



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Monitoreo y acompañamiento y el desempeño docente en instituciones educativas-
Mollepata-Santiago de Chuco 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. ALAYO ROSAS, Angel Oswaldo.
ORCID (0000-0002-0076-8402)

ASESOR:

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry.
ORCID (0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

**Trujillo – Perú
2019**

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tello Yance Filoter

Presidente

Mg. Mendoza Giusti Rolando

Secretario

Mg. Henry Villacorta Valencia

Vocal

DEDICATORIA

A mi familia Bárbara y Karen, que son mi aliento, por comprender mis ausencias en tiempos de estudio y trabajo. A María, mi madre, y especialmente a Jhanet, mi fortaleza.

Dedico este trabajo a mis profesores de posgrado, por su apoyo incondicional y por confabular en la materialización de este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo no solo por impartir sus conocimientos, sino por ayudarnos a ser mejores profesionales y personas con sus consejos y ejemplo.

A mi Asesor, por su paciencia, guía, apoyo y colaboración en la realización de la tesis.

A mis compañeros de clase con quienes hemos culminado con éxito este gran paso para el bien estar de cada uno de nosotros, especialmente los compañeros con quienes empezamos juntos esta aventura profesional y con quienes hemos compartido momentos alegres y de unión inclusive en momentos adversos.

A los directores de las Instituciones Educativas que conforman el estudio de investigación.

Y a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente a la realización de este trabajo final de investigación

El autor

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Angel oswaldo Alayo Rosas, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41489814, con la tesis titulada **Monitoreo y acompañamiento y desempeño docente en las instituciones educativas de Mollepata-Santiago de Chuco-2019.**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 01 de agosto de 2019



Alayo Rosas, Angel Oswaldo

DNI N° 41489814

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCION	9
II. MÉTODO	22
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	22
2.2. Variables, Operacionalidad	22
2.3. Población y muestra	28
2.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN	28
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ...	28
2.6. Procesamiento de datos.	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	51

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre el **Monitoreo y acompañamiento y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mollepata-Santiago de Chuco-2019**.

Este estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 30 docentes, y con un muestreo no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: la escala del Monitoreo y acompañamiento y la escala del desempeño docente. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo, la prueba de correlación de Rho Spearman y r de Spearman y la prueba de “t” Student como prueba estadística de verificación de hipótesis.

Finalmente se concluye que existe correlación significativa entre las variables monitoreo y acompañamiento y desempeño docente con una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.674, y con un Sig. Bilateral 0.000 y el p-valor equivalente a p valor <0.05 , a un nivel de significancia del 5%. Con un grado de significación equivalente a 95% quedó comprobada la aceptación de la Hipótesis de investigación.

Palabras clave: monitoreo y acompañamiento, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between monitoring and accompaniment and teaching performance in educational institutions of Mollepata-Santiago de Chuco-2019.

The non-experimental study with a correlational design presents a universal population sample of 30 teachers, and with a non-probabilistic sampling. For the data collection work, two questionnaires were used: the monitoring and accompaniment scale and the teaching performance scale. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. Also, the correlation test of Rho Spearman and Spearman r and the “ t ” Student test as a statistical test of hypothesis verification.

Finally, it is concluded that there is a significant correlation between the variables monitoring and accompaniment and teaching performance with a Rho correlation of Spearman equivalent to 0.674, and with a Bilateral Sig. 0.000 and the equivalent p-value $p < 0.05$, at a level of significance of the 5%. With a degree of significance equivalent to 95%, the acceptance of the Research Hypothesis was verified.

Keywords: Monitoring and accompaniment, teaching performance.

I. INTRODUCCION

En la actualidad nuestro sistema educativo no puede darles la espalda a las principales modificaciones presentes en el mundo de hoy, tales como a la globalización y a la gestión en las organizaciones de las instituciones educativas. Las cuales les van a permitir el reconocimiento de las instituciones en todos sus aspectos. Estas transformaciones necesitan de dos aspectos tales como el monitoreo y acompañamiento pedagógico y el Desempeño docente en las escuelas, convirtiéndose en complemento obligatorio y en herramienta de mucha importancia que aporta sobre la mejora de las competencias de los escolares.

Los colegios con la implementación adecuada de este programa sobre monitoreo y acompañamiento docente conseguirán un prestigio, en el plano institucional y en el desempeño profesional de quienes orientan y conducen la formación académica de los estudiantes. La gestión del monitoreo y acompañamiento exige que se deben establecer protocolos administrativos que sirvan de garantía para la calidad educativa. El Monitoreo y acompañamiento docente es entendido como la labor que lleva a cabo quien dirige la Institución Educativa; este está obligado a realizarla con la finalidad de averiguar, recoger y analizar oportunamente, información confiable que le oriente la búsqueda del perfeccionamiento del desempeño de sus docentes. La meta del directivo es la calidad educativa en su institución, para lograr ello buscará la ejecución de acciones de acompañamiento que le conduzcan a la excelencia educativa. Para poder evidenciar la importancia del monitoreo y acompañamiento docente en relación con el desempeño será sumamente importante describir la validación y confiabilidad, proceso por el cual ha tenido que pasar el instrumento que se utiliza para la actividad de recolección de datos.

Es preciso conocer aspectos importantes propuestos por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU):

Para entender claramente el presente trabajo conceptualizaremos algunos puntos:

Entendiéndose al monitoreo como la actividad de recojo y tratamiento de datos sobre procesos y productos del quehacer profesional docente. Estos resultados van a permitir, claramente, identificar aspectos positivos y aspectos débiles (oportunidades

que nos van a direccionar a conseguir la mejora) que conllevarán hacia la actividad de tomar decisiones en favor de continuar con algunas medidas correctivas sobre ellas, con el fin de mejorar y concretar los logros de las competencias en las y los estudiantes o, dicho en otras palabras, la mejora de sus desempeños.

El diálogo reflexivo, Entendido como aquel proceso de interacción fluida entre ambos actores del proceso de acompañamiento, y que conduce al educador acompañado hacia una reflexión crítica sobre su propio quehacer profesional a fin de, desde la experiencia, viabilizar la construcción de nuevos saberes, así como conducir hacia un aprendizaje autónomo y mejorar continuamente la práctica pedagógica. Esta interacción fluida desencadena en el proceso de identificación de: Fortalezas, debilidades, necesidades de formación individual o colectiva y de los compromisos asumidos por ambos actores del proceso de acompañamiento. Los resultados obtenidos del diálogo reflexivo necesitan y deben conllevar a un seguimiento y atención del proceso de acompañamiento en futuras ocasiones a fin de lograr mejorar el quehacer profesional.

Acompañamiento, entendido como conglomerado de procedimientos que ejecuta el directivo y jerárquico con la finalidad de proporcionar asesoría pedagógica mediante actividades orientadas a mejorar la labor docente en su quehacer profesional. Así también, contribuye a la comunidad docente logrando una integración, formación y fortalecimiento. Tanto el acompañamiento como el asesoramiento pedagógico buscan mejorar y potenciar las necesidades de formación detectadas en el profesional de la educación.

En los últimos años nuestro gobierno invierte en contratar personal que sirva como acompañante pedagógico, pero como siempre nuestro sistema educativo no busca a personal calificado o eficiente para realizar esta importante y complicada labor. Más bien debe invertir en capacitaciones a los directivos para que sean ellos quienes se dediquen a esta tarea y al mismo tiempo convertirlos en los verdaderos líderes pedagógicos que necesitamos en la educación de estos tiempos ya que sería más fructífero pues estos tienen contacto diario con el docente. Solo se tendría que realizar el monitoreo a directivos, pero claro, esto demandaría de tiempo y mejores políticas educativas.

Internacionalmente como trabajos anteriores encontramos: Mairena (2015), con su estudio titulado “Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas”, Managua UNAN, realizó una investigación bajo el paradigma cualitativo. Los profesionales en educación evidencian resultados que muestran lo insatisfechos que están con el proceso de acompañamiento pedagógico, pues adolecen de una falta de organización y planificación y no logra resultados prácticos que faciliten el trabajo del docente. Por otra parte, los estudiantes evidencian insatisfacción con el desempeño de los docentes, particularmente con los menos experimentados. Debido a estas dos evidencias se buscó plantear un plan de acompañamiento.

Resultados como estos muestran la aguda situación que se vive en diferentes lugares cuya realidad es la misma, una educación que urge de medidas de atención para superar la crisis. Ante esto todas y todos los involucrados en el sector tenemos que apuntar a realizar mejoras.

Balzán (2008) explicó con su trabajo “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica”, En conclusión, se estableció la presencia de una relación significativa, lo que denota que mientras aumenta el valor de la variable independiente, aumenta la dependiente. Lo que denota que mientras aumenta el valor una variable, la otra variable aumentará también. La variable independiente alcanzó como consecuencia el porcentaje de 37.15% siempre y 36.25% casi siempre, además según los encuestados los indicadores de la dimensión roles del docente en el nivel siempre alcanza un 39.45% señalando que los roles de los docentes enmarcados dentro de un perfil idóneo sí se cumplen en el proceso de enseñanza.

Vemos a razón del estudio que ambas variables se tienen incidencia en la otra. Lo que a mi perspectiva acrecienta aún más la curiosidad de averiguar si esa misma situación se repite en la zona seleccionada para mi investigación.

Álvarez y Messina (2009) demostraron en su investigación cuyo título “Sistematización de la experiencia y orientaciones para la gestión del acompañamiento docente en los colegios de la Fundación Belén Educa”, realizada con una muestra de 26 coordinadores. Sistematizar la experiencia del acompañamiento docente en las escuelas de la FBE, fue el propósito del estudio. Esto demostró que el acompañamiento docente optimiza las practicas pedagógicas en un 74%, el tipo de

investigación presente en este trabajo fue el tipo descriptiva correlacional. Los buenos maestros y el buen uso pedagógico son fundamentales para crear un mejor colegio, por eso es valioso el acompañamiento docente; y es primordial brindar un ambiente de preparación, con un clima de reflexión y vocación en la acción educativa.

Mosqueda (2012) explicó con su trabajo cuyo título “Diseño de manual de estrategias para el mejoramiento del desempeño del acompañante pedagógico en el centro de educación inicial “Bicentenario” de Valle de la Pascua, estado Guárico”, este trabajo de tipo descriptivo llega a concluir que tanto los expertos como los altos mandos encargados del sector educativo coinciden en que es de suma importancia introducir nuevas formas de acompañamiento pedagógico en los colegios (p. 79), además, “este nuevo estilo direccionado a la asesoría, constante comunicación, motivación y elevada participación de los docentes pues son elementos sustanciales en la educación” (p. 79).

En el ámbito nacional ubicamos trabajos como: Callomamani (2013), trabajo cuyo título “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores”, cuya finalidad, saber si una variable incide en la otra. Usa un modelo descriptivo correlacional. La información se recabó mediante instrumentos validados por medio de la opinión de cuatro expertos. En el estudio se usa el 21 alfa de Cronbach, con los valores 0,832 en el interrogatorio de medición de su primera variable y 0,874 para el interrogatorio con respecto a la medición su variable dependiente. Para esta demostración estadística se empleó el análisis regresivo. Resultando hay mayor desempeño docente cuanto mayor es la supervisión. Igualmente se manifiesta que los elementos de la primera variable intervienen en la otra variable. El 46.45 de docentes encuestados considera al monitoreo de regular. Mientras que el 58% señala al acompañamiento pedagógico como regular. Además, con respecto a la segunda variable, los resultados concluyen que gran parte de los educandos califica como bueno al nivel de planificación.

Esta investigación está considerando, que en el desempeño docente existe una influencia de la primera variable, hoy conocida como monitoreo, la misma que se expresa en el logro de las competencias, pero sobretodo en la mejora de la formación de los mismos educadores. Cabe mencionar que una o un docente bien actualizado en conocimientos pedagógicos, que presente una buena preparación, realizará su práctica

pedagógica o quehacer profesional con más éxito y a eso es a lo que se denominamos “buen desempeño docente”.

Sánchez (2014), según su trabajo de investigación titulado “El acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes en las aulas de la Institución Educativa N° 0256, de la provincia de Lamas-región San Martín, 2014”, buscó determinar la conexión existente entre variables estudiadas. Se acepta la supuesta existencia de relación eficaz entre sus variables.

El modelo investigativo que presenta es de tipo descriptivo-correlacional. Con respecto a su muestra, esta, está constituida por 2 supervisores y 18 profesores. Para evaluar la primera variable las herramientas usadas fueron: encuestas y para calcular el cumplimiento pedagógico, una ficha de observación. Las deducciones que se muestran son correlación estadística considerable entre su primera variable y la segunda variable, debido a la obtención un valor $Rho=0.789$ con una significancia de 0.00. se propuso a modo de sugerencia facilitar una atención especial a las actividades de capacitación hacia inspectores pedagógicos con miras a mejorar el nivel y la calidad educativa que se espera.

Yabar (2013), con su estudio “Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” (p. 1), con la intención esencial, establecer relación entre sus variables estudiadas, que fue comprobada.

En el trabajo se destaca que para que la variable dependiente sea eficiente esta va a depender de la variable independiente. Como vemos este trabajo nuevamente incide en la estrecha y mutua relación entre ambos aspectos. Si identificamos alguna debilidad en algún área de la variable independiente, es preciso realizar una reorientación que sirva como redireccionamiento tanto con miras a optimizar los aprendizajes de las y los estudiantes, como para tomar en cuenta la calidad profesional del docente para mejorar su quehacer profesional.

En el ámbito local destacan los trabajos de: Espinal, Pita y Rojas (2012) cuyo estudio denominado “Supervisión educativa del director y la práctica docente en las instituciones Educativas del nivel secundario de la zona centro de Jaén” trabajo descriptivo correlacional no experimental; dio como resultado, relación proporcional de variables estudiadas; resultando que, ante el incremento de su variable

independiente la presencia de la dependiente es mejor. Para que el MINEDU eleve la supervisión del director y al mismo tiempo incidir en la segunda variable es primordial que genere mediante sus entes intermedios la promoción de la formación y la capacitación de sus directivos y plana docente sin distinción alguna para así contrarrestar la crisis educativa que vivimos.

Castillo y Gonzales (2014) con su trabajo: “Modelo de supervisión participativa para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa N° 16802 – San Lorenzo – Bellavista - 2014”, de tipo cuantitativa aplicada, la cual determinó la influencia de su variable independiente, dio como conclusión que, si se aplica una supervisión participativa, ella aportará elevando el clima organizacional. Este trabajo aporta con la premisa que un buen desempeño docente surge de una supervisión participativa y al mismo tiempo de un buen clima organizacional.

En el campo teórico encontramos algunas Teorías relacionadas: Definiendo la variable monitoreo y acompañamiento, encontramos teorías relacionadas como La teoría X - la teoría Y de Douglas Mc Gregor (1960), personaje e imagen ilustre perteneciente a la escuela administrativa de las relaciones humanas, la cual llegó a la cúspide a mitad del siglo XX y cuyas enseñanzas, pragmáticas, a pesar de haber transcurrido cuatro décadas aún siguen en vigencia. Este autor, en su trabajo “El lado humano de las organizaciones” habla de dos tipos de directivos a los cuales clasifica según su forma de pensar. Nos refiere a los directivos agrupados en teoría X y teoría Y. Para él, aquellos incluidos dentro de la primera teoría tienden a considerar a sus trabajadores subordinados como animales de trabajo que realizan las cosas, solo, mediante la amenaza y estos pertenecientes a la segunda teoría consideran que la gente quiere y necesita trabajar. Según Mc Gregor, señala: La teoría X al igual que Taylor presupone que el trabajador tiene una actitud pesimista, estático, rígido y con poco o nada de gusto por el trabajo inclusive llega a tenerle aversión innata a tal grado de evitarlo.

Se observa entonces la negativa concepción que el autor maneja sobre el trabajador de su época. En consecuencia, Mc Gregor considera que para que se logre conseguir los objetivos de la empresa, el jefe tiene que presionar, amenazar, controlar y proporcionar castigos e inclusive motivar proporcionando recompensas económicas. También considera muy importante contar con una estructura jerárquica donde los

subordinados que pertenecen a los niveles estructurales o jerárquicos de la empresa tengan un supervisor que los tenga a su cargo.

Para el Dr. Kumi Mark (2015) en la teoría X la organización debe dar a conocer las metas, a la fuerza laboral, es decir a los trabajadores y para que estos aporten debe usarse la coerción y amenazas, convirtiendo al ambiente laboral en un espacio muy supervisado, escaso de confianza. Tal como como vemos se desprende que esta teoría no considera al trabajador como un ser sensible con un mundo interno, sino solo como mano de obra, un ser mecanizado. También se piensa solo en producir sin importar cómo.

Por otro lado, la teoría Y, en contraposición a su teoría par, se caracteriza en considerar al empleado o trabajador como un ente más activo y por ende relevante dentro de la empresa. Caracteriza a los trabajadores considerándolos como seres optimistas, dinámicos y flexibles. En esta última teoría se presume que los trabajadores gozan y disfrutan de su trabajo, ellos lo disfrutan y realizan por su propio gusto sin presión alguna. Esta teoría atribuye que los trabajadores resuelven problemas que se le presentan ya que tienen ciertas habilidades y una manera creativa, pero algunas de las organizaciones desaprovechan este talento que posee el trabajador quitándoles la libertad al dar las normas, reglas y restricciones. Un pensamiento que tiene el directivo sobre el trabajador es que estos trabajarán bien y elevarán mucho su desempeño si se les brindan condiciones apropiadas. También considera a la motivación como un factor relevante y esta surge de la satisfacción que surge después de haber realizado bien un trabajo ya sea mental o por el uso de fuerza.

Lewin (1939) presenta su Teoría del Campo donde expone el llamado concepto “espacio vital” para definir la totalidad de los hechos los cuales determinan y predisponen la conducta de un individuo o individuos, en un momento determinado. No tiene nada que ver con el espacio geográfico. Se sobreentiende que al referirse al termino espacio se está refiriendo al mundo interno del individuo.

Por cómo se comporta una persona podemos saber y entender qué es lo que hay presente en su espacio vital. Dicho, en otros términos, el ambiente influye en cómo se desenvuelve o comporta el sujeto.

En esta área llamada espacio vital se da mucha importancia a cosas que busca lograr el individuo, lo que trata de evitar y las barreras que lo separan de esos objetivos.

La Teoría del aprendizaje social de Rotter, Según el autor, la expectativa se construye sobre el suceso de experiencias pasadas que estas pueden generar perspectivas positivas o negativas; cuando se nos presenta una situación parecida a la que ya ha experimentado anteriormente, esperamos que le suceda lo mismo; por consiguiente, la libertad de movimiento (Rotter, 1954) se ve limitada y hasta condicionada por hechos pasados.

Se puede notar que tanto la expectativa y el valor del objetivo tienen una relación estrechamente proporcional positiva. A menudo, las personas tienden a separarlos, por lo tanto, la probabilidad de lograrlo es baja, conllevando a experimentar un hecho frustrante.

Rotter y Hochreich (1975, Págs. 101 -102) estos autores identificaron seis necesidades generales las cuales influyen en nuestro actuar o desempeño:

Reconocimiento, es la necesidad que tiene el individuo de ser admirado en función a los logros que ha conseguido; Dominación, es la necesidad que presenta el sujeto de influenciar en otros; Independencia, es la necesidad de estar seguro de uno mismo y controlar nuestras decisiones; Protección y dependencia, es la necesidad de ser protegido y recibir apoyo de otros; Amor y afecto, es la necesidad de ser cuidado, apreciado y visto positivamente por otros; Comodidad física, es la necesidad de tener placer físico.

”la teoría del Bien hecho” de Blanchard, están las técnicas que podemos y debemos incorporar en nuestro diario accionar con las demás personas, para que adquieran un alto grado de desempeño, citaré las siguientes: Activar el Desempeño, Se debe establecer metas claras y alcanzables y administrar el entrenamiento que se necesita para obtener un buen desempeño; Observar el Comportamiento, Es la comprobación de los resultados que se están obteniendo que sean los esperados y dar la retroalimentación correcta de acuerdo a la conducta observada que en todo caso debe ser positiva cuando el desempeño esperado no fue el correcto; La retroalimentación, Es aquella respuesta que debemos adoptar ante el comportamiento observado debe ser positiva o sino redireccionada.

Sobre el desempeño docente, primero que, así como la evaluación del alumno es indispensable, así también es indispensable evaluar el desempeño del profesional de

la educación. Esta evaluación tiene que arrojar resultados certeros para que, al tomar decisiones en base a estos resultados, viabilicen mejorar la enseñanza y, por ende, mejorar el aprendizaje.

Mateo (2005) indicó “la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora significativa de la escuela”. Vemos como para este autor todo lo que realiza el docente repercute sustancialmente en la escuela y el sistema educativo.

Así este autor deja clara su posición y atribuye que el quehacer profesional docente, incluyendo todas sus aristas, influye en los aprendizajes de los estudiantes. Y paralelamente sus responsabilidades también han sufrido ciertos cambios.

Se conceptualiza al desempeño como cumplimiento de funciones en el quehacer profesional, las cuales, están determinadas por elementos diversos.

Tomando lo expresado por el teórico Valdés (2009) vemos que el desempeño docente es medido teniendo en cuenta muchos elementos de los cuales algunos son observables a simple vista y en un tiempo dado, mientras tanto otros requieren más rigurosidad. Esto nos hace observar que en las últimas décadas las funciones del docente han variado bastante al mismo ritmo del avance de las sociedades.

Montenegro (2003) ya habla de una autoevaluación, muy indispensable por cierto no solo en el profesional docente sino en todas las profesiones. Esta autoevaluación es la que conllevará al docente a la reflexión para mejorar su quehacer profesional a través del cumplimiento de sus propios compromisos y con ello aportar a mejorar el desempeño.

Este desempeño refiere la labor en aula y fuera de ella, e involucra: la emocionalidad del docente, nivel de responsabilidad ejerciendo sus funciones de trabajo, relaciones interpersonales en y con la comunidad educativa. Podemos terminar afirmando la existencia dos aspectos dentro del quehacer profesional del educador; el primero el actuar dentro del aula y el segundo el actuar dentro de la institución educativa. Tomando en cuenta lo que nuestro sistema educativo peruano evalúa hoy en día me atrevo a agregar el tercer aspecto la proyección hacia la comunidad.

Entre algunas Teorías relacionadas se encontró la Teoría de la motivación la misma que expone que para obtener un mejor el desempeño del profesional de la educación, el estar motivado es importante (Chávez, 2012, pág 23).

El MINEDU (2013) expresa, dominios, competencias y desempeños quienes deben caracterizar una buena docencia, los cuales deben ser indispensables en todo docente de EBR. Surgieron del consenso del Estado, la sociedad y los docentes, y se espera que el docente domine, en las correlativas etapas de su vida profesional. Estos dominios conforman una estratégica herramienta de la política educativa integral que proponen las autoridades educativas con miras a lograr desarrollo docente. Es notoria la preocupación del gobierno por generar cambios sustantivos para elevar el desempeño del docente. Aunque no podemos dejar de mencionar que los técnicos de las más altas esferas del gobierno, especialmente los relacionados al sector educativo de ese entonces, no lograron consensuar sobre este punto con los representantes docentes para una armoniosa implementación de la evaluación.

Dominio, concebido como campo del quehacer profesional docente que aglomera todo un bloque de desempeños profesionales que favorecen las competencias de los estudiantes. Son 04:

Dimensión 01: preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Esta dimensión abarca la planificación del trabajo pedagógico tal como: elaboración de programación curricular, de unidades didácticas y, además, sesiones de aprendizaje, dominio de aspectos pedagógicos, más aspectos disciplinares. También la elección de recursos educativos, estrategias para enseñar y evaluar las competencias.

Para llevar a cabo esta planificación que menciona esta dimensión el docente tiene que poner en juego y tener en consideración múltiples elementos propios de su quehacer.

Dimensión 02: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Esta dimensión abarca el modo cómo se conduce el proceso de enseñanza. Apunta al trabajo como mediador pedagógico del profesor, teniendo en cuenta el impulso de un clima propicio para aprender. Asimismo, toma en cuenta el manejo de conocimientos, una permanente motivación al estudiante, la ejecución de variadas estrategias metodológicas y para evaluar, así como el empleo de los recursos didácticos adecuados.

Dimensión 03: participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad. Esta dimensión abarca un involucramiento profesor con la gestión de la escuela. Evalúa la comunicación efectiva hacia los miembros de la comunidad educativa, el

involucramiento en elaborar, ejecutar y evaluar el PEI, por otro lado, el aporte a la creación de un clima favorable como institución. Respetar y valorar toda la comunidad.

Dimensión 04: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Esta dimensión se refiere la cavilación que realiza el docente sobre su quehacer profesional, la realizada por sus pares, el trabajo y colaboración con sus colegas en el trabajo y el grado de participación y compromiso en actividades de desarrollo profesional.

Como problema general se desprende: ¿Qué relación existe entre el monitoreo y acompañamiento y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019?. Como problemas específicos se desprenden: a) ¿Cuál es el nivel de monitoreo y acompañamiento en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019? b) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019? c) ¿Qué relación existe entre el monitoreo y acompañamiento con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago De Chuco 2019? d) ¿Qué relación existe entre el monitoreo y acompañamiento con la dimensión la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019? e) ¿Qué relación existe entre el monitoreo y acompañamiento con la dimensión la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago De Chuco 2019? f) ¿Qué relación existe entre el monitoreo y acompañamiento con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago De Chuco 2019? g)¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la dimensión monitoreo del monitoreo y acompañamiento en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019? h) ¿Qué relación existe entre el desempeño docente la dimensión acompañamiento del monitoreo y acompañamiento en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019?

El presente trabajo de investigación se puede justificar desde distintos criterios, según el autor (Hernández, Fernández y Baptista) (4ta edición):

1) Por conveniencia, El presente trabajo de investigación es conveniente porque permitirá conocer los niveles de las variables de estudio; 2) Por relevancia social, Los alumnos serán los beneficiarios de esta investigación, pues los resultados de esta permitirán mejorar estándares de calidad; 3) Por implicancias prácticas, Mantener una calidad educativa dentro de los estándares internacionales es un reto para toda sociedad, especialmente para nuestra sociedad, por lo tanto, conocer descriptivamente nuestras variables de estudio permitirá diseñar políticas educativas para alcanzar mejores niveles de calidad; 4) Por su valor teórico. El presente trabajo de investigación permitirá contrastar la realidad con las teorías que relacionan las variables de estudio. Asimismo, permitirá recoger evidencia de cómo estas teorías se evidencian en el desarrollo de los docentes; 5) Por utilidad metodológica, Permitirá concretizar los instrumentos de investigación para futuras investigaciones. Asimismo, la aplicación y el recojo de información servirán para proporcionarle el rigor científico de su diseño. Nos planteamos la Hipótesis: Existe relación significativa entre el monitoreo y acompañamiento y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. Como Hipótesis específicas se desprenden: a) Existe nivel alto del monitoreo y acompañamiento docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. b) Existe nivel alto del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. c) Existe relación significativa entre el monitoreo y acompañamiento docente y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. d) Existe relación significativa entre el monitoreo y acompañamiento docente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. e) Existe relación significativa entre el monitoreo y acompañamiento docente y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. f) Existe relación significativa entre el monitoreo y acompañamiento docente y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. g) Existe relación significativa

entre el desempeño docente y la dimensión monitoreo del monitoreo y acompañamiento en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. h) Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento del monitoreo y acompañamiento en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019.

Surge el Objetivo general siguiente: Determinar la relación entre el monitoreo y acompañamiento para mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. Surgen los objetivos específicos siguientes:

a) Determinar el nivel de monitoreo y acompañamiento docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. b) Determinar el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. c) Determinar la relación entre el monitoreo y acompañamiento docente y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. d) Determinar la relación entre el monitoreo y acompañamiento docente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. e) Determinar la relación entre el monitoreo y acompañamiento docente y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. f) Determinar la relación entre el monitoreo y acompañamiento docente y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. g) Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión monitoreo del monitoreo y acompañamiento en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019. h) Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión acompañamiento del monitoreo y acompañamiento en las Instituciones Educativas de Mollepata, Santiago de Chuco 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

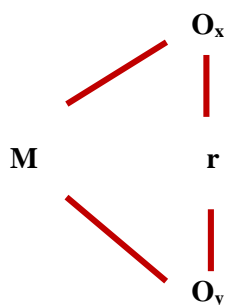
2.1.1. Tipo de estudio

En este estudio se realizó una investigación no experimental

2.1.2. Diseño de investigación

El trabajo presenta un diseño descriptivo correlacional – transversal (Hernández, Fernández y Baptista ,2010)

La representación esquemática es:



Donde:

M: Muestra de docentes de las instituciones educativas

O_x: Medición de la variable Monitoreo y acompañamiento

O_y: Medición de la variable Desempeño docente

r: Relación

2.2. Variables, Operacionalidad

2.2.1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO	MONITOREO	Recolección de información	1	Ordinal	Docentes de la institución	Cuestionario
		Verificación de actividades	2			
		Identificación de logros y debilidades	3			
		Optimización de resultados	4.			
		Seguimiento de tareas asignadas	5			
		Conocimiento del nivel de desempeño	6			
		Capacitación del desempeño	7.			
		Responsables de las actividades	8			
		Búsqueda de estrategias	9			
		Propuesta de objetivos y metas	10			

	ACOMPANAMIENTO			Ordinal	Docentes de la institución	Cuestionario
		Planteamiento de acciones de mejoramiento	11			
		Potencialización de los docentes facilitadores	12			
		Desarrollo de competencias	13			
		Estimulación al cambio	14			
		Aprovechamiento óptimo de los recursos	15			
		Propuestas de estrategias pertinentes	16			
		Bases del acompañamiento	17			
		Propuesta de intercambio de experiencias pedagógicas	18			
		Desarrollo del enfoque crítico	19			
		Actualización pedagógica	20			

Fuente: Anexo 06

2.2.2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

DESEMP EÑO DOCEN TE	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión de contenidos curriculares. • Enfoques y procesos pedagógicos actualizados. • Planificación colegiada. • Uso de recursos disponibles, respeto a las características de los estudiantes. • Diseño creativo de los procesos pedagógicos en las situaciones de aprendizaje. 	1	Ordinal	Docentes de la institución	Cuestionario
			2			
			3			
			4			
			5			
			6			
			7			

	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos • Organización del aula y otros espacios • Utiliza recursos tecnológicos • Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales 	8			
			9			
			10			
			11			
			12			
			13			
			14			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con sus pares, la familia y comunidad, • Desarrollo de proyectos de investigación/innovación. • Participación de escuela de padres • Participación en ferias y actividades de 	15			
			16			
			17			
			18			
			19			

		proyección comunal • Utiliza saberes y recursos del entorno.	20			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	• Proyectos de mejora • Representa a la I.E. en variados eventos • Promueve y practica normas de convivencia • Participa de actividades del calendario cívico. • Ejerce su profesión con ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas.	21			
			22			
			23			
			24			
			25			
			26			

Fuente: Anexo 11

2.3. Población y muestra

La población y la muestra están representadas por el mismo número o cantidad de docentes pertenecientes a las instituciones porque la población es pequeña y está distribuida de la siguiente manera.

Distribución de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Mollepata 2019

GÉNERO	DOCENTES	
	NÚMERO	%
Hombres	19	63.33
Mujeres	11	36.67
TOTAL	30	100.00

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal de las instituciones educativas

2.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Se consideró a todos los docentes contratados y nombrados pertenecientes a los niveles de primaria y secundaria.

CRITERIO EXCLUSIÓN

A todo docente que se negó a participar de la investigación.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Monitoreo y acompañamiento	Encuesta	Cuestionario sobre monitoreo y acompañamiento directivo	Medición del monitoreo y acompañamiento en dos dimensiones.
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño docente	Medición del desempeño docente en cuatro dimensiones.

2.5.1. Descripción de instrumentos

2.5.1.1. Acompañamiento y Monitoreo. Para analizar el monitoreo y acompañamiento se utilizará el baremo a continuación y sus respectivos descriptores:

Se analizará el monitoreo y acompañamiento empleando un cuestionario compuesto de 20 ítems, agrupados en dos dimensiones: monitoreo y acompañamiento. Con la valoración por ítem: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los puntajes directos de cada dimensión se convirtieron en índices de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Descriptores del monitoreo y acompañamiento

NIVEL	D₁	D₂	MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO
Muy alto	38 - 42	36 - 39	51 - 55
Alto	32 - 37	32 - 35	47 - 50
Medio	27 - 31	27 - 31	42 - 46
Baja	21 - 26	23 - 26	38 - 41
Muy Baja	15 - 20	18 - 22	32 - 37

2.5.1.2. Desempeño docente

Se analizará el desempeño docente con un cuestionario compuesto de 26 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Teniendo la valoración por ítem: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índices de logro: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Para el análisis del desempeño docente se utilizará el baremo a continuación y sus respectivos descriptores. (Ver cuadro)

Descriptores para el desempeño docente

NIVEL	D ₁	D ₂	D ₃	D ₄	DESEMPEÑO DOCENTE
Muy alto	25 - 27	34 - 36	26 - 29	27 - 29	109 - 117
Alto	22 - 24	31 - 33	24 - 26	24 - 26	100 - 108
Medio	19 - 22	26 - 30	21 - 23	21 - 23	90 - 99
Baja	17 - 19	25 - 27	18 - 21	18 - 20	81 - 89
Muy Baja	14 - 17	21 - 24	15 - 18	14 - 17	71 - 80

2.5.2. Validez de instrumentos

2.5.2.1. Monitoreo y acompañamiento

El cuestionario fue validado mediante la técnica juicio de expertos (Henry Villacorta Valencia y Alicia María Cecilia Villoslado Calderón), quienes proporcionaron una valoración de bueno.

2.5.2.2. Desempeño docente

El cuestionario fue validado mediante la técnica juicio de expertos (Henry Villacorta Valencia y Alicia María Cecilia Villoslado Calderón), quienes proporcionaron una valoración de bueno.

2.5.3. Confiabilidad de instrumentos

2.5.3.1. Monitoreo y acompañamiento directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,958	,959	20

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach alcanza 0.958 para el instrumento de monitoreo y acompañamiento, resultado que señala que el instrumento aplicado a los docentes de las instituciones educativas es fiable para el estudio.

2.5.3.2. Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.934	.935	26

En la tabla, nos indica que el valor de Alfa de Cronbach alcanza 0.934 para el instrumento desempeño docente, resultado que señala que el instrumento aplicado a los docentes de las instituciones educativas es fiable para el estudio.

2.6. Procesamiento de datos.

Se ejecutó con el software Excel y SPSS versión 23.

2.6.1. Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia.
- Elaboración de figuras

2.6.2. Prueba de correlación.

- Prueba del Coeficiente de correlación de Pearson y Spearman.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de las variables monitoreo y acompañamiento y desempeño docente en las I.E.

Tabla 1

Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable Monitoreo y acompañamiento

Nivel	Monitoreo y acompañamiento			
	Monitoreo		Acompañamiento	
	f	%	f	%
Muy bajo	4	13	30	100
Bajo	3	10	0	0
Medio	6	20	0	0
Alto	8	27	0	0
Muy alto	9	30	0	0
Total	30	100	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas

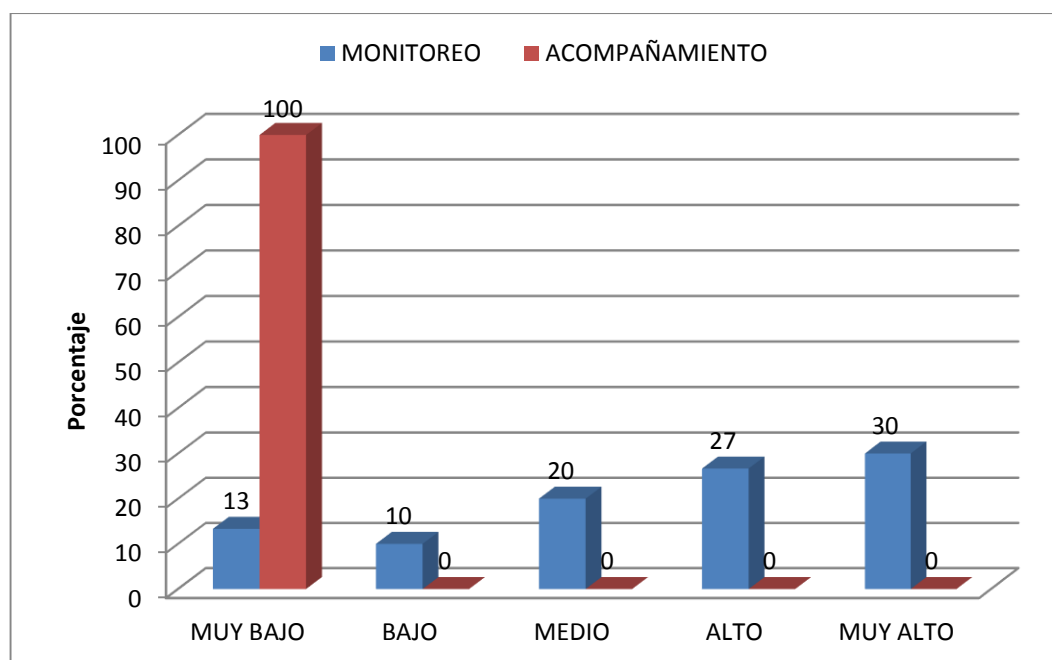


Figura 1. Opinión de los docentes sobre la variable Monitoreo y acompañamiento

En la tabla 1 y figura 1, se observa la opinión de los docentes de las instituciones educativas con respecto a las dimensiones de la variable Monitoreo y acompañamiento, la cual ha sido evaluada en dos dimensiones:

En la dimensión monitoreo, el 30% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 27% considera que está en un nivel alto y un 20% considera que está en un nivel muy bajo. En el acompañamiento, el 100% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel bajo.

Tabla 2

Opinión de los docentes de las dimensiones de desempeño docente

Nivel	DESEMPEÑO DOCENTE							
	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	3	10	3	10	3	10	1	3
Bajo	4	13	3	10	3	10	3	10
Medio	7	23	9	30	3	10	4	13
Alto	6	20	7	23	13	43	9	30
Muy alto	10	33	8	27	8	27	13	43
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de las instituciones Educativas.

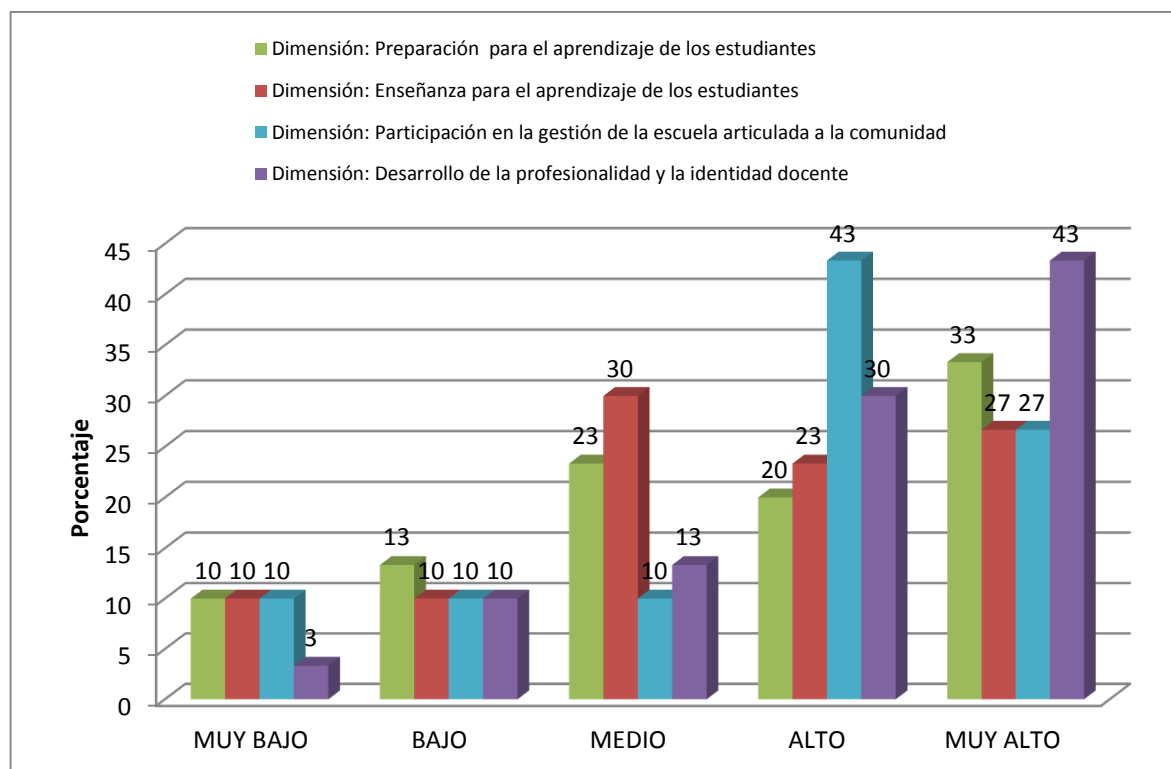


Figura 2. *Opinión de los docentes sobre desempeño docente.*

En la tabla 2 y figura 2, se observa la opinión de los docentes de las instituciones educativas con respecto a las dimensiones de la variable desempeño docente, la cual ha sido evaluada:

En la dimensión Preparación para el aprendizaje, el 33% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 23% considera que está en un nivel medio y un 20% considera que está en un nivel alto. En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje, el 30% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel medio, un 27% la considera en un nivel muy alto y un 23% considera que está en un nivel alto. Con respecto a la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 43% de los encuestados consideran que la dimensión está en un nivel alto, un 27% considera que está en un nivel muy alto y un 10% considera que está en un nivel medio, bajo y muy bajo, respectivamente. En la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 43% de los encuestados consideran que la dimensión está en un nivel muy alto, un 30% la considera en un nivel alto y un 13% la considera con un nivel medio.

Tabla 3

Opinión de los docentes sobre Monitoreo y acompañamiento y Desempeño docente.

Nivel	Variables			
	Monitoreo y acompañamiento		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%
Muy bajo	0	0	5	17
Bajo	0	0	1	3
Medio	2	7	5	17
Alto	2	7	11	37
Muy alto	26	87	8	27
Total	30	100	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas.

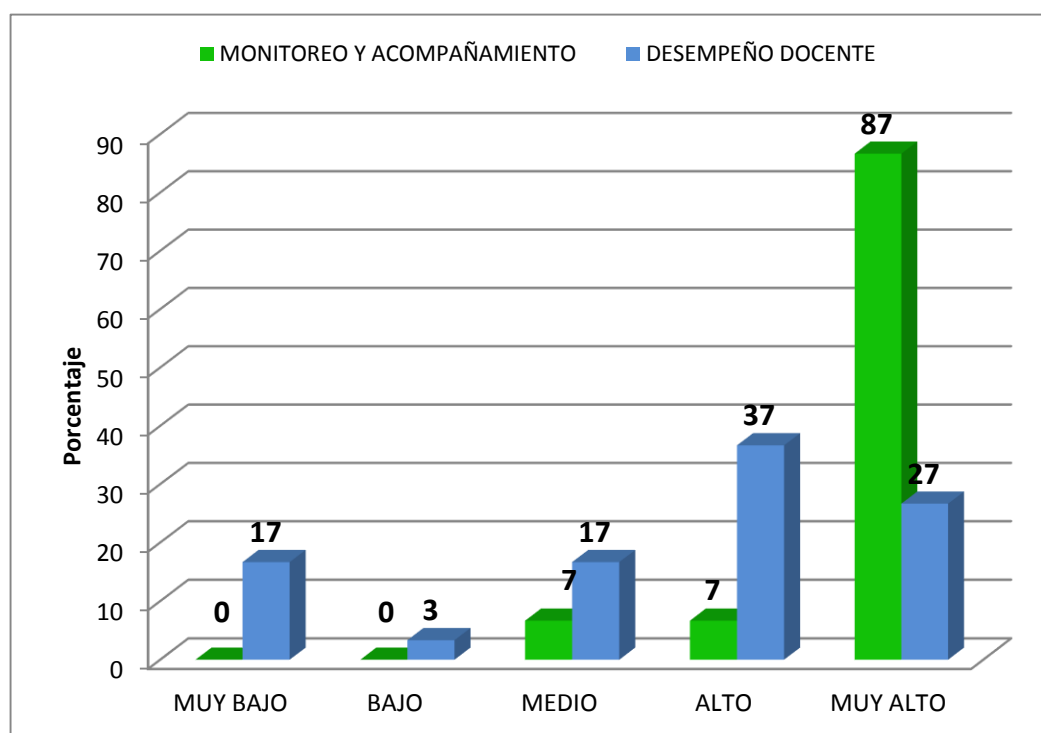


Figura 3. Opinión de los docentes sobre las variables Monitoreo y acompañamiento y desempeño docente

En la tabla 3 y gráfico 3 nos muestra los resultados sobre a las variables de estudio, sobre la variable Monitoreo y acompañamiento un 87% de docentes consideran que se encuentra en un nivel muy alto, un 7% de los docentes consideran que la variable está en un nivel alto y otro 7% considera que la variable está en un nivel medio. Sobre la variable desempeño docente, un 37% de los encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel alto, otro 27% de los encuestados manifiestan que se encuentran en nivel muy alto, asimismo, otro 17% manifiestan que la variable está nivel medio y muy bajo, respectivamente.

3.1. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

Tabla 4

Correlación de Rho de Spearman entre la variable monitoreo y acompañamiento y las dimensiones de la variable Desempeño docente.

			Desempeño docente	Preparación para la enseñanza	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Monitoreo y acompañamiento	Coefficiente de correlación	,674**	,297	,336	,552**	,549**
		Sig. (bilateral)	,000	,111	,069	,002	,002
		N	30	30	30	30	30
**.				*.			
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).			

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la Tabla 4 se presenta las correlaciones entre las variables Monitoreo y acompañamiento con desempeño docente y sus cuatro dimensiones. Se evidencia que existe una correlación moderada entre las variables Monitoreo y acompañamiento con el desempeño docente con un Rho=0.674 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor<0.05); entre la variable monitoreo y acompañamiento con la dimensión gestión de la escuela articulada con la comunidad con un Rho=0.552 y con un Sig. Bilateral=0.002 (p valor<0.05) y con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un Rho=0.549 y con un Sig. Bilateral=0.002 (p valor<0.05). Asimismo, observamos una correlación débil entre Monitoreo y acompañamiento con la dimensión preparación para el aprendizaje con Rho=0.297 y con un Sig. Bilateral=0.111 (p valor<0.05) y con la dimensión enseñanza para el aprendizaje con Rho=0.336 y con un Sig. Bilateral=0.069 (p valor<0.05).

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable monitoreo y acompañamiento

		Monitoreo	Acompañamiento
Rho de Spearman	Desempeño docente	,291	,769**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,119	,000
N		30	30

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

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron mediante del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la Tabla 5 se presenta las correlaciones entre la variable desempeño docente con las dos dimensiones de la variable Monitoreo y acompañamiento. Se evidencia que existe correlación débil entre el desempeño docente con la dimensión monitoreo con un Rho= 0.291 y con un Sig. Bilateral=0.119 (p valor>0.05), existe correlación alta con la dimensión acompañamiento con un Rho=0.769 y con un Sig. Bilateral=000 (p valor<0.05).

3.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Verificación de hipótesis general.

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre las variables Monitoreo y acompañamiento y desempeño docente.

H1: Existe correlación significativa entre las variables Monitoreo y acompañamiento y desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la Tabla 4, observamos que existe relación moderada ($Rho=0.674$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 ($p \text{ valor} < 0.05$) menor que 0.05 entre el Monitoreo y acompañamiento y el desempeño docente. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente que existe correlación significativa entre Monitoreo y acompañamiento y desempeño docente, a un nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas de Monitoreo y acompañamiento las dimensiones de desempeño docente

Hipótesis específica 1:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

H1: Existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la Tabla 4, se observa que existe relación débil ($Rho=0.297$) y con un Sig. Bilateral=0.111 ($p \text{ valor} < 0.05$) entre Monitoreo y acompañamiento y la dimensión preparación para la enseñanza. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 2:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

H1: Existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la Tabla 4, se observa que existe relación débil ($Rho=0.336$) entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un Sig. Bilateral= 0.069 (p valor >0.05) Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 3:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

H1: Existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la Tabla 4, se observa que existe relación moderada ($Rho=0.552$) entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con Sig. Bilateral= 0.002 (p valor <0.05). Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. determinando estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 4:

Formulación de Hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

H1: Existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la Tabla 4, se observa que existe relación moderada ($Rho=549$) entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un Sig. Bilateral=0.002 (p valor <0.05). Por con siguiente, se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable Monitoreo y acompañamiento y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a un nivel de significancia del 5%.

Verificación de hipótesis específicas entre desempeño docente y las dimensiones de Monitoreo y acompañamiento

Hipótesis específica 5:

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión monitoreo.

H1: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión monitoreo.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la Tabla 5, se observa que existe relación débil ($Rho=0.291$) entre la variable desempeño docente y la dimensión monitoreo, con un Sig. Bilateral=0.119 (p valor >0.05). Por con siguiente se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente que existe correlación débil entre la variable desempeño docente y la dimensión monitoreo, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 6:

Formulación de Hipótesis:

H₀: No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión acompañamiento.

H₁: Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión acompañamiento.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

Según la Tabla 5, se observa que existe relación alta ($Rho=769$) entre la variable desempeño docente y la dimensión acompañamiento con un Sig, bilateral=0.000 (p valor<0.05). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Determinando estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión acompañamiento, a un nivel de significancia del 5%.

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad nuestro sistema educativo no puede darles la espalda a las principales modificaciones presentes en el mundo de hoy, tales como a la globalización y a la gestión en las organizaciones de las instituciones educativas. Las cuales les van a permitir el reconocimiento de las instituciones en todos sus aspectos. Estas transformaciones necesitan de dos aspectos tales como el monitoreo y acompañamiento y El desempeño docente en las escuelas, convirtiéndose en el complemento obligatorio y en herramienta de mucha importancia que aporta sobre la mejora de las competencias de los escolares.

El presente informe busca determinar la relación entre Monitoreo y acompañamiento y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mollepata.

Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe relación significativa entre las variables Monitoreo y acompañamiento y el Desempeño docente con Rho de Spearman igual a 0.674 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor < 0.05) a un nivel de significancia del 5%.

Estos resultados coinciden los autores Mairena y lo mismo el autor Balzan quienes determinaron la existencia de relación significativa entre sus variables. Del mismo modo se coincide con Callomamani, cuando en sus resultados concluyó que, hay mayor desempeño docente cuanto mayor es la supervisión. Lo mismo que Sánchez quien encontró una relación eficaz entre sus variables; Yabar, también estableció la relación entre sus variables de estudio encontrando que para que la variable dependiente sea eficiente esta va a depender de la variable independiente. En el ámbito local Espinal, Pita y Rojas dio como resultado la relación proporcional de variables estudiadas, donde ante el incremento de la variable independiente la presencia de la dependiente es mejor. En suma, se vuelve a reiterar una coincidencia grande entre los hallazgos de este trabajo y los trabajos precedentes, específicamente para las instituciones de Mollepata.

Todo esto reafirma lo expresado en la teoría de Mc Gregor sobre el desempeño con su teoría X y teoría Y.

Igualmente, se coincide con la “Teoría del bien hecho” de Blanchard quien considera que podemos y debemos incorporar en nuestro diario accionar técnicas para generar un alto grado de desempeño mencionando algunas como Activar el desempeño, observar el comportamiento y la retroalimentación.

De forma ineludible también se concuerda con la teoría del MINEDU, cuando habla de sus Dominios pues como política educativa buscan generar cambios positivos para lograr un mejor desarrollo docente elevando su desempeño.

V. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre el Monitoreo y acompañamiento y el desempeño docente con Rho de Spearman igual a 0.674 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor<0.05) a un nivel de significancia del 5%. (Ver Tabla 4).

Existe relación significativa entre el Monitoreo y acompañamiento y la dimensión preparación para la enseñanza con Rho de Spearman igual a 0.297 y con un Sig. Bilateral=0.111 (p valor<0.05) a un nivel de significancia del 5%. (Ver Tabla 4).

Existe relación significativa entre el Monitoreo y acompañamiento y la dimensión la dimensión enseñanza para el aprendizaje con Rho de Spearman igual a 0.336 y con un Sig. Bilateral=0.069 (p valor>0.05) a un nivel de significancia del 5%. (Ver Tabla 4).

Existe relación significativa entre el Monitoreo y acompañamiento y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con Rho de Spearman igual a 0.552 y con un Sig. Bilateral=0.002 (p valor<0.05) a un nivel de significancia del 5%. (Ver Tabla 4).

Existe relación significativa entre el Monitoreo y acompañamiento y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con Rho de Spearman igual a 0.549 y con un Sig. Bilateral=0.002 (p valor<0.05) a un nivel de significancia del 5%. (Ver Tabla 4).

Existe relación débil entre el Desempeño docente y la dimensión monitoreo con Rho de Spearman igual a 0.291 y con un Sig. Bilateral=0.119 (p valor>0.05) a un nivel de significancia del 5%. (Ver Tabla 5).

Existe relación significativa entre el Desempeño docente y la dimensión acompañamiento con Rho de Spearman igual a 0.769 y con un Sig. Bilateral=0.000 (p valor>0.05) a un nivel de significancia del 5%. (Ver Tabla 5).

VI. RECOMENDACIONES

A los directores de las I.E. de Mollepata, Tener presente que las conclusiones de la presente investigación son para la mejora del servicio educativo.

Los directores deben incentivar y liderar la participación conjunta y activa de sus docentes, a través del dialogo en las reuniones de trabajo, gestionando la información que le permitirá tomar mejores decisiones para alcanzar las metas institucionales.

El director como líder de las instituciones en mención debe desarrollar como fortaleza personal mecanismos de resolución de conflictos, sirviendo de ejemplo para su plana docente.

Los directores deben gestionar cursos de capacitación a instituciones aliadas como DRE, UGEL, Universidades, Institutos, salud, policía, otros; para que los docentes puedan mejorar sus desempeños.

Los directores deben consensuar con sus docentes los instrumentos de monitoreo mediante las GIA de modo que los docentes estén informados sobre los aspectos a ser evaluados y también aporten con sus opiniones en la mejora del proceso de evaluar.

Los directores, así como realizan el monitoreo también deben llevar a cabo el proceso de acompañamiento con la misma rigurosidad de tal manera que el docente vea a esta actividad como productiva y que aporta a su formación profesional continua.

A los docentes, Tener presente que las conclusiones del presente trabajo son para mejorar el desempeño docente en favor de los educandos.

Los docentes no solo deben estar preparados en su especialidad, sino que también deben procurar relacionarse adecuadamente con sus superiores, pares, administrativos, personal de servicio y estudiantes todo esto basado en la cultura del buen trato y el trabajo colaborativo.

El docente debe desarrollar esencialmente en sus estudiantes el pensamiento reflexivo, crítico y creativo; para enfrentar el mundo moderno y la sociedad carente de líderes humanos y democráticos.

VII. REFERENCIAS

- Balzán (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica*. Tesis para obtener el grado de Magister. Venezuela.
- Díaz, A y Hernández, (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Calla, Godofredo (2010). *Estilos de Liderazgo del Docente y su Desempeño, según Percepción De Los Alumnos en un Instituto Superior del Callao- Lima*. Perú.
- Callomamani (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. Tesis para obtener el grado de Magister. Lima, Perú.
- Castillo Vásquez, Dalila (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes*. Lima – Perú
- Consejo Nacional de Educación – Fundación SM. (2011). *Hacia una propuesta de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa* (2011). Cuenca, R y otros . Lima. Perú
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*, 8ª Ed. México.
- Chong, Rubén (2012). *Aplicación Del Método Didáctico Creativo Solución De Problemas Para Mejorar El Aprendizaje De Habilidades En Los Estudiantes De La Carrera Profesional De Contabilidad De La Facultad De Ciencias Económicas De La Universidad Nacional De San Martín - Tarapoto*. (Perú)
- Consejo Nacional de Educación. (2012). *Campaña por la mejora de los aprendizajes*. Lima: CNE.
- Espinal, Pita y Rojas (2012). *Supervisión educativa del director y la práctica docente en las instituciones Educativas del nivel secundario de la zona centro de Jaén*. Perú
- Fermin. (1980). *La supervisión de aula*. Lima: Mercurio.
- Gabini. (2013). *Estrategias de acompañamiento efectivo para directores de pre escolares con docentes en ambientes no convencionales*. Venezuela: Monterrico.

- Gonzaga, G. (2015). *El perfil del Liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N° 15513 “Nuestra Señora de Guadalupe” Talara*. Tesis de para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Girón, R. d. (2014). *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.
- Kumi, M. (2015). *Las teorías X*. *Hispavista*, 15.
- Mairena (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. Tesis para obtener el grado de Magister. UNAN. Managua
- Martinez Hugo (2011). *La Práctica Pedagógica en los Entornos del Aprendizaje*. Chile 93
- Mc Gregor, D. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. Estados Unidos: American Management Association.
- Mc Gregor, D. (1996). *El lado Humano de las organizaciones*. Colombia: Luz M. Rodríguez A.
- Ministerio de Educación. (2014). *Protocolo de Acompañamiento pedagógico*. Lima: MACOLE S.R.L.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*.
- Ministerio de Educación. (2011). *Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 – Reglamento de la ley de reforma magisterial D.S.N. 004-2013-ED art 24*.
- MINEDU-UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima-Perú.
- Mosqueda (2012). *Diseño de manual de estrategias para el mejoramiento del desempeño del acompañante pedagógico en el centro de educación inicial “Bicentenario” de Valle de la Pascua, estado Guárico*. Tesis para obtener el grado de Magister. Universidad Latinoamericana del Caribe.

- Profesorado. (2008). *Revista de Curriculum y formación del profesorado* (2008). Universidad de Granada. España.
- Quezada N. (2009) *Metodología de la investigación*. Primera edición. Lima Perú.
- Reyes Flores (2012). *liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*.
- Sánchez (2014). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes en las aulas de la Institución Educativa N° 0256, de la provincia de Lamas-región San Martín, 2014*. Tesis para obtener el grado de Magister. Perú.
- Suazo, J. E. (2012). *La formación de los Directivos de los Centros de Educación Básica, en supervisión y acompañameinto Docente*. Honduras: Upnfm.
- Texido. (1997). *La supervisión Educativa*. España: ARIEL.
- UNESCO. (2002). *Modelo de acompañamiento, apoyo, monitoreo y evaluación del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Declaración de la Habana* (pág. 30). Chile. Alfredo Taborga.
- UNESCO. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Chile: Andross Impresores.
- Vargas, D. M. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. Lima: sequence.
- Vicente, M. P. (2012). *Impacto del acompañamiento pedagógico en las prácticas del docente de primer grado primario bilingue en el desarrollo de las habilidades comunicativas en idioma materno K'iche en municipios de Quiche*. Guatemala: Tesario.
- Yabar (2013). *Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Tesis para obtener el grado de Magister. Lima, Perú.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Tesis de para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO	MONITOREO	Recolección de información	El monitoreo permite el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para una adecuada toma de decisiones.	Ordinal	Docentes de la institución	Cuestionario
		Verificación de actividades	El monitoreo permite verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas transcurren como fueron programadas y en un determinado tiempo.			
		Identificación de logros y debilidades	El monitoreo permite identificar logros y debilidades para tomar decisiones.			
		Optimización de resultados	El monitoreo recomienda medidas correctivas a fin de			

			optimizar los resultados orientados al logro de aprendizajes de los estudiantes.			
		Seguimiento de tareas asignadas	El monitoreo permite el seguimiento permanente de las tareas asignadas al docente,			
		Conocimiento del nivel de desempeño	El monitoreo permite conocer el nivel del desempeño del docente.			
		Capacitación del desempeño	El monitoreo permite asesorar y capacitar al docente según sus resultados.			
		Responsables de las actividades	El monitoreo es realizado por los directivos y/o coordinadores de la institución educativa			
		Búsqueda de estrategias	El monitoreo plantea estrategias que busquen la efectividad laboral de los docentes dentro de las sesiones de aprendizaje.			
		Propuesta de objetivos y metas	El monitoreo contempla objetivos y metas acorde con el propósito plantados			

	ACOMPANAMIENTO			Ordinal	Docentes de la institución	Cuestionario
		Planteamiento de acciones de mejoramiento de	El acompañamiento propone procedimientos y acciones específicas orientadas a mejorar la práctica pedagógica			
		Potencialización de los docentes facilitadores	El acompañamiento potencia que el docente sea facilitador de procesos de aprendizaje			
		Desarrollo de competencias	El acompañamiento permite el desarrollo de competencias y capacidades en el mejoramiento de la práctica pedagógica.			
		Estimulación al cambio	El acompañamiento estimula un cambio de actitud del docente en el mejoramiento de la práctica pedagógica.			
		Aprovechamiento óptimo de los recursos	El acompañamiento facilita un mejor aprovechamiento de los recursos para el fortalecimiento de la comunidad educativa.			
		Propuestas de estrategias pertinentes	El acompañamiento propone estrategias pertinentes al modelo del currículo.			
		Bases del acompañamiento	El acompañamiento se basa en el diálogo horizontal y en la			

			comunicación abierta, asertiva o empática.			
		Propuesta de intercambio de experiencias pedagógicas	El acompañamiento propone intercambio de experiencias a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula.			
		Desarrollo del enfoque crítico	El acompañamiento desarrolla un enfoque crítico reflexivo.			
		Actualización pedagógica	Emplea estrategias pedagógicas basadas en los fundamentos y normas vigentes.			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión de contenidos curriculares. • Enfoques y procesos pedagógicos actualizados. • Planificación colegiada. • Uso de recursos disponibles, respeto a las características de los estudiantes. • Diseño creativo de los procesos pedagógicos en la situaciones de aprendizaje. 	<p>¿Considera que usted domina los contenidos actualizados del área curricular que enseña?</p> <p>¿Considera que sus conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular?</p> <p>¿valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares?</p> <p>¿Considera que usted hace uso de los recursos disponibles durante la planificación curricular?</p> <p>¿Valora que en su programación curricular se toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes?</p> <p>¿Considera que en el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y</p>	Ordinal	Docentes de la institución	Cuestionario
-------------------	---------------------------------	--	---	---------	----------------------------	--------------

			compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?			
	Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos • Organización del aula y otros espacios • Utiliza recursos tecnológicos • Evaluación de los aprendizajes, atendiendo las diferencias individuales y culturales 	¿Valora que los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica?			
			¿Considera el uso del cuaderno anecdotario como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos?			
			¿Consideras que organizas tu aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?			
			¿Valoras que Aplicas las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación y/ CRT?			
			¿Consideras que manejas estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a estudiantes con NEE?			

			<p>¿Valoras la utilización de diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes?</p> <p>¿Valoras la Sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?</p> <p>¿Consideras que evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?</p>			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con sus pares, la familia y comunidad, • Desarrollo de proyectos de investigación/innovación. • Participación de escuela de padres 	<p>¿Cómo valora que los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica?</p> <p>¿Considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la</p>			

		<ul style="list-style-type: none"> Participación en ferias y actividades de proyección comunal Utiliza saberes y recursos del entorno. 	<p>resolución de conflictos?</p> <p>¿Consideras que organizas tu aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?</p> <p>¿Valoras que Aplicas las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación y/ CRT?</p> <p>¿Consideras que manejas estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a estudiantes con NEE?</p> <p>¿Caloras que utilizas diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes?</p>			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> Proyectos de mejora Representa a la I.E. en variados eventos 	¿Consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en tu I.E.?			

		<ul style="list-style-type: none"> • Promueve y practica normas de convivencia • Participa de actividades del calendario cívico. • Ejerce su profesión con ética y respeto de los derechos fundamentales de las personas. 	<p>¿Cómo valoras cuando representas a tu Institución Educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional?</p>			
			¿consideras la Promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.			
			¿Valoras tu participación en las actividades calendario cívico escolar programadas en tu I.E.?			
			¿Consideras que tu practica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?			
			¿Consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?			

ANEXO 02: CARTA AL EXPERTO

Trujillo, 01 de Abril de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



Angel Oswaldo Alayo Rosas

ANEXO 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Monitoreo y acompañamiento

OBJETIVO: Determinar el nivel de la variable Monitoreo y acompañamiento

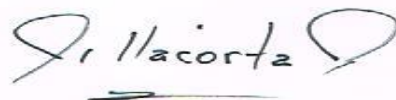
DIRIGIDO A: docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 04: CARTA EL EXPERTO

Trujillo, 01 de Abril de 2019

Señora Alicia María Cecilia Villoslado Calderón

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



Angel Oswaldo Alayo Rosas

ANEXO 05: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Monitoreo y acompañamiento

OBJETIVO: Determinar el nivel de la variable Monitoreo y acompañamiento

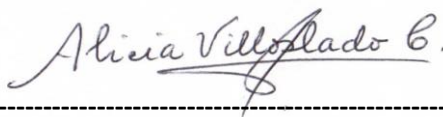
DIRIGIDO A: docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Alicia María Cecilia Villoslado Calderón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 06: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

ESCALA DE LIKERT PARA MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel del monitoreo y acompañamiento dentro de la institución educativa. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa. Por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

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

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
MONITOREO						
1.	El monitoreo permite el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para una adecuada toma de decisiones.					
2.	El monitoreo permite verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas transcurren como fueron programadas y en un determinado tiempo.					
3.	El monitoreo permite identificar logros y debilidades para tomar decisiones.					
4.	El monitoreo recomienda medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados al logro de aprendizajes de los estudiantes.					
5.	El monitoreo permite el seguimiento permanente de las tareas asignadas al docente.					
6.	El monitoreo permite conocer el nivel del desempeño del docente.					
7.	El monitoreo permite asesorar y capacitar al docente según sus resultados.					
8.	El monitoreo es realizado por los directivos y/o coordinadores de la institución educativa					
9.	El monitoreo plantea estrategias que busquen la efectividad laboral de los docentes dentro de las sesiones de aprendizaje.					

10.	El monitoreo contempla objetivos y metas acorde con el propósito planteado					
	ACOMPANAMIENTO					
11.	El acompañamiento propone procedimientos y acciones específicas orientadas a mejorar la práctica pedagógica					
12.	El acompañamiento potencia que el docente sea facilitador de procesos de aprendizaje					
13.	El acompañamiento permite el desarrollo de competencias y capacidades en el mejoramiento de la práctica pedagógica.					
14.	El acompañamiento estimula un cambio de actitud del docente en el mejoramiento de la práctica pedagógica.					
15.	El acompañamiento facilita un mejor aprovechamiento de los recursos para el fortalecimiento de la comunidad educativa.					
16.	El acompañamiento propone estrategias pertinentes al modelo del currículo.					
17.	El acompañamiento se basa en el diálogo horizontal y en la comunicación abierta, asertiva o empática.					
18.	El acompañamiento propone intercambio de experiencias a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula.					
19.	El acompañamiento desarrolla un enfoque crítico reflexivo.					
20.	Emplea estrategias pedagógicas basadas en los fundamentos y normas vigentes.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 07: CARTA AL EXPERTO

Trujillo, 01 de Abril de 2019

Señor Henry Villacorta Valencia

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



Angel Oswaldo Alayo Rosas

ANEXO 08: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Desempeño docente

OBJETIVO: Determinar el nivel de la variable Desempeño docente

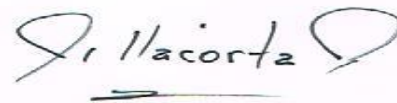
DIRIGIDO A: docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 09: CARTA EL EXPERTO

Trujillo, 01 de Abril de 2019

Señora Alicia María Cecilia Villoslado Calderón

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



Angel Oswaldo Alayo Rosas

ANEXO 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LIKERT PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Desempeño docente

OBJETIVO: Determinar el nivel de la variable Desempeño docente

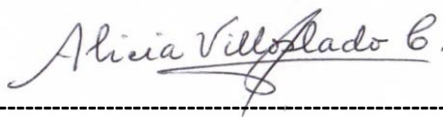
DIRIGIDO A: docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Alicia María Cecilia Villoslado Calderón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 11: ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir la relación entre el nivel del Nuevo Sistema Curricular y el Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	¿Cómo considera que usted domina los contenidos actualizados del área curricular que enseña?					
2	¿Cómo considera que sus conocimientos actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular?					
3	¿Cómo valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares?					
4	¿Cómo considera que usted hace uso de los recursos disponibles durante la planificación curricular?					
5	¿Cómo valora que en su programación curricular se toma en cuenta las características individuales y culturales de los estudiantes?					
6	¿Cómo considera que en el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						

7	¿Cómo valora que los conflictos se resuelven en dialogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica?						
8	¿Cómo considera el uso del cuaderno anecdotario como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos?						
9	¿Cómo consideras que organizas tu aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico?						
10	¿Cómo valoras que Aplicas las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación y/ CRT?						
11	¿Cómo consideras que manejas estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a estudiantes con NEE?						
12	¿Cómo valoras que utilizas diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes?						
13	¿Cómo valorar la Sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?						
14	¿Cómo consideras que evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?						
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
15	¿Cómo consideras que Interactúas con tus pares colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico?						
16	¿Cómo consideras tu relación con los padres de familia y comunidad?						
17	¿Cómo valoras el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecutan en tu I.E.?						
18	¿Cómo valoras tu Participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu institución educativa?						
19	¿Cómo consideras que Participas activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal?						
20	¿Cómo consideras que utilizas los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje?						
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
21	¿Cómo consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes en tu I.E.?						

22	¿Cómo valoras cuando representas a tu Institución Educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional?						
23	¿Cómo consideras la Promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.						
24	¿Cómo valoras tu participación en las actividades calendario cívico escolar programadas en tu I.E.?						
25	¿Cómo consideras que tu practica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?						
26	¿Cómo consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?						

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 12: EVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS EN LA I.E 80542-
"JBG"-MOLLEPATA**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80542 "JBG" DEL DISTRITO DE MOLLEPATA, PROVINCIA DE SANTIAGO DE CHUCO, REGIÓN LA LIBERTAD; QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, el profesor **ALAYO ROSAS ANGEL OSWALDO**, con DNI N° 41489814, ha realizado la aplicación de instrumentos correspondientes a cuestionarios sobre "MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO Y DESEMPEÑO DOCENTE PARA EL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN", en nuestra Institución Educativa N° 80542 "JBG" aplicada a toda nuestra plana docente el día 18 de mayo del presente año.

Exido esta constancia a solicitud del interesado, para los fines referente a su trabajo de investigación.

Mollepata, 28 de mayo de 2019




HUMBERTO HUGO ROJAS MOYA
DIRECTOR



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS EN LA I.E 80599 "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN" - COCHAMARCA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 80599 "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN" DEL CASERÍO COCHAMARCA, DISTRITO MOLLEPATA, PROVINCIA SANTIAGO DE CHUCO, REGION LA LIBERTAD.

EL QUE, SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, el profesor **ALAYO ROSAS ANGEL OSWALDO**, con DNI N° 41489814, ha realizado la aplicación de instrumentos correspondientes a cuestionarios sobre "MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO Y DESEMPEÑO DOCENTE PARA EL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN", en nuestra Institución Educativa N° 80599 "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN" aplicada a toda nuestra plana docente el día viernes 17 de mayo del presente año.

Expido esta constancia a solicitud del interesado, para los fines referente a su trabajo de investigación.

Cochamarca, 23 de mayo de 2019



Arturo Paredes Marín
Mg. Arturo Paredes Marín
DIRECTOR
I.E. Nro. 80599 "J.F.S.C."

ANEXO 14: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

RESPUESTAS DE LOS DOCENTES POR ITEMS PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

N°	MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO																				
	MONITOREO										ACOMPAÑAMIENTO										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
6	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
7	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
9	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
11	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
12	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
13	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
15	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3

17	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
18	5	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
19	4	2	3	3	4	3	2	1	3	2	2	4	4	5	4	2	5	3	4	3
20	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
21	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
23	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	1	3	4	4	4
24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4
25	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
27	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
28	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
30	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4

ANEXO 15: MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

RESPUESTAS DE LOS DOCENTES POR ITEMS PARA LA ESCALA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																									
	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN ARTICULADA A LA COMUNIDAD						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4
3	3	4	2	3	3	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
9	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3
10	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
11	3	5	5	3	4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4

12	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
13	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
14	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
15	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	
16	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
17	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	4	
18	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	
19	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
20	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
21	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	
22	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
24	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	
25	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	
26	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
27	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	3	4	3	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
29	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5
30	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	