



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Valores personales y desempeño profesional docente de una red
educativa institucional del distrito de Villa María del Triunfo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Baldarrago Rodriguez, Yvan Juan (orcid.org/0009-0005-0353-3771)

ASESORES:

Dra. Palacios Garay De Rodríguez, Jessica Paola (orcid.org/0000-0002-2315-1683)

Dra. Trujillo Medrano, Betty (orcid.org/0000-0002-9647-9583)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis hijas, hijo y esposa, quienes representan mi motivación para alcanzar mis objetivos y a la vez me impulsan cada día a seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco en primer término a la Universidad César Vallejo y a sus docentes por transmitirme los conocimientos necesarios para crecer a nivel profesional y lograr mis objetivos tanto académicos como personales.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Resultados descriptivos	22
4.2. Contrastación de hipótesis	26
4.2.1. Comprobación de hipótesis general	26

4.2.2. Comprobación hipótesis específicas	27
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Valores personales en docentes de la REI N°9.....	22
Tabla 2. Dimensiones de los valores personales en docentes	23
Tabla 3. Desempeño profesional en docentes.....	24
Tabla 4. Dimensiones del desempeño profesional en docentes	25
Tabla 5. Correlación entre valores personales y desempeño profesional.....	27
Tabla 6. Correlación entre valores personales y desempeño de tarea	28
Tabla 7. Correlación entre valores personales y desempeño contextual.....	29
Tabla 8. Correlación entre valores personales y desempeño contraproducente	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de Esquema	16
Figura 2. Valores personales en docentes	22
Figura 3. Dimensiones de los valores personales	23
Figura 4. Desempeño profesional en docentes	25
Figura 5. Dimensiones del desempeño profesional en docentes	26

Resumen

La investigación efectuada tuvo como objetivo principal establecer la relación entre los valores personales y el desempeño profesional en los docentes de la REI 9.

Fue llevado a cabo teniendo en consideración el enfoque cuantitativo; de tipo básica y diseño no experimental correlacional, cuya muestra empleada alcanzó los 130 docentes pertenecientes a la REI 9, quienes fueron evaluados a través de dos instrumentos validados para obtener los datos de las respectivas variables.

Los resultados obtenidos han demostrado la existencia de relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre los valores personales y el desempeño profesional en los docentes, a su vez se determina una correlación moderada y directa ($Rho= 0,593$) entre las variables planteadas; se demostró también que existe relación significativa ($p < 0,05$) y directa entre los valores personales y el desempeño de tarea en los docentes; se ha demostrado a través del estudio que los valores personales y el desempeño contextual se relacionan significativamente ($p < 0,05$) y en forma directa; los resultados han demostrado que existe relación significativa ($p < 0,05$) e inversa entre los valores personales y el desempeño contraproducente en los docentes.

Se concluye que aquellos docentes que consideran a los valores personales como algo fundamental en su interacción dentro de sus espacios sociales pueden alcanzar también a un mejor desempeño en sus actividades profesionales o laborales.

Palabras clave: Valores personales, desempeño profesional, desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño contraproducente.

Abstract

The main objective of the research carried out was to establish the relationship between personal values and professional performance in the teachers of the REI 9.

It was carried out taking into account the quantitative approach; of basic type and correlational non-experimental design, whose sample used reached 130 teachers belonging to REI 9, who were evaluated through two validated instruments to obtain the data of the respective variables.

The results obtained have shown the existence of a statistically significant relationship ($p < 0.05$) between personal values and professional performance in teachers, in turn a moderate and direct correlation ($Rho = 0.593$) is determined between the variables proposed; It was also demonstrated that there is a significant ($p < 0.05$) and direct relationship between personal values and task performance in teachers; It has been shown through the study that personal values and contextual performance are significantly ($p < 0.05$) and directly related; The results have shown that there is a significant ($p < 0.05$) and inverse relationship between personal values and counterproductive performance in teachers.

It is concluded that those teachers who consider personal values as fundamental in their interaction within their social spaces can also achieve better performance in their professional or work activities.

Keywords: Personal values, professional performance, task performance, contextual performance, counterproductive performance.

I. INTRODUCCIÓN

En muchos países del mundo, el tema de los valores éticos o personales ha cobrado mucha relevancia e incluso ha sido agendado en ámbitos como derechos de las personas, el impulso del desarrollo sustentable, la democracia, la participación social; se puede observar entonces que los valores a pesar de todo no pierden la vigencia necesaria ya que fundamentalmente son el reflejo de la propia conducta, por lo tanto, resulta necesario abordar el tema de los valores por el rompimiento social observado en diversas naciones, y esto muchas veces por la descomposición moral contemplado en la familia, instituciones del Estado y también de carácter privado, donde la crisis de valores es notoria (Martínez, 2021).

Actualmente los ciudadanos de América Latina, a través de los diferentes canales de expresión, exhortan a sus líderes de manera recurrente a demostrar comportamientos éticos en su gestión, sobre todo en el manejo de aquellas políticas sociales y de administración de los recursos públicos, los cuales se espera sean distribuidos de manera equitativa y basado en los valores cultivados (Martínez, 2021). Se sabe también que cada comunidad en general prioriza ciertas cosas y comportamientos de sus habitantes, dependiendo de su situación geográfica (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC], 2019).

En el Perú se viene contemplando una profunda crisis de valores en diversas esferas de la sociedad, sobre todo en los que son responsables de administrar nuestra nación, es decir, en aquellos funcionarios(as) públicos señalados como partícipes en actos de corrupción a gran escala; esta situación se sigue presentando a pesar de existir diversos mecanismos legales que han sido aprobados por los organismos pertinentes para terminar con este flagelo que perjudica la democracia y Estado de derecho en nuestro país (Ramón, 2014).

Cabe señalar que los valores se aprenden o adquieren de los espacios familiares, sociales, religiosos, culturales, así como políticos, y cada persona otorga un valor a determinadas cosas, estados mentales o conductas según guarden relación con la educación recibida y su ambiente social en el cual se desenvuelve (UNODC, 2019). Por otro lado, la educación en las escuelas demanda en el proceso

docente-educativo la formación de niños y niñas no solo en el plano científico, sino también en el fortalecimiento de los valores, los cuales den un sentido a sus vidas y vivir en función a aquellos ideales que en la actualidad la sociedad plantea (Gómez et al., 2016).

En el plano laboral, no son muchas las instituciones o empresas que consideran que los valores personales de sus empleados juegan un papel importante en la productividad, así como en el clima al interior de la organización, el cual puede favorecer en gran medida el sentimiento de compromiso, así como de pertenencia al grupo (Salinas, como se cita en Hernández, 2020).

Desde hace tiempo atrás se observa que el desempeño laboral de los docentes no es el esperado para el cumplimiento de los objetivos en las diversas instituciones educativas de la REI 9; esta situación inesperada en el desempeño ha sido observada en diversos docentes, sin embargo, es más notorio en el personal nombrado, a diferencia de los contratados, de quienes podría decirse muestran un mejor desempeño, e incluso se ha observado que los docentes con nombramiento hoy en día, en su etapa de contratados(as) tenían una mejor performance en comparación a su rendimiento actual; por otro lado, se observa también que ciertos valores personales no son practicados por algunos docentes en el desempeño de las labores profesionales, al respecto, Tutillo (2022) refiere que los valores provienen de los principios éticos universales y son aquellas cualidades que definen la conducta del individuo orientándolo a actuar de forma apropiada dentro de su espacio social.

Por lo mencionado de manera previa planteamos el problema general siguiente: ¿Qué relación existe entre los valores personales y el desempeño profesional en docentes de una Red Educativa Institucional?; asimismo, se plantean los siguientes problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre los valores personales y el desempeño de tarea en docentes de una Red Educativa Institucional?; (b) ¿Qué relación existe entre los valores personales y el desempeño contextual en docentes de una Red Educativa Institucional?; (c) ¿Qué relación existe entre los valores personales y el desempeño contraproducente en docentes de una Red Educativa Institucional?

La investigación es justificada teóricamente ya que tuvo como propósito brindar un aporte más al conocimiento que se tenía respecto a los valores personales y el desempeño profesional, cuyos resultados serán estructurados a partir de ahora en una nueva propuesta teórica e integrados como conocimiento al rubro de la gestión educativa, ya que se demostró la asociación entre los valores personales y el desempeño profesional de los docentes.

A nivel práctico, la investigación se realizó con el propósito de conseguir mejoras en el desempeño profesional de los docentes en base a la práctica de valores, por lo tanto, las instituciones educativas de la REI 9 así como sus estudiantes se beneficien una vez puesto en práctica las estrategias pertinentes que deriven del estudio desarrollado.

Metodológicamente el estudio está justificado, ya que en el mismo se cumplieron con todas las etapas del método científico para una investigación cuantitativa, asimismo, para efectos de medición de las variables planteadas se emplearon dos instrumentos que fueron sometidos a un riguroso procedimiento de validación, el cual permitió que se tenga conocimiento en cuanto a la validez y nivel de confiabilidad de los mismos, los cuales podrán ser tomados en cuenta por otros investigadores en posteriores estudios.

La investigación ha planteado como objetivo general: Establecer la relación entre los valores personales y el desempeño profesional en docentes de una Red Educativa Institucional; se plantean también los siguientes objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre los valores personales y el desempeño de tarea en docentes de una Red Educativa Institucional; (b) Establecer la relación entre los valores personales y el desempeño contextual en docentes de una Red Educativa Institucional; (c) Establecer la relación entre los valores personales y el desempeño contraproducente en docentes de una Red Educativa Institucional.

Se considera como hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño profesional en docentes de una Red Educativa Institucional; asimismo, se plantean las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño de tarea en docentes de una Red Educativa

Institucional; (b) Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño contextual en docentes de una Red Educativa Institucional; (c) Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño contraproducente en docentes de una Red Educativa Institucional.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se muestra las investigaciones realizadas en el país: Chirinos (2023) en Cajamarca, presentó un estudio en el cual consideró como objetivo determinar la relación entre los valores éticos y la calidad educativa en la etapa pospandemia; en cuanto a la metodología, la investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño noexperimental correlacional, la cual se llevó a cabo con 21 docentes de un colegio de la ciudad de Chota, los mismos que fueron evaluados con dos pruebas validadas convenientemente. Los resultados del estudio demostraron que los valores éticos y la calidad educativa se encontraban relacionados ($p < 0,05$) y en una intensidad moderada ($r = 0,615$); concluyó que si el nivel de valores éticos en los docentes era alto, el nivel de la calidad educativa se mostraría también en un nivel alto y viceversa.

Asimismo, Illanes (2021) en Huancayo, desarrolló una investigación con el propósito de conocer cuál era la relación entre los valores personales y el desempeño laboral; respecto a la metodología, el estudio fue cuantitativo y de nivel correlacional, realizado con una muestra de 115 colaboradores de una entidad financiera en Huancayo; se aplicaron dos pruebas para obtener los datos de ambas variables, uno de ellos fundamentado en la teoría de Schwartz. Los resultados señalaron la presencia de correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) e intensidad moderada ($r = 0,599$) entre los valores personales y el desempeño laboral; concluyó que cuanto mayor era la práctica de valores personales, mayor también sería el desempeño laboral evidenciado.

De la misma forma, Dávila (2020) en Chiclayo, ejecutó una investigación que tuvo por objetivo determinar cuáles eran los valores hacia el trabajo en el personal de una unidad asistencial de salud; en cuanto a la metodología, el estudio fue cuantitativo, de tipo básico y nivel descriptivo, en el mismo participaron 55 colaboradores de un hospital de la ciudad de Chiclayo a quienes se aplicó encuestas basadas en el modelo EVAT 30. Los resultados indicaron que los valores: adaptabilidad, atención, creatividad, autocontrol, cooperación y responsabilidad eran necesarios para laborar convenientemente en la clínica; se concluyó que existían discrepancias entre aquellos valores que presentan los colaboradores al momento del estudio y los perfiles que

se requerían para los puestos de trabajo.

Por otro lado, Pacheco (2019) en Huancayo, efectuó una investigación para determinar la asociación entre la práctica de valores éticos y el desempeño docente; la metodología señala que fue un estudio descriptivo correlacional ejecutado con una muestra aleatoria de 90 docentes de instituciones educativas de la ciudad de Huancayo, se aplicaron dos instrumentos validados para conseguir los datos. Los resultados de dicho estudio indicaron que los valores éticos y el desempeño docente se hallan asociados de manera significativa ($p < 0,05$), y un alto nivel de correlación ($r = 0,882$); concluyó que cuanto mayor era la práctica de valores éticos, más alto sería el desempeño de los docentes.

Finalmente, Yaipen (2019) en Chiclayo, presentó un estudio para establecer la relación entre los valores éticos y el desempeño laboral; la metodología utilizada corresponde a un estudio cuantitativo de diseño no experimental y nivel correlacional, el mismo que fue realizado con 74 trabajadores de una institución educativa pública de la ciudad de Chiclayo; se emplearon dos pruebas validadas para recoger los datos correspondientes. Los resultados demostraron que existe relación significativa ($p < 0,05$) entre los valores éticos y el rendimiento laboral; concluyó que ambas variables se encontraban correlacionadas en nivel alto ($r = 0,759$), por lo tanto, al subir o bajar la intensidad de una de las variables también ocurría lo mismo con la otra variable o viceversa.

Respecto a las investigaciones realizadas en el extranjero: Bricio (2022) en Ecuador, elaboró un estudio para determinar la influencia del ambiente laboral en los valores éticos profesionales de los funcionarios de una empresa privada; respecto a la metodología, el estudio fue de enfoque cualitativo, en el cual participaron un grupo de funcionarios de la empresa DISGRULED, a quienes se aplicó una encuesta validada con ocho preguntas. Los resultados señalaron que los funcionarios no estaban satisfechos con el clima laboral existente, asimismo, la empresa no disponía de un código de ética para los colaboradores. Se concluyó que los funcionarios no empleaban valores éticos profesionales en el desempeño de sus funciones, esto básicamente por la inexistencia de un código ético en la empresa, asimismo, ellos consideraban que de haberse tomado en cuenta los valores éticos profesionales el

ambiente organizacional podría haber mejorado.

Por otro lado, Hernández (2020) en México, realizó una investigación con el objetivo de identificar qué valores personales se encuentran asociados al nivel de compromiso de los trabajadores; el estudio fue de tipo analítico-transversal, en el cual participaron 400 trabajadores de la ciudad de Durango y elegidos de manera aleatoria; se emplearon dos pruebas para conseguir información de las variables. Los resultados indicaron la presencia valores importantes como la responsabilidad, el respeto, la honestidad, etc.; se concluyó que los trabajadores con un alto nivel de compromiso le daban mayor valor al cumplimiento y la lealtad, mientras que la responsabilidad y el respeto se asociaba más que todo a un nivel de compromiso medio.

Del mismo modo, Duque et al. (2019) presentaron un estudio en Ecuador que tuvo por objetivo determinar la práctica de valores que fomentan la cultura de paz en instituciones públicas y privadas; el estudio fue de enfoque mixto y de nivel exploratorio, el cual se llevó a cabo con trabajadores de organizaciones laborales del Ecuador, se aplicaron 432 encuestas online para recabar los datos. Los resultados demostraron que un considerable número (65%) de investigados destacaba la importancia que tenía la consideración de los valores al interior de las organizaciones y cómo estos podrían ayudar al desarrollo de las instituciones de manera armoniosa; concluyeron que los valores personales más importantes eran el respeto, honradez, responsabilidad lealtad y honestidad; por otro lado, las instituciones realizaban diferentes actividades de socialización entre los trabajadores, sin embargo, no eran concebidas de forma estratégica para fomentar la cultura de paz al interior de dichas instituciones.

Así también, Moreno et al. (2019) en México, elaboraron un estudio el cual tuvo por objetivo identificar la elaboración académica referente a la educación en valores para la educación superior. Respecto a la metodología, el estudio consistió en una revisión sistemática a través de buscadores académicos como Scielo, Redalyc y Dialnet en el período 2013 al 2018, obteniéndose 35 artículos científicos de países latinoamericanos. En cuanto a los resultados, los hallazgos de la revisión indicaron que las instituciones donde se brinda educación superior debían

reconsiderar la formación de profesionales con valores éticos-morales; concluyeron que se debía entrenar al cuerpo docente para que utilicen una buena metodología de enseñanza, apoyada en un diseño de escala de valores y en función a las necesidades, asimismo, debían ejecutar políticas educativas que tengan que ver con la educación en valores.

De la misma manera, Castro y Plata (2018) realizaron un estudio en Colombia, cuyo propósito fue comprender el impacto que tenían los valores éticos y el trabajo en equipo en la efectividad respecto a la gestión de los proyectos de inversión; en cuanto a la metodología, se desarrolló un estudio cuantitativo y de nivel explicativo, en el cual participaron 56 representantes de empresas del sector de energía de Colombia, a quienes se les aplicó encuestas online. Los resultados demostraron que el valor de la responsabilidad conlleva al cumplimiento de los compromisos adquiridos respecto a los proyectos de inversión, así como al acatamiento de las normas y los procedimientos previamente establecidos ($p < 0,05$); concluyó que los valores éticos (responsabilidad y respeto) además de la labor en equipo tenían impacto en la efectividad en cuanto a la gestión de aquellos proyectos de inversión que se ejecutan en las empresas eléctricas.

Por otro lado, se muestran las bases o enfoques teóricos que respaldan el estudio realizado: La teoría de Schwartz (1992), uno de los más importantes teóricos en la materia, propuso que los valores son creencias relacionadas a objetivos esperados que motivan a la conducta, por lo tanto, el individuo al reconocer un valor en una determinada situación, dicha situación se hace más importante para él y despierta su motivación para actuar en el entorno. La persona al actuar guiada por sus valores (que pueden ser compartidos por otros de su entorno) no se siente forzada, a diferencia de cuando actúa por presión de alguna norma impuesta; se entiende entonces que los valores pueden servir como guías para la autorregulación personal.

Se atribuye cinco características a los valores; la primera identifica a los valores como creencias que se encuentran vinculados a los afectos, por ejemplo, una persona puede expresar enojo si el valor que defiende se encuentra amenazado, muestra alegría si es que disfruta de ese valor. Otra característica es que los valores

se extienden en situaciones determinadas; si la honestidad es un valor primordial para un individuo, lo será también en diferentes roles de su vida: trabajador, estudiante, ciudadano, etc. Los valores evalúan también ciertas conductas o circunstancias, es decir, en función a estos valores se determina que cosa está bien o mal, cuando algo es justificado o no, etc. Los valores se ordenan de acuerdo a las prioridades del individuo. Los valores hacen alusión a objetivos que se desea alcanzar, por lo tanto, impulsan a la acción; si una persona valora la solidaridad entonces estará siempre dispuesto a brindar ayuda al resto (Schwartz, 1994, como se citó en Machado, 2020)

El aporte primordial de la teoría descrita anteriormente es la determinación del contenido de los valores universales y a su vez de la estructura de relaciones concretas que se observa entre los mismos; se plantea que un valor difiere de otro (en su contenido) en función al tipo de objetivo o motivación que manifiesta para el individuo, por lo que sugiere una teoría universal del contenido y estructura de los valores (Machado, 2020).

En la búsqueda de los valores humanos universales era necesario, en primer lugar, tomar en consideración tres requerimientos humanos a los cuales todas las personas y sociedades en general deben responder, entre las que se consideran: necesidades de las personas como seres biológicos, requerimiento de interacción social, y finalmente, necesidades de conservación y bienestar de los grupos de personas; Schwartz (como se citó en Machado, 2020) entendía que las personas para alcanzar los objetivos en los requerimientos anteriores deben expresarlo como valores, por lo tanto, estos aparecen como representaciones cognitivas que comunican esas necesidades como objetivos conscientes.

Cada uno de los valores alude a un objetivo que se desea, por lo tanto, el reconocimiento del contenido de los valores implica también el reconocimiento de los objetivos que las personas estiman necesarios; es así entonces que los valores básicos tienen trascendencia en situaciones determinadas, esto quiere decir que los objetivos también deben trascender; finalmente, los valores universales existen si hay objetivos anhelados por los individuos de todas las culturas (Machado, 2020).

En cuanto a las teorías axiológicas, el subjetivismo axiológico afirma que es el mismo individuo quien establece el valor a las cosas, por lo tanto, estas cosas no tendrán mayor valor en sí mismas ya que es el humano el que finalmente crea el valor. La perspectiva subjetivista manifiesta que todo valor otorgado dependerá también de la aprobación del grupo social, ya que este grupo es el que finalmente establece lo que es bueno o malo, lo que es conveniente o no, etc. Los enfoques subjetivistas se basan en la interpretación psicologista, ya que suponen que el valor otorgado a las cosas por el individuo está relacionado con un determinado hecho o condición psicológica (Muñoz, como se citó en Seijo, 2009). Así también Frondizi (2001) definió el valor como aquel estado subjetivo de carácter sentimental dirigido al objeto. Por otro lado, las cosas son también valiosas porque se las desea, por lo tanto, el valor tiene relación también con el objeto que se encuentra ausente o es inexistente (Reyero, 2001).

Mientras tanto, para el objetivismo axiológico, los valores poseen valor por sí mismos, independientemente de su estado físico o psíquico. Méndez (2001) en su teoría objetivista expresó que los valores representan cualidades que mantienen su independencia de las cosas y las acciones humanas, es decir, son propiedades valiosas que no cambian con las cosas; por ejemplo, el valor de la amistad no se perjudica aun así un amigo demuestre falsedad o traición; asimismo, manifiesta que los valores en cuanto a su esencia, son cualidades apriorísticas y liberadas de las cosas, así como de las acciones de las personas, por lo tanto no tienden a variar; los valores tienen un carácter absoluto, ya que no están condicionados por algún hecho o suceso independiente de su naturaleza social, histórica, biológica o individual.

Los valores personales se definen como imágenes cognitivas de las necesidades universales existentes, las cuales se ponen de manifiesto a través de metas transituacionales, que se estructuran en un modo jerárquico y se presentan en distintas situaciones de la vida del individuo (Arciniega & González, como se citó en Hernández, 2019). Por otro lado, los valores son considerados elementos espirituales que enriquecen a las personas y su existencia, por lo que la cultura, el derecho, así como las instituciones de educación lo reconocen y dirigen sus prácticas para obtener estos valores, entre los que predominan: la justicia, la esperanza, la

solidaridad, la bondad, la honestidad, etc., por lo tanto, la educación tiene la misión de fortalecer y difundir los valores más importantes (Martínez, 2021).

A continuación, se muestran las dimensiones de los valores personales planteados por Schwartz (1992), entre las que se consideran: el universalismo, que representa el deseo de protección del resto de personas y también del medio ambiente o naturaleza; esto guarda relación con la justicia social, la tolerancia, la búsqueda de la equidad y un mundo donde reine la paz. Otra dimensión es la benevolencia, que básicamente se refiere a la búsqueda del bienestar de aquellas personas con las cuales se comparte el mismo espacio social; esto se relaciona con el perdón, la honestidad y la lealtad. La conformidad, es otra dimensión relacionada con el rechazo o aversión a lo que puede causar daño a otras personas o no cumplir con las normas establecidas; está asociado a la amabilidad, obediencia y la autodisciplina.

La tradición, viene a ser una dimensión relacionada directamente con el compromiso y la aceptación de la cultura de un determinado lugar, la cual tiene que ver con el respeto por las costumbres, la humildad, las creencias, la religión, etc. Otra dimensión que se plantea es la seguridad, la cual se refiere a la estabilidad y equilibrio en las relaciones con el resto, en la que se considera el orden social, la seguridad familiar y la equidad al momento de realizar favores. El poder, es otra dimensión que se refiere al control o dominación de las demás personas y/o recursos disponibles; esto tiene que ver con la riqueza, la autoridad ejercida, el poder social.

Otra dimensión considerada es el logro, el cual representa el triunfo personal, producto de la habilidad o talento; esto tiene que ver con la aspiración del individuo y su capacidad. El hedonismo, es una dimensión que implica el placer y la satisfacción, la cual tiene que ver con la búsqueda de una vida placentera por parte de la persona. Otra dimensión es la estimulación, la cual tiene que ver con la excitación, lo nuevo y con los retos que otorga la vida, por lo tanto, la persona está en la búsqueda de una vida estimulante, diversa y audaz. La autodirección, es una dimensión que se refiere al pensamiento y la actividad que realiza la persona de manera independiente; está relacionada con la selección de los objetivos propios, la independencia, la libertad para desenvolverse, para crear o elegir.

Respecto a las teorías existentes sobre el desempeño profesional se muestran las siguientes: La teoría de la equidad sugerido por Klingner & Nabaldial (2002) propuso que el desempeño se relaciona con la percepción del profesional o trabajador respecto al trato obtenido en la organización, de tal manera que estas percepciones traen como consecuencia la lealtad, la buena voluntad y sobre todouna mayor eficiencia en las labores que desarrolla; siendo fundamentales el adecuado trato y la imparcialidad en la relación con el trabajador, así como una buena comunicación institucional a todo nivel; finalmente, el desempeño estará supeditado al trato que reciba la persona y la motivación que resulte del mismo.

La teoría de las metas propuesta por Locke (como se citó en Escobedo & Quiñonez, 2020) planteó que la motivación representa un componente esencial en el desempeño de las labores; la persona sigue deliberadamente una meta u objetivos por medio de la ejecución de tareas, en las cuales invierte esfuerzo, determinándose de esta manera su nivel de desempeño; las metas planteadas deben caracterizarse por ser atractivas y concretas, ya que conducen a la persona a desempeñar su labor adecuadamente.

Respecto a la variable desempeño profesional en los docentes: Añorga (como se citó en Puig et al., 2016) se refirió al desempeño profesional como aquella capacidad que posee la persona para ejecutar acciones, responsabilidades y otras funciones profesionales exigidas por un determinado puesto laboral; el desempeño tiene que ver con lo que realmente hace o produce el profesional al ejercer su cargo y no solamente con lo que sabe hacer en teoría. Torres et al. (2007) manifestó que no existe conformidad en cuanto al concepto de desempeño profesional, sin embargo, propone que es una actividad que ejecuta un individuo, en la que tiene que evidenciar si es capaz de realizar dicha actividad y estar preparado para eso; comose puede ver, el desempeño profesional tiene una fuerte relación con la competencia de dicho individuo y la manera de realizar su trabajo dentro del ambiente en el cual interactúa.

El desempeño profesional está compuesto de acciones, por lo tanto, es un modo de actuar, implica además competencia, aptitud e idoneidad; por otro lado, es también un espacio pedagógico donde el individuo puede aprender, así como

subsanan los errores que surjan, representando esto un punto de partida para mejorar la actuación de las personas (Bravo et. al., 2019). El desempeño profesional es considerado también como aquella conducta verdadera del trabajador, ya sea en un nivel profesional u otro, que implica la habilidad técnica para efectuar una acción, así como su motivación, del mismo modo sus valores éticos, influyendo también de manera adicional y relevante el factor ambiental (Salas, como se citó en Puig et al., 2016)

El desempeño profesional docente implica diversas acciones que ejecuta el profesor en la práctica pedagógica, que se ponen de manifiesto durante el cumplimiento de sus funciones asignadas y en sus productos, teniendo como propósito conseguir de las metas expuestas en el nivel educativo donde se desempeña profesionalmente el docente (Pérez, como se citó en Escribano, 2018). Pérez & Velásquez (2007) definieron el desempeño profesional del docente como aquel conjunto de actividades frecuentes que realiza el maestro en el manejo de la enseñanza-aprendizaje, la interacción con los estudiantes, con la institución y la comunidad en su conjunto, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados en términos de aprendizaje y cambio de conducta de los estudiantes.

En cuanto a las dimensiones del desempeño profesional identificado por Koopmans et al. (2011) destacamos las siguientes: Desempeño de tareas; representa el desarrollo eficaz de las labores que la organización de manera formal asigna a la persona; se entiende que el desempeño en las tareas variará de acuerdo al puesto laboral, ya que cada puesto concentra funciones distintas, por lo tanto, serán diferentes también las competencias (Benalcázar, 2017). El desempeño en la tarea implica las conductas que generan la producción y entrega de un determinado bien o servicio (Rotundo & Sackett, como se citó en Ramírez, 2013).

El desempeño contextual es otra dimensión que está referido a aquellas conductas del trabajador que facilitan la comunicación y la interacción con el resto de individuos dependientes de la organización, para de esta forma ayudar a reducir la tensión que pueda existir (Benalcázar, 2017). Las conductas del desempeño contextual denotan importancia porque facilitan ese ambiente emocional e

interpersonal que se requiere para que las actividades profesionales se ejecuten de la mejor manera (Borman & Motowidlo, 1993).

Otra dimensión considerada es el comportamiento contraproducente, que implica aquellos actos que juegan en contra de los intereses y planes institucionales, además de perjudicar la tranquilidad de los demás miembros; estas conductas son manifestadas voluntariamente y pueden causar daño no solo material, sino también físico y psicológico (Benalcázar, 2017); las conductas pueden comprender el incumplimiento de las normas establecidas, absentismo, incumplimiento del horario laboral, chisme, hostigamiento, acoso, etc. (Spector & Fox, 1995).

III. METODOLOGÍA

Para el estudio se eligió el enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo (basado en el positivismo) el cual implica una serie de pasos estructurados de forma secuencial, con la finalidad de comprobar o verificar determinadas suposiciones (hipótesis); los pasos que se siguen son ineludibles y se dan en un estricto orden, partiéndose de una idea delimitada para finalmente lograr enumerar las conclusiones en cuanto a las hipótesis planteadas previamente (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

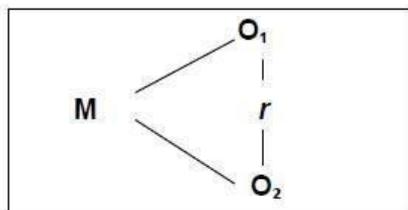
Investigación básica; las llamadas investigaciones básicas permiten alcanzar nuevos conocimientos, pero no tienen utilidad práctica inmediata y de forma directa ante un problema definido; se concentran solo en buscar leyes y principios científicos que contribuyan al conocimiento (Sánchez et al. 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Por otro lado, se empleó un diseño no experimental transversal y de nivel correlacional; cabe indicar que las investigaciones no experimentales no dirigen sus acciones a la experimentación y tampoco al manejo intencionado o voluntario de las variables, de tal manera que su finalidad es solo la observación o medición de los eventos tal como se dan en un medio natural determinado; se dice que es correlacional porque se buscó comprender si las variables propuestas tenían relación una con otra para su análisis posterior y determinación de la intensidad en la asociación (Hernández & Mendoza, 2018).

Figura 1

Diagrama de Esquema:



Nota:

M : Muestra.

O1 : Valores personales.

O2 : Desempeño profesional.

r : Coeficiente de correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Valores personales

Definición conceptual

Los valores personales se definen como imágenes cognitivas de las necesidades universales existentes, las cuales se ponen de manifiesto a través de metas transituacionales, que se estructuran en un modo jerárquico y se presentan en distintas situaciones de la vida del individuo (Arciniega & González, como se citó en Hernández, 2020).

Definición operacional

Puntaje logrado en diez dimensiones de los valores personales (universalismo, benevolencia, conformidad, tradición, seguridad, poder, logro, hedonismo, estabilidad y autodirección), el mismo que se obtiene por medio del cuestionario de valores personales, compuesto por 40 ítems.

Indicadores

La variable se divide en diez dimensiones y cada una de ellas tiene los siguientes indicadores: Comprensión, tolerancia, protección de la gente y naturaleza (universalismo); ayuda, perdón, lealtad, honestidad (benevolencia); cortesía, obediencia, autodisciplina (conformidad); respeto, compromiso, aceptación de costumbres y cultura (tradición); seguridad familiar, orden social, seguridad nacional (seguridad); estatus social, riqueza, autoridad (poder); capacidad, éxito personal, influencia (logro); disfrute, placer (hedonismo); vida con emociones, vida variada, atrevimiento (estimulación); toma de decisiones, crear, explorar, acción, pensamientos (autodirección).

Escala de medición

Ordinal; la escala ordinal comprende datos con tres valores como mínimo, los cuales mantienen un orden o relación jerárquica respecto a una determinada característica de los objetos o personas (Dagnino, 2014).

Variable 2: Desempeño profesional

Definición conceptual

Es aquella capacidad que posee la persona para ejecutar acciones, responsabilidades y otras funciones profesionales exigidas por un determinado puesto laboral (Añorga, como se citó en Puig et al., 2016).

Definición operacional

Puntaje que se obtiene en tres dimensiones del desempeño profesional (desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento contraproducente), el cual se logra a través de la escala de desempeño laboral individual, compuesto por 14 ítems.

Indicadores

La variable está dividida en tres dimensiones y cada una de ellas presenta los siguientes indicadores: Comportamiento que favorece la producción, actividades en beneficio de la organización (desempeño de tarea); Comportamiento adecuado para el entorno social, comportamiento adecuado para el entorno psicológico (desempeño contextual); comportamiento pernicioso voluntario, ejecución incorrecta (desempeño contraproducente).

Escala de medición

Ordinal; la escala ordinal comprende datos con tres valores como mínimo, los cuales mantienen un orden o relación jerárquica respecto a una determinada característica de los objetos o personas (Dagnino, 2014).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Es la reunión de todos los componentes que forman parte el ámbito espacial en donde se efectúa el estudio (Carrasco, 2014). La población fue representada por

180 docentes de la Red Educativa Institucional (REI) N° 9, que agrupa a instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo.

Respecto a los criterios de inclusión: Fueron incorporados en el estudio aquellos docentes varones y mujeres que laboraban en las instituciones educativas de la REI 9, además que aceptaron participar libremente en la investigación.

Criterios de exclusión: No fueron tomados en cuenta en el estudio los docentes que se encontraban de licencia o vacaciones durante el desarrollo de la investigación y también aquellos que presentaban algún deterioro en su salud.

3.3.2. Muestra

La muestra incluyó 130 docentes de cinco instituciones educativas de la REI 9. La muestra viene a ser el grupo de sujetos que se extraen de una determinada población utilizando algún tipo de muestreo probabilístico o no probabilístico (Sánchez et al. 2018).

3.3.3. Muestreo

El muestreo que se tomó en cuenta para la elección de los sujetos de investigación fue no probabilístico por conveniencia; esta forma de muestreo no aleatoria implica que los sujetos son seleccionados a partir del criterio de la persona que investiga (Sánchez et al. 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

Fueron los docentes de educación primaria y secundaria pertenecientes a la REI 9.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se consideró como técnica la encuesta, que implica adquirir los datos en forma directa de los sujetos que se encuentran vinculados con el objeto de estudio; esta información se consigue a través de preguntas a las personas y con la menor interacción posible (Useche et al, 2019)

Instrumento

Los instrumentos con los cuales se recabaron los datos fueron dos cuestionarios validados. El cuestionario es un formato impreso, similar a un

interrogatorio, a través del cual obtenemos datos de las variables que deseamos estudiar (Sánchez et al. 2018).

Ficha técnica: Cuestionario de valores personales

Nombre original: Cuestionario de Valores de Schwartz (Versión en español)

Autor: Schwartz.

Administración: Individual o grupal.

Duración: De 20 a 25 minutos aproximadamente.

Objetivo: Estimar la importancia a determinados valores personales.

El cuestionario de valores personales presenta 40 ítems, los cuales se encuentran divididos en sus diez dimensiones y con cinco opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Ficha técnica: Escala de desempeño laboral individual

Nombre original: Escala de desempeño laboral individual.

Autor: Koopmans et al. (Validado por Luis Gerardo Campos).

Administración: Individual o grupal.

Duración: 15 minutos.

Objetivo: Medir el desempeño laboral que presentan los docentes.

La escala de desempeño laboral individual está conformada por 14 ítems, los cuales están diseminados en sus tres dimensiones y con cinco opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Validez

Es el grado en que una técnica mide de forma efectiva lo que supone que está midiendo, es decir, el resultado de la aplicación de un instrumento dado demuestra medir lo que en sí se propuso medir (Sánchez et al. 2018). Por otro lado, la validez del Cuestionario de valores personales fue realizada por contenido, es decir, por medio de juicio de expertos; este tipo de validez implica demostrar si aquellos ítems de un instrumento determinado representan el contenido que se mide en la prueba elegida (Sánchez et al. 2018). En cuanto a la validez de la Escala de desempeño laboral individual realizada en el Perú, esta fue a través de la validez de constructo, es decir, utilizándose un análisis factorial exploratorio y confirmatorio, obteniéndose

tres dimensiones con una buena estabilidad factorial, similar a la original estadounidense.

Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando las mediciones que se realizan con dicho instrumento y en las mismas condiciones arrojan siempre los mismos resultados en diferentes tiempos, espacios y poblaciones (Manterola et al., 2018). Respecto a la fiabilidad del Cuestionario de valores personales, se encontró un aceptable nivel de consistencia interna (0,753), para la cual se utilizó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach. En cuanto a la confiabilidad de la Escala de desempeño laboral individual, se halló una alta confiabilidad (0,801).

3.5. Procedimientos

Se solicitó en primer lugar los permisos correspondientes a las instituciones educativas para la realización del estudio; luego de obtener dichos permisos en las instituciones educativas seleccionadas se repartieron los consentimientos informados a los sujetos que integraron la muestra, en los cuales se brindó información en cuanto al estudio realizado, fines y forma en que se recogería la información; luego de eso se aplicaron los instrumentos de medición a dichos sujetos, previa coordinación con ellos y las instituciones respecto al horario en que se llevaría a cabo la evaluación; los instrumentos que se aplicaron fueron dos cuestionarios debidamente validados y presentados de manera impresa. Una vez que se contaron con los datos necesarios se ejecutó el análisis estadístico, para luego presentar los resultados de la investigación en sus respectivas tablas y figuras, culminada esta parte se procedió con la discusión de los resultados y presentación de las conclusiones del estudio, para finalmente brindar las recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Obtenida la información por medio de los instrumentos de medición se almacenó la misma en una base de datos para luego ser analizada con el SPSS. Respecto a los resultados descriptivos, fueron mostrados en sus correspondientes tablas y figuras de frecuencias; en cuanto al análisis estadístico inferencial, se

ejecutó en primer término la prueba de Kolmogorov-Smirnov para conocer si las variables presentaban o no distribución normal, finalmente, se consideró el coeficiente de correlación de Spearman para establecer la relación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

En la ejecución del estudio se tomó en cuenta los aspectos éticos como el uso del consentimiento informado y la participación voluntaria de las personas seleccionadas, asimismo, los datos facilitados por estas personas fueron manejados con la debida confidencialidad; por otro lado, el estudio no generó ningún riesgo tanto en la integridad física como mental de los participantes, así como también se guardó el debido respeto por los derechos de autor, evitándose el plagio en todo sentido.

IV. RESULTADOS

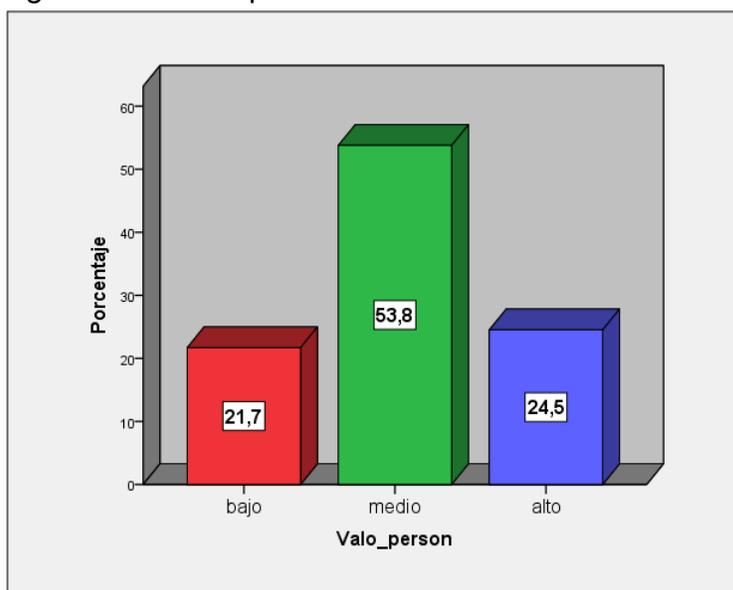
4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Valores personales en docentes de la REI N°9

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	21,7
Medio	57	53,8
Alto	26	24,5
Total	106	100,0

Figura 2. Valores personales en docentes

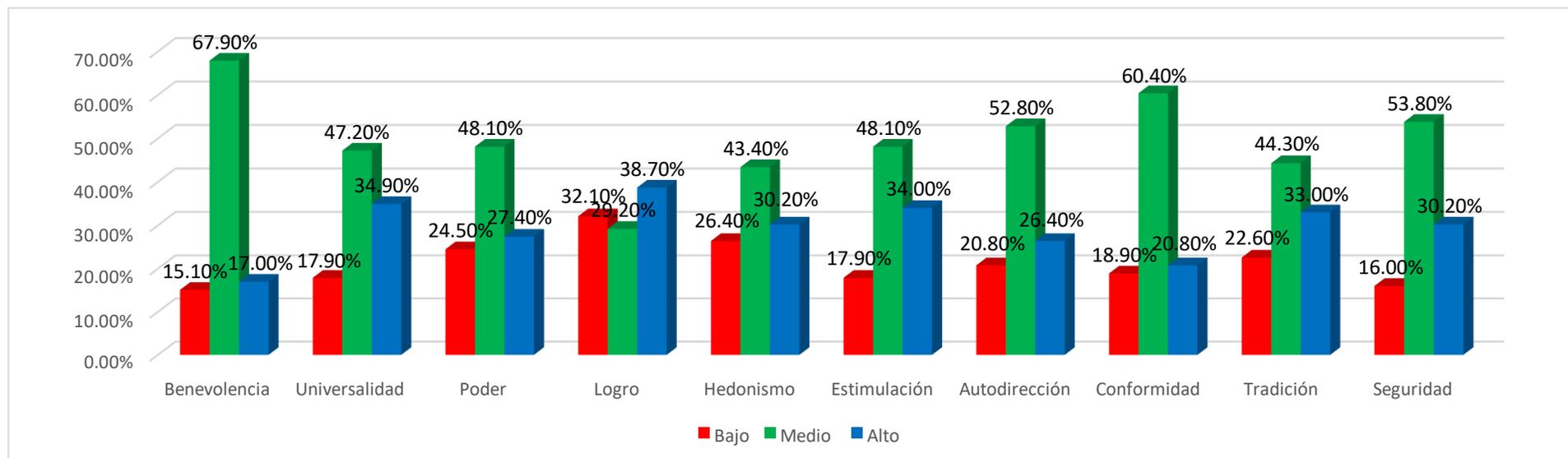


En la tabla 1 y figura 2 se puede apreciar que el 53,8% de los docentes de la REI 9 perciben sus valores personales en un nivel medio, el 24,5% percibe los valores en un nivel alto, mientras que el 21,7% de los docentes percibe sus valores en un nivel bajo.

Tabla 2
Dimensiones de los valores personales en docentes

Nivel	Benev		Univers		Poder		Logro		Hedonismo		Estimulac		Autodirec		Conform		Tradición		Seguridad	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	16	15.1	19	17.9	26	24.5	34	32.1	28	26.4	19	17.9	22	20.8	20	18,9	24	22.6	17	16.0
Medio	72	67.9	50	47.2	51	48.1	31	29.2	46	43.4	51	48.1	56	52.8	64	60,4	47	44.3	57	53.8
Alto	18	17.0	37	34.9	29	27.4	41	38.7	32	30.2	36	34.0	28	26.4	22	20,8	35	33.0	32	30.2
Total	106	100.0	106	100.0	106	100.0	106	100.0	106	100.0	106	100.0	106	100,0	106	100,0	106	100,0	106	100,0

Figura 3. Dimensiones de los valores personales

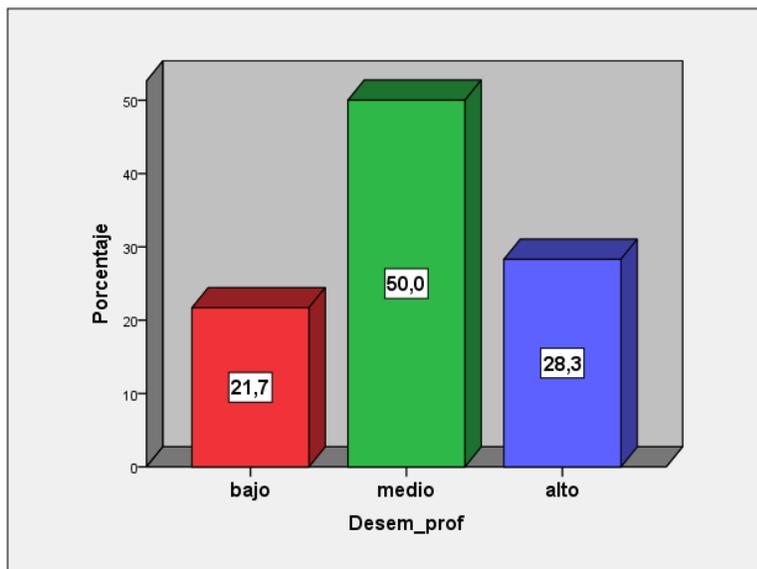


En la tabla 2 y figura 3 podemos apreciar respecto a la dimensión benevolencia, que la mayor cantidad de los docentes (67,9%) percibe este valor en un nivel medio, asimismo, la universalidad también es percibida por la mayoría (47,2%) en un nivel medio; el poder es percibido en un nivel medio por la mayor cantidad de docentes (48,1%), mientras que el logro es percibido como alto por la mayoría de los docentes (38,7%); por otro lado, el hedonismo es percibido en un nivel medio por la mayor cantidad de los docentes (43,4%); la mayoría de docentes (48,1%) percibe la estimulación en un nivel medio, mientras que más de la mitad (52,8%) percibe la autodirección en un nivel medio, asimismo, un gran porcentaje (60,4%) que equivale a la mayoría percibe la conformidad en un nivel medio; la tradición es percibida por la mayoría (44,3%) en un nivel medio, mientras que la mayor cantidad de docentes (53,8%) percibe la seguridad en un nivel medio.

Tabla 3
Desempeño profesional en docentes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	21,7
Medio	53	50,0
Alto	30	28,3
Total	106	100,0

Figura 4. Desempeño profesional en docentes

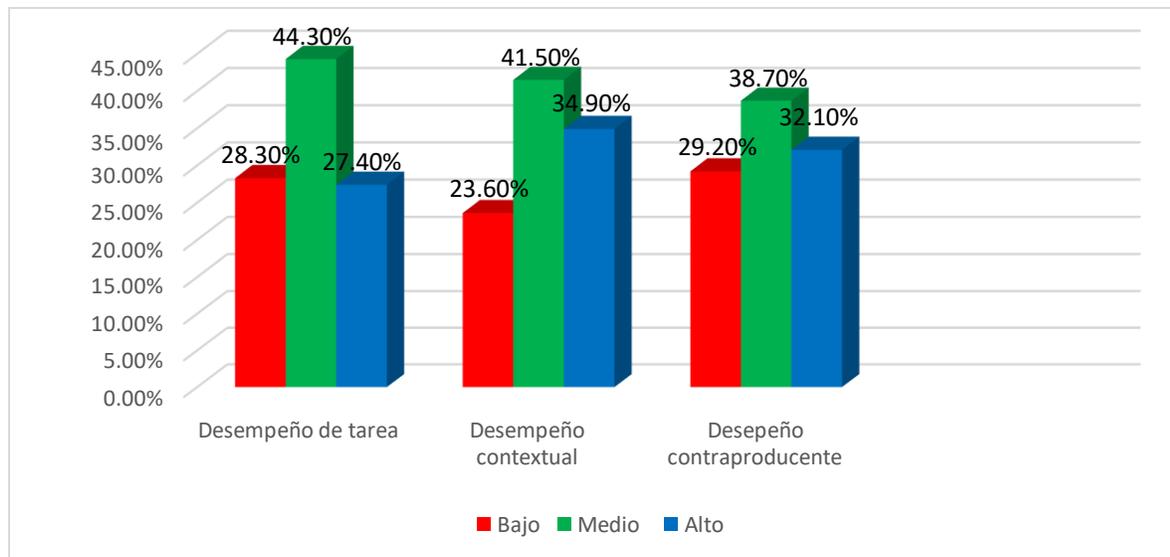


En la tabla 3 y figura 4 se contempla que el 50% de los docentes de la REI 9 percibe su desempeño profesional en un nivel medio, el 28,3% percibe en un nivel alto, mientras que un 21,7% de los docentes percibe su desempeño profesional como bajo.

Tabla 4
Dimensiones del desempeño profesional en docentes

Nivel	Desempeño de tarea		Desempeño contextual		Desempeño contraproducente	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	30	28.3	25	23.6	31	29.2
Medio	47	44.3	44	41.5	41	38.7
Alto	29	27.4	37	34.9	34	32.1
Total	106	100,0	106	100,0	106	100,0

Figura 5. Dimensiones del desempeño profesional en docentes



En la tabla 4 y figura 5, respecto al desempeño de tarea se puede apreciar que el 44,3% de los docentes percibe esta dimensión en un nivel medio, el 28,3% percibe en un nivel bajo, mientras que 27,4% de docentes percibe en un nivel alto; en cuanto al desempeño contextual, el 41,5% de los docentes percibe esta dimensión en un nivel medio, el 34,9% percibe en un nivel alto y un porcentaje menor (23,6%) percibe la dimensión en un nivel bajo; respecto al desempeño contraproducente, el 38,7% de los docentes percibe esta dimensión en un nivel medio, el 32,1% percibe como alto esta dimensión, mientras que 29,2% de docentes percibe la dimensión en un nivel bajo.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Comprobación de hipótesis general

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño profesional en docentes de una Red Educativa Institucional.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño profesional en docentes de una Red Educativa Institucional.

Tabla 5
Correlación entre valores personales y desempeño profesional

			Valores personales	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Valores personales	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 5, se observa un valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$), a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se puede decir que existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño profesional en docentes de una Red Educativa Institucional; asimismo, los resultados obtenidos muestran también la presencia de correlación moderada y directa ($Rho = 0,593$) entre las variables planteadas.

4.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

4.2.2.1. Comprobación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño de tarea en docentes de una Red Educativa Institucional.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño de tarea en docentes de una Red Educativa Institucional.

Tabla 6
Correlación entre valores personales y desempeño de tarea

			Valores personales	Desempeño de tarea
Rho de Spearman	Valores personales	Coefficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño de tarea	Coefficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 6, se observa un valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$), a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se puede decir que existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño de tarea en docentes de una Red Educativa Institucional; asimismo, los resultados obtenidos muestran también la presencia de correlación baja y directa ($Rho = 0,392$) entre las variables planteadas.

4.2.2.1. Comprobación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño contextual en docentes de una Red Educativa Institucional.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño contextual en docentes de una Red Educativa Institucional.

Tabla 7
Correlación entre valores personales y desempeño contextual

			Valores personales	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Valores personales	Coefficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 7, se observa un valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$), a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se puede decir que existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño contextual en docentes de una Red Educativa Institucional; asimismo, los resultados obtenidos muestran también la presencia de correlación moderada y directa ($Rho = 0,460$) entre las variables planteadas.

4.2.2.1. Comprobación de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño contraproducente en docentes de una Red Educativa Institucional.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño contraproducente en docentes de una Red Educativa Institucional.

Tabla 8
Correlación entre valores personales y desempeño contraproducente

			Valores personales	Desempeño contraproducente
Rho de Spearman	Valores personales	Coefficiente de correlación	1,000	-,484**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño contraproducente	Coefficiente de correlación	-,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 8, se observa un valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$), a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se puede decir que existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño contraproducente en docentes de una Red Educativa Institucional; asimismo, los resultados obtenidos muestran también la presencia de correlación moderada e inversa ($Rho = -0,484$) entre las variables planteadas.

V. DISCUSIÓN

Los datos resultantes del estudio efectuado han derivado de un cuidadoso trabajo basado en el método científico, siguiéndose de manera rigurosa todos los pasos de este método desde que se inició el estudio. Se muestra a continuación la discusión de aquellos resultados alcanzados, en la que se confronta estos datos con otros estudios desarrollados previamente por distintos investigadores, a la vez también con otras importantes teorías:

El estudio efectuado señala que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) y directa entre los valores personales y el desempeño profesional en los docentes, por lo tanto, se ha comprobado la hipótesis general; este resultado coincide con la investigación de Chirinos (2023) y de Yaipen (2019), quienes también hallaron relación entre estas variables; por otro lado, los resultados de la investigación son también similares al trabajo presentado por Illanes (2020), en cuya investigación encontró correlación entre valores personales y desempeño profesional, demostrando de esta manera que cuando los valores se practican con una mayor frecuencia, el desempeño laboral también puede alcanzar mejoras o presentarse con una mayor eficiencia; por lo tanto, es visible la relación directa establecida entre estas dos variables.

Cabe manifestar entonces, que aquellos docentes que consideran a los valores personales como algo fundamental en su interacción dentro de sus espacios sociales pueden alcanzar también a un mejor desempeño en sus obligaciones profesionales o laborales; el estudio también ha demostrado en los docentes participantes altos porcentajes en los niveles medios y altos respecto a la importancia que atribuyen a los valores personales; estas cifras ponen en evidencia la voluntad de un buen número de estos docentes en considerar a los valores personales como elementos sustanciales en la interacción con su entorno social y laboral especialmente.

No olvidar también que los valores personales, según Machado (2020), implican la expresión de objetivos, por lo tanto, la persona al reconocer el contenido de un valor está reconociendo igualmente los objetivos que piensa son necesarios

conseguir en una determinada acción, es decir, la persona cuando practica o expresa un valor determinado se compromete a cumplir el objetivo acorde a la naturaleza de dicho valor, por ejemplo, aquella persona que siempre practica la responsabilidad, espera que esta práctica le genere retribuciones en los distintos ámbitos en los cuales se desenvuelve, y sobre todo le ayude a alcanzar sus objetivos; esto se percibe también en los resultados obtenidos en el estudio, en donde un buen número de docentes alcanzaron el nivel alto en cuanto a la práctica del valor logro, por lo tanto, muchos de ellos se muestran comprometidos en desarrollar sus capacidades y buscar el éxito personal entre otras cosas, cualidades necesarias para un buen desempeño de las labores.

Se puede ver entonces, tal como lo expresa el autor antes mencionado, los valores personales básicos logran trascender en diversas situaciones de la vida diaria, entre ellas el importante papel que juegan estos valores en el desempeño profesional de los profesores en los colegios públicos; no olvidemos que la persona guiada por sus valores, según Schwartz (1992), no se siente forzada ni actúa solo por la presión que ejercen sobre ella, sino más bien se conduce con toda libertad y actúa por convicción, es decir, fluye más su motivación intrínseca al momento de actuar, y es justamente este tipo de motivación la que quizás se busca con mayor frecuencia, y como puede verse, posiblemente es la que se encuentra más asociada a los valores personales.

Por otro lado, el estudio efectuado también señala que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) y directa entre los valores personales y el desempeño de tarea en los docentes, por lo tanto, se ha comprobado la hipótesis específica 1; este resultado concuerda con el trabajo desarrollado por Dávila (2020), quien demostró que la práctica de determinados valores por parte de los trabajadores son indispensables para desempeñar el trabajo de forma conveniente, concluye además entre otras cosas, que los perfiles deseados para los puestos de trabajo deben estar en concordancia con ciertos valores personales que son necesarios; asu vez, la investigación realizada coincide también con el estudio desarrollado por Pacheco (2019), quien reveló que los valores éticos y el desempeño de los docentes se encuentran correlacionados en un nivel alto; es decir, cuanto mayor sea el

ejercicio de estos valores, mejor será el desempeño de estos docentes en sus instituciones educativas.

Cabe mencionar también que Castro y Plata (2018) en un estudio determinaron que el ejercicio de valores éticos (relacionados con la responsabilidad y el respeto) generan impacto al momento del desempeño de las funciones y el acatamiento de las normas establecidas; en un estudio similar, Dávila (2020) comprobó entre otras cosas, que existen diversos valores orientados hacia el trabajo, los mismos que son necesarios para desempeñar las funciones de manera conveniente; al respecto Schwartz (1992) considera a los valores como creencias que motivan a la conducta del individuo para actuar de forma adecuada en su entorno, sin sentirse forzada o presionada, convirtiéndose por lo tanto en una especie de autorregulador personal al momento de desenvolverse en sus diferentes facetas, incluido el desempeño profesional.

Como se sabe, para la teoría de las metas de Locke (como se citó en Escobedo & Quiñonez, 2020) la motivación es una pieza fundamental al momento del desempeño de las labores que llevan a la conquista de objetivos; esta motivación a la que se hace referencia bien puede ser producto de aquellos valores personales que son inherentes e impulsan al sujeto a la tarea, esta situación también es evidenciada en los resultados que se han obtenido, donde un número considerable de docentes perciben a la autodirección como un valor personal importante, el cual está relacionado con tomar decisiones, la acción y la creatividad, elementos que son claves al momento de desarrollar adecuadamente una determinada tarea, el cual implica entre otras cosas, la organización del trabajo para la finalización en el tiempo esperado, el saber establecer prioridades para cumplir cabalmente la tarea, la adecuada gestión del tiempo al realizar la actividad y sobre todo desarrollar el trabajo de manera eficiente.

El estudio llevado a cabo indica que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) y directa entre los valores personales y el desempeño contextual en los docentes, por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 2; este resultado demuestra la importancia que tienen los valores personales al interior de las instituciones, en el sentido que pueden generar comportamientos adecuados para

el entorno social y psicológico, necesarios para el conveniente desempeño de las labores profesionales, en donde los valores personales como la responsabilidad, el logro y la autodirección podrían constituir elementos primordiales para alcanzar el buen desempeño, el cual se ha demostrado en los resultados con un buen porcentaje de docentes que alcanzan niveles altos con respecto a la importancia que otorgan a estos valores.

En base a estos resultados y corroborando la teoría de Schwartz (1992), el individuo con un buen nivel de autodirección puede mostrarse más independiente, capaz de plantear sus propios objetivos, con mayor libertad para demostrar su creatividad y elegir lo que más le conviene, es decir, esta persona difícilmente puede ser manipulada por otros; por lo tanto, estas cualidades le favorece para concentrarse en lo suyo, en sus actividades y trabajar en base a las exigencias propias de su función, siempre estará dispuesto a buscar nuevos retos y soluciones creativas cuando tiene que enfrentar alguna dificultad; se puede agregar en función al observado, que el desempeño contextual implica estar dispuesto a asumir desafíos que trascienden más allá del simple ejercicio de las funciones encomendadas, tales como asumir responsabilidades adicionales, iniciar tareas nuevas por propia iniciativa, así ya se hayan completado otras, buscar nuevos retos laborales y profesionales, actualizar constantemente los conocimientos para desarrollar mejor las obligaciones, y según lo observado en el estudio, esto puede ser posible si es que el trabajador llega a poner en práctica los valores personales necesarios.

En un estudio similar, Hernández (2020) encontró que la responsabilidad, el respeto y la honestidad estaban asociados a un adecuado nivel de compromiso con el trabajo y por lo tanto un mejor desempeño en las funciones, demostrándose que los trabajadores con un alto nivel de compromiso con su trabajo otorgaban una alta valoración a la lealtad y el cumplimiento; no olvidemos que el desempeño contextual según Benalcázar (2017) está relacionado con aquellas conductas que facilitan la comunicación y las relaciones sociales saludables dentro de la organización, por lo tanto, el buen desempeño profesional o laboral no solo implica el cumplimiento de las tareas en forma mecánica, sino también es necesario la creación de ciertas

condiciones que faciliten la ejecución de las mismas y es aquí donde los valores personales podrían desempeñar un papel fundamental.

El desempeño profesional tal como manifiesta Torres et al. (2007) señala que la persona tiene que evidenciar su capacidad para ejecutar una actividad determinada y sobre todo estar preparado para eso en todo sentido, ya que al hablar de desempeño conceptual se hace referencia a la dedicación que la persona brinda a su labor, en la que realiza esfuerzos adicionales en búsqueda de un mejor desempeño cada vez más, por la cual este esfuerzo muchas veces implica asumir responsabilidades complementarias, actualización de conocimientos, desarrollar soluciones creativas, realizar tareas nuevas más allá de su responsabilidad, es decir, comprometerse con la organización.

En un estudio con funcionarios de una organización realizado por Bricio (2022) se evidenció que aquellos no tomaban mucho en cuenta los valores éticos profesionales en el desempeño de sus funciones, que dicho sea de paso no era el esperado en muchos de ellos, a la vez se mostraban insatisfechos con el clima laboral existente, por lo tanto, se sugería reconsiderar los valores éticos en la institución o establecimiento de un código ético si se quería lograr mejoras no solo en el desempeño laboral sino también en otros aspectos que eran necesarios; este hallazgo con los resultados de esta investigación comprueban una vez más que los valores personales son elementos primordiales en el desempeño de las labores profesionales al interior de las instituciones educativas públicas, es decir, se espera entonces que a una mayor práctica o consideración de los valores personales se espera un mejor desempeño profesional en los docentes.

El estudio efectuado señala que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) e inversa entre los valores personales y el desempeño contraproducente en los docentes, por lo tanto, se comprueba la hipótesis específica 3; este resultado, contrariamente a los mencionados anteriormente denota que ante una menor práctica o consideración de los valores personales, mayores son las conductas contraproducentes que manifiestan las personas y viceversa; al respecto, Duque et al. (2019) al investigar sobre los valores personales enfocados a la cultura de paz descubrió un alto porcentaje de trabajadores en diversas organizaciones con la idea

clara de que la práctica de los valores personales ayudan al desarrollo institucional y permite las relaciones armoniosas entre los miembros, donde la práctica del respeto, la lealtad y la honestidad, entre otros valores, fomentan la cultura de paz en los grupos sociales.

La presencia de valores personales en los trabajadores podría originar la disminución de algunas conductas contraproducentes al interior de la organización, es decir, de aquellas acciones que terminan empeorando los problemas suscitados en el ejercicio de las funciones, ya que se espera que los individuos con valores personales fortalecidos actúen orientados al logro y la responsabilidad, antes de mostrar actitudes y conductas negativas que ocasionen perjuicios a la organización; es así entonces que los valores personales vendrían a ser una especie de escudo individual que impide la manifestación de hábitos contraproducentes o nocivos en el desempeño profesional que terminen finalmente quebrando la armonía del grupo y el trabajo orientado a la consecución de los objetivos previstos.

Respecto a lo anterior, Schwartz (1994) propuso que a través de los valores también se evalúan determinadas conductas o circunstancias, por lo tanto, el individuo con una respetable escala de valores fácilmente puede percatarse que es lo más conveniente o adecuado realizar, cuando algo es justificado, bueno o malo. Se observó en los resultados que aquellos docentes de las instituciones educativas con bajos niveles en el desempeño contraproducente mostraban a la vez niveles considerables en cuanto a los valores personales, especialmente en universalismo, benevolencia, conformidad y tradición, es decir, estas personas mostraban un gran interés por la tolerancia, la comprensión, la lealtad, la honestidad, la autodisciplina, el respeto, el compromiso, etc.

El desempeño profesional de la persona, tal como lo menciona Puig et al. (2016), no solo está relacionado con su habilidad técnica para ejecutar una acción específica, sino también con la motivación necesaria y los valores éticos; esto quiere decir entonces que las acciones dirigidas a la consecución de objetivos no solo tienen su fundamento en habilidades técnicas o cognitivas, sino también hay por lo visto componentes emocionales y sociales que pueden estar enriqueciendo dicho accionar para un mejor desempeño, no olvidemos por lo tanto, que el apropiado

desempeño profesional según Bravo et. al. (2019) requiere también de competencia, aptitud e idoneidad.

A través del estudio se ha observado un apreciable número de docentes que consideran a los valores personales como importantes, los cuales están presentes en su vida cotidiana, por otro lado, se percibe también que menos de la tercera parte de estas personas al parecer no considera relevante a dichos valores; en cuanto al desempeño profesional, los resultados demostraron una buena cantidad de docentes que considera que su labor profesional es desempeñada de manera adecuada y eficiente. Si bien es cierto, a través del presente estudio se ha comprobado la relación entre los valores personales y el desempeño profesional, es decir, a mayor practica de valores personales en los individuos mejor es su desempeño profesional, sin embargo, esto no es absoluto para todas las personas, ya que existen casos en que personas que no consideran a los valores como algo prioritario en sus vidas pueden llegar a lograr un aceptable desempeño en sus labores, pero la tendencia según el estudio realizado es lo contrario, y corroborando lo anterior, Moreno et al (2019) en un estudio plantea el entrenamiento de profesionales de la educación con fuertes valores éticos-morales y estos a la vez utilicen una metodología de enseñanza que se apoye en una escala de valores. Sin embargo, está abierta la posibilidad de que se puedan realizar otros estudios explicativos multivariados y con poblaciones mayores que corroboren aún más la trascendencia de los valores personales en el desempeño de los profesionales de la educación.

VI. CONCLUSIONES

Primera : En función al objetivo general, se demostró a través del estudio que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre los valores personales y el desempeño profesional en los docentes de la Red Educativa Institucional N° 9, a su vez se determina una correlación moderada y directa (Rho= 0,593) entre las variables planteadas, por lo tanto, se espera que aquellos docentes que consideran a los valores personales como algo fundamental en su interacción dentro de sus espacios sociales pueden alcanzar también a un mejor desempeño en sus actividades profesionales o laborales.

Segunda : En función al objetivo específico 1, los resultados obtenidos han demostrado que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre los valores personales y el desempeño de tarea en los docentes, del mismo modo se obtiene una correlación baja, pero a la vez directa (Rho= 0,392) entre las variables planteadas, por lo tanto, a mayor práctica de valores personales mayor también será el desempeño de tareas, el cual implica entre otras cosas, la organización del trabajo para la finalización en el tiempo esperado, el saber establecer prioridades paracumplir cabalmente la tarea, la adecuada gestión del tiempo al realizar la actividad y sobre todo desarrollar el trabajo de manera eficiente.

Tercera : De acuerdo al objetivo específico 2, se ha demostrado a través del estudio que los valores personales y el desempeño contextual se relacionan significativamente ($p < 0,05$) en los docentes, asimismo, la correlación entre las variables es directa y se presenta en un nivel moderado (Rho= 0,460). por lo tanto, la persona que pone en práctica los valores personales con mayor frecuencia, se espera también que su desempeño contextual sea mejor, es decir, estar dispuesto a asumir desafíos que trascienden más allá del simple ejercicio de las funciones

encomendadas, tales como asumir responsabilidades adicionales, iniciar tareas nuevas por propia iniciativa, así se hayan completado otras, buscar nuevos retos laborales y actualizar constantemente los conocimientos para desarrollar mejor las obligaciones.

Cuarta : En función al objetivo específico 3, los resultados han demostrado que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre los valores personales y el desempeño contraproducente en los docentes, sin embargo, la correlación entre las variables es inversa y en un nivel moderado ($Rho = - 0,484$); este resultado, contrariamente a los mencionados anteriormente denota que ante una menor práctica o consideración de los valores personales, mayores son las conductas contraproducentes que manifiestan las personas, tales como empeoramiento de los problemas, centrarse solamente en lo negativo, trasladar información negativa fuera de la institución en perjuicio de ella, etc.

VII. RECOMENDACIONES

Primera : Se propone como recomendación a los directores de la REI N°9 que celebren convenios con universidades u otras instituciones académicas del país con miras a la capacitación de sus directivos y docentes en temas de ética profesional y valores, con el objetivo de reforzar las capacidades de todos los trabajadores e incrementar aún más el desempeño profesional observado.

Segunda : Se propone como recomendación a los directores que sus docentes participen en cursos de liderazgo y habilidades sociales, los mismos que pueden ser coordinados por los propios directivos en conexión con las redes institucionales, para que se lleven a cabo incluso en sus respectivos locales.

Tercera : Se recomienda a los directores que fomenten la comunicación asertiva y de esta manera los trabajadores en general tengan la oportunidad para expresar sus ideas, dudas u opiniones libremente, las cuales sirvan para fortalecer las estrategias que conlleven a un mejor desempeño en la labor de cada uno de los colaboradores de la REI 9.

Cuarta : Se recomienda a los directores que a través de instituciones académicas de educación superior o consultorías se gestione capacitaciones en manejo de conflictos, las cuales pueden llevarse a cabo por medio de talleres grupales, donde participen no solo docentes, sino también otros trabajadores de la institución educativa. Asimismo, se recomienda la utilización de estímulos diversos para facilitar la motivación de dichos trabajadores, tales como reconocimientos, felicitaciones, premios, etc.

REFERENCIAS

- Martínez Chapa, O. (2021). Los valores éticos y la agenda del desarrollo: algunas consideraciones para la formación educativa. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.900>
- Ramón Ruffner de Vega, J. (2014). Corrupción, ética y función pública en el Perú. *Quipukamayoc*, 22(41), 59–73. <https://doi.org/10.15381/quipu.v22i41.10069>
- Gómez, M., Rivas, J., Martínez, E., Villalobos, E. & Zuniga C. (2016). Pérdida de valores morales en alumnos de la zona rural. *Rev. Iberoam. Bioecon. Cambio Clim.*, 2(1), 401–410. <https://doi.org/10.5377/ribcc.v2i1.5709>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2019). *Ética y valores universales*. https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_2_-_Ethics_and_Universal_Values_-_Spanish.pdf
- Tutillo, J. (2022). *La ética como elemento del ejercicio responsable de los servidores públicos*. Editorial: Ebooks.
- Gomez, A., Rivas, J., Martinez, E., Villalobos, E. & Zúniga, C. (2016). Pérdida de valores morales en alumnos de la zona rural. *Rev. Iberoam. Bioecon. Cambio Clim.*, 2(1), 401–410. <https://doi.org/10.5377/ribcc.v2i1.5709>
- Hernández Vela, H. (2020). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, (13), 17–33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>

Chirinos, R. (2023). *Valores éticos y calidad educativa pospandemia en docentes de un colegio secundario de Chota*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106546>

Illanes, C. (2021). *Influencia de los valores personales en el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Huancayo*. (Tesis de maestría). Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9716>

Dávila, C. (2020). *Valores al trabajo del personal asistencial del Hospital Clínico Provida S.A.C bajo el modelo EVAT 30, Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2590>

Pacheco Alvarado, J. (2019). *Práctica de valores éticos y desempeño docente del nivel inicial de la Provincia de Huancayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5446>

Yaipen Ballena, H. (2019). *Valores éticos y desempeño laboral en la institución educativa Peruano Canadiense, Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39311>

Bricio Valdiviezo, W. (2022). *Ambiente organizacional y su influencia en los valores éticos profesionales de los funcionarios de la Empresa DISGRULED*. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/12189>

Hernández Vela, Hortensia. (2019). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(13), 17-33. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>

Duque, V., Abendaño, M. & Jaramillo, A. (2019). La práctica de valores hacia una cultura de paz en empresas públicas y privadas del Ecuador. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, E20: 364-376.

Moreno, M., Ramírez N. & Escobar, J. (2020). Revisión de educación en valores para el nivel superior en Latinoamérica. *Revista Educación*, 44(1), 438- 453. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v44i1.35636>

Castro Hernández, J & Plata Plata, O. (2018). *Impacto de los valores éticos y el trabajo en equipo en la efectividad de los proyectos de inversión en el sector de la Energía Eléctrica en Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Externado de Colombia, 2018. <https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.697>.

Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. En M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York: Academic Press

Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.

Machado, A. (2020). *Teoría de los valores de Schwartz: Fundamentación y aplicación al contexto del trabajo* (Tesis doctoral). Universidad de Navarra. <https://hdl.handle.net/10171/59694>

Seijo, C. (2009). Los valores desde las principales teorías axiológicas: Cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos. *Economía*, (28), 145-160. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195617795007>

Muñoz, J. (1998). *Materiales para una ética ciudadana*. Barcelona : Ariel.

Reyero, D. (2001). "El valor educativo de las identidades colectivas: cultura y nación en la formación del individuo". *Revista española de pedagogía*, (218), pp. 105-120.

Fronzizi, R. (2001). *¿Qué son los valores?* México D.F.: Breviarios del Fondo de Cultura Económica.

Méndez, J. (2001). *¿Cómo educar en valores?* Madrid: Síntesis.

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC

Arciniega, L. & González, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12, (1), 41-59

Escobedo, C. & Quiñones M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>

Puig Delgado, M. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/988>

Añorga Morales J. (2014). Teoría de la educación avanzada. Una alternativa para el mejoramiento profesional y humano. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*. <https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/166/166>

- Torres Díaz, J. (2007). El desempeño profesional del tutor y su mejoramiento. *Luz*, 6(4), 1-8. <https://www.redalyc.org/pdf/5891/589165882008.pdf>
- Salas Perea R. (2009). *Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba*. (Tesis de maestría). Escuela Nacional de Salud Pública. www.scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412010000300011&script
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717- 739. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Pérez F. & Velázquez C. (2007). Caracterización del desempeño profesional del docente de preuniversitario. *Soporte Digital*. www.edumedhabana2013.sld.cu/index.php/edumedhabana/2013/paper/.../34
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., de Vet Henrica, C. & Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/358.pdf>
- Benalcázar Robalino, J. (2017). *Diseño de un sistema de evaluación por competencias para el personal administrativo de la Asamblea Nacional para el año 2016*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15044>
- Rotundo, M. y Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policycapturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.

Ramírez Vielma, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. <http://hdl.handle.net/10486/13039>

Borman, W. & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Spector, P. & Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. *Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets*(pp. 151-174). Washington, DC: APA.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Recuperado de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Dagnino J. (2014). Tipos de datos y escalas de medida. *Rev chil anest*, 43: 109-111. <https://revistachilenadeanestesia.cl/PII/revchilanestv43n02.06.pdf>

Carrasco Díaz, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. & Quiroz, Guis. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6),680-688. <https://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>

ANEXOS

Anexo: Matriz de consistencia

Título: Valores personales y desempeño profesional docente de una Red Educativa Institucional del distrito de Villa María del Triunfo, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre los valores personales y el desempeño profesional en docentes de una Red Educativa Institucional?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre los valores personales y el desempeño de tarea en docentes de una Red Educativa Institucional?</p> <p>¿Qué relación existe entre los valores personales y el desempeño contextual en docentes de una Red Educativa Institucional?</p> <p>¿Qué relación existe entre los valores personales y el desempeño contraproducente en docentes de una Red Educativa Institucional?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre los valores personales y el desempeño profesional en docentes de una Red Educativa Institucional.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre los valores personales y el desempeño de tarea en docentes de una Red Educativa Institucional.</p> <p>Establecer la relación entre los valores personales y el desempeño contextual en docentes de una Red Educativa Institucional.</p> <p>Establecer la relación entre los valores personales y el desempeño contraproducente en docentes de una Red Educativa Institucional.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño profesional en docentes de una Red Educativa Institucional.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño de tarea en docentes de una Red Educativa Institucional.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el desempeño contextual en docentes de una Red Educativa Institucional.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre los valores personales y el</p>	Variable 1: Valores personales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Benevolencia	Ayuda, perdón, lealtad, honestidad.	1 - 4	ORDINAL	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Universalismo	Comprensión, tolerancia, protección de la gente y naturaleza.	5 – 10		
			Poder	Estatus social, riqueza, autoridad.	11 -13		
			Logro	Capacidad, éxito personal, influencia.	14 – 17		
			Hedonismo	Disfrute, placer.	18 – 20		
			Estimulación	Vida con emociones, vida variada, atrevimiento.	21 – 23		
			Autodirección	Toma de decisiones, crear, explorar, acción, pensamientos.	24 – 27		
			Conformidad		28 -31		
			Tradición		32 – 35		

desempeño
contraproducente
docentes de una Red
Educativa Institucional

en
Red

Seguridad	Cortesía, obediencia, autodisciplina. Respeto, compromiso, aceptación de costumbres y cultura. Seguridad familiar, orden social, seguridad nacional.	36 - 40		
Variable 2: Desempeño profesional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Desempeño de tarea	Comportamiento que favorece la producción. Actividades en beneficio de la organización.	1 – 4	ORDINAL	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)
Desempeño	Comportamiento	5 - 10		

			contextual	to adecuado para el entorno social. Comportamiento adecuado para el entorno psicológico.			Siempre (5)
			Desempeño contraproducente	Comportamiento pernicioso voluntario. Ejecución incorrecta.	11 - 14		
Tipo, diseño y nivel de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Tipo: La investigación es de tipo básica, las llamadas investigaciones básicas permiten alcanzar nuevos conocimientos, pero no tienen utilidad práctica inmediata y de forma directa ante un problema en particular; se concentran solo en la búsqueda de leyes y principios que contribuyan al conocimiento científico (Sánchez et al. 2018).	Población: La población estará conformada por 180 docentes de la REI 9, que agrupa a instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo. Muestra: La muestra seleccionada estará conformada por 106 docentes de cinco instituciones educativas de la REI 9.	Variable 1: Valores personales Nombre del Instrumento: Cuestionario de Valores Personales Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Descriptiva Respecto a los resultados descriptivos, serán presentados en tablas y figuras de frecuencias. Inferencial Se ejecutará en primer lugar la prueba de Kolmogorov Smirnov (bondad y ajuste) para conocer si las variables presentan o no distribución normal, finalmente, se empleará el coeficiente de correlación de Spearman para establecer la relación entre las variables.				

<p>Diseño: No experimental y de nivel correlacional; las investigaciones no experimentales no dirigen sus acciones a la experimentación ni a la manipulación deliberada de variables, siendo su finalidad la observación de los fenómenos tal como se dan en su ambiente natural se dice que es correlacional ya que se busca conocer si las variables tienen relación entre sí para su análisis posterior (Hernández & Mendoza, 2018).</p> <p>Enfoque de Investigación: Cuantitativo</p>	<p>Tipo de Muestreo No probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Variable 2: Desempeño profesional</p> <p>Nombre del Instrumento: Escala Desempeño Laboral Individual Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	
---	--	--	--

Anexo : Tabla de operacionalización de variablesVariable:

Valores personales

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Benevolencia	Ayuda, perdón, lealtad, honestidad.	1 - 4	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Universalismo	Comprensión, tolerancia, protección de la gente y naturaleza.	5 - 10	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Poder	Estatus social, riqueza, autoridad.	11 - 13	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Logro	Capacidad, éxito personal, influencia.	14 - 17	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Hedonismo	Disfrute, placer.	18 - 20	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Estimulación	Vida con emociones, vida variada, atrevimiento.	21 - 23	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Autodirección	Toma de decisiones, crear, explorar, acción,	24 - 27	Nunca Casi nunca

	pensamientos.		A veces Casi siempre Siempre
Conformidad	Cortesía, obediencia, autodisciplina.	28 - 31	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Tradición	Respeto, compromiso, aceptación de costumbres y cultura.	32 - 35	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Seguridad	Seguridad familiar, orden social, seguridad nacional.	36 - 40	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Variable: Desempeño profesional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Desempeño de tarea	Comportamiento que favorece la producción. Actividades en beneficio de la organización	1 - 4	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Desempeño contextual	Comportamiento adecuado para el entorno social. Comportamiento adecuado para el entorno psicológico.	5 -10	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Desempeño contraproducente	Comportamiento pernicioso voluntario. Ejecución incorrecta.	11 - 14	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 13 de junio de 2023

Carta P. 0194-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

PROFESOR

Paul Gustavo Saenz Fajardo

DIRECTOR

I.E. REPUBLICA DEL ECUADOR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a BALDARRAGO RODRIGUEZ, YVAN JUAN; identificado con DNI N° 27283583 y con código de matrícula N° 6000008195; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"Valores personales y el desempeño profesional en docentes de la Red Educativa Institucional N° 9 del distrito de Villa María del Triunfo, año 2023"

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador BALDARRAGO RODRIGUEZ, YVAN JUAN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Helga R. Majo Marrufo

Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 13 de junio de 2023
Carta P. 0194-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

PROFESOR
Paul Gustavo Saenz Fajardo
DIRECTOR
I.E. REPUBLICA DEL ECUADOR

De mi mayor consideración:

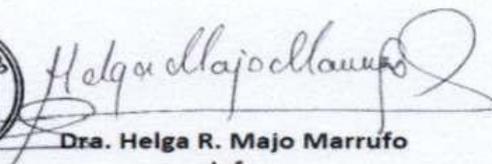
Es grato dirigirme a usted, para presentar a BALDARRAGO RODRIGUEZ, YVAN JUAN; identificado con DNI N° 27283583 y con código de matrícula N° 6000008195; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"Valores personales y el desempeño profesional en docentes de la Red Educativa Institucional N° 9 del distrito de Villa María del Triunfo, año 2023"

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador BALDARRAGO RODRIGUEZ, YVAN JUAN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



Paul Gustavo Sáenz Fajardo
DIRECTOR

Recibido
13/06/23

Anexo: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO DE VALORES PERSONALES

Sexo: Edad: Fecha:

Instrucciones:

A continuación, presentamos una serie de frases que describen brevemente a la persona. Por favor lea cuidadosamente cada una de ellas y conteste marcando con un aspa (X) en la casilla que se encuentra al lado derecho de la hoja.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	DIMENSIÓN 1: BENEVOLENCIA	1	2	3	4	5
1	Es muy importante para usted ayudar a la gente que lo rodea.					
2	Es importante ser leal a sus amigos.					
3	Es importante atender a las necesidades de los demás.					
4	Para usted es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño.					
	DIMENSIÓN 2: UNIVERSALISMO					
5	Piensa que es importante que a todas las personas se les trate igual.					
6	Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a usted.					
7	Cree firmemente que las personas deben proteger la naturaleza.					
8	Cree que todos los habitantes de la tierra deberían vivir en armonía.					
9	Desea que todos sean tratados con justicia, incluso a las personas que no conoce.					
10	Es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse a ella.					
	DIMENSIÓN 3: PODER					
11	Para usted es importante ser rico.					
12	Para usted es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer.					
13	Siempre quiere ser usted el que toma las decisiones.					
	DIMENSIÓN 4: LOGRO					
14	Para usted es muy importante mostrar sus habilidades.					
15	Para usted es muy importante ser una persona muy exitosa.					
16	Piensa que es importante ser ambicioso.					
17	Progresar en la vida es importante para usted.					
	DIMENSIÓN 5: HEDONISMO					
18	Busca cualquier oportunidad para divertirse.					
19	Disfrutar de los placeres de la vida es importante para usted.					

20	Es importante atender a las necesidades de los demás.					
	DIMENSIÓN 6: ESTIMULACIÓN					
21	Piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida.					
22	Le gusta arriesgarse.					
23	Le gusta las sorpresas					
	DIMENSIÓN 7: AUTODIRECCIÓN					
24	Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para usted.					
25	Es importante para usted tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace.					
26	Cree que es importante interesarse por las cosas.					
27	Es importante para usted ser independiente.					
	DIMENSIÓN 8: CONFORMIDAD					
28	Cree que las personas deben hacer lo que se les dice.					
29	Es importante comportarse siempre correctamente.					
30	Cree usted que debe respetar siempre a sus padres y a las personas mayores.					
31	Es importante ser siempre amable con todo el mundo.					
	DIMENSIÓN 9: TRADICIÓN					
32	Piensa que es importante no pedir más de lo que se tiene.					
33	Las creencias religiosas son importantes para usted.					
34	Cree que es mejor hacer las cosas de forma tradicional.					
35	Es importante ser humilde y modesto.					
	DIMENSIÓN 10: SEGURIDAD					
36	Le importa vivir en lugares seguros.					
37	Es muy importante la seguridad en su país.					
38	Le importa que las cosas estén en orden y limpias.					
39	Tiene mucho cuidado de no enfermarse.					
40	Es importante para usted que haya un gobierno estable.					

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL

Sexo: Edad: Fecha:

.....

Instrucciones:

A continuación, presentamos una serie de frases que describen tu desempeño como docente. Por favor lea cuidadosamente cada una de ellas y conteste marcando con un aspa (X) en la casilla que se encuentra al lado derecho de la hoja.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de establecer prioridades.					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
4	He gestionado bien mi tiempo.					
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
8	He asumido responsabilidades adicionales.					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo: Certificados de validez de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS VALORES PERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: BENEVOLENCIA							
1	Es muy importante para usted ayudar a la gente que lo rodea.	X		X		X		
2	Es importante ser leal a sus amigos.	X		X		X		
3	Es importante atender a las necesidades de los demás.	X		X		X		
4	Para usted es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: UNIVERSALISMO							
5	Piensa que es importante que a todas las personas se les trate igual.	X		X		X		
6	Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a usted.	X		X		X		
7	Cree firmemente que las personas deben proteger la naturaleza.	X		X		X		
8	Cree que todos los habitantes de la tierra deberían vivir en armonía.	X		X		X		
9	Desea que todos sean tratados con justicia, incluso a las personas que no conoce.	X		X		X		
10	Es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse a ella.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PODER							

11	Para usted es importante ser rico.	X		X		X		
12	Para usted es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer.	X		X		X		
13	Siempre quiere ser usted el que toma las decisiones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: LOGRO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Para usted es muy importante mostrar sus habilidades.	X		X		X		
15	Para usted es muy importante ser una persona muy exitosa.	X		X		X		
16	Piensa que es importante ser ambicioso.	X		X		X		
17	Progresar en la vida es importante para usted.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: HEDONISMO	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Busca cualquier oportunidad para divertirse.	X		X		X		
19	Disfrutar de los placeres de la vida es importante para usted.	X		X		X		
20	Es importante atender a las necesidades de los demás.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: ESTIMULACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida.	X		X		X		
22	Le gusta arriesgarse.	X		X		X		
23	Le gusta las sorpresas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: AUTODIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para usted.	X		X		X		
25	Es importante para usted tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace.	X		X		X		

26	Cree que es importante interesarse por las cosas.	X		X		X		
27	Es importante para usted ser independiente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 8: CONFORMIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Cree que las personas deben hacer lo que se les dice.	X		X		X		
29	Es importante comportarse siempre correctamente.	X		X		X		
30	Cree usted que debe respetar siempre a sus padres y a las personas mayores.	X		X		X		
31	Es importante ser siempre amable con todo el mundo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 9: TRADICIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Piensa que es importante no pedir más de lo que se tiene.	X		X		X		
33	Las creencias religiosas son importantes para usted.	X		X		X		
34	Cree que es mejor hacer las cosas de forma tradicional.	X		X		X		
35	Es importante ser humilde y modesto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 10: SEGURIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
36	Le importa vivir en lugares seguros.	X		X		X		
37	Es muy importante la seguridad en su país.	X		X		X		
38	Le importa que las cosas estén en orden y limpias.	X		X		X		
39	Tiene mucho cuidado de no enfermarse.	X		X		X		
40	Es importante para usted que haya un gobierno estable.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr.: Hidalgo Torres, Luis Alexis DNI: 09895388

Especialidad del validador: Psicólogo, diplomado en investigación y en estadística en investigación, metodólogo y asesor de tesis.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de abril de 2023


Mgtr. Luis Alexis Hidalgo Torres
Psicólogo – Asesor de tesis
C.Ps.P. 9133

Firma del experto informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA							
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	X		X		X		
2	He sido capaz de establecer prioridades.	X		X		X		
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	X		X		X		
4	He gestionado bien mi tiempo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	X		X		X		
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	X		X		X		
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	X		X		X		
8	He asumido responsabilidades adicionales.	X		X		X		
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	X		X		X		
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE							
11	He empeorado los problemas del trabajo.	X		X		X		

12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.	X		X		X	
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X	
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr.: Hidalgo Torres, Luis Alexis **DNI: 09895388**

Especialidad del validador: Psicólogo, diplomado en investigación y en estadística en investigación, metodólogo y asesor de tesis.

- 1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - 2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - 3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de abril de 2023


 Mgtr. Luis Alexis Hidalgo Torres
 Psicólogo – Asesor de tesis
 C.Ps.P. 9133

Firma del experto informante

Anexo: Tabla de jueces

Validez de contenido del instrumento que mide valores personales

Expertos	Nombres y Apellidos	Opinión de aplicabilidad
1	Luis Alexis Hidalgo Torres	Aplicable
2		
3		

Validez de contenido del instrumento que mide el desempeño profesional

Expertos	Nombres y Apellidos	Opinión de aplicabilidad
1	Luis Alexis Hidalgo Torres	Aplicable
2		
3		

Anexo: Confiabilidad de los instrumentos Confiabilidad

del cuestionario de valores personales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	40

Confiabilidad de la escala de desempeño laboral individual

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	14

Los valores del coeficiente alfa de Cronbach para el cuestionario de valores personales y la escala de desempeño laboral individual es de 0,753 y 0,801 respectivamente; por lo tanto, ambos instrumentos de medición poseen una buena confiabilidad.

Anexo: Base de datos

Valores personales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	5	1	5	2	2	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	1	5	2	3	5
3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	1	1	1	3	3	1	5	5	1	4
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	1	5	4	3	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	3	5	3	2	4
7	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	5	1	4
8	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	1	1	2	3	3	3	5	3	3	2
9	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	2	5	3	3	3
10	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	1	3	4	3	1	5	3	3	4
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	2	4	3	5	5	4	4	5
12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	2	5	3	2	4
13	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	4	5	2	4	3	3	3
14	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	1	1	3	3	1	5	5	1	4	4
15	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4
16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	5	4	3	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	3	3	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	5	1	1	5
20	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
21	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
23	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
24	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
25	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
26	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
27	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
28	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
29	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
30	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3
31	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
32	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
34	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
35	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
36	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5

38	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
39	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
40	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3
41	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
42	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
43	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5
44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
45	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
46	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
47	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5
48	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4
50	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	5	5	2	4	1	2	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	4	4	4	4	2	1	4
52	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	2	2	4	3	3	1	5	2	2	2
53	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	1	2	5
54	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	1	2	4	3	4	5	2	3	4
55	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3
56	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3
57	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3
58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	4	2	4	4	4	5
59	4	5	5	5	1	4	3	4	5	5	1	1	1	5	4	5	5	5	1	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
61	3	3	3	4	2	4	4	5	5	5	1	1	1	5	2	2	5	3	2	4
62	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
63	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	2	3	4	3	5	3	4	5
64	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
65	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3
66	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	4	5	3	3	5
67	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	4	4	5	3	4	5
68	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	4	5
69	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	3	5	3	3	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5
71	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4
72	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	1	2	1	4	4	5	5	4	3	5
73	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	1	2	1	4	5	5	4	3	5	5
74	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	1	2	1	4	4	5	5	4	3	5
75	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
76	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	1	2	1	4	4	5	5	4	3	5
77	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
78	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3
79	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2

80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	1	5	2	3	5
81	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	5	5	1	4
82	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	2
83	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	5	5	2	4	4
84	5	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4
85	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4
86	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2
87	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	5	1	5	2	2	5
88	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	1	5	2	3	5
90	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	5	5	1	4
91	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	5	5	2	4	4
92	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4
93	5	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	1	5	3	3	4
95	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	2	5	3	5	4
96	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	1	4	3	3	4
97	4	3	3	2	4	4	5	5	5	3	1	4	2	5	5	3	5	3	4	4
98	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	4	5	3	5	4	4	4
99	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	1	5	3	3	4
100	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	3	5	4	5	4
101	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	1	3	5	3	1	5	3	3	4
102	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1	1	3	3	3	5	4	1	4
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	4	5	5	5	2	5	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	1	4	3	3	5
105	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	1	1	3	1	4	5	3	2	4
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	5	2	2	5

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	V1
1	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	165
2	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	171
3	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	3	2	5	1	3	5	5	5	5	5	144
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	172
5	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	3	3	5	2	5	5	5	5	162
6	4	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	5	164
7	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	160
8	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	162
9	3	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	154
10	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	165
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	4	5	5	3	4	170
12	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	168
13	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	161
14	4	4	4	4	4	3	5	1	3	5	3	4	5	1	3	5	5	5	5	5	151
15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	146
16	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	175
17	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	183
18	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	177
19	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	160
20	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	175
21	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	183
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
23	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	181
24	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	184
25	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	186
26	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	186
27	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	172
28	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	181
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	178
30	4	4	3	4	4	4	5	2	5	5	3	2	3	3	5	3	2	2	4	3	140
31	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	188
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	190
33	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	186
34	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	188
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	190
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	191
37	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	187
38	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	187
39	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	179
40	4	4	3	4	4	4	5	2	5	5	3	2	3	3	5	3	2	3	4	3	141
41	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	179

42	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	175
43	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	173
44	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	180
45	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	183
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	154
47	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	170
48	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	167
49	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	155
50	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	155
51	3	3	1	4	4	3	5	2	2	2	5	3	3	2	3	4	2	4	4	4	141
52	2	2	1	4	4	4	3	2	5	5	5	2	1	2	5	3	3	3	3	3	130
53	4	4	3	5	3	5	4	2	3	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	166
54	5	4	3	5	4	4	5	2	3	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	158
55	5	4	2	5	4	4	5	2	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	5	5	163
56	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	2	3	1	5	5	5	5	3	5	166
57	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	145
58	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	2	5	5	1	4	3	4	163
59	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	166
60	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	176
61	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	155
62	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	185
63	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	3	5	170
64	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	173
65	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	162
66	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	4	5	174
67	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	5	173
68	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	173
69	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	168
70	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	187
71	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	159
72	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	5	163
73	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	168
74	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	5	163
75	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	183
76	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	5	163
77	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	180
78	2	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	2	1	3	4	5	5	5	3	5	149
79	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	1	3	5	5	5	5	3	5	160
80	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	169
81	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	2	2	5	1	3	5	5	5	5	5	143
82	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	1	1	4	5	5	5	5	5	159
83	5	5	5	3	3	4	4	5	5	2	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	154

Desempeño profesional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	V1
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	58
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	2	2	49
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	58
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	50
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	62
8	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	57
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	50
10	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	59
11	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	2	4	5	2	57
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	3	2	53
13	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	52
14	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	51
15	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	52
16	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	3	5	60
17	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	63
18	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	60
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
20	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	62
21	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	63
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	51
23	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	62
24	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	64
25	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	60
26	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	65
27	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	64
28	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	62
29	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	66
30	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	1	4	5	4	49
31	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	66
32	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	65
33	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	60
34	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	67
35	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	62
36	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67
37	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	64
38	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	63

39	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	63
40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	5	3	49
41	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	61
42	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	65
43	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	62
44	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	3	4	5	58
45	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	63
46	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	59
47	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	64
48	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	49
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	53
51	5	5	5	5	3	3	4	2	3	3	2	1	2	1	44
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	46
53	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	60
54	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	3	58
55	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	62
56	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	1	1	1	1	48
57	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	43
58	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	1	3	2	54
59	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	1	1	2	2	50
60	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	63
61	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	53
62	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	45
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	48
65	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	1	2	1	51
66	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	1	1	4	1	51
67	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	1	1	5	2	53
68	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	1	1	2	2	46
69	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	1	1	2	1	44
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	58
71	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	3	2	1	49
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	58
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	58
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	58
75	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	66
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	58
77	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	63
78	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	1	1	1	3	42
79	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	48
80	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	2	3	58

81	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	1	2	4	4	55
82	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	5	49
83	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	40
84	3	2	3	2	2	2	5	2	5	3	1	1	1	1	33
85	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	1	1	3	1	48
86	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	48
87	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	53
88	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	43
89	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	2	3	3	56
90	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	1	2	3	4	54
91	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	44
92	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	5	49
93	3	2	3	2	2	2	5	2	5	1	1	1	1	1	31
94	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	55
95	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	42
96	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1	52
97	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	1	54
98	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	3	1	55
99	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	1	1	3	54
100	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	1	1	4	1	54
101	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	39
102	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	46
103	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	1	1	3	2	52
104	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	1	1	2	1	46
105	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	46
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	52



**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALACIOS GARAY DE RODRIGUEZ JESSICA PAOLA, docente de la PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "**VALORES PERSONALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE UNA RED EDUCATIVA INSTITUCIONAL DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2023**", cuyo autor es BALDARRAGO RODRIGUEZ, YVAN JUAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALACIOS GARAY DE RODRIGUEZ JESSICA PAOLA DNI: 00370757 ORCID: 0000-0002-2315-1683	