TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ

2026

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENICA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : _____
Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000155-2026-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 26 de enero de 2026

VISTOS:
El expediente Nº 670 presentado por el (la) Bachiller: **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:
Que, el (a) Bachiller: **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ** con número de **DNI 29571995** con número de matrícula **131284056** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;
Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN;**
Que, mediante Resolución **N°1656-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°406-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32;**
Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**
Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000763 de fecha: 21 de enero de 2026 se nomina jurados.
Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;
En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** del (la) Bach: **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ,** para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	**: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA**
Primer miembro	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Segundo miembro	**: Dr. JESUS MAMANI MAMANI**
Asesor	**: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	**: Viernes, 30 de enero del 2026**
Hora	**: 03:00 p.m.**
Lugar	**: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA**

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02427-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 16 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2025-C-8844** de fecha **04 de diciembre de 2025**, el (la) Bach. **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ**, con DNI N° **29571995**, código de matrícula N° **131284056**, quien solicita **MODIFICACIÓN DE TÍTULO** en la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01656-2024-USA-EPG/UANCV** y **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0406-2025-USA-EPG/UANCV** del trabajo de investigación titulada: **LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** Línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32, ASESORADO POR EL (A): Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS** para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

CONSIDERANDO:

Que, con Expediente N° **2025-C-8844** el (la) Bach. **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ**, con DNI N° **29571995** y código de matrícula N° **131284056**, quien solicita **MODIFICACIÓN DE TÍTULO** en la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01656-2024-USA-EPG/UANCV** y **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0406-2025-USA-EPG/UANCV** del trabajo de investigación titulada: **LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** En el que se solicita quitar el articulo al inicio del título LOS debiendo consignarse a partir de la fecha como: **VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024**Línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- ACEPTAR EL (A) MODIFICACIÓN DE TÍTULO en la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01656-2024-USA-EPG/UANCV** y **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0406-2025-USA-EPG/UANCV** debiendo consignarse a partir de la fecha como: **VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** presentado por el (la) Bach. **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN.**

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA

Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

EPG ESCUELA DE POSGRADO UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0406-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 de mayo de 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2024-05621** de fecha **08 de mayo de 2025**, el (la) Bach. **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ**, con DNI N° **29571995**, código de matrícula N° **131284056**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00273-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **20 de mayo de 2025,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°**2024-05621** el (la) Bach. **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado**: LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00273-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** presentado por el (la) **Bach. ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Jaime Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
(051) 329145 - Pag. Web:www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

EPG ESCUELA DE POSGRADO UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01656-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de octubre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° **2024-011843** de fecha **20 de setiembre de 2024**, el (la) Bach. **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ**, con DNI N° **29571995**, código de matrícula N° **131284056**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00595-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del **09 de octubre de 2024,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° **2024-011843** el (la) Bach. **ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado**: LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA Nº 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00595-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024** presentado por el (la) **Bach. ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari

ARCH. LWCC/eqm.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ

VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES ED...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:594477186

Fecha de entrega
25 may 2026, 9:23 GMT-5

Fecha de descarga
25 may 2026, 11:19 GMT-5

Nombre del archivo
T036_29571995_M.docx

Tamaño del archivo
26.0 MB

111 páginas

25.622 palabras

100.553 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

13% Fuentes de Internet
8% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29571995
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-6101-9765
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419543
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	02425043
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Región PUNO País: Perú Provincia: Sadia Latitud: 14° 14' 20.455" S Longitud: 69° 26' 5.857" W https://maps.app.goo.gl/rGN7mKUMYk567Z2j8
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Año 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**5.03.00 -- Ciencias de la educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 **5.03.01 -- Educación general** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ, identificado con DNI Nro. 29571995 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 04 de FEBRERO del 2026

Firma del Asesor
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, primeramente, a Diosito, fuente de mi fortaleza y sabiduría. A mí misma, por la perseverancia, el trabajo constante y la dedicación con que me enfrenté a cada desafío en este proceso. Este logro es el resultado de mi compromiso y mi deseo de seguir creciendo, tanto personal como profesionalmente. Y, por supuesto, a mi familia, mi mayor fuente de amor y apoyo.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

AGRADECIMIENTO

Deseo manifestar mi sincero agradecimiento a varias personas e instituciones clave. Mi más sincero agradecimiento a mi asesor, cuyo constante apoyo y valiosos consejos fueron absolutamente esenciales para esta investigación. También agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", por ofrecerme el área y los recursos para dicho proyecto. Agradezco también la congruencia de haber sido parte de esta prestigiosa entidad, que contribuyó a mi crecimiento académico y al desarrollo de las destrezas necesarias para afrontar los desafíos de un trabajo de esta envergadura. Finalmente, extiendo mi agradecimiento a todos los individuos que, de manera directa o indirecta, me brindaron su apoyo durante el proceso de investigación y redacción de esta tesis. Sin su ayuda y aliento, este proyecto no se hubiera realizado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS v
ÍNDICE DE TABLAS vii
ÍNDICE DE FIGURAS viii
ABREVIATURAS ix
RESUMEN x
ABSTRACT xi
INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Análisis de la situación problemática 14
1.2. Formulación del planteamiento del problema 17
1.3. Justificación de la investigación 17
1.4. Objetivos 18
1.5. Importancia y alcance de la investigación 19
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación 20
1.7. Hipótesis 20
1.8. Variables e indicadores 21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación 23
2.2. Bases teóricas 29
2.3. Marco conceptual 35

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación 40
3.2. Método o métodos aplicativos en la investigación 40
3.3. Tipo de investigación 40
3.4. Nivel de investigación 41
3.5. Diseño de la investigación 41
3.6. Población y muestra 41

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 42
3.8. Validez y confiablidad del instrumento de investigación..... 43
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis 44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos 45
4.1.1. Niveles de la variable 1..... 45
4.1.2. Niveles de la variable 2..... 48
4.1.3. Objetivo general..... 50
4.1.4. Objetivos específicos..... 52
4.2. Discusión de los resultados..... 60
CONCLUSIONES..... 63
RECOMENDACIONES 66
REFERENCIAS..... 68
ANEXOS 77
Anexo 1: Matriz de consistencia 77
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos 78
Anexo 3: Fichas de validez de instrumentos..... 84
Anexo 4: Base de datos 87
Anexo 5 Evidencias fotográficas del proceso de recolección de datos 99

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1 Operacionalización de variables 21

Tabla 2 Niveles de encuesta de la variable 1: Valores Institucionales 45

Tabla 3 Niveles de encuesta para la variable 2: Desempeño docentes 48

Tabla 4 Relación entre los valores institucionales y el desempeño de los docentes ... 50

Tabla 5 Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre el desempeño de los docentes 51

Tabla 6 Relación entre valores institucionales y la preparación para aprendizaje de los alumnos 52

Tabla 7 Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre la preparación para el aprendizaje de los alumnos 53

Tabla 8 Relación entre los valores institucionales y la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos 54

Tabla 9 Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos 55

Tabla 10 Relación entre los valores institucionales y la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad de gestión. 56

Tabla 11 Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad 57

Tabla 12 Relación entre los valores institucionales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente 58

Tabla 13 Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente 59

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1 Nivel de encuesta de la variable 1: Valores Institucionales 46

Figura 2 Niveles de encuesta variable 2: Desempeño de docentes 49

Figura 3 Relación entre los valores institucionales y el desempeño de los docentes.. 50

Figura 4 Relación entre los valores institucionales y la preparación para el aprendizaje de los alumnos 52

Figura 5 Relación entre los valores institucionales y la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos 54

Figura 6 Relación entre los valores institucionales y la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad gestión. 56

Figura 7 Relación entre los valores institucionales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente 58

ABREVIATURAS

IE : Institución Educativa

REI : Redes Educativas Institucionales

MINEDU : Ministerio de Educación del Perú

IES : Instituto de Educación Secundaria

IEP : Instituto de Educación Primaria

ANOVA : Análisis de la Varianza

RESUMEN

Título: Los valores institucionales y su influencia en el desempeño del educador de las Instituciones Educativas del Distrito de Sandia, 2024**. Objetivo:** El estudio estableció la conexión entre los valores institucionales y la eficacia docente en las escuelas del Distrito de Sandia a lo largo de 2024. **Método e instrumentos:** Se aplicó un enfoque cuantitativo y explicativo con un diseño básico, no experimental. Participaron 163 educadores de escuelas de Sandia, además el estudio recopiló información de una muestra de conveniencia de 163 educadores. Las influencias se determinaron mediante un modelo de regresión lineal simple del Anova, para el análisis explicativo básico, utilizando el programa SPSS versión 26. **Resultados**: Sobre la base de los hallazgos, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de 0.000 < 0.05, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,506). **Conclusiones:** En conclusión, se establece con claridad que la variable 1: valores institucionales impacta sobre la variable 2: desempeño del docente, análisis que se realizó a los maestros de las IE del Dtto. de Sandia -2024.

Palabras clave: Valores institucionales, influencia, desempeño, docentes.

ABSTRACT

Title: Institutional Values and Their Influence on Educator Performance in the Sandia District's Educational Institutions, 2024. Objective: The study examined the relationship between institutional values and teaching effectiveness in Sandia District schools throughout 2024. Method and Instruments: A quantitative and explanatory approach was applied using a basic, non-experimental design. A total of 163 educators from Sandia schools participated, and the study collected data from a convenience sample of 163 educators. The influences were determined using a simple linear regression model (ANOVA) for basic explanatory analysis, employing SPSS version 26. Results: Based on the findings, it was precisely determined that there is a significant influence of 0.000 < 0.05, obtained through the simple linear regression model, along with a correlation (Linear R^2 = 0.506). Conclusions: In conclusion, it is clearly established that variable 1: institutional values impacts variable 2: teacher performance, an analysis conducted on teachers in educational institutions in the Department of Sandia -2024.

Keywords: Institutional values, influence, performance, teachers.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es uno de los elementos más determinantes en la calidad educacional, ya que los profesionales académicos son cruciales para la adquisición y el crecimiento de conocimientos de los estudiantes porque son los principales facilitadores. Sin embargo, este desempeño no depende únicamente de las habilidades y competencias individuales de los educadores, sino también de factores contextuales que afectan su labor. Los valores institucionales son cruciales en este contexto. Cuando una institución educativa adopta principios como respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la ética, fomenta un ambiente que fomenta la dedicación y la motivación del profesorado. Esto, a su vez, potencia directamente su eficacia en el aula.

Este estudio examina la conexión entre los valores institucionales y el desenvolvimiento de educadores en las IE del Dtto. de Sandia. Los valores institucionales se entienden como el sistema de directrices, normas y creencias que proporcionan dirección a las prácticas y decisiones dentro de una institución, y que son compartidos por todos sus miembros. Estos valores, al ser promovidos y vividos por la comunidad educativa, tienen un impacto significativo en la cultura organizacional de la escuela, creando un ambiente favorable para la superación profesional de los profesores y, por ende, en la mejora y avance del nivel educativo.

El desempeño docente, por su parte, indica la competencia de los educadores para concretar su trabajo pedagógica con eficacia, Cumplir con éxito los objetivos de aprendizaje predeterminados fomentando al mismo tiempo el desarrollo integral del alumnado. Más allá del conocimiento del material académico, este desempeño incluye también la competencia en la gestión del aula, aplicar estrategias de enseñanza adecuadas y mantener relaciones interpersonales positivas dentro de la población educativa.

En este contexto, el propósito de la tesis es investigar cómo los valores institucionales afectan la motivación y el desempeño de los profesionales en educación, que realizan su actividad en las Instituciones Educativas del Distrito de Sandia, explorando las

percepciones de los mismos sobre la relación entre estos valores y su desempeño en el aula. Esta investigación es importante porque puede generar recomendaciones prácticas para mejorar la gestión educativa. Al integrar valores en las operaciones diarias de las instituciones, el estudio busca optimizar el trabajo docente y, en consecuencia, mejorar los resultados educacionales.

El desarrollo de esta tesis se expone en V capítulos.:

- El **1er capítulo:** expone las preguntas determinadas, en cuanto a la investigación, así como el planteamiento exponencial del determinado problema, la justificación y fin del estudio. Igualmente, la hipótesis y por ultimo los términos que cuantifican el estudio, es decir, la operacionalización de variables.
- El **2do capítulo:** expone el marco teórico, donde se revisan conceptos clave como los valores institucionales y el desempeño docente, además de presentar teorías y estudios previos asociados con este tema.
- El **3er capítulo:** describe el método utilizada, explicando el diseño de la investigación, el tipo de enfoque y los instrumentos para la compilación de datos.
- En el **4to capítulo:** el estudio describe los datos recopilados mediante encuestas y entrevistas a docentes. Posteriormente, se analizan y discuten estos hallazgos, comparándolos críticamente con la literatura académica pertinente.
- Para finalizar, presentamos las **conclusiones y recomendaciones** para incrementar la calidad de integración de los valores institucionales en los establecimientos Educativos del Dtto. de Sandia, con la finalidad de optimar el desempeño docente.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Análisis de la situación problemática

"En toda la Región Latinoamericana, la educación se considera un factor clave para fomentar un nuevo sentido de ciudadanía, promover ideales para una estructura social más justa, salvaguardar las identidades regionales y nacionales, aumentar la conciencia de los derechos humanos y proteger el medio ambiente", (Luna & Serna, 2011). Así, se reconoce que uno de los productos sociales más valiosos es la educación.

Y considerando "Los educadores desempeñan un papel elemental en la creación de los futuros profesionales. Son cruciales no solo para desarrollar la capacidad de los estudiantes para generar conocimiento e innovación, sino también para inculcar valores y actitudes que beneficien a amplios segmentos de la sociedad, el logro de estos resultados requiere de una vida académica vibrante y fortalecida en la que el liderazgo académico sea central", (Castro y otros, 2019), puesto que, los valores que un docente practica pueden reflejarse en la eficiencia educativa y en la productividad académico de los educandos. "Un docente que valora la dedicación y la integridad puede transmitir estas cualidades a sus alumnos, influyendo positivamente en su actitud hacia el aprendizaje y su rendimiento académico", (Bakar, 2018).

Desde esta perspectiva, el propósito de la educación es fomentar el desarrollo integral de cada individuo, potenciando su madurez y su potencial de compromiso social

y ético. Por consiguiente, se entiende que los docentes desempeñan un papel crucial para lograrlo. Los educadores son considerados esenciales para su logro", (Ruiz, 2017).

La suposición de que los valores "actúan como pautas de comportamiento que moldean la forma de actuar de las personas en escenarios del mundo real está suficientemente respaldada por datos empíricos en el estudio de los valores", (Hernández M. , 2020). Incluso estos, según Villa (2021), también "se consideran los principios que rigen el comportamiento que se considera socialmente deseable".

Dado que los valores de los profesores impulsan su práctica docente, resulta inevitable estudiar los valores de los profesores.

Ahora bien, Perú también enfrenta desafíos importantes, ya que su población actualmente lidia con la falta de valores éticos en diversas instituciones. Según (Garcia, 2019), la causa principal de esto radica, en gran medida, en un énfasis generalizado en características indeseables como la avaricia, el deseo de control, la auto admiración, la altivez y el egocentrismo, además de cuestiones como la puntualidad. De igual manera, Flores (2012) señala que un problema importante en las IE públicas es el deterioro de los valores educativos. Esta situación genera una desconexión entre lo que los docentes piensan, dicen y hacen.

Por otra parte, según la investigación realizada por Robles (2010), un estudio realizado en el Callao en dos escuelas primarias y secundarias reveló que, en general, los docentes muestran una adhesión bastante consistente a principios como la honestidad, el respeto, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la puntualidad.

No obstante, al analizar cómo es que la primera variable influye sobre la segunda, Pacheco (2019), menciona que "la implementación de valores éticos está altamente vinculada estadísticamente con la efectividad docente", lo que implica que los docentes que demuestran estos valores generalmente tienen un mejor desempeño en sus deberes profesionales. A ello, León (2016), según su estudio, añade que, "la aplicación de valores está directamente conectada con el desempeño docente, lo que

resalta la necesidad de iniciativas que refuercen la comprensión fundamental tanto de los valores como de la eficacia de los educadores, favoreciendo el crecimiento integral en los estudiantes y docentes en los aspectos cognitivos, actitudinales y físicos".

En la región Puno, se observan casos de corruupción, soborno, violencia, discriminación, infracción de acuerdos y normativas que rigen un Proyecto Educativo Institucionales y demas documentos rectores para el desempeño del maestro eficaz en las escuelas. En consecuencia, el país enfrenta una crisis generalizada de estándares éticos y morales en diversos sectores. Lo que se corrobora en el estudio de Chayña (2020), realizado a un centro de educación, donde señala que, "el 47.78% de docentes no practica los valores ético morales, mientras que solo el 7,78% si lo hacen, aun cuando asumen un compromiso de carácter espiritual que identifica a la institución formativa".

Existen varios elementos que explican el comportamiento egoísta, ambicioso y superficial que los docentes exhiben en su vida cotidiana o en sus actividades profesionales en diversos sectores educativos, (Garzón, 2014). Desde este punto de vista, Lecaros (2013), refiere que, "Para que las generaciones futuras prosperen y eviten el declive moral, es esencial que los principios éticos y morales se apliquen consistentemente tanto dentro de las familias como en todas las Centros Educativas".

Este sentido, el Ministerio de Educación, citado por López (2011), ha proporcionado un perfil de egresado de una educación holística, cuya formación integral abarca las características antes mencionadas, el currículo nacional incluye la ética y la moral como componentes integrados, impartidos a través de métodos transversales. En consecuencia, los agentes educativos de todos los niveles de la enseñanza deben tener en cuenta esta circunstancia y actuar.

Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es evaluar las prácticas actuales de responsabilidad, respeto y puntualidad entre los educadores de las escuelas de Sandia y comprender su impacto en la eficacia docente. Asimismo, se busca fomentar

comportamientos beneficiosos que fortalezcan estos valores, beneficiando así a una sociedad que enfrenta desafíos en su implementación práctica.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG.- ¿Influyen los valores institucionales en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024?

1.2.2. Preguntas específicos

PE1.- ¿Los valores institucionales influyen en la preparación para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024?

PE2.- ¿Los valores institucionales influyen en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024?

PE3.- ¿Los valores institucionales influyen en la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024?

PE4.- ¿Los valores institucionales influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

Teórica

Una vez procesados los datos utilizando la estadística, se confirmarán los supuestos de investigación planteados, lo que permitirá reforzar el conocimiento existente sobre las variables, integrándolo al conjunto gnoseológico. Además, estos resultados servirán como base para futuras investigaciones similares, ya que se estaría demostrando que los valores institucionales influyen sobre la eficacia de los educadores en las Instalaciones de Educación de Sandia.

Practica

A nivel nacional, el panorama de la EBR pretende obtener más conocimiento para abordar las problemáticas que afectan al sector educativo, la finalidad de optimizar la experiencia educativa del alumnado.

En consecuencia, Este estudio académico busca identificar cómo la variable independiente (VI - valores institucionales) sobre la variable de efecto (VD - desempeño docente); para que las instituciones educativas, a partir de este sustento científico, puedan aplicar programas motivacionales orientados a optimizarla eficacia de sus docentes.

Metodológica

El desarrollo de este proyecto proporcionará valiosos aportes metodológicos a la ciencia, con énfasis en procedimientos, técnicas y, sobre todo, en los aspectos esenciales. Los recursos investigativos (instrumentos) serán desarrollados y/o adaptados para reflejar la situación actual de las dos variables; tras su validación y veracidad serán aprovechados en más proyectos de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental explicativo, u otros. Así mismo, se utilizará la encuesta a modo de técnica junto a el cuestionario a modo de instrumento; donde el primer instrumento medirá la variable "valores institucionales" mientras que el segundo instrumento medirá la "el desempeño del docente", se analizarán minuciosamente para determinar su validez de contenido y su fiabilidad se determinará mediante el cumplimiento de los parámetros de investigación necesarios.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG.- Determinar la influencia de los valores institucionales en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1.- Determinar la influencia de los valores institucionales en la preparación para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

OE2.- Determinar la influencia de los valores institucionales en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

OE3.- Determinar la influencia de los valores institucionales en la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

OE4.- Determinar la influencia de los valores institucionales en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

La **relevancia** radica en identificar el impacto de los valores institucionales en la eficacia del educador, un factor clave para fomentar resultados educativos excelentes.

Al comprender cómo los principios y valores compartidos de una institución educativa influyen en el comportamiento y la motivación de los educadores, se podrán aplicar estrategias que fortalezcan los valores organizacionales y mejoren el ambiente de trabajo de los maestros. Esto no solo afectaría su desempeño profesional y satisfacción, sino que también mejoraría significativamente lo resultante académico del alumnado. Esto se debe a que un profesorado dedicado e inspirado es crucial para lograr experiencias de aprendizaje verdaderamente efectivas y transformadoras.

El **alcance** de esta investigación se limita intencionalmente a las instituciones educativas del distrito de Sandia. Este enfoque permite una comprensión precisa y localizada de cómo los valores institucionales afectan el desempeño docente en esa región específica. Si bien los hallazgos ofrecen una perspectiva contextualizada, pueden

servir como un valioso punto de referencia para otras organizaciones educativas del país. Esto también allana el camino para estudios posteriores que exploren la influencia de los valores en la eficacia docente en diferentes entornos.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Los desafíos encontrados en este trabajo, derivan principalmente de su enfoque geográfico y el alcance de los datos disponibles. Al centrarse en los establecimientos educativos pertenecientes al distrito de Sandia, los resultados obtenidos solo se aplicaron a este contexto específico. Además, el acopio de la concreta información dependió de la contribución libre de los determinados docentes.

Por otro lado, investigación se centró específicamente en cómo los valores institucionales impactan el desempeño educativo de los docentes, dejando fuera otros posibles factores que además pueden incidir en el rendimiento de los educadores, como la infraestructura escolar, la capacitación profesional o el apoyo gubernamental. Además, el estudio se limitó a los establecimientos educativos pertenecientes al distrito de Sandia, lo que restringió la muestra a un número determinado de docentes y escuelas, sin considerar otros contextos educativos más amplios. Esta delimitación permitió un análisis más profundo de la situación en esta zona, pero no abarco las variaciones que podrían existir en otros lugares del país.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG.- Los valores institucionales influyen significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

1.7.2. Hipótesis especificas

HE1.- Los valores institucionales influyen significativamente en la preparación para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

HE2.- Los valores institucionales influyen significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

HE3.- Los valores institucionales influyen significativamente en la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

HE4.- Los valores institucionales influyen significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable 1 VALORES INSTITUCIONALES

Dimensiones

- El respeto
- La responsabilidad en el desempeño
- La puntualidad

Variable 2 DESEMPEÑO DE DOCENTES

Dimensiones

- Preparando a los estudiantes para aprender
- Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos
- Participación en la gestión escolar, trabajando en estrecha colaboración con la comunidad
- Mejorar el desarrollo profesional y la autopercepción de los educadores

1.8.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA LIKERT
Variable 1 **VALORES INSTITUCIONALES**	La responsabilidad en el desempeño	• Demuestra cumplimiento de sus obligaciones, tareas asignadas o asumidas.	1,2,3,4,5, 6,7	Escala de mención: Ordinal Puntuación de 1 a 5 Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre = 5
	El respeto	• Demuestra respeto por los actores educativos y normas de convivencia.	8, 9,10,11,12, 13,14	
	La puntualidad	• Llega a la hora y registra su asistencia oportunamente.	15,16,17,1 8,19,20,21	
Variable 2 **DESEMPEÑO DE DOCENTES**	Preparando a los estudiantes para aprender	• Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes. • Planifica la enseñanza de forma colegiada.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, y 10	Escala de mención: Ordinal Puntuación de 1 a 5 Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre = 5
	Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	• Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática. • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinarios. • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, y 29	
	Participación en la gestión escolar, trabajando en estrecha colaboración con la comunidad	• Participa activamente con actitud democrática, critica y colaborativa en la región de la escuela. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con familiares, el estado.	30, 31, 32, 33, 34, y 35	
	Mejorar el desarrollo profesional y la autopercepción de los educadores	• Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	36, 37, 38, 39, y 40	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Avilés & Vélez (2019)**,** este estudio, se realizó Quito, Ecuador, tuvo como objetivo explorar y analizar cómo los enfoques pedagógicos en el aula incorporan los elementos transversales de la reforma educativa de 2010 y cómo estas prácticas se relacionan con los resultados de aprendizaje deseados definidos por la reforma educativa de 2016. Metodológicamente, este estudio adoptó un diseño híbrido, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. Los datos se recopilaron mediante entrevistas con educadores y un par de administradores institucionales, complementadas con la observación directa de las actividades en el aula. Conclusiones: Según este estudio, el profesorado demostró una sólida comprensión de la integración de la educación en valores mediante temas transversales. Una gran mayoría (38 de 39 educadores) afirmó comprender, implementar y fomentar eficazmente estos temas en sus clases con el alumnado. Sin embargo, los alumnos declararon no tener relación entre los valores enseñados y los conocimientos impartidos, 24 de 30 alumnos no conocían ningún proyecto de valores, 19 de 30 profesores no evaluaban cualitativa ni cuantitativamente la transversalización y 12 de 30 alumnos no veían coherencia entre la enseñanza de valores y su desempeño como docente.

Portela (2019)**,** esta investigación, realizada en Bogotá D.C., tuvo como objetivo desarrollar un plan de gestión institucional. Este plan tuvo un propósito formativo mediante el análisis del desempeño laboral docente, lo que permitió utilizar estos hallazgos para optimizar el clima organizacional del Sistema de Gestión de Calidad del Colegio Colombo. Metodológicamente, el estudio consiste en una investigación cualitativa, empleando métodos empíricos y centrándose en una estrategia de investigación evaluativa. Y la población se conformó por 60 docentes. Conclusiones: Esta propuesta subrayó el alto grado de responsabilidad y experiencia del personal docente del Colegio Colombo Gales. Su compromiso se tradujo en una mejora notable en el cumplimiento de las normas y en una mayor satisfacción de los empleados. La implementación de estrategias de capacitación y entrenamiento entre pares, junto con la coevaluación, reconocieron el esfuerzo de los compañeros y redujeron el ausentismo, optimizando el tiempo de la jornada laboral.

Hernández (2020) en México, El estudio tuvo como objetivo descubrir qué valores personales están vinculados con el compromiso de los trabajadores y la satisfacción en el trabajo. Metodológicamente esta investigación empleó un diseño analítico transversal, con 400 trabajadores de Durango seleccionados aleatoriamente. La información sobre las variables se recopiló mediante dos pruebas diferentes. Conclusiones: Los resultados del estudio revelaron la importancia de valores fundamentales como el respeto, la honestidad, y la responsabilidad. Se descubrió que las personas con un fuerte compromiso valoraban especialmente la diligencia y la lealtad. Por el contrario, la responsabilidad y el respeto se asociaban con mayor frecuencia a empleados con un nivel moderado de compromiso.

Plata & Castro (2019) en Colombia se efectuó un estudio para analizar la influencia de los principios éticos y la colaboración en la gestión exitosa de proyectos de inversión. Metodológicamente, se trató de un estudio cuantitativo y explicativa, se recolectaron datos de 56 representantes empresariales del sector energético

colombiano mediante el uso de cuestionarios en línea. Conclusiones: Los resultados indicaron claramente que el valor de la responsabilidad impulsa el cumplimiento de los requisitos del proyecto y a la observancia de las normas y procesos preestablecidos (p<0,05). Finalmente, la investigación destacó la transcendencia de valores éticos como la responsabilidad y el respeto en este contexto.

El trabajo en equipo, junto con otros factores, jugó un papel crucial en la gestión exitosa de proyectos de inversión adentro de las organizaciones del sector eléctrico.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Por otro lado, **Baldarrago** (2023)**,** que desarrollo en Villa María del Triunfo, se enfocó como meta principal: Identificar cómo los valores personales de los educadores en REI 9 se correlacionan con su efectividad profesional. Metodológicamente el estuudio empleó un enfoque cuantitativo, específicamente un diseño correlacional básico no experimental. Se recopilaron datos de una muestra de 130 docentes por medio de dos instrumentos fiables para medir las variables. Conclusiones: Los resultados indicaron una asociación estadísticamente significativa (p<0,05) el vínculo entre la ética individual y la eficacia laboral de estos educadores, con una asociación equilibrada y positiva (Rho = 0,581). También, la investigación también reveló una conexión clara y significativa (p<0,05) entre los principios intrapersonales y su desempeño en tareas de los educadores directas, junto con una relación igualmente significativa y directa (p<0,05) con su desempeño contextual.

Cabezas (2020)**,** desempeño un estudio en Ecuador, donde se enfocó con el objetivo principal de establecer el grado de adhesión de los docentes a los valores institucionales. Metodológicamente, esta investigación empleó un enfoque cuantitativo, no experimental descriptivo simple. Una muestra de 91 docentes, extraída de una población de 119, proporcionó datos mediante una encuesta. Conclusiones: los estudios exhibieron que la mayoría de los educadores (80,2 %) mostraban un dominio regular de

los valores institucionales en su práctica diaria. Este patrón se extendió a los valores individuales, ya que los docentes el 80,2 % mostraba un nivel regular en su práctica de la responsabilidad. En cuanto al respeto, los resultados se dividieron: el 51,6% demostró una práctica muy adecuada y el 48,4% una práctica adecuada. En cuanto a la puntualidad, el educador de 59,3% mostró un grado regular, ademas que el 40,7% un buen nivel que alcanzó.

Salas (2020)**,** Un estudio realizado en Guayaquil Esta investigación tuvo como objetivo principal identificar el vínculo entre el ejercicio de los principios institucionales por parte del profesorado del Liceo Corazón de Jesús y la armonía en su entorno laboral. Desde un punto de vista metodológico, el estudio es cuantitativo, fundamental, correlacional y transversal, con el enfoque no experimental. Se seleccionó a veinticinco docentes para la muestra mediante un método de conveniencia no probabilístico. Conclusiones: A pesar de los datos descriptivos que muestran que el 68% de los docentes con fuertes prácticas de valores institucionales también reportaron una coexistencia positiva en el lugar de trabajo, y el 24% de aquellos con prácticas de valores moderadas también indicaron una buena coexistencia, el análisis estadístico inferencial no confirmó una relación significativa entre estos factores. Por lo tanto, la investigación determinó que no tiene relación estadística directa entre la experiencia de valores institucionales y la convivencia laboral docente, con un valor p de 0,429, superior a un nivel de 0,05 significancia convencional.

Pacheco (2019)**,** este estudio, realizado en Huancayo, Esta investigación buscó principalmente identificar cómo se relacionan los principios éticos con la eficacia docente del profesorado que trabaja con niños pequeños en la provincia. Metodológicamente se trató de una investigación cuantitativa descriptiva. Se seleccionó probabilísticamente a 90 educadores de primera infancia para la muestra. La data se recopilaron por medio de encuestas con un cuestionario, seguido de un análisis con estadística descriptiva. Esta investigación determinó que tiene una conexión estadísticamente significativa entre

los valores éticos y la eficacia de los maestros de educación infantil en la provincia de Huancayo.

Calle (2019)**,** en su estudio realizado en Querecotillo, se orientó a: Determinar cuál es el impacto de la Formación profesional en el desempeño de docentes de los Centros que consideran el nivel inicial en Querecotillo (cercado). Metodológicamente tiene una dirección cuantitativa y de diseñó característico no experimental, para lo cual se recurrió a una muestra de 22 profesoras, Para recopilar información, los investigadores utilizaron dos cuestionarios distintos: uno diseñado para medir las cualificaciones profesionales y diferente para determinar el grado de desempeño pedagógico en la entidad educacional. El análisis de estos resultados no mostró una correlación sustancial ni significativa entre la preparación pedagoga y la eficacia del educador en las Instituciones encuestadas. En conclusión: la determinación se realizó debido al coeficiente de correlación extremadamente bajo (0,421) observado entre las variables. Además, un valor bilateral de 0,024, de 0,05 inferior al límite.

Sandon (2019)**,** en su estudio realizado en Huacho 2018Este estudio tiene como objetivo principal establecer cómo se vinculan el desempeño del maestro y su compromiso social en el Departamento de Educación de la UNJFSC. Metodológicamente desde una perspectiva metodológica, la investigación empleó un diseño no experimental, descriptivo-relacional. Se recopilaron datos de una población de 120 docentes mediante encuestas diseñadas específicamente para el estudio. Conclusiones: Las conclusiones, basadas en el coeficiente de correlación Rho de Spearman, demostraron una correlación estadística entre el desempeño docente y la responsabilidad social.

Chirinos (2023) en Cajamarca, se elaboró una investigación con el objetivo esencial de establecer cómo se vinculan los principios éticos con la excelencia educativa tras la pandemia. Metodológicamente, este estudio adoptó un diseño cuantitativo, no experimental y relacional. Investigadores evaluaron a 21 educadores de una institución

de Chota mediante dos pruebas debidamente validadas. Los hallazgos indicaron una relación significativa (p<0,05) de los valores éticos de los docentes y la calidad general de la educación, con una intensidad moderada (r=0,615). Esto permitió concluir que un mayor nivel de valores éticos entre los educadores se correspondía directamente con un mayor nivel de calidad educativa, mientras que, por el contrario, un menor nivel de valores éticos indicaba una menor calidad.

Illanes (2021) en Huancayo, Se efectuó un análisis de la relación entre los valores personales y la eficacia laboral. Esta investigación cuantitativa y correlacional abarcó una muestra de 115 empleados de una institución financiera local. Conclusiones: Se utilizaron dos evaluaciones, un enfoque basado en el marco teórico de Schwartz, para compilar datos sobre ambas variables. lo resultante se observó una asociación estadísticamente significativa en los resultados y moderadamente fuerte (p < 0,05, r = 0,599) entre los valores personales de los individuos. Esta investigación se concluye, a medida que aumentaba la práctica del valor personal, se observaba una mejora correspondiente en el desempeño laboral.

Yaipen (2019) en Chiclayo, Se efectuó un estudio con el objetivo principal de estimar estadísticamente la relación de los valores éticos y el desempeño laboral. Esta investigación cuantitativa, no experimental y correlacional involucró a 74 empleados de un Centro educativa pública de la comunidad. Se utilizaron 2 instrumentos validados para recopilar los datos que se requiere necesarios. Los hallazgos revelaron una correlación significativa (p < 0,05) entre los valores éticos y el desempeño educativo, demostrando una fuerte conexión (r = 0,759). En consecuencia, el estudio concluyó que un incremento o disminución en una variable reflejaba directamente la intensidad de la otra.

Pillaca (2018)**,** desempeño un estudio en Ayacucho, con el objetivo: instituir como el compromiso profesional se relaciona con el desempeño educador en las escuelas primarias emplazados en el distrito de Cangallo, Ayacucho. El estudio utilizó

un enfoque cuantitativo con un diseño relacional, específicamente capturando datos en un solo punto en el tiempo (transversal). La compilación de datos para este estudio implicó la administración de un cuestionario mediante una encuesta. Conclusiones: El descubrimiento principal es una correlación validada que vincula el Compromiso laboral con el desempeño del educador en Cangallo, Ayacucho en sus escuelas públicas. Mediante el ensayo Tau-b de Kendall, el análisis estadístico lanzó un coeficiente de correlación de 0,442 y un p-valor de 0,008 lo que confirma este resultado con un nivel de confianza del 95 %. Este resultado indica una incidencia positiva moderada, lo que implica que a modo que incrementa el compromiso profesional, también aumenta la calidad del desempeño docente.

2.1.3. Antecedentes a nivel regional

Chayña (2020)**,** un estudio realizado en Puno en 2018 tuvo como objetivo identificar el grado de práctica de valores éticos y morales por parte de los docentes del sexto ciclo de la IE Parroquial "La Inmaculada". Metodológicamente esta investigación cuantitativa y descriptiva empleó un diseño transversal. Participó el total de la población de 15 profesores, por lo que no se necesitó un muestreo, y los datos se recopilaron mediante un cuestionario. Conclusiones: La investigación indicó que los docentes, en promedio, demostraron un grado moderado de aplicación de valores éticos, con una puntuación promedio de 106,47. Esto representó al 47.78% del profesorado, seguido del 44.44% con un nivel elevado y el 7.78% con un nivel minimo. Lo resultante respaldaron la hipótesis de que los docentes mantienen un grado óptimo en su práctica de valores éticos y morales, principalmente debido a su compromiso espiritual, derivado del Carisma Vicentino, identidad central de la entidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Valores institucionales

Etimología: Los valores institucionales, provenientes del latín "ethicus" y del griego "ēthikós" (que significa "moral" o "relacionado con el carácter"), representan una

rama importante de la filosofía. Este campo examina específicamente la moralidad y las acciones humanas.

Zawadzki et al. (2022), menciona que el concepto de valor se define como una creencia que favorece ciertos comportamientos o estados de ánimo por encima de otros. Esta definición es válida tanto para el contexto individual como para el organizacional. No obstante, el desarrollo de estas "existencias preferidas" percibidas se ve influenciado por determinantes sociales, institucionales y personales, lo que significa que los valores de un individuo pueden comprenderse a través de sus acciones observadas.

Según, Sagiv et al. (2019), "Los valores institucionales profundizan en la moral, definiendo lo que se considera bueno y, en consecuencia, cómo debemos comportarnos. En esencia, representan el estudio teórico o científico de la conducta moral humana".

Por otro lado, Rivera (2015), refiere que "Los valores institucionales representan los principios fundamentales de una organización. Estos principios establecen los criterios mediante los cuales se evalúan sus prácticas y relaciones, ya sean positivas o negativas".

No obstante, Quispe (2019), lo denomina como "un patrón de conducta desarrollado mediante la práctica, no por una disposición innata", y se define como "saber qué es moralmente correcto e incorrecto en el comportamiento humano". Estos elementos son importantes, ya que guían tanto a la gerencia como al personal a contemplar los desafíos éticos únicos que presentan sus funciones. Además, ofrecen una valiosa contribución a cualquier persona motivada a emprender un camino de autosuperación.

Dimensiones de la variable 1

2.2.1.1. La responsabilidad en el desempeño.

Mora (1995), explica que la responsabilidad como "la forma en que las personas toman las riendas de sus vidas ante cualquier circunstancia".

Asimismo, **Valentin** (2024) el concepto de responsabilidad docente se refiere a las diversas obligaciones éticas y sociales inherentes a la posición de un educador. Exige dedicación al cuidado del alumnado, la superación personal continua y el respeto a los principios morales que sustentan la instrucción.

Asimismo, **Izarra** (2019) caracteriza la responsabilidad docente como un profundo compromiso ético y social que trasciende la simple transmisión de hechos. Un docente verdaderamente responsable actúa como agente de transformación, fomentando el desarrollo de individuos críticos, reflexivos y comprometidos con la contribución a una sociedad más lógica y justa. Esto exige asumir seriamente la responsabilidad profesional.

2.2.1.2. El respeto.

Cultiva un entorno de confianza, seguridad y sencillez genuina en el trato con las personas. Disuade activamente las ofensas y rechaza la agresión. Quienes practican el respeto demuestran honestidad constantemente, negándose a engañar y a mentir, y siempre manteniendo una interacción amistosa, Mora (1995).

Según Uranga et al. (2016), en el aspecto educativo, "se entiende como un valor esencial que guía las interacciones entre alumnos y maestros, promoviendo un ambiente de convivencia sana". Implica la valoración de las ideas y habilidades de los demás, así como el cumplimiento de normas que facilitan el aprendizaje colectivo.

Por otro lado, Ayón et al. (2023) menciona que, respeto "se refiere a reconocer y comprender las emociones y formas de pensar de los demás, incluso si son diferentes a las nuestras. Es fundamental en el proceso de la dinámica educativa, ya que fomenta un ambiente positivo y motivador, influyendo en el resultado académico del alumnado". Además, se destaca la relevancia de los educadores impartan su enseñanza con amor y respeto para cultivar un entorno inclusivo y empático.

2.2.1.3. La puntualidad.

Para (2019), La puntualidad demuestra respeto por los demás, lo que significa "llegar puntualmente a una cita o compromiso y evitar pérdidas de tiempo". Cuando las personas son puntuales, fomentan el orden, lo que a su vez fomenta relaciones más armoniosas con quienes las rodean.

Según Ormachea (2020), "la puntualidad es un valor fundamental que se menciona a la capacidad de llegar a tiempo a compromisos, eventos o reuniones. Se considera una manifestación de respeto y consideración hacia el tiempo de los demás, así como una muestra de responsabilidad personal". Más allá de la vida personal, la puntualidad juega un papel esencial en la escuela y el trabajo.

Por su parte, para Cercado & Mera (2018), refiere que la puntualidad "es la capacidad o hábito de cumplir con los horarios establecidos, es decir, llegar a tiempo o realizar algo en el momento indicado". Poseer esta cualidad es valioso en todas las zonas de la vida, desde las interacciones personalees hasta los esfuerzos profesionales, porque indica diligencia, deferencia hacia los horarios de los demás y planificación eficaz.

2.2.2. Desempeño de los docentes.

Siguenza (2021), define "el rendimiento laboral de un educador es el sello de prestigio o excelencia que se le otorga como académico; mide sus atributos, que pueden incluir su manera de trabajar, su conducta, su dedicación a sus funciones, el avance de su pedagogía y su inventiva"

Rafael & Orbegoso (2019), comentan que esta clase de rendimiento "alude a la clasificación y al estándar de calidad profesional que se espera que el individuo ofrezca de manera responsable".

Villarreal (2019), refiere que "un docente competente es alguien que maneja con maestría su materia, comprende las metodologías de enseñanza y puede determinar de forma independiente qué contenidos, enfoques y estrategias emplear. También es

responsable de estructurar el aprendizaje y fomentar el desarrollo del conocimiento, teniendo siempre en cuenta las características del alumnado".

Montenegro (2003), afirma que "el desempeño docente demuestra cómo las competencias pedagógicas profesionales de un educador le permiten dirigir, gestionar y evaluar los elementos didácticos, las contribuciones intelectuales, el control de la actividad y las responsabilidades asignadas del proceso educativo".

Dimensiones de la variable 2

2.2.2.1. Preparación para el aprendizaje de los alumnos.

Se refiere a "la planificación anual del docente incluye la organización de todos los contenidos del año, distribuidos por bimestres y días, adoptando un enfoque intercultural e inclusivo. Para que este proceso sea eficaz, los docentes deben reconocer los distintos orígenes sociales, culturales y cognitivos de los alumnados. También requiere un sólido dominio del contenido pedagógico y temático, tal como la capacidad de seleccionar recursos, tácticas de enseñanza y métodos de evaluación adecuados", (Ramos & Silva, 2018).

Para Gálvez & Milla (2018), Se refiere "al proceso integral en el que educadores y escuelas, en colaboración, construyen un entorno y diseñan estrategias para fomentar el crecimiento y el rendimiento estudiantil". Esta preparación abarca no solo la planificación de las clases, sino también el fomento de un entorno de aprendizaje positivo y el apoyo constante al alumnado.

Del mismo modo, según Hernández (2017), se refiere al "proceso de formación y capacitación que reciben los educadores para mejorar su desempeño en la instrucción y enseñanza, para garantizar la evolución integral de los educandos. Incluye el desarrollo de habilidades pedagógicas, la creación de métodos de enseñanza adecuados y la evaluación del aprendizaje". Este proceso es fundamental para potenciar el nivel de carácter del sistema educativo y responder a los requerimientos individuales del alumnado.

2.2.2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.

Según Ramos & Silva (2018), se refiere a "La enseñanza se basa en un punto de vista que promueve la integración y la diversidad. El rol del educador consiste en fomentar un entorno de aprendizaje propicio, impartir contenido eficazmente, inspirar continuamente a los estudiantes y emplear diversos planes de enseñanza y evaluación para alcanzar el proposito de aprendizaje".

Por otro lado, Ochoa (2022), menciona que "se refiere a un enfoque pedagógico que centra el proceso educativo en las necesidades y experiencias del estudiante, buscando facilitar la asimilación y comprensión de nuevos conocimientos". Este enfoque implica que el docente organice y planifique estrategias que promuevan un aprendizaje significativo, integrando aspectos cognitivos, emocionales y sociales.

2.2.2.3. Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad.

Ramos & Silva (2018), refieren que son "Las instituciones que operan con una perspectiva democrática se esfuerzan por crear un ambiente de aprendizaje colaborativo. Esto implica valorar y respetar las cualidades únicas de cada individuo, a la vez que animan a las familias a participar activamente en el proceso educativo".

Para Ramos F. (2019), "se refiere al involucramiento activo de los determinados docentes en la evaluación de alternativas y en la creación de documentos administrativos y pedagógicos. Este enfoque busca fomentar una comunidad escolar participativa, donde se practique la democracia y se logren los objetivos institucionales".

Por otro lado, la MINEDU (2016), define las actividades docentes como las tareas que realiza el profesorado para que la institución pueda supervisar el desarrollo de aprendizaje, en consonancia con los fines y propósitos del sistema educativo. Desde esta perspectiva, es notable que los educadores cumplen una función bien establecida dentro del marco operativo de la escuela.

2.2.2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

El crecimiento profesional continuo de los docentes y la conformación de su identificación profesional exige que estos integren constantemente nuevas competencias, saberes y enfoques para enriquecer su práctica pedagógica, al mismo tiempo que construyen una visión personal y coherente de sí mismos como profesionales. Este desarrollo abarca tanto la actualización de habilidades y estrategias de enseñanza como la reflexión sobre sus creencias, valores y el rol que desempeñan en la educación, lo que fortifica su potencial para enfrentar los retos del aula y dignificar la práctica de aprendizaje del alumnado.

En este contexto, Ramos & Silva (2018), se afirma que el desarrollo continuo y el avance profesional de los educadores deben fomentar la autoevaluación constante. Esta reflexión debe generarse a través de las actividades en el aula, la interacción con colegas, el trabajo en equipo y las diversas oportunidades de crecimiento profesional. Este proceso está fundamentalmente ligado al trabajo del maestro por el aprendizaje de sus alumnos.

Misad et al. (2022), lo alude como, un "sistema amplio de competencias, aptitudes y saberes que propician a los maestros desempeñar sus funciones de manera efectiva. Este proceso implica una formación continua y un compromiso con la mejora de la práctica pedagógica".

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Aprendizaje

Se precisa como un mecanismo a través del cual los individuos asimilan, modifican o refuerzan saberes, aptitudes, opiniones o comportamientos en virtud de la experiencia, la práctica o la enseñanza, (Sonsoles, 2017).

2.3.2. Actitud democrática

Esto describe un marco de principios y acciones diseñados para cultivar el compromiso, apreciar la diversidad y luchar por el bienestar compartido de todos, todo ello operando dentro de los derechos y libertades establecidos, (Villacorta, 2017).

2.3.3. Convivencia

Esto se refiere a la forma en que todos los individuos dentro de una comunidad, como un entorno educativo, adquieren las habilidades para vivir juntos, (Flores & Herrera, 2021).

2.3.4. Conducta

La conducta se define como la reacción integral de una persona ante diversas situaciones. Este comportamiento funciona como un tipo de comunicación, generando respuestas visibles o cuantificables, (Polanco, 2016).

2.3.5. Capacidad profesional

La capacidad profesional describe el conjunto de habilidades y experiencia de un individuo, lo que le permite realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente, (Fernández C. , 2015).

2.3.6. Docente

Un profesional de la educación asume diversas responsabilidades, actuando como facilitador del aprendizaje, mentor, guía educativo y desarrollador de contenido educativo. Su labor exige cultivar habilidades críticas y creativas para fomentar experiencias de aprendizaje significativas y satisfacer eficazmente las diversas necesidades de los estudiantes en diferentes entornos, (Romero et al. 2013).

2.3.7. Desempeño

Este concepto se relata a los comportamientos y acciones apreciables de los empleados que ayudan directamente al alcance de los fines organizacionales. Abarca el potencial de completar tareas con eficiencia y rapidez, lo que genera satisfacción tanto para la empresa como para el trabajador, (Mamani & Cáceres, 2019).

2.3.8. Dedicación

Compromiso y esfuerzo que un docente invierte en su labor educativa, incluyendo la formación, la exploración y la gestión académica, (Alfaro & Pérez, 2011).

2.3.9. Estrategias pedagógicas

Estrategias educativas dirigidas por el profesorado, diseñadas para preparar y equipar a los estudiantes. Estos enfoques se adaptan al entorno, los requerimientos e intereses individuales del alumnado, alineándose a la vez con la misión de la institución y las exigencias de la sociedad actual, (Hernández et al., 2021).

2.3.10. Educación

Esto describe el avance de transmisión de conocimientos, valores, habilidades y actitudes de una generación a la siguiente. Esta transferencia ocurre formalmente, en entornos estructurados como escuelas y universidades, o informalmente, por medio de la interacción social y la experiencia personal, (Mora M. L., 2020).

2.3.11. Experiencia institucional

Se refiere a la totalidad de las relaciones y vivencias que un individuo tiene dentro de un contexto educativo, como una escuela o universidad, el cual implica un proceso de aprendizaje y afiliación, donde el sujeto interactúa con las reglas y prácticas de la institución, integrando sus experiencias previas, (Guzmán & Saucedo, 2015).

2.3.12. Ética

La ética es el modelo referente de la moral, actuando como un patrón cosmopolita al que se ajustan los distintos códigos morales. Además, es un constructo social que regula la conducta de las personas en un contexto específico, (Espinoza & Calva, 2020).

2.3.13. Gestión

La administración eficiente y oportuna de recursos y actividades es clave para alcanzar objetivos específicos. En un entorno educativo, esta gestión implica armonizar los desafíos y desarrollar estrategias para elevar el nivel de instrucción, (Mafla & Morán, 2022).

2.3.14. Habito

Un patrón de comportamiento adquirido que ocurre espontáneamente en situaciones particulares, a menudo rutinarias, sin requerir pensamiento consciente o toma de decisiones por parte del individuo, (Mondragón et al., 2017).

2.3.15. Inclusión

Acción de integrar a todas las personas, independientemente de sus características individuales, en un entorno común, asegurando que todos presenten accesibilidad a las mismas conformidades y recursos, (Vélez et al., 2020).

2.3.16. Moral

Un marco de reglas y normas facilita la convivencia social, definiendo las exigencias recíprocas dentro de una comunidad. Este marco es indispensable para la existencia de la sociedad, ya que regula la forma del actuar y comportarse de los individuos, (Ortiz, 2016).

2.3.17. Personalidad

Se refiere a un complejo conjunto de rasgos psicológicos profundamente arraigados, principalmente subconscientes y resistentes a la alteración. Estas características se manifiestan casi automáticamente en casi todos los aspectos del funcionamiento de un individuo, (Fernández E. , 2012).

2.3.18. Principios éticos

Los principios éticos son normas o pautas fundamentales que guían el comportamiento humano y colaboran en decidir lo que se considera preciso o inexacto. Estos principios pueden variar según contextos culturales, religiosos o filosóficos, pero generalmente incluyen valores, (Martín, 2016).

2.3.19. Responsabilidad

Capacidad de responder ante situaciones, obligaciones y normas, derivada del término latino "responsum", que significa "responder". Se clasifica en tres tipos: ética,

moral y legal, cada una relacionada con la conciencia, normas sociales y leyes, respectivamente, (Polo, 2019).

2.3.20. Valores.

Al tratar sobre valores, se habla de principios, creencias o cualidades que guían la conducta y las decisiones del individuo. Estos principios facilitan en el proceso de determinar lo que se considera preciso o inexacto y desempeñan una función clave en la convivencia social y en la construcción de asociaciones interpersonales, (Sánchez, 2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación se califica en un enfoque **cuantitativo**, dado que según Hernández et al. (2014), "es un proceso que implica examinar instancias individuales para formular ideas o conclusiones más amplias que vinculen con el fenómeno bajo investigación o aclaren".

3.2. Método o métodos aplicativos en la investigación

Método aplicado es inductivo.

Según Arias (2012), el método inductivo "un proceso en el que se examinan casos individuales para desarrollar ideas o conclusiones generales que conectan con el fenómeno estudiado o lo aclaran".

3.3. Tipo de investigación

La investigación se llevó a cabo utilizando el tipo **explicativo**.

Los estudios explicativos, conforme a Baena (2017), "no se trata solo de describir conceptos o fenómenos ni de establecer conexiones entre ellos, sino de responder a las causas que explican los eventos y fenómenos, tanto en el ámbito físico como social". Según lo que su nombre implica, "su propósito es dilucidar por qué ocurre un fenómeno, los contextos específicos en que se manifiesta y las formas en que dos o más variables se interconectan".

3.4. Nivel de investigación

La investigación es de nivel **básica**.

Según Ñaupa et al. (2018), refiere que es "conocida como pura, teórica o dogmática, se distingue por partir de un marco teórico". Su objetivo principal es la formulación de teorías u reforma de las existentes, así como el aumento del conocimiento científico o filosófico, sin someterlos a contrastes prácticos.

3.5. Diseño de la investigación

Se usó un estudio de diseño **no experimental**, el cual Carrasco (2005) que "Estos métodos sirven para detallar, distinguir o indagar relaciones, en lugar de establecer conexiones entre variables, grupos o contextos específicos. Este tipo se apoya solamente en la observación, lo que excluye las asignaciones aleatorias, el uso de grupos de control o la manipulación de variables".

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Fernández & Baptista (2014) nos menciona que "la población se relaciona a un grupo de sujetos que comparten características comunes" (p. 174).

En este contexto, la población alcanza a los 163 docentes que trabajan en los Centros Educativas de Sandia. Su distribución se detalla en la tabla a continuación:

N°	Nombre de la institución	N° de Docentes
1	IES José Carlos Mariátegui	62
2	IES Independencia	35
3	IEP Almirante Miguel Grau	25
4	Escuela 73005 - Sandia	6
5	I.E.P. José Carlos Mariátegui	8
6	Institución Educativa Inicial 285	15
7	Institución Educativa Inicial Nº 1044 "Municipal"	12
	TOTAL DE DOCENTES	163

Nota: Elaboración propia

3.6.2. Muestra

El estudio utilizó un muestreo **No Probabilística.**

Arias (2012) Se explica que este enfoque de muestreo se utiliza cuando los investigadores buscan elegir precisamente aquellos elementos que brinden información única sobre la población en estudio, centrándose en el tema específico de la investigación" (p. 142).

Por lo que, para la muestra se tomó en consideración los 163 docentes.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

Se aplicó los siguientes métodos:

La encuesta. – Casas et al. (2002), mencionan que "el uso de encuestas es frecuente en la investigación, ya que permite recopilar y procesar información de forma veloz y efectiva". Es un procedimiento que implica técnicas de investigación estandarizadas para recopilar y examinar información de una muestra cuidadosamente seleccionada de una población más amplia. La finalidad es investigar, narrar, pronosticar y/o aclarar ciertas peculiaridades.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Se recopilaron los datos por medio de un **cuestionario**.

Según García (2013), esta herramienta se caracteriza por ser un conjunto estructurado de preguntas específicas, diseñadas para alcanzar sistemáticamente información de los encuestados.

Cuestionario

Hernández (2019) destaca la importancia del diseño adecuado del cuestionario, que este "debe ser claro y relevante para asegurar la calidad de los datos recopilados".

Para investigar las variables 1 y 2, se creó un cuestionario. Este instrumento incluyó 21 ítems para la primera variable y 40 para la segunda, totalizando 61 ítems.

3.8. Validez y confiablidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validez de los instrumentos

Se destaca que observar la validez de un instrumento implica abordar tres modelos específicos de validez mediante preguntas correspondientes, (Sanchez, 2017).

En el proceso de revisión de expertos, el primer juez otorgó una puntuación de 88 sobre 100 (88%), el segundo de 86 (86%) y el tercero de 92 (92%). Estas evaluaciones individuales resultaron en una puntuación de validación colectiva del 89%, como se muestra en los apéndices, lo que refleja un alto nivel de acuerdo.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La precisión, o fiabilidad, menciona al grado en que una medida dada está libre de faltas. En términos más sencillos, si se repitieran las mediciones en las mismas circunstancias, se esperaría obtener los mismos resultados. En cambio, la validez de un instrumento aborda preguntas clave sobre su significado: ¿Qué constructos específicos representan las puntuaciones de la prueba? ¿Y qué resultados futuros pueden predecir realmente estos indicadores?

El grado de ausencia de error en los resultados de las mediciones se denomina fiabilidad, también conocida como precisión. Esto implica que mediciones repetidas en las mismas circunstancias deberían producir resultados comparables. Para medir esto en el presente estudio, se empleó el Alfa de Cronbach, una medida estadística entre 0 y 1, donde 0 significa ninguna fiabilidad y 1 indica fiabilidad absoluta, (Valderrama, S, 2015).

Fiabilidad de variable 1: valores institucionales.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	21

Se puede observar que el grado de confiabilidad para los valores institucionales es de 0.868 logrando un nivel bueno y por ello se aplicó el instrumento.

Variable 2 fiabilidad: desempeño del educador

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	40

Se puede observar que el grado de confiabilidad para el desempeño de los docentes es de 0.888 logrando un nivel bueno y por ello se aplicó el instrumento.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Las incidencias se establecieron por medio del modelo de regresión lineal simple del Anova, para el análisis básico - explicativo, utilizando el programa SPSS versión 26. Se tuvo en cuenta un margen de error del 5% tanto en la comentario de los resultados como en las conclusiones finales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

4.1.1. Niveles de la variable 1

Tabla 2

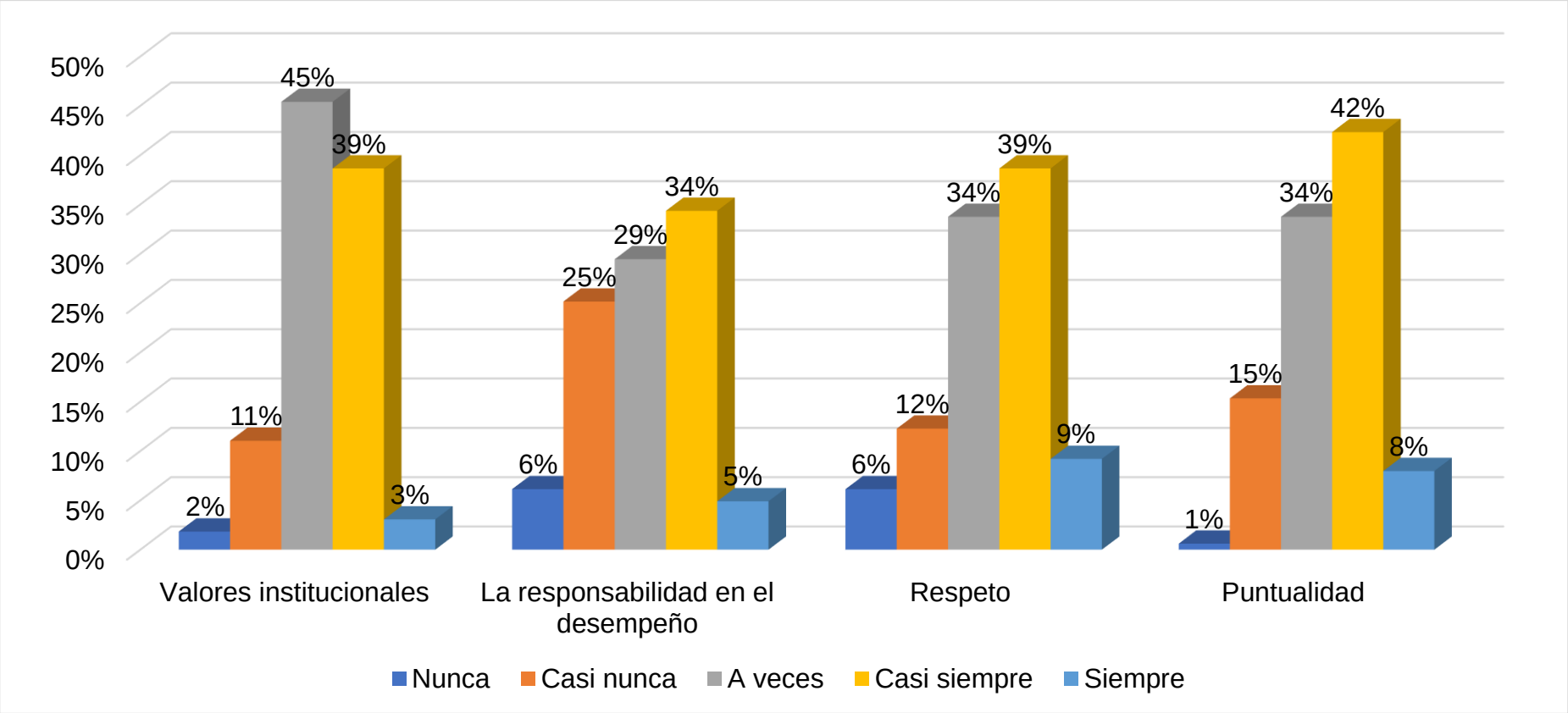
Niveles de encuesta de la variable 1: Valores Institucionales

Escala	Variable:		Dimensiones					
	Valores institucionales		La responsabilidad en el desempeño		Respeto		Puntualidad	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	3	2%	10	6%	10	6%	1	1%
Casi nunca	18	11%	41	25%	20	12%	25	15%
A veces	74	45%	48	29%	55	34%	55	34%
Casi siempre	63	39%	56	34%	63	39%	69	42%
Siempre	5	3%	8	5%	15	9%	13	8%
Total	163	100%	163	100%	163	100%	163	100%

Nota: Datos recopilados mediante cuestionario

Figura 1

Nivel de encuesta de la variable 1: Valores Institucionales



Nota: Tabla 2

Interpretación: En la tabla 2 se pudo evidenciar que los valores institucionales de los docentes solo se dan a veces con un 45%, seguido de sus dimensiones en los cuales para el primero que es sobre la responsabilidad en el desempeño se pudo ver que casi siempre se da con un 34%, la dimensión respeto señalaron que también se da casi siempre y la dimensión puntualidad se percibe que se solo se ve a veces con un 42%, en conclusión se pudo conocer que los valores institucionales de un educador son fundamentales para alcanzar una educación de calidad. Al suscitar estos valores, la institución ayuda a formar ciudadanos íntegros y comprometidos con una sociedad justa y equitativa.

4.1.2. Niveles de la variable 2

Tabla 3

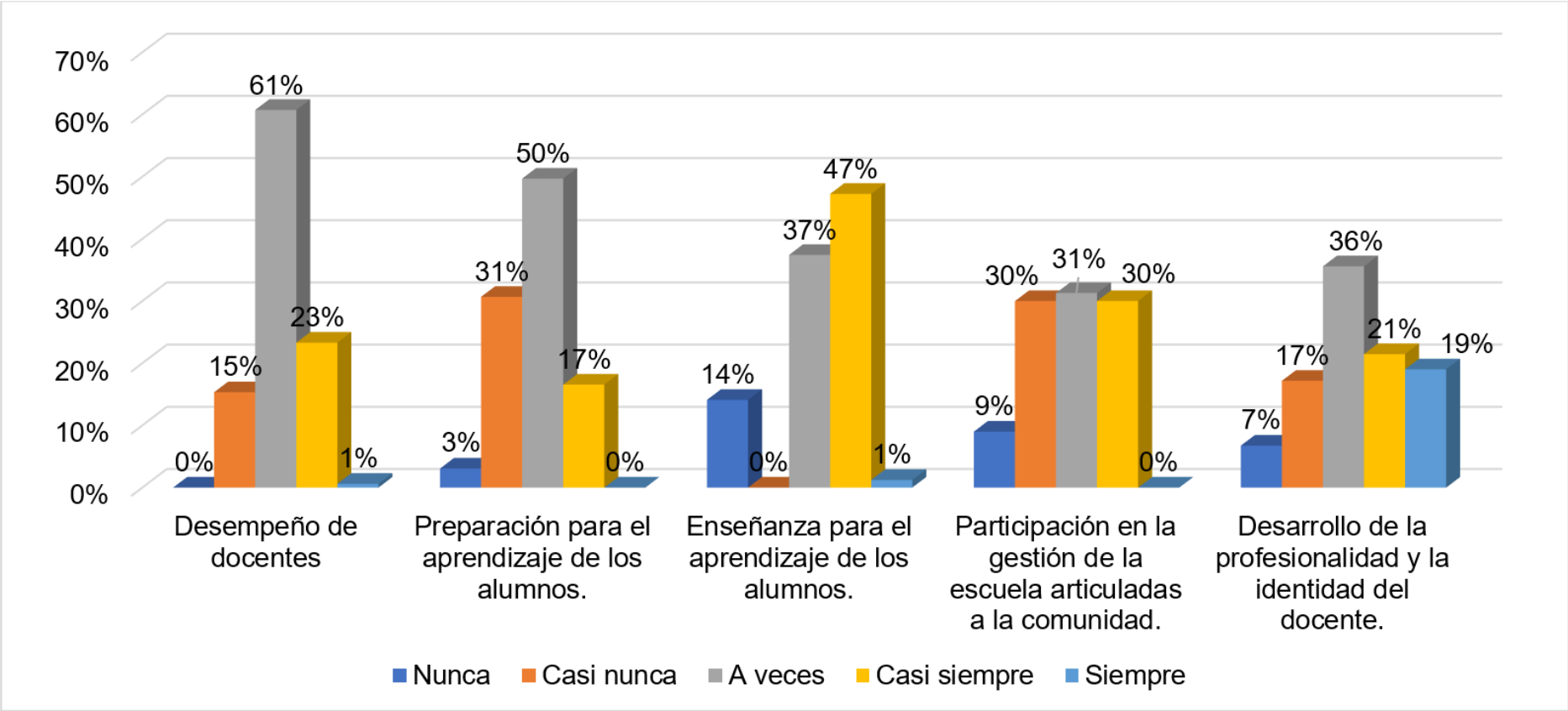
Niveles de encuesta para la variable 2: Desempeño docentes

Escala	Variable:		Dimensiones							
	Desempeño de docentes		Preparando a los estudiantes para aprender.		Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.		Participación en la gestión escolar, trabajando en estrecha colaboración con la comunidad.		Mejorar el desarrollo profesional y la autopercepción de los educadores.	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0%	5	3%	23	14%	12	9%	11	7%
Casi nunca	25	15%	50	31%	0	0%	50	30%	28	17%
A veces	99	61%	81	50%	61	37%	50	31%	58	36%
Casi siempre	38	23%	27	17%	77	47%	51	30%	35	21%
Siempre	1	1%	0	0%	2	1%	0	0%	31	19%
Total	163	100%	163	100%	163	100%	163	100%	163	100%

Nota: Datos recopilados mediante cuestionario

Figura 2

Niveles de encuesta variable 2: Desempeño de docentes



Nota: Tabla 3

Interpretación: En lo que concierne a la tabla 3 es visible que, el desempeño del docente solo se da a veces con un 61%, seguido de sus dimensiones en los cuales para el primero que es sobre: preparación para el aprendizaje estudiantil, esto solo se observa la mitad de las veces (50%). En cuanto a la instrucción para el aprendizaje estudiantil, esta se imparte adecuadamente casi siempre (47%). Sin embargo, la colaboración del profesorado en la administración escolar y los vínculos con la comunidad es poco frecuente (31%), y el fomento de la pedagogía y la identidad del educador también se da de forma inconsistente (36%). En definitiva, los datos que comunican que el desempeño del educador regular es un desafío sistémico, no un problema aislado. Mejorar y elevar la calidad de la instrucción requerirá abordar estas causas fundamentales y brindar asistencia integral al docente.

4.1.3. Objetivo general

Tabla 4

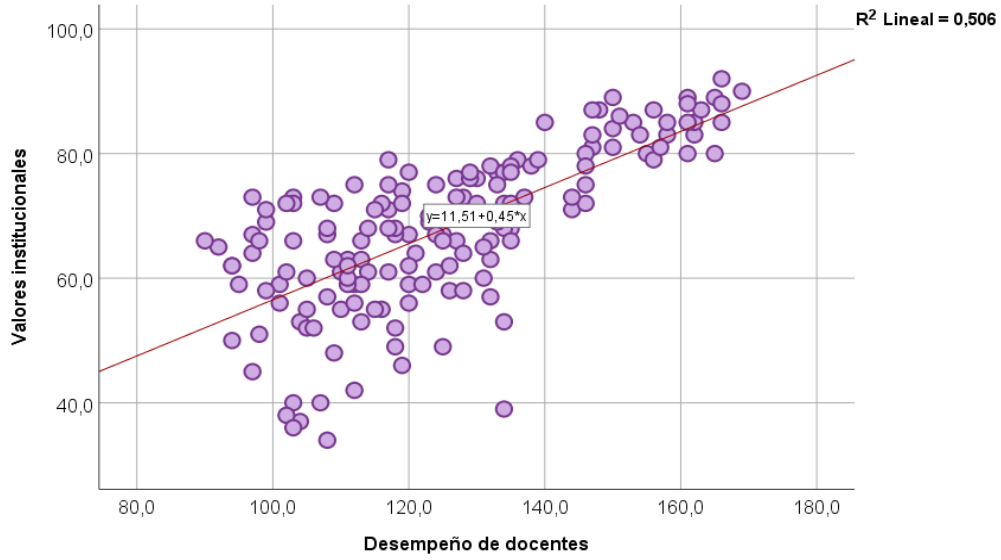
Relación entre los valores institucionales y el desempeño de los docentes

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.711[a]	0.506	0.503	13.9502

Nota: Escala de calificación del instrumento

Figura 3

Relación entre los valores institucionales y el desempeño de los docentes



Nota: Tabla 4

Interpretación: Según la Tabla 4 y la Figura 3, la eficiencia del modelo utilizado se considera aceptable. Esto se evidencia en el R^2 calculado de 0,339. Además, este valor de R^2 permite explicar y pronosticar la dinámica entre las variables investigadas. Por lo tanto, el estadístico R^2 confirma que la variable independiente (Valores Institucionales) explica la varianza observada en la variable dependiente (Preparación a los estudiantes para el aprendizaje) en un 33.9%. para los docentes de los planteles educativos de Sandia.

Contrastación de hipótesis del OG:

Ha: Los valores institucionales influyen significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Ho: Los valores institucionales no influyen significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Tabla 5

Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre el desempeño de los docentes

ANOVA[a]

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	32086.035	1	32086.035	164.876	0.000[b]
	Residuo	31331.818	161	194.608		
	Total	63417.853	162			

Nota: Escala de calificación del instrumento

Interpretación: Como se exhibe en la Tabla 5, lo resultante del ANOVA, con un valor p (sig.) de 0,000 (inferior a 0,05), confirman que el modelo seleccionado para los educadores de las escuelas del Distrito de Sandia es adecuado para esta investigación. Este resultado permite denegar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se puede terminar que los valores institucionales influye n

significativamente en el desempeño del profesorado de las entidades educativas de Sandia.

4.1.4. Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Determinar la influencia de los valores institucionales en la preparación para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Tabla 6

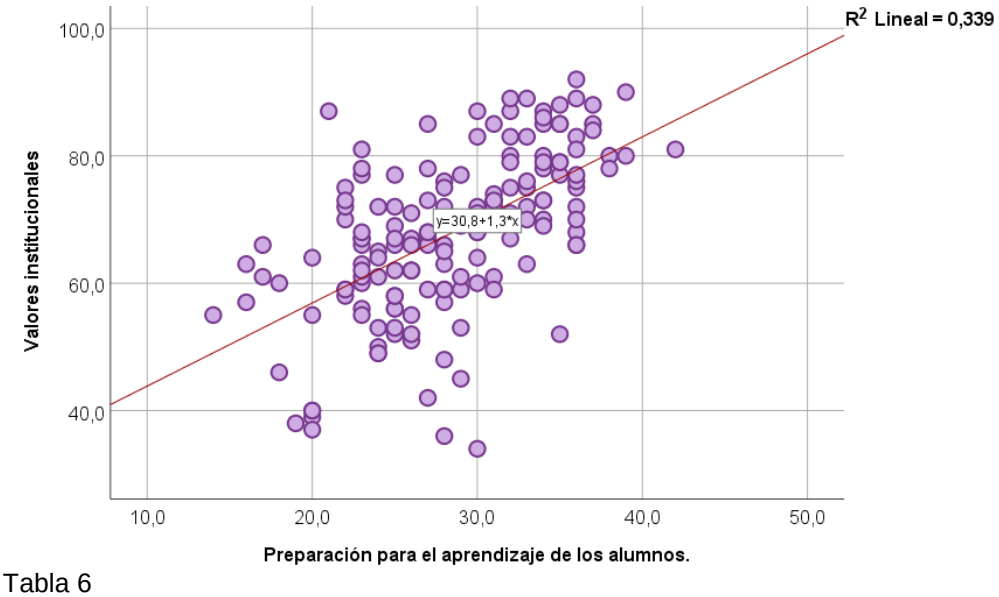
Relación entre valores institucionales y la preparación para aprendizaje de los alumnos

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.583[a]	0.339	0.335	4.5614

Nota: Escala de calificación del instrumento

Figura 4

Relación entre los valores institucionales y la preparación para el aprendizaje de los alumnos



Nota: Tabla 6

Interpretación: Según la Tabla 6 y la Figura 4, el modelo aplicado muestra un nivel aceptable de eficiencia, con un valor de R^2 de 0,339. Este coeficiente permite tanto la explicación como la predicción de las variables examinadas en la investigación. Según

el coeficiente de determinación R^2, los valores institucionales influyen en un 33.9% sobre la preparativo de los estudiantes para el aprendizaje, en el caso de los docentes que laboran en las entidades educativas de Sandia.

Contrastación de hipótesis del OE1:

Ha: Los valores institucionales influyen significativamente en la preparación para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Ho: Los valores institucionales no influyen significativamente en la preparación para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre la preparación para el aprendizaje de los alumnos

Anoa						
	Modelo	**Suma de cuadrados**	**gl**	**Media cuadrática**	**F**	**Sig.**
1	Regresión	1721.785	1	1721.785	82.752	0.000[b]
	Residuo	3349.847	161	20.807		
	Total	5071.632	162			

Nota: Escala de calificación del instrumento

Interpretación: Con respecto a la Tabla 7, el análisis ANOVA arrojó un p-valor (sig.) de 0,000, menor a 0,05. Dicho resultado ratifica la validez del modelo de regresión lineal simple seleccionado para educadores de Centros Educativos del Dtt. de Sandia. Por ello, se aparta de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada. Esto lleva a la conclusión de que los valores institucionales influyen significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de las escuelas del Distrito de Sandia.

Objetivo específico 2: Determinar la influencia de los valores institucionales en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Tabla 8

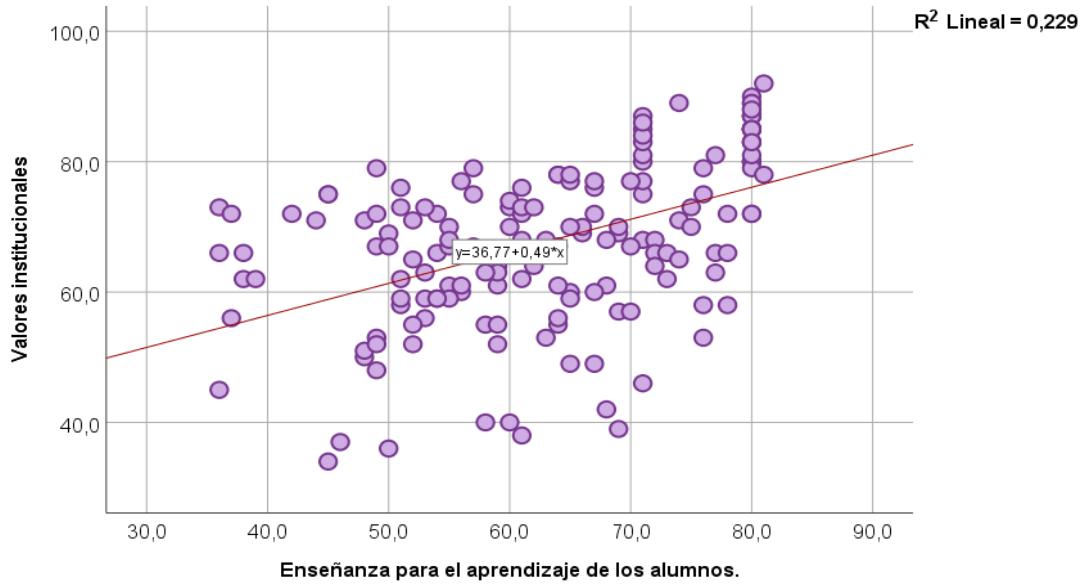
Relación entre los valores institucionales y la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.478[a]	0.229	0.224	10.7432

Nota: Escala de calificación del instrumento

Figura 5

Relación entre los valores institucionales y la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos



Nota*:* Tabla 8

Interpretación: Según la Tabla 8 y la Figura 5, el modelo aplicado demuestra una eficiencia aceptable, evidenciada por un valor de R^2 (R^2) de 0,229. Este R^2 es crucial para comprender y pronosticar la relación entre las variables investigadas. Específicamente, la variable independiente (Valores Institucionales) explica el 22,9 % del comportamiento observado en la dimensión 2 (La enseñanza para el Aprendizaje

Estudiantil) en los educadores que prestan servicios en los centros educativos de Sandia.

Contrastación de hipótesis del OE2:

Ha: Los valores institucionales influyen significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, en los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Ho: Los valores institucionales influyen significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, en los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024

Tabla 9

Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

ANOVA[a]

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5517.558	1	5517.558	47.806	0.000[b]
	Residuo	18581.890	161	115.415		
	Total	24099.448	162			

Nota: Escala de calificación del instrumento

Interpretación: En referencia a la Tabla 9, el análisis ANOVA arrojó un p-valor (sig.) de 0,000, inferior a 0,05. Este hallazgo confirma la validez del modelo seleccionado para el profesorado de las IE del Distrito de Sandia. En consecuencia, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa. Esto nos lleva a concluir de que los valores institucionales inciden significativamente en las prácticas docentes que preparan a los estudiantes para el aprendizaje entre los educadores de las escuelas del Distrito de Sandia.

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de los valores institucionales en la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad, en los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia. 2024.

Tabla 10

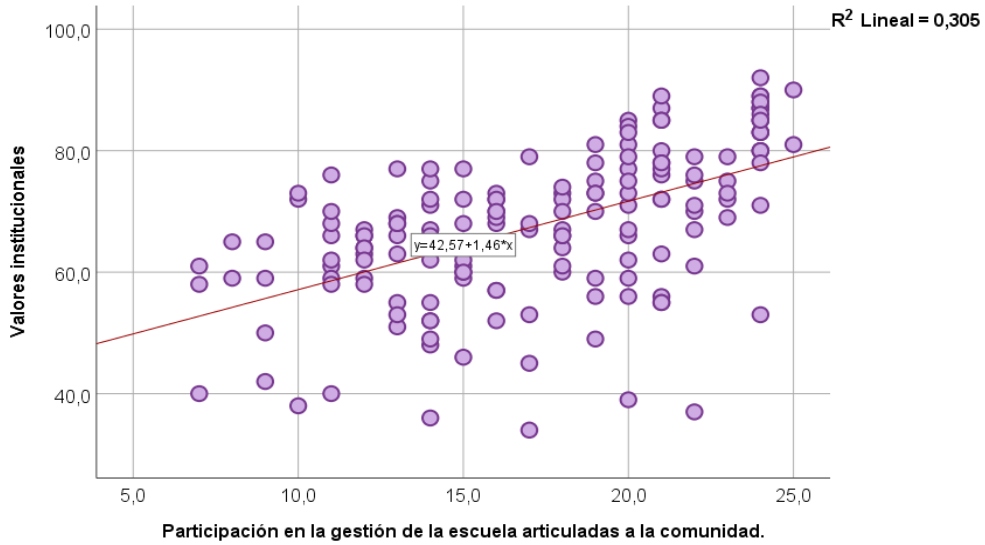
Relación entre los valores institucionales y la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad de gestión.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.553[a]	0.305	0.301	3.9737

Nota: Escala de calificación del instrumento

Figura 6

Relación entre los valores institucionales y la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad gestión.



Nota: Tabla 10

Interpretación: En la Tabla 10 y Figura 6, se indica que el índice de eficacia del modelo aplicado es aceptable, con un valor de R^2 de 0,305. El valor R^2 de este estudio es útil tanto para explicar como para predecir las variables examinadas. En concreto, este R^2 indica que la variable independiente, valores institucionales, explica el 30,5 % de la

variación de la dimensión 3 - participación en el control de la escuela integrada a la comunidad. Este hallazgo se aplica a los educadores que trabajan en escuelas del distrito de Sandia.

Contrastación de hipótesis del OE3:

Ha: Los valores institucionales influyen significativamente en la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad, en los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Ho: Los valores institucionales no influyen significativamente en la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad, en los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Tabla 11

Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad

ANOVA[a]

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1117.928	1	1117.928	70.798	0.000[b]
	Residuo	2542.244	161	15.790		
	Total	3660.172	162			

Nota: Escala de calificación del instrumento

Interpretación: Con base en la Tabla 11, el ANOVA arrojó un p-valor (sig.) de 0,000 (<0,05). Este hallazgo confirma la idoneidad del tipo de regresión lineal simple para los educadores de las entidades educativos del Dtt. de Sandia. Por ello, es rechazada la hipótesis nula a favor de la alterna. El estudio determinó que los valores institucionales inciden notablemente en la en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad de los docentes que prestan su servicio en las entidades educativas del Distrito de Sandia.

Objetivo específico 4: Determinar la influencia de los valores institucionales en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Tabla 12

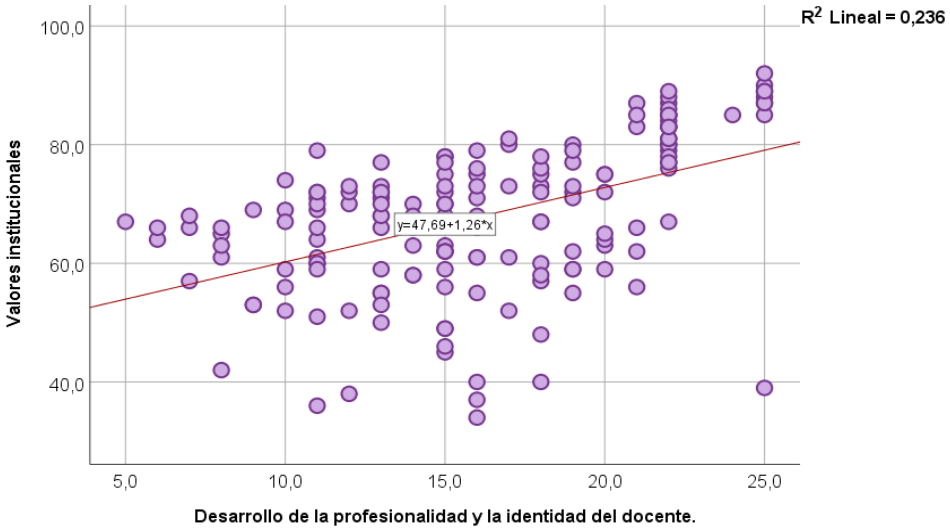
Relación entre los valores institucionales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.485[a]	0.236	0.231	4.2478

Nota: Escala de calificación del instrumento

Figura 7

Relación entre los valores institucionales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente



Nota: Tabla 12

Interpretación: Según lo indicado por la tabla 12 y en específico la figura 7, se indica que el índice de eficacia del modelo empleado resulta aceptable, debido a que se ha obtenido un R2 (R cuadrado) igual a 0.236. Así mismo R2 nos permite realizar una explicación y predicción de las variables implicadas en la investigación. Consecuentemente, R2 indica que la variable independiente (Valores institucionales)

explica la conducta de la dimensión 4 (Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del profesor) en un 23.6% para los profesionales en educación que prestan su servicio en las IE del Distrito de Sandia.

Contrastación de hipótesis del OE4:

Ha: Los valores institucionales influyen significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Ho: Los valores institucionales no influyen significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, en los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.

Tabla 13

Contrastación de hipótesis de los valores institucionales sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

ANOVA[a]

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	894.946	1	894.946	49.599	0.000[b]
	Residuo	2905.017	161	18.044		
	Total	3799.963	162			

Nota: Escala de calificación del instrumento

Interpretación: De acuerdo con la tabla 13, el análisis ANOVA arrojó un p-valor (sig.) de 0,000, menor a 0,05. Lo resultante confirma la validez del modelo seleccionado para el profesorado de las IE del Distrito de Sandia. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que los valores institucionales influyen significativamente en la mejora profesional y la identidad de los educadores de la entidad educativa de Sandia.

4.2. Discusión de los resultados

Las siguientes secciones analizan el impacto de los valores institucionales en el desempeño profesional de los docentes en las IE del Distrito de Sandia en 2024. La metodología empleada permitió recopilar información sobre el desempeño de los educadores en relación con los principios institucionales y determinar si existe una correlación con su eficacia general. Igualmente, se eligió la encuesta como técnica porque es un instrumento de compilación de datos eficiente y práctica, que permite obtener la información requerida de manera eficaz.

Pasando al tema de discusión, según los resultados, dentro del **objetivo general**, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de 0.000 < 0.05, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,506); por lo que se establece con claridad que la variable 1: valores institucionales incide la variable 2: desempeño del educador, análisis que se enfocó en los maestros de las IE del Dtto. de Sandia -2024. Se admitió la hipótesis y se rechazó la planteada hipótesis nula; hallazgos similares encontró, Plata & Castro (2019), quienes arribaron: los valores éticos tienen un impacto en la efectividad del trabajo; lo que concuerda con el estudio de Hernández (2020), que refiere que, mientras más sea la presencia de valores más alto es el nivel de desempeño y compromiso. No obstante, en el estudio de Avilés & Vélez (2019), no se encontró influencia de los valores y su desempeño como docente.

Dentro del **objetivo específico 1**, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de 0.000 < 0.05, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,339); por lo que se establece con claridad que la variable 1: valores institucionales influye sobre la dimensión 1: preparación para el aprendizaje de los alumnos, análisis que se aplicó al personal docente de las Instituciones Educativas del Dtto. de Sandia – 2024. Es decir, la primera hipótesis especifica es aceptada, algo que se asemeja al estudio de Baldarrago (2023),

quien concluyó los principios personales influyen directamente en el eficacia profesional docente; a lo cual Pacheco (2019), también apoya, puesto que en su análisis muestra una influencia estadística considerable entre la práctica de valores éticos y el desempeño de los profesores, indicando que una fuerte base ética tiene un efecto directo en la calidad educativa que ofrecen.

Para el **objetivo específico 2**, el análisis mostró con precisión una influencia notable, con un valor p de 0,000, por debajo del umbral de 0,05, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,229); por lo que se establece con claridad que la variable 1: Un estudio realizado en 2024 con educadores del Distrito de Sandia investigó el impacto de los valores institucionales en la enseñanza del aprendizaje estudiantil (Dimensión 2). Esta investigación tuvo como objetivo impulsar los esfuerzos en curso en este ámbito, Chirinos (2023) demostró previamente una relación moderadamente fuerte y estadísticamente significativa ($p<0,05$, $r=0,615$) de los valores éticos y la calidad educativa. Su trabajo concluyó que un mayor nivel de valores éticos entre los educadores se correspondía con un mayor nivel de calidad educativa, y viceversa. Esto coincide con el hallazgo de Illanes (2021), de que una mejora en la práctica de los principios personales se correlaciona directamente con una mejoría en su desempeño laboral observado.

Por otra parte, en cuanto al **objetivo específico 3,** se ordenó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de $0.000 < 0.05$, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,305); por lo que se establece con claridad que la variable 1: valores institucionales influye sobre Dimensión 3: Participación en la administración escolar, con foco en las conexiones comunitarias. análisis que se aplicó al personal docente de las IE del Dtto. de Sandia - 2024. Hallazgos similares encontró **Sandon** (2019)**,** quien concluyo que el desempeño educador y la responsabilidad social dentro de los Centros que están efectivamente

conectados. Esto se debe a que ambos conceptos están profundamente vinculados con la forma en que la educación influye en los estudiantes y en la sociedad en su conjunto.

Finalmente, en el **objetivo específico 4**, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de 0.000 < 0.05, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,236); por lo que se establece con claridad que la variable 1: los valores institucionales juegan un papel en el fomento del profesionalismo y la identidad de los educadores. Este análisis se realizó con el educador de Centros Educativas del Dtt. de Sandia en 2024. Igualmente, Yaipen (2019) Se realizó un estudio que arrojó datos que confirman una conexión significativa (p<0,05) de los valores éticos y el desempeño profesional. Finalizó estas dos variables presentan una fuerte correlación (r=0,759), lo que significa que un cambio en la intensidad de una se corresponde directamente con un cambio similar en la otra. Así como, Portela (2019), quien destacó el sólido sentido de responsabilidad y profesionalismo del profesorado del Colegio Colombo Galés, especialmente a medida que se pusieron en práctica las estrategias de gestión institucional.

En conjunto, dichos hallazgos recalcan la importancia crucial de avivar los valores institucionales en los educadores para impulsar su desempeño general.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Sobre la base de los hallazgos, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de 0.000 < 0.05, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,506); por lo que se establece con claridad que la variable 1: los valores institucionales influyen sobre la variable 2: desempeño docente, este análisis que se aplicó a los educadores de las diversas Centros Educativas del Dtt. de Sandia -2024. A su vez, los niveles de encuesta revelaron que, el 45% (74 docentes) del muestral declara que solo a veces se evidencian los valores institucionales; de la misma manera, en cuanto al desempeño docente, el 61% (99 docentes) declara que a veces tiene un adecuado desempeño, en relación a su labor educativa; lo que refuerza el argumento antes mencionado.

SEGUNDA: En función a los hallazgos, del objetivo especifico1, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de 0.000 < 0.05, mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,339); por lo que se establece con claridad que la variable 1: valores institucionales influyen sobre la dimensión 1: preparación del alumnado para el aprendizaje, análisis que se realizó con los educadores de las IE del Dtto. de Sandia -2024. A su vez, los niveles de encuesta revelaron que, el 45% (74 docentes) del muestral declara que solo a veces se evidencian los valores institucionales; de la misma manera, en cuanto a la preparación de los alumnos para la instrucción, 50% (81 docentes) declara que a veces cuenta con una adecuada preparación, en relación a su labor educativa; lo que refuerza el argumento antes mencionado.

TERCERA: En función a los hallazgos, del objetivo específico 2, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de 0.000 < 0.05, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,229);

por lo que se establece con claridad que la variable 1: valores institucionales influyen sobre la dimensión 2: enseñanza del aprendizaje estudiantil análisis que se aplicó al personal docente de los Centros Educativas del Dtt. de Sandia -2024. En su momento, los niveles de encuesta revelaron que, el 45% (74 docentes) del muestral declara que solo a veces se evidencian los valores institucionales; de la misma manera, en cuanto a la instrucción del aprendizaje estudiantil, casi la mitad de los educadores, el 47 % (77 docentes) declara que casi siempre cuenta con una adecuada enseñanza, en relación a su labor educativa; lo que refuerza el argumento antes mencionado.

CUARTA: En función a los hallazgos, del objetivo específico 3, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de 0.000 < 0.05, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,305); por lo que se establece con claridad que la variable 1: valores institucionales influye sobre la dimensión 3: participación en la gobernanza escolar y su integración con las iniciativas comunitarias, análisis que se utilizo a los educadores de las IE del Dtto. de Sandia - 2024. A su vez, los niveles de encuesta revelaron que, el 45% (74 docentes) del muestral declara que solo a veces se evidencian los valores institucionales; de la misma manera, en cuanto a la participación en la gestión escolar vinculada a la comunidad, el 31% de los docentes (50 personas) reportaron solo participación ocasional en la administración escolar; lo que refuerza el argumento antes mencionado.

QUINTA: En función a los hallazgos, del objetivo específico 4, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de 0.000 < 0.05, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R2 Lineal = 0,236); por lo que se establece con claridad que la variable 1: valores institucionales influye sobre la dimensión 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, análisis que se aplicó al personal del educador las Instituciones Educativas del Dtto. de Sandia -2024.

A su vez, los niveles de encuesta revelaron que, el 45% (74 docentes) del muestral declara que solo a veces se evidencian los valores institucionales; de la misma manera, en cuanto a la colaboración en la gestión escolar que conecta con el Dtt., el 36% (58 docentes) declara que solo a veces proporciona un desarrollo de identidad e profesionalidad, lo que refuerza el argumento antes mencionado.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se ofrece como recomendación, a la UGEL-Sandia, encargado de brindar apoyo técnico y pedagógico a las IE del Distrito de Sandía, implementar sistemas de evaluación y seguimiento del desempeño docente que incluyan indicadores relacionados con la adopción de los valores institucionales en la enseñanza. Se podrían realizar encuestas o entrevistas periódicas con estudiantes, padres y directivos para evaluar cómo los valores institucionales se reflejan en las prácticas docentes y en el ambiente educativo.

SEGUNDA: Se ofrece como recomendación, a los directores de las IE del Distrito de Sandia, fortalecer la formación y sensibilización sobre los valores institucionales por medio de talleres y capacitaciones periódicas para los docentes, con el fin de que comprendan y apliquen los valores institucionales en su práctica educativa, favoreciendo una enseñanza coherente con los principios de la institución.

TERCERA: Se ofrece como recomendación, a los directores de las IE del Distrito de Sandia, establecer espacios de colaboración y trabajo en equipo entre los docentes, en los que se compartan experiencias, buenas prácticas y estrategias para incorporar los valores institucionales en las clases. Además, estos espacios permitirán que los docentes se apoyen mutuamente en la implementación de los valores dentro del aula.

CUARTA: Se ofrece como recomendación, a los directores de las IE del Distrito de Sandia, implementar sistemas de reconocimientos y premiación pública para los docentes que demuestren un compromiso ejemplar con los valores institucionales, ya sea en su práctica docente, en la mejora del ambiente escolar, o en la relación con los estudiantes. Esto puede incluir menciones honoríficas, incentivos o premios.

QUINTA: Se presenta como recomendación, a los directores de las IE del Distrito de Sandia, Crear espacios y actividades en las que los estudiantes también participen activamente en la promoción de los valores institucionales, como proyectos comunitarios, actividades extracurriculares o foros de discusión. De esta manera, los docentes y estudiantes trabajan juntos en la consolidación de una cultura educativa basada en esos valores.

REFERENCIAS

Alfaro, I. J., & Pérez, A. (2011). Un estudio acerca de la dedicación docente del profesorado universitario en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 14*(núm. 4), pp. 41-56. doi:https://www.redalyc.org/pdf/2170/217022117004.pdf

Arias , F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica.* Venezuela: Editorial Episteme.

Avilés, M. H., & Vélez, C. (2019). *La práctica docente en el desarrollo de valores y la articulación con los ejes transversales propuestos por el sistema educativo ecuatoriano en los estudiantes de bachillerato del Liceo Naval de Quito "Comandante César Endara Peñaherrera".* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Ayón , H. V., Zavala , A. N., Plúa , E. L., & Ponce , B. M. (2023). El respeto en el proceso de enseñanza-aprendizaje en estudiantes universitarios. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, Vol.5*(Núm. 5), pp. 736-749. doi:http://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/803

Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación, serie integral por competencias.* Editorial Patria.

Bakar, R. (2018). The influence of professional teachers on Padang vocational school students' achievement [La influencia de los profesores profesionales en el rendimiento de los estudiantes de la escuela vocacional de Padang]. *Kasetsart Journal of Social Sciences, Vol. 39*(Num. 1). doi:https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.12.017

Baldarrago, Y. J. (2023). *Valores personales y desempeño profesional docente de una red educativa institucional del distrito de Villa María del Triunfo, 2023.* Universidad Cesar Vallejo.

Cabezas, N. L. (2020). *Práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa "José María Velasco Ibarra", Ecuador 2019 [Tesis para el grado de Maestra].* Universidad César Vallejo.

Calle, M. R. (2019). *La formación profesional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial, Querecotillo-Sullana, 2019.* Universidad César Vallejo.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Primera edición.

Casas, J., Repullo, J. R., & Donato, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria, vol. 31*(núm. 8), pp. 527-538. doi:http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Custionario+y+Estadistica.pdf

Castro, A., Cadme, F., & Naspud, A. (2019). Gestión de liderazgo y los valores en la educación. *Pensamiento Americano, Vol. 12*(núm. 23), pp. 105-126. doi:https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.250

Cercado, E., & Mera, A. M. (2018). Plan de intervención sobre la puntualidad escolar para fortalecer la identidad cultural en los alumnos de la Institución Educativa N° 16213. Tomocho, Bagua Grande, Utcubamba. *Tesis.* Universidad César Vallejo, Chiclayo - Perú.

Chayña, M. M. (2020). *Nivel de práctica de valores ético - morales en los maestros del VI ciclo de la I.E. Parroquial La Inmaculada en el año 2018.* Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Chirinos, R. (2023). *Valores éticos y Calidad Educativa pospandemia en docentes de un colegio secundario de Chota.* Universidad César Vallejo.

Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad, vol. 12*(núm. 4), pp. 333-340. doi:http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf

Fernández, C. (2015). *Evaluación de capacidades profesionales.* Ministerio de Educación.

Fernández, E. (2012). Identidad y personalidad: o como sabemos que somos diferentes de las demás. *Revista Digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia, vol. 2*(núm. 4), pp. 1-18.

Flores, A., & Herrera, I. (2021). Convivencia escolar. Dimensión y evolución. *Revista Luciérnaga Comunicación, vol. 3*(núm. 25), pp. 70-86. doi:https://doi.org/10.33571/revistaluciernaga.v13n25a5

Flores, M. R. (2012). *Práctica de valores en los docentes de educación básica de dos instituciones educativas públicas de la DREC-Callao.* Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Gálvez , E., & Milla , R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones, vol. 6*(núm. 2), pp.407-452. doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236

Garcia, J. E. (2019). *Sistema de valores éticos y formación profesional en los estudiantes de la escuela profesional de contabilidad de la UNA-Puno.* Universidad Nacional del Altiplano.

García, T. (2013). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación.*

Garzón, M. P. (2014). *Importancia de la actitud del docente en el proceso de aprendizaje.* Universidad Pedagógica Nacional.

Guzmán, C., & Saucedo, C. L. (2015). Experiencias, vivencias y sentidos en torno a la escuela y a los estudios. *Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 20*(núm. 67), pp. 1019-1054. doi:https://www.redalyc.org/pdf/140/14042022002.pdf

Hernández. (2017). La preparación de los docentes para la dirección del aprendizaje de la producción de textos escritos. *Revista Ciencia e Interculturalidad, vol. 21*(num. 2), http://dx.doi.org/10.5377/rci.v21i2.5599.

Hernandez S, R. (2019). *Metodología de la investigación* (1º ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, H. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender Contabilidad y Gestion*(Núm. 13), pp. 17-33.

Hernández, I., Lay, N., Herrera, H., & Rodríguez, M. (2021). Estrategias pedagógicas para el aprendizaje y desarrollo de competencias investigativas en estudiantes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales, vol. XXVII*(núm. 2), pp. 242-254. doi:https://www.redalyc.org/journal/280/28066593015/28066593015.pdf

Hernández, M. (2020). *La inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico.* Universidad de la Costa.

Hernández, R., Fernández, S., & Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw – Hill.

Illanes, C. I. (2021). *Influencia de los valores personales en el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Huancayo - 2020.* Universidad Continental.

Izarra, D. A. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación, vol. 43*(núm. 1), pp. 1-11. doi:https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064

Lecaros, J. A. (2013). La ética medio ambiental: principios y valores para una ciudadanía responsable en la sociedad global. *Acta bioethica, Vol. 19*(Núm. 2), pp. 177-188. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2013000200002

León, V. S. (2016). Practica de valores y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario en los estudiantes del 5° grado del Distrito de Yungay. *In Crescendo, Vol. 7*(Núm. 2), 91-109. doi:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5758206.pdf

López, J. A. (2011). *La educación en valores a través de los mitos y las leyendas como recurso para la formación del profesorado: El Vellocino de Oro [Tesis Doctoral].* Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Luna, E., & Serna, A. (2011). Valores y competencias para el ejercicio de la docencia de posgrado. *Revista electrónica de educación Sinéctica*(No.37), pp. 171–188. doi:https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2011000200007

Mafla, M., & Morán, A. (2022). La gestión educativa y su impacto en el desarrollo curricular de la Unidad Educativa Particular la Inmaculada de Esmeraldas. *593 Digital Publisher CEIT, vol. 7*(núm. 1), pp. 227-243. doi:https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1000

Mamani, Y. M., & Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. *trabajo de investigación.* Universidad Peruana Unión, Lima.

Martín, S. (2016). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería en Cardiología, vol. 1*(núm. 58), pp. 27-30.

Ministerio de Educación. (2016). *Planificación escolar. La toma de decisiones informadas.* MINEDU.

Misad, R., Misad, K., & Dávila, O. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar, vol. 2*(núm. 2), pp. 57-73. doi:https://doi.org/10.35622/j.rg2022.02.004

Mondragón, C. M., Cardoso, D., & Bobadilla, S. (2017). Hábitos de estudio y rendimiento académico. *RIDE: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, vol. 8*(núm. 15). doi:http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.315

Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.* Cooperativa Editorial Magisterio. doi:https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8mH8ozUEIL4C&oi=fnd&pg=PA2&dq=desempe%C3%B1o+docente+pdf+&ots=3eiLX2fbWf&sig=vRvD9gWKYDNehlzE8db3nVS8ggQ#v=onepage&q&f=false

Mora, G. (1995). *Valores Humanos y Actitudes Positivas.* Ed. McGraw Hill.

Mora, M. L. (2020). Educación como disciplina y como objeto de estudio: aportes para un debate. *Desde el Sur, vol. 12*(núm. 1), pp. 201–211. doi:http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v12n1/2415-0959-des-12-01-201.pdf

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U - Transversal. Obtenido de https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf

Ochoa, E. (2022). La enseñanza y el aprendizaje desde la perspectiva del maestro. *DIALOGUS, vol. 9*(núm. 6), pp. 115-120. doi:http://portal.amelica.org/ameli/journal/326/3263545012/

Ormachea, B. C. (2020). Practica del valor de la puntualidad en los estudiantes de segundo "B" de secundaria de la I.E 14079 "Divino Maestro"- Sechura - 2019. *Tesis para obtener el título profesional.* Universidad César Vallejo, Piura - Perú.

Ortiz, G. (2016). Sobre la distinción entre ética y moral. *ISONOMÍA*(núm. 40), pp. 113-139. doi:https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n45/1405-0218-is-45-00113.pdf

Pacheco, J. (2019). *Práctica de valores éticos y desempeño docente del nivel inicial de la Provincia de Huancayo [Tesis para el grado de Maestría].* Universidad Nacional del Centro del Perú.

Pillaca, J. (2018). *Compromiso profesional y desempeño docente en instituciones educativas públicas en Cangallo-Ayacucho, 2018.* Universidad César Vallejo.

Plata, O. L., & Castro, J. L. (2019). *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.* Universidad Externado de Colombia.

Polanco, F. (2016). El concepto de conducta en psicología: Un análisis socio-historico-cultural. *Interacciones, vol. 2*(núm. 1), pp. 43-51. doi:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5759444.pdf

Polo, M. A. (2019). La responsabilidad ética. *VERITAS*(núm. 42), pp. 49-72. doi:https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-92732019000100049&script=sci_arttext&tlng=pt

Portela, A. M. (2019). *Implementación De Un Instrumento De Evaluación De Desempeño Laboral Docente Y Su Impacto En El Clima Organizacional Del Colegio Colombo Galés (Guaymaral-Bogotá): Plan De Mejoramiento.* Bogota D.C.: Universidad Libre de Colombia.

Quispe, A. (2019). *Práctica de los valores institucionales en los estudiantes de la Institución Educativa Tito Cusi Yupanqui - San Ignacio, 2018 [Tesis de Maestria].* Universidad de Piura.

Rafael, B. L., & Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex, Vol. 17*(N° 23), pp. 363-376. doi:http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682

Ramos, A. J., & Silva, J. C. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Institución Educativa. Huánuco – 2018.* Universidad César Vallejo.

Ramos, F. (2019). Participación docente en la planeación de la gestión escolar de las instituciones educativas secundarias del ámbito de la UGEL Crucero. *Revista Revoluciones. Estudios en Ciencia Política, Humanidades y Sociales, vol. 1*(núm. 1), pp. 56-70. doi:https://doi.org/10.35622/j.rr.2019.01.006

Rivera, R. (2015). *Los valores morales en la educación.* Editorial Académica Española.

Robles, H. (2010). *Practica de valores en los docentes de educación básica de dos instituciones educativas públicas de la DREC - Callao.* Universidad San Ignacio de Loyola.

Romero, J. G., Rodríguez, E., & Romero, Y. E. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Perspectivas docentes 51*, pp. 35-38. doi:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6349290.pdf

Ruiz, A. (2017). Importancia delos valores humanos en la educación. *International Journal of Good Conscience, Vol. 12*(Núm. 3), pp. 345-356. doi:http://www.spentamexico.org/v12-n3/A21.12(3)345-356.pdf

Sagiv, L., Roccas, S., Cieciuch, J., & Schwartz, S. (2019). Personal values in human life [Los valores personales en la vida humana]. *Nat Hum Behav., Vol. 9*(Núm. 1), pp. 630-639. doi:DOI: 10.1038/s41562-017-0185-3

Salas, J. C. (2020). *Práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019.* Piura: Universidad César Vallejo.

Sánchez, D. (2013). ¿Que son y cómo se forman los valores? *Estudios Nietzsche, vol.13*, pp. 73-84. doi:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5097671.pdf

Sanchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad.* Pueblo: BENEMERITA. Obtenido de https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf

Sandon, F. P. (2019). *Desempeño docente y responsabilidad social en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho -2018.* Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siguenza, R. C. (2021). El desempeño docente: Bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación. *REDISED, Vol. 3*(Num. 2), pp. 126-137. doi:https://orcid.org/0000-0003-0420-8485

Sonsoles, F. (2017). Evaluación y aprendizaje. *MarcoELE: revista de didáctica español como lengua extranjera* (núm. 24), pp. 1885-2211. doi:https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6145807&orden=0&info=link

Uranga, M. S., Rentería, D. E., & González, G. J. (2016). La práctica del valor de respeto en un grupo de quinto grado de educación primaria. *Ra Ximhai,*

vol. 12(núm. 6), pp. 187-204. doi:https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194012.pdf

Valderrama, S. (2015). *Estadístico Alfa de Cronbach.* México: Ediciones Texas.

Valentin, C. J. (2024). Estilo de enseñanza y desempeño docente en un instituto de Comas, 2024. *Tesis.* Universidad César Vallejo, Lima - Perú.

Vélez, M. J., San Andrés, E. M., & Pazmiño, M. F. (2020). Inclusión y su importancia en las instituciones educativas desde los mecanismos de integración del alumnado. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. 5*(núm. 9), pp. 5-19. doi:https://doi.org/10.35381/r.k.v5i9.554

Villa, A. (2021). La importancia de los valores en la vida personal y social: enfoques y medición. *MISCELÁNEA COMILLAS, Vol. 79*(núm. 154), pp. 109-147. doi:10.14422/mis.v79.i154.y2021.003

Villacorta, M. A. (2017). La actitud democrática para mejorar participación ciudadana en estudiantes del quinto secundaria, IE "Jose Abelardo Quiñones Gonzales" Chiclayo, 2016. *Tesis.* Universidad César Vallejo, Chiclayo.

Villarreal, S. J. (2019). *Desempeño docente.* Universidad Científica del Perú. Obtenido de http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826?show=full

Yaipen, H. W. (2019). *Valores éticos y desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense, Chiclayo.* Universidad César Vallejo.

Zawadzki, P., Teston, S., Lizote, S., & Oro, I. (2022). Organizational values: antecedents of well.bening at work for rural successors [Valores organizacionales: Antecedentes del bienestar en el trabajo para los sucesores rurales]. *Revista de Administração Mackenzie, Vol. 21*(Num. 1), pp. 1–25. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG220118

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Influyen los valores institucionales en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024?	Determinar la influencia de los valores institucionales en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.	Los valores institucionales influyen significativamente en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.	**VARIABLE 1:** VALORES INSTITUCIONALES **DIMENSIONES:** • La responsabilidad en el desempeño • El respeto • La puntualidad **VARIABLE 2:** DESEMPEÑO DE DOCENTES **DIMENSIONES:** • Preparación para el aprendizaje de los alumnos. • Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos. • Participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.	**Enfoque** Cuantitativo Método Inductivo **TIPO** Explicativo **NIVEL** Básica **DISEÑO** No experimental **POBLACION** 163 docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024. **MUESTRA** No Probabilística 163 docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024. **TÉCNICA** Encuesta **INSTRUMENTO** Cuestionario
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis especificas**		
a) ¿Los valores institucionales influyen en la preparación para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024? b) ¿Los valores institucionales influyen en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024? c) ¿Los valores institucionales influyen en la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024? d) ¿Los valores institucionales influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024?	a) Determinar la influencia de los valores institucionales en la preparación para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024. b) Determinar la influencia de los valores institucionales en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024. c) Determinar la influencia de los valores institucionales en la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024. d) Determinar la influencia de los valores institucionales en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.	a) Los valores institucionales influyen significativamente en la preparación para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024. b) Los valores institucionales influyen significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024. c) Los valores institucionales influyen significativamente en la participación en la gestión de la escuela articuladas a la comunidad, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024. d) Los valores institucionales influyen significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Sandia, 2024.		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Variable 1: Valores Institucionales

CUESTIONARIO N°1

VALORES INTITUCIONALES

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) encuestado, el presente cuestionario es para un estudio de investigación acerca de los valores institucionales y desempeño docente.

INDICACIONES:

- Ante presente cuestionario, por favor responda con total claridad y sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco alternativas.
- Conteste a las preguntas marcando con una "X"

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

N°	VALORES INTITUCIONALES	1	2	3	4	5
	Dimensión: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO					
1	El personal directivo trabaja con mucho esfuerzo, pensando siempre en los demás, para sacar adelante a la Unidad Educativa.					
2	Los docentes no actúan con cierto desinterés, indiferencia e irresponsabilidad frente al desarrollo de actividades laborales.					
3	Los docentes asumen actitudes de trabajo colaborativo y de g grupo que permite mejorar el desempeño en la Unidad Educativa.					
4	Los directivos, promueven el éxito institucional, acompañan do y brindando asistencia en las tareas de los docentes.					
5	Me esfuerzo para la consecución de mis metas y sentirme satisfecho con mi rendimiento profesional.					
6	El desempeño y actitud de los docentes promueve en los estudiantes el amor hacia el estudio.					
7	En la Unidad Educativa, todos trabajan desinteresadamente, asumiendo que el trabajo se tiene que hacer bien.					
	Dimensión: RESPETO					
8	En la Unidad Educativa, se promueve el respeto hacia los demás.					

9	Los docentes no muestran acciones de rechazo y exclusión entre colegas, les gusta mantenerse unidos ante la presencia de problemas.					
10	Percibo que gano más, siendo amable y empático con los demás actores educativos.					
11	Los directivos promueven una convivencia participativa y democrática entre todos los actores de la comunidad.					
12	Los directivos actúan con respeto y tienen bien claro que a todos merecemos ser tratados con respeto, sin distinción alguna.					
13	En la Unidad Educativa se evidencia el respeto, porque en cada momento se actúa de acuerdo a las normas de convivencia.					
14	Muestro respeto hacia los demás, mi anhelo, es cambiar algunas actitudes en los demás.					
	Dimensión: PUNTUALIDAD					
15	Llego puntual a la Unidad Educativa.					
16	Asisto a las reuniones de trabajo en la hora convocada.					
17	Los docentes somos conscientes de que el trabajo lo debemos realizar oportunamente antes de llegar a la Unidad Educativa.					
18	He sido informado por la superioridad por tardanzas o inasistencias.					
19	En alguna oportunidad he sido felicitado por mi impuntualidad.					
20	Verifico la puntualidad y asistencia de los estudiantes y establezco normas de convivencia.					
21	Presento mis programaciones curriculares oportunamente.					

Variable 2: Desempeño del docente

CUESTIONARIO N°2

DESEMPEÑO DEL DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) encuestado, el presente cuestionario es para un estudio de investigación acerca de los valores institucionales y desempeño docente.

INDICACIONES:

- Ante el presente cuestionario, por favor responda con total claridad y sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco alternativas.
- Conteste a las preguntas marcando con una "X"

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

N°	DESEMPEÑO DEL DOCENTE	1	2	3	4	5
	Dimensión: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que desempeña.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					

6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
	Dimensión: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos de diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					

19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión del aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actitudes de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
	Dimensión: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					

32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	Dimensión: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
36	Reflexiona en comunidades y profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 3: Fichas de validez de instrumentos

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACION DE EXPERTOS
GUIA DE JUICIO DE EXPERTO

Título: LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024.

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : Carlos Adolfo Luna Urviola
1.2. Profesión :
1.3. Cargo actual : Docente Universitario
1.4. Grado académico : Magister

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables			✓		
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					✓
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				✓	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					✓
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Obtuvo 88 puntos = 88 %

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)
Desaprobado (C<75% = 0.75)
Lugar y fecha .....

Firma
DNI° 01213364
N° Celular 951321231

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DE EXPERTOS

GUIA DE JUICIO DE EXPERTO

Título: LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024.

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : Segundo Ortiz Cansaya
1.2. Profesión : Doctor en Administración
1.3. Cargo actual : Director de Investigación
1.4. Grado académico : Magister

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				✓	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				✓	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				✓	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					✓
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				✓	

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Obtuvo 86 puntos. = 86 %

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)
Desaprobado (C<75% = 0.75)
Lugar y fecha .....

.....
Firma
DNI° 29309750
N° Celular 990374113

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DE EXPERTOS

GUIA DE JUICIO DE EXPERTO

Título: LOS VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024.

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
1.2. Profesión : ADMINISTRADOR
1.3. Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIO
1.4. Grado académico : DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					X
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

OBTUVO UNA PUNTUACIÓN DE 92 PUNTOS = 92%

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)
Desaprobado (C<75% = 0.75)
Lugar y fecha .....

.....
Firma
DNI°.....
N° Celular .....

Anexo 4: Base de datos

Variable 1: Valores institucionales

	VALORES INSTITUCIONALES																				
	Responsabilidad en el desempeño							Respeto							Puntualidad						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	5	4	3	2	3	5	3	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	3	1	1	2	3	4	4	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1
3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2
5	2	1	2	1	2	1	5	3	4	3	3	2	4	2	1	3	2	3	4	3	1
6	2	3	4	2	3	1	3	2	3	4	2	3	2	1	2	3	4	2	3	2	2
7	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4
8	5	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4
9	2	3	1	4	1	2	3	4	2	4	1	2	3	4	1	2	3	4	2	3	1
10	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
11	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	5	5	4
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4
13	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3
14	1	5	5	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1
15	4	2	4	3	4	3	2	1	1	2	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4
16	5	3	4	3	4	2	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4
17	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4
19	2	4	2	4	3	2	3	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	1	1	4
20	1	1	1	4	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1
21	3	3	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1
22	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2
23	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
24	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	1	3	4
25	3	3	1	2	1	1	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3
27	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	2	3	3
28	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3
29	3	4	1	2	3	4	1	2	3	2	3	4	2	5	1	2	3	4	3	3	1
30	2	1	5	5	2	5	3	3	1	3	4	4	1	3	2	3	5	5	3	4	2
31	4	4	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3	3	3
32	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3
33	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	1	3	4	2	2	2	3	4	4
34	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	2	4	5	4	5	4	3	4	5
35	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	1	2	2	3	3	4	5	2
36	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
37	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5

38	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4
39	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
40	2	1	1	2	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5
41	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4
42	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
43	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2
44	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	1	1	5	1	1	5	4	5	5
45	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	5	1	5	4	3	4	5
46	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	3	3
47	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	4	1	1	4
49	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4
50	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3
51	4	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2
52	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
53	5	3	5	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	5	4
54	1	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	1	3	4
55	3	3	1	3	4	4	1	3	2	3	5	5	2	3	4	1	1	1	4	3	4
56	2	3	1	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	1	3	4	1	1	2
57	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3
58	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	4	3	2
59	4	4	3	4	5	3	2	4	2	5	2	1	2	4	2	3	3	3	4	2	2
60	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4
61	1	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3
62	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
63	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
64	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5
65	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
66	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4
67	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4
68	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	5	2	3	3	3	4	5
69	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5
70	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	5	5	2	4	4	3	3	5
71	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	2	3
72	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3	3	4
73	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	5	4
74	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	1	4	5	5
75	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	3	4	5
76	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5
77	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3
78	2	3	4	1	2	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	3	4	3	5	4	2
79	2	3	4	1	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	1	1	4	2	4
80	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4
81	1	1	2	1	1	1	2	3	1	4	2	4	5	2	3	4	2	2	4	3	3

82	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	3	3	1	3	2	1	4	4	1	1	2
83	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	5	5	2	3
84	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	5	4	2
85	4	2	3	4	3	3	2	4	2	5	2	1	2	4	2	3	1	1	4	2	2
86	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4
87	5	4	3	5	5	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3
88	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5
89	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
90	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	3	1	5	4	5
91	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
92	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4
93	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4
94	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	5	3	5	2	5	3	3	4	5
95	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5
96	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	5	5	2	1	2	5	4	5
97	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3
98	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4
99	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	5	4
100	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	1	4	5	5
101	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	5	2	3	4	2
102	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	1	5
103	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3
104	2	3	4	1	2	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	5	2
105	2	3	4	1	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4
106	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	2	5	4	5	4	4	3	5	4
107	1	1	2	1	1	1	2	3	1	4	2	4	5	2	3	4	3	2	3	5	3
108	3	2	1	1	1	1	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5
109	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
110	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4
111	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4
112	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2
113	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	1	1	5	1	1	5	3	5	5
114	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	5	1	5	4	3	4	5
115	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	2	5	5	4	5	3	3	3	5
116	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3
117	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	4	1	1	4
118	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4

119	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3
120	4	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2
121	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3
122	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	5	4
123	5	4	3	5	4	4	2	5	4	3	5	4	5	5	2	3	4	5	4	3	2
124	3	3	1	3	4	4	1	3	2	3	5	5	2	3	4	1	1	1	1	2	4
125	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	1	3	4	2	2	4	3	3
126	3	3	4	2	4	1	2	3	4	1	2	3	4	2	1	2	2	4	4	3	1
127	2	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	1	2	2	3	4	4	1
128	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
129	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	1	5	5	4	1	1	1
130	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	3
131	2	3	3	1	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1
132	4	5	4	4	5	4	2	5	4	3	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5
133	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3
134	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	3	5
135	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	5	4	2
136	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	1	1	5	1	1	3	5	1
137	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	5	5	2	3	4
138	4	4	4	1	1	1	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4
139	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4
140	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	2	1	3	1	4
141	3	2	1	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3
142	4	2	3	1	3	3	4	3	3	3	1	1	4	3	4	3	4	3	5	4	4
143	4	1	2	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4
144	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	1	3
145	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
146	3	4	4	2	1	4	4	2	1	2	1	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3
147	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5
148	1	1	1	4	3	4	4	1	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3
149	1	1	2	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

151	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
152	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
153	3	2	3	4	4	3	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
154	1	1	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1
155	2	1	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3
156	2	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	2
157	2	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	5	1
158	2	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3
159	2	4	4	5	3	4	2	1	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4
160	3	2	3	3	2	1	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	2	5	4	1
161	3	2	1	4	2	3	3	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	3	5	4
162	4	1	1	4	1	2	4	2	1	4	1	2	2	1	2	4	1	2	2	3
163	3	3	3	2	3	1	4	5	4	5	4	4	5	2	3	5	4	5	2	3

Variable 2: Desempeño docente

| DESEMPEÑO DOCENTE | | |

2	1	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
3	1	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2
3	2	4	2	2	3	3	5	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3
2	2	2	4	3	3	3	5	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
2	3	4	2	3	2	3	4	1	2	3	1	4	2	3	4	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	1	4	1	2	3	3	2	3
1	1	2	3	4	1	2	4	3	4	2	4	1	2	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2
2	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	4	1	1	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1
2	1	1	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	2	4	5	2	3	4
3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	1	3	2	3	1	4	1	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	2	3	4	2	3	2	1	2	3	2
2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	1	2	3	1	3	2	4	1	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
3	3	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1
4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	5	2	1	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4	3	3	2	4	2	5	2
4	4	5	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	1	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2
1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4
4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	1	2	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	4	4	3	4	3	4
3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4
4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	5	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3
1	3	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4

4	5	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4
3	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2
3	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	4	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5
2	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5
1	2	2	3	4	1	2	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	1	2	3	3	2	1	4	1
4	3	2	3	4	1	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	2	4	4	2	3	4	2
4	3	2	4	1	1	1	4	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	4	1	1	1	4	4	1	2	2	2
4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	4	2	4	5	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	2	1	1	1	2	3	1	4	2
3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	1	2	3	1	3	2
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	1	4	2	1	2	1	1
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	4	2	3	4	3	3	2	4
4	2	4	4	2	4	5	4	5	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3
3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	1	2	3	2	1	3	3	2
3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	1	1	5	1	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1
3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	5	1	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4
4	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	3
1	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4
3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	3	1	1	1	3	3	3	3
2	4	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	1	1	1	1	1	4	4	4

1	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	4
4	1	2	3	2	3	4	2	5	1	2	3	4	1	1	2	3	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3
4	3	3	1	3	4	4	1	3	2	3	5	5	2	3	4	1	1	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4
1	4	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	4	1	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	3	2	1	1	1	1	4	4	4
2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5
3	2	2	3	3	3	3	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	1	2	3	4	1	2	3	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	2	3	4	1	2	4	4	2
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
3	4	2	3	2	3	4	1	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3
3	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3	1	2	3	1
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	2	1	4	2	1	2
3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5
2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2
1	5	1	1	5	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	1	2	3	2	1	3
1	5	1	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3
1	3	1	2	3	1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2
1	4	2	3	4	4	5	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	4	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	5
3	3	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	4
2	2	4	3	3	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	5	4	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5
3	4	2	3	2	3	4	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	1	1	1	3	3
1	2	3	4	1	2	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	4
3	4	1	1	1	1	2	2	3	4	1	2	3	3	2	1	4	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3

2	3	2	3	1	2	3	2	3	4	1	2	4	4	2	3	4	2	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	2	4	2	1	1	1	1	1	1
3	3	4	4	4	3	3	2	4	1	1	1	4	4	1	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3
3	3	2	1	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	4	2	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	2	3	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	5	2	1	2	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	1	2	3	2	1	1	1	1	4
4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
3	4	1	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	1	4	2	1	2	3	4	1	2	3
1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	1	2	4
3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	1	4
4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1
3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	2	2	1	2	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4
3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4
4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	5	5	2	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4
4	5	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3
3	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
2	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4
3	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	4	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	1	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2
2	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5
1	2	2	3	4	1	2	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5
2	2	2	3	4	1	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5
2	3	2	4	1	1	1	4	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4
3	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	4	2	4	5	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	2	3	3	2	1	4	1
4	4	4	2	3	1	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	2	4	4	2	3	4	2

4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	4	4	1	2	2	2
2	3	4	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	1	2	1	1	1	2	3	1	4	2
1	1	5	4	2	3	4	3	3	2	4	2	5	2	1	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	4	1
3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5
4	4	4	1	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1
3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5
2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3
5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	1	3	4	4	2	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4
4	3	3	3	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4
4	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	5	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	1	1	4	4	3	4	3
4	2	4	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4
3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	5	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	1	1	1	3	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	1	2	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	3	4	3	4	5	4	4	5
4	4	3	4	4	1	1	1	4	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3
3	3	3	3	4	2	1	1	1	2	3	1	4	2	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	1	2	3	3	2	1	4
4	4	4	2	1	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	4	4	2	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	1	4	4	1	2	2

4	4	4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	4
4	4	4	3	1	4	3	3	2	4	2	5	2	1	2	4	2	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	1	2	3	4	3	3	2	4	2	5	2
5	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3
3	2	1	4	4	2	1	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2
4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	1	2	1	1	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 5 Evidencias fotográficas de la recopilación de datos.






I E
INDEPENDENCIA


BIENVEN DO
AL AULA
DE


ENVENIDOS AL G.I.E.P.I
BIENVENIDOS

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 04 – 02 - 2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ELIZABETH ROCIO CONDORENA ORTIZ
Dirección: CALLE JOSE CARLOS MARIATEGUI 203
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29571995
Teléfono: 991883345 email: elizabethrociocondoriortiz@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: VALORES INSTITUCIONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANDIA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): VALORES INSTITUCIONALES DESEMPEÑO DOCENTES

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

1,2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☒ Sí autorizo

☐ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

[X] Internacional

[ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



Firma de Autor | huella digital | 04 – FEBRERO – 2026 Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/