todos esos aspectos que otorgan a la humanidad a cuidar y controlar su dignidad. Los valores morales van modificándose con el paso del tiempo, entre las vivencias y experiencias.

Ambas teorías coinciden con las respuestas expresadas por los entrevistados en cuanto al concepto que tienen de valores éticos y morales, cabe mencionar que en la entrevista se pudo constatar que hay un correcto uso en la concepción de valores éticos y morales del equipo directivo y docentes.

Valores que practica el equipo directivo para favorecer el ambiente laboral.

La directora expresó que practican valores como responsabilidad, unidad, honestidad, amor y respeto.

La secretaria mencionó que en el centro se dirigen con respeto ante sus compañeros, la responsabilidad al cumplir con las obligaciones y la honestidad para dar a conocer los inconvenientes.

A este apartado los docentes respondieron:

Que todos concuerdan que en el centro se practican valores tales como: respeto, amor, tolerancia, responsabilidad, trabajo en equipo, compañerismo. Honestidad, paciencia y perdón.

Para (Grande, 2012) los valores se clasifican en:

Valores personales.

Valores familiares.

Valores espirituales o religiosos.

Valores morales o humanos.

De acuerdo al planteamiento de Grande 2012, tanto el equipo de dirección como los docentes evocan valores de naturaleza humana o morales, por consiguiente, se evidencia estos valores dentro de la institución.

Importancia de práctica de valores éticos y morales entre el equipo directivo y docentes.

La directora planteó que mediante la práctica de estos podemos desarrollar un ambiente de trabajo ameno y obtener un mejor resultado como equipo.

La secretaria mencionó es de suma importancia practicar valores éticos y morales en nuestro equipo para poder llevar una buena comunicación y un buen ambiente laboral.

A esta temática los docentes respondieron:

La D1 manifestó que su importancia radica en construir un ambiente armónico, donde se establezca el trabajo cooperativo por lo cual el ambiente laboral se torna agradable e impulsa a los docentes a dar lo mejor de sí.

El D2 Y D3 coincide en su respuesta, es importante para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.

El D4 y D5 también concuerdan en que ayuda en la unidad y el respeto a cada uno de nuestros compañeros el mantener claras cada una de nuestras normas en el centro y fortalece el equipo de trabajo.

El D6 Y D7 coinciden que permite demostrar y regular nuestra convivencia armoniosa y pacífica en el trabajo a través de las acciones que realizamos ya que día a día desarrollamos nuestra actitud y comportamiento.

Según Robbins y Judge (2009), Establece que los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, estos son el fundamento para el entendimiento de las actitudes y la motivación que requieren ciertas personas, esto viene a influir de gran manera en la percepción de los individuos.

Para nuestros entrevistados los valores son de suma importancia en la construcción de un ambiente armónico, en la convivencia pacífica y fortalecimiento del clima institucional, lo que concuerda con la teoría de Robin y Judge.

Beneficios de la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral.

La directora expresó que mejora la unidad en el equipo de trabajo, y ofrece un mejor ambiente al estudiante y facilita la comunicación entre el personal de trabajo.

La secretaria opina, que la práctica de valores lleva al centro a una vida de integridad, y ayuda a invertir mejor el tiempo y permite el acercamiento entre compañeros de labores.

A este acápite los docentes respondieron:

Tanto el D1 como el D2 estiman que el beneficio es un ambiente de respeto, motivación para el equipo de trabajo, ayuda a dilucidar los problemas con mucha eficacia.

El D3 considera que es trabajar en un lugar donde hay libertad de expresión, ideas ya que se trabaja en paz y respeto.

El D4 afirma que sirven de guía en el comportamiento de cada uno de nosotros los docentes y equipo directivo, con unidad y compañerismo.

El D5 Y D6 aseguran que mejora los resultados en el trabajo y fortalece las relaciones de amistad.

El D7 estima que facilita la comunicación y las buenas relaciones sociales, nos ayuda a la toma de decisiones lo que hace el trabajo en equipo más eficiente y de calidad.

Los valores son cualidades que benefician a todos por igual ya que se dan en la medida en que se obtiene y se obtiene en la medida que se dan.

Para Pérez Ponce, Rodríguez Martínez, & Valdivia Tinoco, 2014, citando a Poveda 2010, lo primero que debemos hacer para conocer los valores, es desarrollar nuestra capacidad de observación, atendiendo primeramente a todo lo que se refiere a nuestra persona.

La teoría coincide con las respuestas expresadas por los entrevistados, ya que reconocen que la práctica de estos valores es de beneficio al ambiente laboral y fortalece las relaciones personales y laborales, no obstante, no se logra apreciar en su totalidad.

Conocimiento del código de conducta ética de los servidores públicos.

La directora expresó que si, en todo servidor público debe de regir la honestidad misma que exige actuar teniendo en cuenta los fines públicos a diferencia de la secretaria que no respondió a nuestra interrogante.

A esta interrogante los docentes respondieron:

El D1 expreso acerca del cumplimiento de las funciones, la integridad para desarrollar su cargo, un llamado a todos los valores éticos y profesionales para los servidores. Puntualidad. Integridad, cumplimiento de funciones, y qué acciones incluye.

El D2 Y D3 no responde a nuestra interrogante.

El D4 explicó que el código de conducta de los centros públicos es no tener relaciones amorosas con los estudiantes, puntualidad, realizar obligaciones en tiempo y forma, mantener al día nuestros planes escolares.

El D5 y D6 también no pudieron contestar a nuestra pregunta.

El D7 menciona que está enfocado a implementar y fortalecer el plan de estrategia integral del desarrollo humano, tomando en cuenta las políticas de control social, género e igualdad en la promoción de los valores éticos y morales, es decir que es de suma importancia el cumplimiento de las leyes para regular nuestro actuar y obligaciones y deberes ante la corrupción como un compromiso de todo servidor público.

El Código de conducta ética de los servidores públicos es el conjunto estructurado de principios, valores y normas que orientan la conducta, establece las pautas que debemos adoptar en nuestro comportamiento de manera permanente, frente al servicio y atención con calidad.

Según los resultados se pudo constatar que en su mayoría no conocen el código de conducta ética de los servidores públicos, siendo este de suma importancia en la educación, y el desarrollo del clima institucional.

Ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda.

Ambiente Laboral desde la perspectiva de los informantes.

La directora expresó que es un ambiente sano, lleno de paz compañerismo, y sobre todo respeto y unidad.

La secretaria considera que hay un buen ambiente laboral, ya que logramos practicar, el respeto y la tolerancia.

A esta temática los docentes respondieron:

El D1 añade que es excelente, se considera una familia que se apoya, respeta y promueve valores en los estudiantes.

El D2 asegura que es profesional donde la práctica de valores es primordial con el personal y después hacia el alumno.

El D3 opina que es bueno a pesar de algunas situaciones que se presentan a veces con normalidad.

El D4 y D5 manifiestan que es un ambiente de armonía, solidaridad, unidad, somos un equipo que todos apoyamos a todos

El D6 sostiene que existe muy buena comunicación entre docentes, dirección y existe ayuda mutua.

El D7 comparte que ayuda a fortalecer el proceso de aprendizaje ya que nuestra directora nos anima, nos impulsa a mejorar cada día y es ambiente de bienestar compromiso confianza igualdad respeto, honestidad, y solidaridad entre los compañeros.

Según (Mae, 2021) El clima laboral se suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Infiuye en la satisfacción del personal y está vinculado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa.

De acuerdo con las respuestas obtenidas y la teoría, el clima laboral es armonioso, trabajan en equipo, con una comunicación apropiada, respeto, lo cual fortalece la organización del centro escolar, esto sin embargo es una apreciación particular ya que puede percibirse la debilidad en al ambiente laboral.

Valores que práctica el equipo directivo y docente del Liceo Bethesda.

La directora y secretaria coinciden en su respuesta, los valores que se ponen en práctica dentro del centro son: disciplina, respeto, responsabilidad y unidad.

A este apartado los docentes respondieron:

En su totalidad coinciden en sus respuestas que los valores que se observan en práctica dentro del centro son: respeto, amor, compañerismo. Responsabilidad, lealtad, honestidad, tolerancia, perseverancia.

De acuerdo a Ámeme, Soria y López (2006) citado por (de la Peña Cadenas, 2014): Los valores son el elemento central de la cultura organizacional ya que se asocia comúnmente con el desempeño, al facilitar actividades de coordinación y control; existe una relación estrecha entre objetivos, estrategia y diversos procesos organizacionales, así como el comportamiento individual, que causa un efecto motivador en el personal para que estos desarrollen su mejor esfuerzo.

A través de la observación constatamos que existe debilidad en la práctica de valores en el trabajo, lo cual conlleva a vivir en un ambiente laboral no apropiado.

Comunicación entre el equipo directivo y docentes.

La directora y la secretaria expresaron que si existe una buena comunicación entre equipo directivo y docentes.

A esta temática los docentes respondieron:

El D1 considera que el equipo directivo siempre presta atención toma en cuenta los aportes positivos y negativos de su personal.

El D2 opina que, si hay buena comunicación en el equipo directivo, hace muy bien su trabajo de dirección.

El D3 asegura que la comunicación es muy buena ya que trabajamos en equipo.

EL D4 manifiesta que si nos ayudamos entre todos para resolver problemas que se presentan.

Los docentes 5, 6 y 7 concuerdan en su aporte que si existe buena comunicación entre ambos.

Según (Gil Garcia, 2016) La salud física y mental de los trabajadores depende en gran parte de las características del entorno laboral en el que realizan sus tareas.

El ambiente laboral consta de comunicación apropiada de acuerdo a la teoría expresada por Gil Gracia, donde el equipo directivo toma en cuenta la participación, esto se pudo

valorar al observar el trabajo en equipo para evaluar a los estudiantes que presentaban trabajo final de la asignatura de inglés que en ese momento realizaba.

De acuerdo con las respuestas obtenidas de los entrevistados coincidimos con la teoría de Gil García que se refiere a tomar en cuenta la participación de todos y todas para mantener un ambiente cálido y armonioso dentro de la Institución.

La comunicación enmarcada en la práctica de valores.

La directora expresó que si, porque sobre todo uno de nuestros grandes pilares es el amor de Dios, lo que genera fluidez de valores en la práctica comunicativa.

La secretaria menciona que si se enmarca ya que ante todo ponemos a Dios en primer lugar.

A esta interrogante los docentes respondieron:

El D1 señala que, si porque sobre todo uno de nuestros grandes pilares es el amor de Dios, lo que genera fluidez de valores en la práctica comunicativa.

El D2 afirma que si se enmarca de manera profesional.

El D3 menciona que la comunicación es un factor importante en toda institución ya que permite mejorar y fortalecer algunas debilidades en el ámbito laboral.

El D4 opina que si enmarcan el valor espiritual, moral y éticos, el amor, la paz y responsabilidad.

El D5, D6 Y D7 concuerdan en su respuesta al decir que la comunicación interna es de forma respetuosa, paciente y pacífica.

En se mismo contexto se observó que la comunicación si se enmarca en valores tales como: amor a Dios, respeto, tolerancia, honestidad. Al compararlo teóricamente coincidimos que la creación de un entorno sostenible beneficia a los empleados en salud física y mental como lo cita (Gil García, 2016).

De acuerdo a lo expresado por nuestros entrevistados se pudo comparar con la teoría de Gil García se ve claramente como estos personajes ponen como base fundamental el

amor a Dios sobre todas las cosas tomando en cuenta otros factores que ayudan a mejorar la comunicación, basándose en el respeto entre ellos mismos y con los demás.

Relación del equipo directivo con los docentes.

La directora expresa una excelente relación, ya que somos un equipo de trabajo unido, pero sobre todo que pone primeramente a Dios en todo lo que hace.

La secretaria aduce que la a relación entre el equipo directivo y docentes es muy buena, ya que somos un solo equipo y nos ayudamos los unos con los otros.

A esta interrogante los docentes respondieron:

El D1 menciona que se basa en una relación cordial basado en el respeto y comprensión.

El D2 señala que existe una relación sana entre ambos.

El D3 sostiene que la relación es buena ya que se llama al docente aparte para mejorar y fortalecer nuestro trabajo como docente y también para felicitar cuando realizamos las cosas o trabajos bien.

El D4 afirma que son un equipo directivo comprensivo, nos brindan seguridad y entusiasmo con respeto y cariño.

El D5 y D6 coinciden que sobre todo se ayudan entre los docentes tratan de tener una amplia comunicación.

El D7 afirma que es una relación colectiva y social basadas en acuerdos comprensión y respeto.

Según lo observado basan su relación en el respeto y trabajo en equipo cumpliendo lo que dice (Brunet, 2013) citado por (García Ruiz & Benavides Quinto, 2020) cada empresa tiene sus propias características, también varía según el comportamiento de las personas que la conforman, por ende, el clima varía en interrelación del comportamiento humano que labora en las organizaciones.

Tanto la teoría como la práctica de los resultados obtenidos por nuestros entrevistados hacen hincapié en tener una buena relación basada en principios y valores, no obstante

se logró observar que estas relaciones se ven afectadas en ocasiones por la ausencia de valores éticos necesarios en el ambiente laboral, al respecto de las respuesta dice Gil García en su apartado, cada institución tiene sus propias características, es por ello que el comportamiento de cada persona tiene que ver en esta práctica constante de los valores.

Práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral.

Acciones que realiza el equipo directivo para fortalecer la práctica de valores en el Liceo Bethesda.

La directora expreso que no son acciones sino reuniones y retiros para promover la unidad del equipo.

La secretaria aseguro que las acciones que se realizan para fortalecer las prácticas de valores es ganarnos el respeto de las personas que nos rodean, se evita juzgar o criticar los defectos de los demás y se desarrolla una mejor comunicación.

A esta temática los docentes respondieron:

El D1 señala que, a través de reuniones para orar en grupo, compartir la palabra de Dios y los alimentos, capacitación que fortalece valores.

El D2 afirma que mediante reuniones y capacitaciones para fortalecer cada día los valores.

El D3 considera que, en actividades cristianas como ayunos y retiros, celebraciones de cumpleaños ya que esto estimula al docente.

El D4 menciona que fortalecen todos los valores en pequeñas reuniones, compartiendo inquietudes, fortaleciendo entusiasmo y amor a nuestra profesión.

El D5 y D6 coinciden que las reuniones para conversar, si hubo en algún momento inconvenientes que se puede solucionar, también la realización de devocionales.

El D7 expresó que a través de llamado de atención individual y con respeto, no nos juzgan, nos dan recomendaciones, crítica de manera personal lo bueno y lo malo que hacemos para mejorar.

De acuerdo a lo expresado por parte de los entrevistados se logró determinar que no existen acciones concretar para dar seguimiento a la práctica de valores que favorezcan el ambiente laboral.

Se concluye que es necesario realizar entre el equipo directivo y los docentes, reuniones de retroalimentación que permitan detectar las debilidades en cuanto al tema de los valores y acordar las mejores estrategias para fortalecer los mismos.

Rol del equipo directivo en la promoción de la práctica de valores en el ambiente laboral.

La directora expresó que es quién debe promover la unidad y compañerismo para tener un ambiente laboral saludable y sano.

La secretaria manifiesta que el equipo directivo hace sentir al docente como parte fundamental del centro ya que son la fuerza para levantar cada proyecto.

A este apartado los docentes respondieron:

El D1 comenta que el equipo directivo se encarga de mantener un ambiente de compañerismo, comprensión y respeto. Mantiene al equipo unido con sus consejos.

El D2 señala que de manera profesional desempeña muy bien su papel en la práctica de los valores de manera que hay que llamar la atención o sugerencias o ayuda entre todos para fortalecer su papel.

El D3 aduce que el papel de un líder que es quien motiva, valora y ayuda a quienes están a cargo de él.

El D4, D5, D6 concuerdan en su respuesta mencionando que son líderes, guías ejemplos.

El D7 indica que se organizan, orientan ejecutan y desarrollan estrategias fundamentales para mejorar los procesos de aprendizaje e implementan practicas pedagógicas en nuestro diario vivir.

Se logra llegar a la conclusión que el rol de los directivos es muy importante dentro de una buena práctica de valores ya que son ellos los que deben modelar los valores que permita mejorar el ambiente laboral entre ellos y sus docentes.

Acciones para evaluar la práctica de valores en el Liceo Bethesda

La directora expresó que no hay acciones para evaluar los valores (aunque fue motivada a expresar que se hacían capacitaciones y reuniones con el personal).

Por su parte la secretaria expreso que hay acciones para evaluar la puntualidad, responsabilidad e integridad de cada docente, estudiantes y padres de familia.

A este apartado los docentes respondieron:

El D1 comenta que se hacen reuniones de autoevaluación, a este punto de vista se unen los D3 y D4.

El D2 por su parte señala que se evalúa personalmente a todos los docentes semanalmente para valorar que se realiza o no para mejorar y seguir mejorando.

Por otro lado, los D5, D6 concuerdan que no hay acciones para evaluar los valores.

El D7 indica que se si se hacen reuniones y devocionales.

Se logra llegar a la conclusión que hubo esfuerzos por justificar acciones para evaluar los valores, afirmaciones que contradicen otra parte de los actores entrevistados y en conclusión se puede observar que no existen acciones concretas para evaluar los valores en el centro, valores que son necesarios para mejorar el ambiente institucional.

Alternativas de solución para fomentar los valores éticos y morales que fortalezcan el ambiente laboral

La directora expresa que, mediante las capacitaciones, reuniones con el personal, para poder llegar a la evaluación de la práctica de valores.

La secretaria manifiesta que si existe una acción para evaluar la puntualidad, responsabilidad e integridad de cada docente, estudiantes y padres de familia.

A este acápite los docentes respondieron:

El D1 indica que se hacen reuniones de auto evaluación donde se debaten las acciones a lo largo de un tiempo, las experiencias lo que promueve en cada docente el compromiso para mejorar cada día.

El D2 expresa que si se evalúa personalmente a todos los docentes semanal que se realiza o no para mejorar y seguir practicándolo.

El D3 señaló que se realizan reuniones para evaluar el avance que hemos tenido durante el mes que corresponde.

El D4 añade que si en las reuniones que se realizan constantemente.

El D5 Y D6 contestaron que no.

El D7 describe que si se realizan reuniones y devocionales.

De acuerdo a las respuestas obtenidas por lo actores observamos que ellos proponen acciones para fortalecer el ambiente laboral, sin embargo, consideramos que no son las más apropiadas para afrontar un cambio en el clima de la institución.

En consecuencia, es necesario concretizar que acciones específicas pueden implementarse para mejorar el ambiente laboral.

IX. CONCLUSIONES

A partir de los resultados se plantean las siguientes conclusiones.

Valores éticos y morales que practica el equipo directivo.

- ✓ El equipo de dirección y los docentes definen de manera apropiada los valores y concuerdan que en el centro se practican valores éticos y morales como: el respeto, el amor, la unidad, la responsabilidad, la honestidad, además de los valores religiosos propios de centro, etc.
- ✓ Ambas dependencias reconocen la importancia y los beneficios que brindan al centro la práctica de valores, así mismo manifiestan practicar ciertos valores humanos o morales en sus relaciones interpersonales.
- ✓ El equipo de dirección y los docentes no están familiarizados con el código de conducta ética de los servidores públicos, instrumento que puede fortalecer la práctica de valores.

Ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda

- ✓ Los actores expresan que el ambiente laboral es bueno entre los miembros tanto del equipo de dirección y los docentes, apreciación que se desvía un poco de la realidad, ya que, se pudo constatar por medio de la observación indirecta que hay debilidades.
- ✓ Se reconoce que existe una buena comunicación entre los actores y esto es producto de los valores que practican los actores.
- ✓ Las relaciones entre el equipo directivo y los docentes son buenas, sin embargo, se debe trabajar en fortalecer la misma.

Incidencia de la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral.

- ✓ Se reconoce que el rol de los directivos es muy importante dentro de una buena práctica de valores ya que permiten mejorar el ambiente laboral.

- ✓ No hay acciones concretas para fortalecer la práctica de valores ético morales que favorezcan el ambiente laboral.

Alternativas de solución para fomentar los valores éticos y morales que fortalezcan el ambiente laboral

- ✓ Se evidencia la necesidad de acciones para fortalecer el ambiente laboral de la institución.

X. RECOMENDACIONES

Al concluir el trabajo investigativo en el Liceo Cristiano Bethesta se brindan recomendaciones al equipo directivo y los docentes a fin de valorar la práctica de los valores éticos y morales, y su incidencia en el ambiente laboral, entre las que sobresalen:

Al equipo de dirección:

- ❖ El equipo investigador propone para el mes de enero una capacitación para dar a conocer el código de ética de los servidores públicos, instrumento que puede ayudar a fortalecer las debilidades presentadas por los actores pedagógicos. (Este plan de capacitación se encuentra en los anexos del informe).
- ❖ Se recomienda crear mecanismos de seguimiento al plan de capacitación, que permita el fortalecimiento del ambiente institucional por medio de reuniones de retroalimentación, orientadas a la aplicación de los valores éticos y morales presentes en el código.
- ❖ Fortalecer las relaciones entre el equipo directivo y los docentes por medio de evaluaciones de las relaciones, por medio de reuniones programadas durante el primer semestre del año lectivo 2022.
- ❖ Es necesario que el equipo de dirección del centro en conjunto con el personal docente defina alternativas, estrategias y acciones concretas para fortalecimiento de los valores y así fortalecer el ambiente laboral.

A los docentes:

- ❖ Es preciso que se integren de forma positiva al proceso de mejoramiento del ambiente institucional respondiendo responsablemente a cada una de las convocatorias hechas por el equipo de dirección.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- albita0303. (24 de 05 de 2021). *www.estudiossocialesonline.com*. Recuperado el 25 de 09 de 2021
- Asamblea Nacional. (28 de 05 de 2009). CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. *CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS*. Managua, Nicaragua: La Gaceta Diario Oficial.
- Benza Távara, L. M. (2016). *Nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura*. Tesis, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación. Recuperado el 2021 de 09 de 27
- de la Peña Cadenas, Y. O. (2014). *Valores laborales y trabajo en equipo*. TESIS, Quetzaltenango. Recuperado el 17 de 09 de 2021, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-la-Pena-Yamileth.pdf>
- Delgado Delgado, W. (2020). *tomi.Digital*. Recuperado el Martes de Octubre de 2021, de <http://tomi.digital/es/45752/los-valores-y-su-importancia?utm-source=google&utm-medium=seo>
- Gan Bustos, F., & Triginé, J. (2012). *CLIMA LABORAL*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- García Ruiz, F. J., & Benavides Quinto, E. A. (2020). *Administracion*. Tesis, Managua, Managua. Recuperado el 17 de 09 de 2021, de <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- Gil García, D. (17 de 05 de 2016). Recuperado el 17 de 09 de 2021, de <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable-1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172>
- Grande, P. M. (13 de 9 de 2012). Obtenido de <http://uvadoc.uva.es>
- Lopez , P. (2004). poblacion, muestra, y muestreo. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sciarttex\\$pid=S1815-0276200400012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sciarttex$pid=S1815-0276200400012)
- López Gutiérrez, B. A., & Aragón Sánchez, M. M. (2019). *Incidencia de la promoción en la práctica de valores*. PEM, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Pedagogía, Managua. Recuperado el 29 de 09 de 2021

- Mae. (2021). *efficy.com*. Recuperado el 17 de 09 de 2021, de <https://www.efficacy.com/es/clima-laboral/#:~:text=Por%20ambiente%20laboral%20o%20de,disponible%20para%20el%20desarrollo%20personal>.
- Marín Espinoza , G., Ticay Guadamuz, I., & Palma Ruiz , R. (2020). *Proceso de Acompañamiento pedagógico que desempeña la administración del centro escolar público María Auxiliadora del departamento de Masaya, municipio de Niquinohomo durante el segundo semestre de 2019*. Seminario de graduación , Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN Managua , Pedagogía , Managua . Recuperado el Martes de Octubre de 2021
- Mendoza Rián, E. R. (2014 a). *Importancia de la práctica de valores en los establecimientos educativos para crear una cultura de paz*. Tesis, Universidad Rafael Landívar , Facultad de Humanidades, Quetzaltenango. Recuperado el 27 de 09 de 2021
- Mendoza Rián, E. R. (2014). *Importancia de la práctica de valores en los establecimientos educativos para crear una cultura de paz*. Tesis, Universidad Rafael Landívar , Facultad de Humanidades, Quetzaltenango. Recuperado el 27 de 09 de 2021
- Mogollón, M. p. (12 de 9 de 2003). Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.com>
- Moreno Galindo , E. (Sábado de Agosto de 2013). *Metodología de la investigación, pautas para hacer tesis* . Recuperado el Martes de Octubre de 2021, de [Metodologia de la investigacion-cientifica.blogspot.com](http://Metodologia.de.la.investigacion-cientifica.blogspot.com)
- Moreno Galindo , E. (21 de Marzo de 2021). Obtenido de [Metodologia de la investigacion, pautas para hacer tesis: investigacion-cientifica.blogspot.com](http://Metodologia.de.la.investigacion-cientifica.blogspot.com)
- Pavón, Paisano y Góngora 2014. (s.f.). *Valores que practica la comunidad educativa y su incidencia en la convivencia de los y las estudiantes del Instituto Hugo Chávez Frías de Managua*. Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad de Ciencias de la Educación e Idiomas, Managua. Recuperado el 27 de 09 de 2021
- Pérez Ponce, C. L., Rodríguez Martínez , J., & Valdivia Tinoco, M. (2014). *Influencia de la práctica de valores morales durante el proceso de aprendizaje enseñanza, en el comportamiento de los niños /as del tercer nivel del preescolar los pollitos de la*

- cuidad de Esteli en el segundo semestre del año 2014.* tesis , Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Unan Managua Esteli , ciencias y humanidades , Esteli . Recuperado el Domingo de octubre de 2021
- Reina, A. M. (12 de 9 de 2010). Obtenido de www.gibralfaro.uma.es/educacion/pag-1662.htm
- Rivera y Soza 2016. (s.f.). *Practica de valores para el mejoramiento de la calidad de la Educación.* Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, Matagalpa. Recuperado el 27 de 09 de 2021
- Sarabia, Juan. (2009). *Importancia de la práctica de valores.* monografía. Recuperado el 28 de 09 de 2021, de Monografias.com S.A.
- Significados. (11 de 08 de 2017). *significados.com.* Recuperado el 17 de 09 de 2021, de <https://www.significados.com/clima-organizacional/>
- Vicente, E. (26 de 05 de 2018). 5 DEFINICIONES DE ÉTICA Y MORAL DE DIFERENTES AUTORES. *5 DEFINICIONES DE ÉTICA Y MORAL DE DIFERENTES AUTORES.* Recuperado el 25 de 09 de 2021

XII. ANEXOS



**1. PLAN DE
INTERVENCIÓN**



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

**RECINTO UNIVERSITARIO "RUBÉN DARÍO "
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

Licenciatura en Pedagogía con mención en Administración de Educación

TEMA:

Implementación del código de conducta ética de los servidores públicos en el Liceo Cristiano Bethesda, durante I semestre del año 2022.

Autores:

- Inocente Antonio Garmendia Herrera
- Blanca Sugrey Reyes Varela
- Berling Amparo López Gutiérrez

INTRODUCCIÓN

La capacitación son conocimientos teóricos y prácticos que incrementan el desempeño de las actividades de un colaborador dentro de una organización. La capacitación laboral es la respuesta a la necesidad que tienen las organizaciones o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, mediante conocimientos teóricos y prácticos que potenciará la productividad y desempeño del personal.

Producto de lo antes mencionado, y a los resultados obtenidos a través de la investigación de la práctica de valores, se hace notoria la necesidad de capacitar sobre el código de conducta de ética de los servidores públicos, al equipo directivo y docente, del Liceo Cristiano Bethesda del turno matutino, durante II semestre del año 2021.

La Capacitación de los empleados de una institución, tiene como propósito principal, precisamente, compartir algunos elementos conceptuales indispensables para darles a los procesos de capacitación todo el alcance y proyección que por naturaleza ellos tienen.

Se espera entonces que el equipo directivo y docentes del Liceo Cristiano Bethesda implementen el código de conducta ética de los servidores públicos durante el primer semestre del año 2022.

OBJETIVO GENERAL DE LA CAPACITACION

Fortalecer la práctica de valores éticos y morales del equipo directivo y docentes del Liceo Cristiano Bethesda del distrito III de Managua, a través de la capacitación sobre el código de conducta ética de los servidores públicos, para incidir de forma positiva en el ambiente laboral.

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA CAPACITACIÓN

Introducción

Desarrollaremos la capacitación dirigida al equipo directivo y docentes, esto con el propósito de facilitar una herramienta que permita fortalecer los valores mediante la implementación del código de conducta ética de los servidores públicos.

Objetivo General:

Capacitar al equipo directivo y docentes del Liceo Cristiano Bethesda del distrito III de Managua, sobre código de conducta ética de los servidores públicos, durante I semestre del año 2022.

Metodología:

Durante el desarrollo de la capacitación se creará un ambiente dinámico, interactivo y de convivencia, que permita la reflexión e intercambio de experiencias entre las y los participantes sobre los diferentes contenidos desde su quehacer educativo. En el proceso de capacitación se pondrán en práctica diversas estrategias didácticas acorde a los propósitos de la misma.

A fin de garantizar la calidad de la capacitación, se están organizando un equipo de trabajo de tres integrantes, quienes facilitarán el proceso y tendrán la responsabilidad de garantizar el éxito y la calidad de la capacitación.

TEMÁTICAS A ABORDAR

- ✓ Definición del código de conducta ética de los servidores públicos.
- ✓ Disposiciones generales
- ✓ Principios éticos del servidor público
- ✓ Valores y conductas éticas de los servidores públicos
- ✓ Valoración, evaluación y promoción

- ✓ Reconocimientos y estímulos
- ✓ Instancia rectora

Facilitadores/as por temáticas:

- ✓ Definición del código de conducta ética de los servidores públicos. (**Blanca Reyes**)
- ✓ Disposiciones generales. (**Inocente Garmendia**)
- ✓ Principios éticos del servidor público. (**Berling López**)
- ✓ Valores y conductas éticas de los servidores públicos. (**Blanca Reyes**)
- ✓ Valoración, evaluación y promoción. (**Inocente Garmendia**)
- ✓ Reconocimientos y estímulos. (**Berling López**)
- ✓ Instancia rectora. (**Berling López**)

Fecha: _____ de _____ 2022

HORA	TEMA	ESTRATEGIA	METODOLOGÍA	RESPONSABLE
8:00 – 9:45 a.m.	Definición del código de conducta ética de los servidores públicos.	Organización y presentación de un sociodrama donde se muestre una resolución de problemas relacionados a la conducta ética. Conclusiones finales	Documento de apoyo	Blanca Reyes
9:45– 10:00 a.m.	R E C E S O			
10: 00 a 11: 30 m	✓ CAPÍTULO I Disposiciones generales.	Valoración de las disposiciones generales Plenario	Documento de apoyo	Inocente Garmendia
12: 00 m – a 1:pm	Evaluación del primer día			

Fecha: ____ de ____ 2022

HORA	TEMA	ESTRATEGIA	METODOLOGIA	RESPONSABLE
8:00 – 9:45 a.m.	CAPÍTULO II Principios éticos del servidor público.	Análisis de los principios. Conclusiones finales	Documento de apoyo	Berling López
9:45– 10:00 a.m.	R E C E S O			
10: 00 a 11: 30 m	CAPÍTULO III Valores y conductas éticas de los servidores públicos.	Dinámica “Formación de estrellas” y reflexión sobre los valores requeridos para dicha actividad Plenario	Documento de apoyo	Blanca Reyes
12: 00 m – a 1:pm	Evaluación del segundo día			

Fecha: ____ de ____ 2022

HORA	TEMA	ESTRATEGIA	METODOLOGÍA	RESPONSABLE
8:00 – 9:00 a.m.	CAPÍTULO IV Valoración, evaluación y promoción.	Análisis de valoración, evaluación y promoción. Conclusiones finales	Documento de apoyo	Inocente Garmendia
9:00 – 9:30 a.m.	R E C E S O			
10: 00 a 11: 30 m	CAPÍTULO V Reconocimientos y estímulos. Instancia rectora.	Análisis del capítulo V Plenario	Documento de apoyo	Berling López
12: 00 m – a 1:pm	Evaluación del tercer día			

Ejecución

Existen unas amplias variedades de métodos y técnicas para capacitar esto va en dependencia de la efectividad, el contenido deseado del programa y las capacidades de las personas.

Introducción

Para llevar a cabo la ejecución de este plan de capacitación se desarrolla lo siguiente:

La bienvenida a los participantes, Buenos días estimados compañeros, colegas del grupo magisterial les damos la cordial bienvenida a nuestro taller de:

Capacitación sobre código de conducta ética de los servidores públicos al equipo directivo y docentes, analizaremos cada uno de los capítulos que contiene este código y su importancia.

Se agradece al personal del equipo directivo y docentes de permitir que se lleve a cabo esta sesión.

Presentación del objetivo:

Capacitar al equipo directivo y docentes del Liceo Cristiano Bethesda del distrito III de Managua, sobre código de conducta ética de los servidores públicos, durante I semestre del año 2022.

Presentación del programa en general:

A continuación, se desarrollará la capacitación dando inicio con la definición del código de conducta ética de los servidores públicos, se propician conclusiones por parte del plenario y añadimos comentarios constructivos sobre el tema.

Acto seguido se abordará sobre las Disposiciones generales, principios éticos del servidor público, valores y conductas éticas de los servidores públicos, valoración, evaluación y promoción, reconocimientos y estímulos e instancia rectora.

Visualización del contenido:

La ética en los servidores públicos es indispensable para alcanzar el objetivo principal del Estado “lograr el bienestar social”. Ante una ausencia de ética se propicia el abuso de autoridad, nepotismo, tráfico de influencias, colusión, desvío de fondos, entre otras formas en que se manifiesta la corrupción, la cual es uno de los principales problemas, de ahí la importancia de que toda institución pública y privada, conozca este código.

Esquema diario:

Los encuentros estarán divididos en 3, días los cuales serán distribuidos de la siguiente manera:

Día #1:

Definición del código de conducta ética de los servidores públicos

Disposiciones generales.

Día #2:

Principios éticos del servidor público.

Valores y conductas éticas de los servidores públicos.

Día #3:

Valoración, evaluación y promoción.

Reconocimientos y estímulos.

Instancia rectora.

Las sesiones serán de 1 hora por cada tema para concluir al medio día.

Análisis de las expectativas y temores

Los participantes deberán exponer las expectativas que traen para estos 3 días de capacitación sobre el código de conducta ética de los servidores públicos, al final de cada día se expondrán en plenario las debilidades del día y los aprendizajes positivos del taller y en que podemos mejorar para el próximo encuentro.

Cada capacitador está destinado con su tema y el día y la hora en que lo va a impartir, para ello deberá tener primero una capacitación previa para llevar a cabo este programa.

Reglas del juego: para desarrollar de manera asertiva y ordenada se plantearán las reglas del juego.

Primeramente, los participantes deberán anotar en un papelón las reglas que se van a estar cumpliendo en estos tres días de capacitación.

- ✚ No usar celulares
- ✚ No conversar
- ✚ Pedir la palabra para participar
- ✚ Ser puntuales

Además de estas reglas se conformarán comisiones de tiempo, aseo, dinámica, y aportaciones al final del taller como conclusiones de lo aprendido en el día.

Esta capacitación se evaluará a través de la aplicación de una encuesta dirigida a los participantes.

PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN

DESCRIPCION	CANTIDAD	# DE DIAS	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
<u>Recurso Didáctico:</u>				
Marcadores	6	3	C\$12C/U	C\$72
papelógrafo	6	3	C\$5C/U	C\$30
Makings tape	1	3	C\$35C/U	C\$35
Fotocopias	20	3	C\$2C/U	C\$40
SUBTOTAL				C\$177
<u>Alimentación:</u>				
Refrigerios	19	3	C\$35C/U	C\$665
SUBTOTAL				C\$665
TOTALES				C\$ 842

EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

Esta capacitación se evaluará a través de la aplicación de una encuesta dirigida a los participantes.

A continuación, encontrará una serie de preguntas a través de las cuales se pretende conocer su opinión sobre la jornada de capacitación que acaba de culminar.

Fecha: _____

Nombre de la capacitación: _____

Señale la casilla correspondiente según su opinión:

I. EL CAPACITADOR	SI	NO
1. Explico claramente el objetivo de la capacitación		
2. Demostró conocimiento sobre el tema		
3. Estimulo la participación activa		
4. Empleo lenguaje de fácil comprensión		
5. Presentó los contenidos en forma ordenada y clara		
6. Desarrolló todos los temas propuestos		
7. Demostró capacidad para contestar preguntas		
8. Mantuvo el interés de los participantes		
II. SATISFACCIÓN ACERCA DE LA CAPACITACIÓN	SI	NO
1. La capacitación facilita su desempeño en el puesto de trabajo		
2. Lo aprendido en la capacitación se puede aplicar en su puesto de trabajo		
3. Obtuvo los conocimientos e información planteadas		
4. La capacitación le aportó conocimientos nuevos		
5. Sus expectativas de aprendizaje se cumplieron		
III. METODOLOGIA UTILIZADA	SI	NO
1. Los medios técnicos utilizados fueron adecuados		
2. La metodología estuvo adecuada a los objetivos y contenidos de la capacitación		
3. La metodología permite una participación activa		

4.La documentación entregada ha sido suficiente		
5.La calidad del material entregado ha sido suficiente		
6.El ritmo de exposición ha sido adecuado		
7.Las técnicas de formación han facilitado asimilar la información		
8.Los materiales de la capacitación han sido útiles para el aprendizaje		
IV.ORGANIZACIÓN DEL EVENTO	SI	NO
1.La información previa sobre la capacitación fue adecuada		
2.La selección de los participantes se efectuó de forma correcta y con la antelación suficiente		
3.El aula y el equipo utilizado fue adecuado		
4.La distribución de la jornada que se estableció en la capacitación fue adecuada		
5.La duración de la capacitación con respecto a los contenidos fue adecuada		

2. ENTREVISTA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN MANAGUA

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.
GUÍA DE ENTREVISTA

Estimado:

Somos estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-MANAGUA requerimos de usted las posibles respuestas en esta entrevista, que nos permite conocer acerca de la práctica de Valores éticos y morales del equipo directivo de este centro.

Su aporte será de gran apoyo para nuestra formación como futuros Licenciados en Administración de la Educación.

Objetivos: Conocer acerca de la práctica de valores éticos y morales del equipo directivo y su incidencia en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda.

I. Datos generales:

Nombre del director (a): _____

Años de Experiencia: Docente: _____ Director: _____ Otros cargos: _____

II. Valores éticos y morales que practica el equipo directivo y docentes, del Liceo Cristiano Bethesda.

1. ¿Defina el concepto de valores?

2. ¿Qué entiende por valores éticos y morales?

3. ¿Qué tipo de valores practica el equipo directivo para favorecer el ambiente laboral?

4. ¿Cuál es la importancia de práctica de valores éticos y morales entre el equipo directivo y docentes?

5. ¿Cuál es el beneficio de la práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral?

6. ¿Conoce el código de conducta ética de los servidores públicos? Explique.

III. Ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda.

1. ¿Cómo consideras tu ambiente laboral, valore desde su perspectiva?

2. ¿Cuáles son los valores que se observa que ponen en práctica el equipo directivo y docente del Liceo Bethesda?

3. ¿Se observa comunicación entre el equipo directivo y docentes?

4. ¿La comunicación a nivel interno se enmarca en la práctica de valores?

5. ¿Cómo es la relación del equipo directivo del Liceo Bethesda con los docentes?

IV. Práctica de valores éticos y morales en el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda.

1. ¿Qué acciones realiza el equipo directivo para fortalecer la práctica de valores en el Liceo Bethesda?
2. ¿Cuál es el papel que juega el equipo directivo en la promoción de la práctica de valores en el ambiente laboral?
3. ¿Existe una acción de trabajo para la evaluar la práctica de valores como proceso en el Liceo Bethesda?

V. Alternativas de solución para fomentar los valores éticos y morales que fortalezcan el ambiente laboral del Liceo Cristiano Bethesda.

1. ¿Desde su perspectiva que acciones se pueden implementar para fortalecer la práctica de valores ético y morales en el ambiente laboral del Liceo Bethesda?

¡Gracias por su aporte!

GALERIA DE FOTOS DESCRIPTIVAS DEL CENTRO



*Imagen 1
Pabellón de planta inferior*



*Imagen 2
Vista desde exterior pabellón principal*



*Imagen 3
Baños del centro (Niño y Niñas)*



*Imagen 4
Única planta superior*



*Imagen 5
Salida*

GALERIA DE FOTOS ENTREVISTAS



Foto 1
Docente Educ. Inic.



Foto 2
Docente Lengua y Lit.



Foto 3
Docente Matemáticas.



Foto 4
Docente Segundo Grado



Foto 5
Familiarizándonos



**CÓDIGO DE CONDUCTA
ÉTICA DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS**

**CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL PODER EJECUTIVO**

DECRETO EJECUTIVO No. 35 – 2009

Aprobado el 28 de mayo del 2009

Publicado en La Gaceta Diario Oficial No. 113

Del 18 de Junio del 2009

El Presidente de la República de Nicaragua,

CONSIDERANDO

I

Que el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, considera una necesidad fundamental implementar y fortalecer el Plan Estrategia Integral de Desarrollo humano y Contra la Corrupción a través de políticas públicas que involucren principalmente a todos los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos del Poder Ejecutivo y a todos los sectores sociales, tomando en cuenta las políticas de control social, de género, de igualdad y democracia directa en la promoción de los valores éticos y morales, dándole cumplimiento al espíritu de los artículos 130 y 131 de nuestra Constitución Política y la Ley número 438 “Ley de Probidad de los Servidores Públicos del Estado”.

II

Que de conformidad con los numerales 1, 2 y 3 del artículo III de la Convención Interamericana Contra la Corrupción, aprobada por Decreto Legislativo No. 2083 del 11 de Noviembre de 1998, publicado en El Diario Oficial La Gaceta No. 227 del 25 de Noviembre de 1998, el Gobierno de Nicaragua está obligado a crear, mantener y fortalecer normas de conducta ética y mecanismos para el efectivo cumplimiento.

III

En cumplimiento del artículo 8, numerales 1 y 2 de la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Legislativo No. 4374 del 13 de Octubre del 2005, publicado en El Diario Oficial La Gaceta No. 214 del 4 de Noviembre del 2005 y artículo 7 de la Declaración de Guatemala “Por una Región Libre de Corrupción”, suscrita por los Jefes de Estado del Sistema de Integración Centro Americana (SICA) el 15 de Noviembre del año 2006, es necesario dictar normas y principios que rijan la actuación de los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos.

IV

Que el Poder Ejecutivo considera indispensable para el correcto ejercicio de la función pública en aquellas instituciones que forman parte del Gobierno Central, contar con un instrumento que recoja de manera uniforme las normas y principios éticos y morales que, en

todo momento, deben orientar la conducta de los servidores públicos que laboran en tales entidades.

V

Que es necesaria una política de honestidad administrativa y de moral pública orientadora de todos los actos de administración, en consecuencia, es determinante crear mecanismos que impulsen el cumplimiento de las distintas normas que rigen la actuación de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

VI

Que a pesar que Nicaragua cuenta con un cuerpo de leyes que regulan la actuación del servidor público, a diferencia del resto de países centroamericanos, no cuenta con un Código de Conducta Ética, cuya existencia está fundamentada en el título IV de nuestra carta magna que se refiere a los Derechos, Deberes y Garantías del Pueblo Nicaragüense, así como las disposiciones específicas, contenidas en los artículos 130 y 131 sobre las obligaciones de los funcionarios, los límites de los mismos y en general los deberes de todos los servidores públicos ante la necesidad del pueblo, además que Código de Conducta Ética en el ámbito ya referido es un compromiso internacional de Nicaragua en el combate a la corrupción.

VII

Que la erosión de la confianza y el deterioro de la credibilidad de las y los Servidores Públicos en la percepción ciudadana, representa una clara manifestación de los estragos ocasionados por la corrupción e impone al Estado la obligatoriedad de evitar su alto costo social y formular e implantar políticas públicas orientadas al rescate y preservación de los valores éticos y el reconocimiento de los derechos humanos que son los fundamentos morales de la sociedad.

VIII

Que el Código de Conducta Ética para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, reforzará la lucha que ha asumido nuestro Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, de Cero Tolerancia a la Corrupción, fortaleciendo la Administración Pública, con una cultura sólida sobre una base ética, con eficiencia, eficacia, en beneficio de la población y de manera particular a las personas más desprotegidas, logrando resultados como el mejoramiento de la imagen de la administración pública de manera particular del Poder Ejecutivo, así mismo, generando confianza dentro de la sociedad, coadyuvando además en el fortalecimiento de la gobernabilidad de nuestro país.

POR TANTO:

En uso de las facultades que le confiere la Constitución Política,
HA DICTADO

El siguiente: **DECRETO**

**CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
PODER EJECUTIVO**

**CAPÍTULO I DISPOSICIONES
GENERALES**

Artículo 1. Objeto del Código. Este Código tiene por objeto normar la conducta ética de los servidores públicos del Poder Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones, para prevenir hechos que afecten los intereses del Estado de conformidad a lo establecido en la Constitución Política y demás leyes de la materia.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Son sujetos a las disposiciones del presente Código, todos los servidores públicos del Poder Ejecutivo: Ministerios, Entes Desconcentrados, Entes Descentralizados y Empresas Públicas y mixtas a que hace referencia la Ley No. 290 “Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, publicada en la Gaceta No. 102 del 3 de junio de 1998 y sus reformas.

Además, este Código es aplicable a todas las personas naturales investidas de funciones públicas, permanentes o temporales remuneradas, que ejerzan sus cargos por nombramiento, contrato, concurso, convenio de pasantillas y/o cualquier otro medio legal de contratación emanado de la autoridad competente que presten servicios o cumplan funciones en cualquier institución del Poder Ejecutivo.

De igual manera, toda norma, disposición interna o procedimiento administrativo que establezcan las instituciones del Poder Ejecutivo deberá estar en concordancia con este Código y las leyes de la materia.

Artículo 3. Definiciones. Para los efectos de la aplicación de este Código, se debe tener presente las siguientes definiciones básicas:

Servidor Público: Es toda persona natural que por disposición de la Constitución y las leyes, por elección, por nombramiento de autoridad, o por haber sido contratado de conformidad a la Ley y que a nombre o al servicio de la Administración del Estado participen en el ejercicio de la función pública. Esta definición cubre a funcionarios y empleados públicos.

Funcionario Público: Funcionario público es toda persona natural que por nombramiento ocupa un puesto o cargo de jerarquía que dirige la Función Pública.

Empleados Públicos: Son todas las personas naturales que ejecutan y operativizan la función pública.

Función Pública: Toda actividad, sea de forma temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades y en cualquier nivel jerárquico.

Administración Pública: Es la que ejerce el Estado por medio de los órganos de la administración del Poder Ejecutivo de acuerdo con sus propias normativas y todas aquellas que ejercieren potestades administrativas en cada uno de los Poderes del Estado.

Ética. Actuar de forma correcta y tiene como fundamento el libre albedrío, es la disciplina que nos indica qué debemos hacer, las obligaciones que tenemos frente a los demás conciliando los intereses personales con los de la comunidad.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 4. Principios. A los efectos de este Código son **PRINCIPIOS ÉTICOS** en la conducta de los servidores públicos:

- a) Bien Común
- b) Legalidad
- c) Igualdad
- d) Lealtad

- e) Solidaridad
- f) Probidad
- g) Capacidad
- h) Dignidad

Artículo 5. Principio del Bien Común. Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de los intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en su juicio y conducta que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los nicaragüenses y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

Artículo 6. Principio de Legalidad. El Servidor Público debe cumplir y hacer cumplir lo establecido en la Constitución Política y demás leyes vigentes. Ninguna persona está obligada a hacer lo que la ley no mande, ni impedida de hacer lo que ella no prohíbe. Ningún cargo concede a quien lo ejerce, más funciones que las que le confieren la Constitución y las leyes.

Artículo 7. Principio Igualdad. El servidor público no debe realizar actos discriminatorios en su relación con el público o con los demás agentes de la Administración Pública. Debe otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de situaciones, este principio debe tenerse en cuenta y se debe aplicar también a las relaciones que el servidor mantenga con sus subordinados.

Artículo 8. Principio de Lealtad. El Servidor Público debe ejercer la lealtad a la Nación, siendo consecuente con la responsabilidad de servir a los intereses del pueblo y ejercer correctamente la administración de los recursos y patrimonio del Estado.

Artículo 9. Principio de Solidaridad. Implica la disposición de los servidores públicos a prestarse ayuda mutua, que el servidor público debe tener disposición en el ámbito de relaciones interpersonales y en las tareas que desempeñen en función de cumplir con los objetivos y metas de la institución, prestando los servicios a la población con calidad.

Artículo 10. Principio de Probidad. Implica una conducta recta, honesta y ética en el ejercicio de la función pública y en la correcta administración del patrimonio estatal.

Artículo 11. Principio de Capacidad. Ser técnica y legalmente idóneo para el desempeño del cargo. La Ley regula esta materia.

Artículo 12. Principio de Dignidad. Implica el irrestricto respeto a la persona.

CAPÍTULO III

VALORES Y CONDUCTAS ÉTICAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 13. La Honestidad. En todo servidor público debe regir la honestidad, misma que exige actuar teniendo en cuenta que los fines públicos excluyen cualquier comportamiento que vaya en detrimento de la población debiendo olvidar el provecho personal o de un tercero.

La **honestidad de los servidores públicos** será practicada bajo los siguientes criterios:

- a) Los servidores públicos deberán rechazar en el ejercicio de sus funciones los regalos, invitaciones, favores, dádivas, pago de viajes, uso de medios de transporte o cualquier clase de halagos, beneficios materiales o inmateriales, ofrecidos por personas o grupos interesados en obtener beneficios por acción u omisión en virtud de sus funciones en el cargo.
- b) El servidor público deberá abstenerse en forma absoluta de ejercer sus funciones o autoridad con fines distintos al interés público. A tal efecto no deberá, en ninguna circunstancia, vincular su vida privada con el desempeño del cargo que ejerce, ni utilizarlo para hostigamiento, acoso o seducción de cualquier tipo.
- c) Los servidores públicos se abstendrán de celebrar contratación en los que tenga interés personal, familiar o comercial que sea incompatible con el ejercicio de su cargo, obteniendo beneficios para sí o a sabiendas para terceras personas.

d) Los servidores públicos se inhibirán de conocer o participar por sí o por terceras personas en asuntos en los cuales tengan directa o indirectamente especial interés, en detrimento del bien común.

e) Las entrevistas con personeros o particulares interesados en una determinada decisión deberán ser efectuadas en la respectiva oficina o lugar de trabajo del servidor público.

f) El acceso a datos e informaciones que dispongan los servidores públicos, debido al ejercicio de sus atribuciones, funciones y competencias no deberá ser utilizado para fines distintos de los institucionales.

g) Los subordinados no deben ser obligados a realizar durante el tiempo de trabajo actividades correspondientes a los asuntos e intereses personales de sus superiores.

h) Ningún servidor público después de asumir su cargo o funciones podrá continuar desempeñándose como administrador de sus negocios particulares, inversiones o empresas, si éstas menoscaban el estricto cumplimiento de sus deberes en cuyo caso deberán delegar sus poderes de administración.

i) Quienes hayan ejercido funciones públicas se abstendrán, de utilizar la información obtenida en el ejercicio de su cargo en contra de los intereses del Estado.

j) El servidor público mostrará la rectitud de su conducta escogiendo siempre, cuando esté delante de dos opciones, la mejor y más ventajosa para el bien común.

k) El servidor público ejercerá con moderación y discreción las prerrogativas inherentes al cargo y se abstendrá de ello cuando cause algún perjuicio a los legítimos intereses de los usuarios de los servicios públicos.

l) El servidor público bajo ninguna circunstancia retardará o dificultará a cualquier ciudadano el ejercicio regular de su derecho y menos en forma que pueda causarle daño moral o material.

Artículo 14. Respeto. Los servidores públicos deberán actuar con respeto, lo que les obliga a tratar a todas las personas sin discriminación por razones de condición social, política,

económica, género, capacidad diferente, religión, etnia, respetando fielmente sus derechos individuales, y brindando la misma calidad de servicio y gestión a toda la población.

El Respeto en los servidores públicos será practicado bajo los siguientes criterios:

a) Todo aquel que solicite o demande atención o servicio ante un servidor público deberá recibir un tratamiento imparcial y objetivo.

b) La prestación del servicio se debe en igual cantidad o calidad a todos los usuarios, concediendo la misma oportunidad a todos y cada uno de ellos. Estarán justificados sólo aquellos tratamientos especiales amparados por ley o resolución pública del organismo competente.

c) Para la justa y correcta prestación del servicio, el servidor público deberá estar permanentemente consciente de que su trabajo está regido por el interés de ser útil a quien demande un servicio, sin discriminación por condición social, política, económica, género, capacidades diferentes, religiosa, étnica, o de cualquier otro orden, respetando fielmente sus derechos individuales.

d) La actitud asumida por el servidor público en los actos del servicio no debe permitir que simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en el trato con el público, con otras autoridades o con sus compañeros de trabajo, jefes o subordinados.

Artículo 15. Calidad del Servicio Público. Implica la entrega diligente a las tareas asignadas, disposición para dar oportuna, esmerada y efectiva atención a los requerimientos y trabajos encomendados, para encauzar cortésmente las peticiones, demandas, quejas y reclamos del público, así como resolverlos oportunamente.

La Calidad del Servicio de los servidores públicos será practicada bajo los siguientes criterios:

a) Todo servidor público debe desempeñar su cargo en función de las obligaciones que le confieren utilizando todos sus conocimientos y su capacidad física e intelectual, con el fin de obtener los mejores resultados.

b) El servidor público actuará permanentemente con solidaridad, respeto, cordialidad, tolerancia y consideración para con el público y entre los servidores.

c) El servidor público, para el cabal ejercicio de sus funciones, solicitará a sus superiores que se le informe sobre las funciones, los deberes, los procedimientos, la ubicación jerárquica y los canales regulares de comunicación propios del cargo que ha de ejercer.

d) El Servidor público deberá desempeñar las funciones y realizar las tareas que se le encomienden de manera eficiente, mejorando continuamente los estilos de trabajo y utilizando los recursos de forma adecuada.

Artículo 16. La Eficiencia. Implica la capacidad de alcanzar los objetivos y metas institucionales programados, con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando su optimización, y cumpliendo con alta calidad a las demandas de la población.

La eficiencia de los servidores públicos será practicada bajo los siguientes criterios:

a) Es deber de todo superior jerárquico dentro de la Administración Pública crear, promover y mantener una infraestructura técnico-administrativa, mediante la cual las disposiciones del presente Código sean efectivamente aplicables, como directrices, manuales, instructivos y cualquier otro instrumento requerido.

b) Es deber de todo superior jerárquico dentro de la Administración Pública disponer y mantener abiertos canales de información para la recepción, atención y tratamiento de quejas, reclamos, denuncias, peticiones, solicitudes y sugerencias que la población en general plantee sobre los deberes y comportamiento ético de los servidores públicos. A tal efecto, en todos los despachos y dependencias públicas se organizarán y dispondrán oficinas, servicios o procedimientos para este cometido.

c) Las instituciones del Estado colaborarán entre sí y se prestarán toda la atención e información necesaria que posibiliten el mejor cumplimiento de lo prescrito en el presente Código.

d) Los superiores jerárquicos deberán organizar debidamente su tiempo de audiencia a la población, a manera de evitar largas antecelas y esperas indefinidas.

e) En caso de formación de largas filas en espera de que se le atienda, los supervisores deberán organizar el trabajo de los servidores, adoptando las medidas necesarias para resolver prontamente la situación.

f) El uso de los recursos científicos y tecnológicos al alcance, así como la disposición a ser capacitado para el logro de mejores resultados en su aplicación, será práctica obligada de los servidores públicos.

g) El servidor público deberá llevar un registro continuo y actualizado de las actividades relativas a las labores desempeñadas, con el fin de autoevaluar sus logros y resultados.

Artículo 17. Responsabilidad. Conlleva el cumplimiento de las funciones del cargo, las tareas encomendadas, dentro de los plazos establecidos, así como la disposición permanente de rendir cuentas y asumir las consecuencias de los resultados de su trabajo y de su conducta personal.

La responsabilidad de los servidores públicos será practicada bajo los siguientes criterios:

a) Todo superior jerárquico dentro de la Administración Pública velará porque en los actos de juramentación y toma de posesión de los cargos se lean partes seleccionadas de este Código y se entregue un ejemplar al nuevo titular.

b) El servidor público debe reconocer sus limitaciones al momento de realizar actividades de servicio público, en especial cuando se trate de contacto directo con el usuario y solicitar si fuere necesario la debida capacitación y colaboración en el área donde lo requiera.

c) Los servidores públicos no deben evadir los compromisos contraídos con las personas que acudan en solicitud de la debida prestación de servicios.

d) El servidor público como custodio principal del patrimonio del Estado donde se desempeña, deberá ser fiel y permanente vigilante de los documentos, bienes e intereses que le han sido confiados.

e) Los superiores podrán otorgar las licencias y permisos sin violar las normas y reglamentos, y los servidores públicos deben solicitarlos en forma legalmente correcta.

f) El servidor público debe considerarse el primer obligado con el pago de los impuestos, tasas y contribuciones, y no evadirlos por ningún concepto.

g) El servidor público es un actor principal del cuidado y vigilancia a la protección del medio ambiente, fortaleciendo la legislación de la materia.

Artículo 18. Compañerismo. El compañerismo implica asumir una actitud de cordialidad, armonía, amistad y sobre todo un trato basado en el respeto y la colaboración.

El Compañerismo será practicado de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Servirse de apoyo entre compañeros en las labores diarias en función de que la institución salga adelante a fin de lograr los objetivos institucionales.

b) Ayudarse entre compañeros de trabajo en los asuntos profesionales, técnicos e inclusive aquéllos de carácter personal en los temas que incidan en la efectividad de la labor desempeñada.

Artículo 19. Compromiso. El servidor público asumirá compromiso consigo mismo, con sus valores, con el trabajo mismo, con una filosofía o cultura organizacional que implica una obligatoriedad moral. El desempeño del ejercicio de la función pública, implica tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

El Compromiso será practicado bajo los siguientes criterios:

a) El servidor público tiene una obligación moral y legal con el Pueblo, de dedicar su trabajo y empeño a la consecución del bienestar general.

- b) Todo servidor público deberá comunicar inmediatamente a sus superiores cualquier acto contrario a las disposiciones de este Código, así como rechazar las presiones de superiores jerárquicos, contratantes, interesados o cualquiera que desee obtener favores, ventajas o beneficios indebidos mediante acciones ilegales.
- c) Todo servidor público debe mantener una actitud que permita fortalecer la solidaridad y confraternidad con sus compañeros de trabajo, mediante el respeto mutuo, el trato cordial y la tolerancia, permitiendo la armonía de la estructura organizacional.
- d) Todo servidor público deberá divulgar entre sus compañeros de trabajo la existencia y el contenido del Código de Conducta e instar a su cumplimiento.
- e) El servidor público, como custodio principal de los bienes del Estado donde se desempeña, deberá dar inmediatamente parte a sus superiores o al ente correspondiente de los daños causados a dichos bienes.
- f) El servidor público debe identificarse con su institución y sentir orgullo de pertenecer a la misma.
- g) El servidor público debe asumir la importancia de cumplir con sus obligaciones y funciones haciendo un poco más de lo esperado, sin que esto le signifique una carga, sino un medio más de satisfacción con su persona a través del servicio a los demás.

Artículo 20. La Disciplina. Conlleva la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

La disciplina será observada desde los siguientes criterios:

- a) El servidor público acatará las órdenes superiores, sin menoscabo del cumplimiento del ordenamiento jurídico establecido, ni la de los valores éticos inherentes a la condición humana.
- c) El servidor público no deberá bajo ninguna circunstancia abandonar su lugar de trabajo sin estar debidamente autorizado para ello, así como tampoco extraer documentación o

información reservada para uso único y exclusivo de la dependencia donde desempeña funciones.

d) El servidor público, cuando no compartiere los criterios de las órdenes recibidas, dará cumplimiento a las mismas dejando constancia de su inconformidad ante el órgano competente. Sólo podrá exceptuarse de su acatamiento por inconstitucionalidad, ilegalidad o cuando el conflicto de intereses o derechos le afecte directamente.

e) El incumplimiento de órdenes recibidas no podrá justificarse alegando un beneficio mayor para la institución.

Artículo 21. La Accesibilidad. Exige del servidor público la ejecución clara y limpia de los actos del servicio e implica que estos tienen el carácter público, por lo que deben ser accesibles a toda persona natural o jurídica que tenga interés en el asunto, garantizando el acceso a la información, sin mas límites que el que imponga la ley y el interés público y los derechos de privacidad de los particulares, así como el uso racional de los recursos públicos ofreciendo certeza sobre su actuación y generando credibilidad

La accesibilidad será practicada bajo los siguientes criterios:

a) Toda persona tiene derecho a conocer la información pública de conformidad con la ley de la materia. El servidor público no debe omitirla o falsearla, sin menoscabo de lo establecido en la ley.

b) Los servidores públicos con el cumplimiento de los procedimientos previamente establecidos, deben permitir al usuario conocer los pasos a seguir y mostrar un trabajo que no ofrezca dudas en relación a su ejecución.

c) La accesibilidad en el servicio público exige, en especial, que la información de que dispongan las dependencias públicas ha de considerarse susceptible de acceso a toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo sobre el asunto. La reserva como excepción deberá ser expresamente declarada y fundamentada en razones debidamente justificadas de conformidad con la Ley.

- d) La accesibilidad implica que el servidor público tenga conciencia que debe brindar una respuesta ágil, amable, cordial, de respeto, que demuestre empatía y consideración al público.

Artículo 22. La Integridad El servidor público debe actuar de acuerdo con la ley, congruente con los valores de la institución.

La integridad será practicada bajo los siguientes criterios:

- a) El servidor público debe mantener criterios objetivos e imparciales, desprovistos de interés personal.
- b) El servidor público debe ser y demostrar honestidad, transparencia y credibilidad como norma de comportamiento.

Artículo 23. El Liderazgo. Es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes de la institución. El servidor público debe evidenciar su capacidad de influencia.

El Liderazgo será observado bajo los siguientes criterios:

- a) Es tener la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.
- b) Debe asegurar el cumplimiento de programas, políticas, objetivos y gestión de personas, con respeto y accesibilidad, teniendo en cuenta sus opiniones.

CAPÍTULO IV VALORACIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 24. Valoración de la Conducta Ética de los Servidores Públicos. Los Principios definidos en el Capítulo II de este Código, serán el referente para la valoración o evaluación de la conducta de los servidores públicos, sobre la base de sus comportamientos y actitudes en el desempeño de sus funciones.

Artículo 25. Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos. Los Principios Éticos referidos en el presente Código, así como las manifestaciones o conductas descritas como parte de cada uno de ellos, deberán ser considerados en la definición de factores del desempeño a evaluar como parte del Sistema de Gestión del Desempeño, de conformidad a lo establecido en la Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento.

Artículo 26. Promoción de los Principios Éticos. En base a lo establecido en la Ley No. 476 “Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, con relación a la responsabilidad del personal directivo en la gestión y desarrollo del personal bajo su responsabilidad, corresponde a éstos la promoción, seguimiento y evaluación del cumplimiento de los principios éticos establecidos, de conformidad a la metodología e instrumentos del Sistema de Gestión del Desempeño que para tal fin defina la Dirección General de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

CAPÍTULO V RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS

Artículo 27. Evaluación de la Conducta de los Servidores Públicos. La conducta de los servidores públicos ajustada a los principios y las normas de este Código será referencia valorativa válida para la evaluación personal, en base a los comportamientos y actitudes que manifiesten en el desempeño de sus funciones. Esta evaluación la deberá realizar el personal directivo responsable de los mismos, de conformidad a la metodología, criterios e instrumentos definidos por la Dirección General de Función Pública para tal fin.

Artículo 28. Reconocimientos y Estímulos. Los Servidores Públicos que a través de la evaluación del desempeño, hayan obtenido calificaciones óptimas por los resultados de su trabajo y las conductas que evidencian el cumplimiento de los principios éticos, serán propuestos para hacerse acreedores de reconocimientos o condecoraciones, de conformidad a los capítulos II y III del presente código.

Las instituciones de la Administración Pública en las que progresivamente se implante el Sistema de Gestión del Desempeño, podrán publicar periódicamente cuadros de honor donde figuren los servidores públicos que se hayan destacado, según las prioridades y valores, en correspondencia a las características del tipo de actividades que realiza la institución.

CAPÍTULO VI

INSTANCIA RECTORA

Artículo 29. Instancia Rectora del Código de Conducta Ética del Servidor Público del Poder Ejecutivo. La Oficina de Ética Pública es la instancia rectora responsable de la promoción, difusión y capacitación sobre los preceptos y disposiciones del presente Código.

Artículo 30. Mecanismos de Rectoría. Para el cumplimiento de lo establecido en el artículo que antecede, la Oficina de Ética Pública podrá establecer convenios, programas interinstitucionales, coordinaciones u otras acciones relacionadas con el ámbito preventivo, educación y divulgación de valores éticos, capacitación y asesoramiento relativa al marco jurídico de integridad, transparencia y promoción de acciones con la sociedad civil.

A efectos de cumplir las funciones de rectoría de la promoción e implementación del Código de Conducta Ética del Servidor Público, la Oficina de Ética Pública realizará supervisiones y brindará asesoría técnica a las instituciones del ámbito de aplicación del mismo.

Artículo 31. Designación del Oficial de Ética. Para el cumplimiento del papel de instancia rectora de la Oficina de Ética Pública y para los efectos operativos, la Dirección Superior de cada Ministerio, Entes Desconcentrados, Entes Descentralizados, Empresas Públicas y mixtas del Poder Ejecutivo, designará a un Oficial de Ética para que coordine las acciones encaminadas a implementar el presente Código y sea el enlace entre la Oficina de Ética Pública, como coadyuvante en el cumplimiento de este Código.

Artículo 32. Órgano de Apoyo para la Promoción del Código de Conducta Ética del Servidor Público del Poder Ejecutivo. Se creará el Comité Técnico de Ética Pública, que estará conformado por el Oficial de Ética Pública a que se refiere el artículo 31 que antecede, de las siguientes instituciones:

a) Ministerio de Educación	MINED
b) Ministerio de Gobernación	MIGOB
c) Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez	MIFAMILIA
d) Ministerio de Salud	MINSA
e) Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales	MARENA
f) Procuraduría General de la República	PGR
g) Dirección General de Función Pública	DIGEFUP
h) Instituto Nicaragüense de la Juventud	INJUVE
i) Instituto de la Mujer	INIM
j) Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal	INIFOM
k) Instituto Nacional Tecnológico	INATEC
l) Policía Nacional	PN
m) Instituto Nicaragüense de Cultura	INC

Este Comité Técnico estará presidido por la Oficina de Ética Pública, y su funcionamiento estará regulado por un Reglamento Interno que elaborará el Comité.

Artículo 33. Término para la designación del Oficial de Ética y la conformación del Comité Técnico. Se establece un término de noventa días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Código de Conducta Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, para la designación del Oficial de Ética y la conformación del Comité Técnico.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 34. De la Contravención. Las consecuencias que devengan de las contravenciones a los principios y disposiciones establecidos en el presente Código de Ética, están referidas a las disposiciones legales vigentes en cada una de las materias que rigen la actuación del servidor público, en especial las contenidas en la Ley No. 476, Ley del Servicio

Civil y de la Carrera Administrativa, y la Ley No. 438, Ley de Probidad de los Servidores Públicos del Estado.

Artículo 35. Derogación. Toda disposición que se oponga a la letra y espíritu del presente código queda expresa y tácitamente derogada.

Se deroga el Decreto Ejecutivo 124-99 publicado en la Gaceta Diario oficial No 236 del 10 de Diciembre de 1999.

Artículo 36. Vigencia. El presente Código de Ética del Servidor Público en el Poder Ejecutivo, entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de comunicación escrito de circulación nacional sin perjuicio de su posterior publicación en La Gaceta Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua, Casa de Gobierno, a los veintiocho días del mes de mayo del año dos mil nueve. **DANIEL ORTEGA SAAVEDRA**, Presidente de la República de Nicaragua.
Salvador Vanegas Guido, Secretario de la Presidencia, Encargado del Despacho de la Secretaría Privada para Políticas Nacionales.