

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Plan anual de trabajo y desempeño docente en la I.E. N°**  
**88046 – Cambio Puente, 2018**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención**  
**en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

**Autora**

**Paredes Aguilar, Irma Madeleyne**

**Asesor (Orcid:0000-0002-1449-6989)**

**Villanque Alegre, Boris Vladimir**

**Chimbote – Perú**

**2 022**

## ÍNDICE

Palabra clave.....	iii
Título.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción.....	1
Metodología.....	24
Resultados.....	28
Análisis y discusión.....	31
Conclusiones.....	35
Recomendaciones.....	36
Agradecimiento.....	37
Referencias bibliográficas.....	38
Anexos.....	42

## **PALABRA CLAVE**

### **Español**

**Tema** : Plan Anual de trabajo – Desempeño docente

**Especialidad** : Educación Superior

## **KEYBOARD**

**Topic** : Annual Work Plan - Teaching performance

**Specialty** : Higher education

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

<b>Línea</b>	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Disciplina</b>
Preparación docente y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de la educación	Educación general

## **TÍTULO**

**PLAN ANUAL DE TRABAJO Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA I.E. N° 88046 – CAMBIO PUENTE,  
2018**

**ANNUAL PLAN FOR WORK AND TEACHING  
PERFORMANCE IN I.E. N° 88046 – CAMBIO PUENTE,  
2018**

## **RESUMEN**

La investigación asumió como propósito determinar la relación entre el Plan Anual de Trabajo con el desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, en el centro poblado Cambio Puente, 2018. La metodología del estudio consideró el tipo de investigación descriptiva – correlacional con diseño no experimental, transversal de corte correlacional, siendo el grupo muestral conformado por 40 docentes de educación primaria y secundaria. La técnica utilizada para recoger información fue la encuesta y los instrumentos para cada variable fueron cuestionarios; los mismos, que para su viabilidad fueron sometidos a procesos de validación a través de consulta a expertos. Los resultados indican que la variable plan anual de Trabajo desde la percepción de la muestra se encuentra en un nivel destacado (60 %), mientras que, la variable desempeño docente es de nivel destacado (82,5 %) la relación entre ambas variables se presenta como positiva media con valor de  $r=0,436$ , comprobándose la hipótesis bajo un valor de significancia de  $p=0,005$  con lo cual se concluye que a mejor nivel del Plan Anual de Trabajo se logra un mejor desempeño en los docentes de la I.E N° 88046 del centro poblado Cambio Puente.

## **ABSTRACT**

The purpose of the research was to determine the relationship between the Annual Work Plan and teaching performance at the I.E. N° 88046 "José Carlos Mariátegui", in the town of Cambio Puente, 2018. The study methodology considered the type of descriptive research - correlational with a non-experimental design, cross-sectional correlational, the sample group being made up of 40 education teachers primary school and high school. The technique used to collect information was the survey and the instruments for each variable were questionnaires; the same, which for their viability were subjected to validation processes through consultation with experts. The results indicate that the annual work plan variable from the perception of the sample is at an outstanding level (60%), while the teacher performance variable is at an outstanding level (82.5%); the relationship between both variables is presents as a positive average with a value of  $r=0.436$ , verifying the hypothesis under a significance value of  $p=0.005$ , with which it is concluded that at a better level of the Annual Work Plan, a better performance is achieved in the teachers of the IE N° 88046 from the town center of Cambio Puente.

## INTRODUCCIÓN

Después de realizada la revisión bibliográfica se ha identificado los siguientes antecedentes relacionados con la temática en investigación:

Un primer referente es la tesis realizada por Martínez (2016) donde se planteó como propósito el establecer una propuesta de gestión que se orienta a superar las deficiencias en los desempeños de los educadores, en Nicaragua; para su realización utilizó el enfoque mixto, nivel descriptivo, en un diseño no experimental d siendo la muestra 354 estudiantes y 22 docentes. La técnica empleada en la recolección de información fue la encuesta junto con la revisión de documentos. Frente a los resultados presentados, el autor presenta la propuesta de gestión para mejorar el desempeño docente, bajo una política en evaluación permanente de acuerdo con los objetivos. Estableciendo las conclusiones “respecto al desarrollo de una gestión por competencias en los docentes de la institución se muestra influyente en los alcances de los objetivos y de las metas que la institución se plantea” (p. 122).

Asimismo, el estudio presentado por Bautista y Quispe (2016) con el propósito de establecer la influencia del plan operativo anual en la administración educativa, en Ecuador, en su metodología asumió un tipo descriptivo de diseño de estudio no experimental, aplicando métodos como el análisis y síntesis, en una muestra de 277 sujetos integrados por los distintos actores educativos; de quienes se recopiló la información mediante la encuesta; se concluye que:

Gran parte de los docentes de la institución desconocen el documento que constituye la base para la elaboración del Plan Operativo Anual, de lo cual se puede suponer que nunca debieron haber participado del diseño de tal documento, lo que conlleva a que desconozcan las actividades que constan en el referido documento de gestión institucional. (p. 98)

También se tiene el artículo científico de Martínez, et ál. (2016) con el propósito de identificar la relación para el desempeño docente y la calidad educativa en la ciudad de Chihuahua, México, en su metodología asumió un estudio de corte mixto, con procesos secuenciales asociados al estudio correlacional realizado en

etapas previamente coordinadas. La primera fase se aplicó a una muestra de 135 personas entre docentes, directores, asistentes técnicos y supervisores escolares y en la segunda fase a una muestra de 42 docentes. Algunos de los resultados es que los profesores asumen que una educación de calidad que además de su desempeño también se tiene que considerar otros cuatro factores como son escuela, contexto, docente. Se concluye que:

Para alcanzar la calidad educativa es necesario un óptimo desempeño del docente, para lo cual es necesario las evaluaciones periódicas de los desempeños del docente dentro del aula, que permitan tener un panorama real de la práctica del profesorado, además de proporcionar la orientación debida para fortalecer su práctica pedagógicas. (p. 97)

De igual modo, en Bogotá, Colombia Bonilla (2018) ejecutó un estudio con el propósito de relacionar la evaluación anual del desempeño docente y sus prácticas en el aprendizaje, siendo su metodología de mirada descriptiva de corte cualitativo, hermenéutico empleando métodos como el estudio de caso, donde se consideró categorías conceptuales como: el desempeño docente, su evaluación, la evaluación formativa y prácticas pedagógicas. Se aplicaron entrevistas y se estableció como conclusiones que:

La evaluación formativa constituye una alternativa al modelo de evaluación de desempeño que se promueve en la actualidad; por ello, hacen hincapié en que la evaluación formativa tiene su fundamento en la posibilidad de retroalimentar procesos y prácticas educativas, con el fin de buscar mecanismos que produzca los efectos previstos en los estudiantes, considerando los resultados de dicha evaluación. (p. 104).

En un contexto más cercano, se ubica el estudio de tipo correlacional presentado en la provincia de Jaén, por Pérez (2016), con el objetivo claro de conocer la existencia de relación para la gestión realizada por los directivos referente al desempeño del docente, como parte de su metodología para la muestra se seleccionó 12 docentes, recolectándose información con el cuestionario para cada variable. Los resultados conllevaron a concluir que “la gestión de directivos es de



valoración es de tipo regular al igual que el desempeño docente lo cual llevo a afirmar la marcada relación de orientación positiva tipo moderada de 0,541 de la primera variable respecto al desempeño” (p. 89).

De igual modo, en Cañete, Lima, Barzola y Huapaya (2016) realizaron un estudio siendo su propósito establecer la relación del PAT con las acciones de gestión ejecutadas por los docentes, cuya metodología considero un diseño de investigación que ha sido descriptivo – correlacional no experimental, en la muestra de 128 educadores. Los instrumentos empleados de la investigación ha sido el cuestionario para docentes, donde las conclusiones permitió decidir en términos populares, “que el Plan Anual con la gestión se asocian inmediatamente dentro del progreso en la gestión instruccional de profesores, el nivel de relación de variables determinadas es igual a 0,818 considerable, lo cual indica relación con las variables analizadas” (p. 102).

Asimismo, en el distrito del Rímac, Lima, Amado (2017), ejecuto un estudio donde el propósito fue determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño educativo de los docentes siendo considerados en su metodología un estudio de carácter no experimental – transversal, con diseño correlacional, ante ello, se tuvo la participación de 92 estudiantes, a quienes se les ha evaluado el uso de unidades que miden cada una de las variables. Sus resultados le permitieron concluir que “la Gestión Educativa presenta reacción de alta significancia con el desempeño en la hallándose una relación positiva media de  $r$  Spearman = 0,636” (p. 91).

De igual modo, Condori (2017), en su investigación orientada al propósito de establecer relación entre la gestión de directivos respecto al desempeño en los docentes de la UGEL 02 de Lima, teniendo como diseño de sección de movimiento no experimental con un patrón de 116 instructores; mientras que, para medir la variable examinar, se habían utilizado como dispositivos el cuestionario de valoración likers, los cuales habían sido probados y aplicados a los disertantes dentro de la muestra. Según sus resultados obtenidos concluyo que “la gestión del director muestra relación significativa positiva respecto al desempeño de los profesores en la institución, evidenciados con un coeficiente de Spearman de  $r=0,795$ ” (p. 95).

También, en el distrito de Chorrillos, Lima, Mejía (2017), en su tesis donde se orientó a poder identificar si los compromisos asumidos por la gestión tienen relación con el desempeño en los docentes, metodológicamente el estudio ha sido básico, para el diseño tipo no experimental- correlacional. Su población investigada la compuso 494 docentes y la muestra por 157 seleccionados. La información recolectada permitió concluir que “las responsabilidades de la gestión evidencian con claridad la relación respecto a la variable desempeño en los maestros, al identificarse relación positiva nivel medio entre ambas variables equivalente a 0 .671” (p. 113).

Del mismo modo, en el distrito de Caraz, se ubica el estudio de Aquise (2017) cuyo propósito se orientó a establecer relación entre gestión en pedagogía y desempeño de los profesores, en la que implementa una metodología de tipo descriptivo, siendo el diseño correlacional, aplicando como técnica el encuestar, siendo los instrumentos los cuestionarios; la conclusión señala que:

La gestión en pedagogía evidencia tener relación tipo directa con los desempeños de los educadores en Caraz, es a su vez significativa; siendo la razón de negación o aceptación del planteamiento de la hipótesis nula, afirmándose la relación de valor significativo entre las variables analizadas en las instituciones. (p. 94)

Asimismo, en la ciudad de Huaraz, Saenz (2017), dio marcha a la tesis cuyo propósito fue conocer la relación entre clima organizacional y desempeño en los docentes, cuya metodología considero un estudio no experimental de tipo correlacional, en una muestra de 42 docentes, con la técnica encuesta y los instrumentos los cuestionarios, teniendo como resultado que en la variable Clima de acuerdo con lo manifestado por el 69.57% de docentes es regular, el 19.57% indica que es malo y un 10.87% que es bueno. En la variable Desempeño Docente, 50% la valora como de nivel regular, el 26.09% que es bueno y un 23.91% indica que es malo. Los resultados fueron sometidos a la contrastación de hipótesis mediante la prueba chi cuadrado, concluyendo que “el clima en la organización no se muestra relativo con el desempeño en los profesores” (p. 87).

Así también, en el distrito de Yungay, el estudio presentado por León (2016) con el propósito referido a establecer relación de la práctica de valores y el desempeño docente, en su metodología asume un tipo de investigación correlacional de diseño no experimental, teniendo como muestra la totalidad de docentes de la institución escenario de la investigación, el diseño es descriptivo correlacional, los métodos considerados en el estudio son el hipotético deductivo, inductivo y estadístico. Los instrumentos, la escala de Likert; del análisis de los resultados permitió establecer como conclusión del estudio que “el trabajo colegiado va a alcanzar los efectos deseados para una gestión de calidad, siempre que se dé la importancia debida a la práctica de valores asociados al buen clima organizacional siendo estos reflejos de un buen desempeño docente” (p. 94).

Posterior a la selección de estudios relacionados a las variables de investigación que sirvieron de referente, y para dar sustento científico al estudio realizado, se tomó en cuenta los diversos enfoques y concepciones teóricas sobre las Plan Anual de Trabajo y Desempeño docente, recopilados en distintas fuentes informativas, lo cual se detalla a continuación:

Con respecto a la primera variable Plan Anual de Trabajo este constituye un documento de gestión de las instituciones educativas, orientando los procesos administrativos de las acciones pedagógicas e institucionales; permite la concreción de lo establecido en el PEI mediante actividades programadas y ejecutadas a lo largo del año lectivo. De acuerdo con el Centro Nacional de Planeamiento estratégico (CEPLAN, 2017), viene a ser el plan que contiene el conjunto de actividades operativas programadas de acuerdo con los objetivos estratégicos de la institución.

En el caso del Ministerio de Educación (Minedu, 2018) la conceptualiza como una herramienta que tiene la intención de concretar lo expresado en el expediente estratégico a corto plazo, mediante los diversos acontecimientos coherentes e interrelacionados, que deben realizarse durante todo el período académico anual completo. Asimismo, organiza las obligaciones institucionales enmarcadas a continuación las consideraciones de los respectivos horarios lectivos,

sobre los cuales, al final del año escolar, los directores de la institución educativa dejarán constancia de los efectos obtenidos (Aguerrondo, 1997).

De igual modo, se debe indicar que el primer objetivo estratégico sectorial (OES1) establecido en el Plan estratégico Multianual (PESEM - 2016 – 2021), propone que los planes de trabajo deben buscar asegurar que los alumnos de primaria adquieran logros de estudio “que les permitan desarrollarse dentro del contexto en el que se desempeñan, en sintonía con el ciclo académico o programa escolar que adquieren” (CEPLAN, 2017, p. 16). Por tal motivo es importante la elaboración del Plan Anual de Trabajo que se orienta a la mejora de los aprendizajes.

Es de suma importancia que las Instituciones deban realicen incorporaciones en su Plan Anual de Trabajo que debe ser de elaboración, discusión y aprobación mediante la participación de la comunidad educativa, respondiendo así a las necesidades, intereses y las expectativas del contexto en la cual se ubica la institución (Alonso, 1997). Siendo el documento que, orienta las acciones de gestión y al mismo tiempo prioriza el poder lograr los resultados del proyecto educativo, mediante las diversas acciones (Minedu, 2017).

De acuerdo con el Manual de Gestión de directivos, el Plan Anual de Trabajo (PAT) se asume como el instrumento de gestión de plazos cortos, donde se plantean acciones para ser ejecutadas por la comunidad educativa para hacer factible los planteamientos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) haciéndolos realidad de manera gradual, año a año (UNESCO, 2011). De ese modo, se irán alcanzado los propósitos de la propuesta pedagógica en el PEI; “En ese sentido, es posible afirmar que el Plan Anual de Trabajo se trata de planes operativos” (p. 93)

La elaboración de tan importante documento, permite la concreción de objetivos estratégicos propuestos en el PEI, su elaboración es con el propósito de sistematizar y priorizar la solución para los problemas más álgidos que se presentan en la Institución Educativa considerando posibles alternativas de solución y que se encuentren al alcance de los miembros que la conforman (Alonso, 1997). De ese modo, se puede plasmar todo el trabajo realizado por los directivos, respecto a los

esfuerzos realizados para el cumplimiento de lineamientos educativos, de ese modo hacer posibles las mejoras planificadas.

También se puede indicar que el Plan Anual de Trabajo resume las acciones de gestión de la Institución Educativa en el año, concretando los objetivos estratégicos establecidos en la institución, en las diversas actividades realizadas en el año (Alvarado, 2015). Se muestra relativo con lo plasmado en el PEI, evaluándose permanente en referencia con la necesidad detectada para la educación. El poder elaborar el documento, no solo conlleva el cumplimiento de las acciones administrativas planificadas, incluyendo también compromisos para la mejora de la educación (Bixio, 2013).

En cuanto a su elaboración, es un documento operativo a corto plazo que dirige el trabajo educativo y que se elabora con la participación de los diferentes sujetos que conforman la institución educativa; en el PAT se establecen las responsabilidades para cada uno de los equipos de la institución, a través de la puesta en práctica del liderazgo pedagógico directivo; así como de la ejecución de actividades y acciones específicas que forman parte de la responsabilidad asumida (Calero, 2000). Contempla los compromisos para la gestión, orientando el desarrollo de las acciones de la Institución en un espacio de tiempo de un año y cuyo objetivo principal es contribuir con la intencionalidad de cumplir los propósitos de la escuela. El PAT, junto con los archivos de gestión alternativos, tienen el motivo de que los académicos logren el aprendizaje previsto en condiciones básicas satisfactorias; “bajo esa lógica, organiza y dirige las tareas que se organizan y ejecutan respecto a los compromisos de gestión” (Minedu, 2017, p. 49)

Según la guía para formular e implementar el PAT como parte de la gestión en las instituciones señaladas por el Minedu (2018) es uno de los instrumentos de gestión de organización de las actividades que se ejecutarán en el año escolar; asimismo, guarda coherencia con el PEI, PCI y RI en su elaboración se orienta a responder a las necesidades señaladas en la planificación, en ese sentido, su uso es de carácter interno (Minedu, 2016); por lo cual, hace necesario su aprobación por la

UGEL de la localidad; la cual está obligada a orientar y acompañar los procesos de formulación e implementación.

La elaboración del Plan Anual de Trabajo inicia con la realización de un diagnóstico para recoger, ordenar, interpretar y obtener conclusiones sobre la problemática educativa en la institución (Malagón, 2003). Es a partir de este diagnóstico que se establece los objetivos estratégicos, roles, responsabilidades de los diversos sujetos que comprende la comunidad educativa y metas según las posibilidades reales de la I.E. Para alcanzar los objetivos y metas se definirán las actividades que se desarrollarán las cuales deben ser útiles, posibles de ejecutar y de fácil verificación de su cumplimiento (Minedu, 2018).

El monitoreo del Plan Anual de Trabajo es un momento importante dentro de este proceso, pues permite verificar el avance de los resultados en un tiempo determinado para según sea el caso reajustar o reformular las actividades o metas (González, 2017). Finalmente, la evaluación de los resultados nos permitirá conocer su utilidad en el logro de metas, además de poder replicar las buenas prácticas o reemplazarlas (Rodríguez, 2016). Las actividades del PAT se organizan alrededor de Compromisos para la Gestión Escolar con los indicadores respectivo descritos en estándares y recomendaciones establecidas para el desarrollo del año académico (Minedu, 2018).

Respecto a las características del PAT, en el módulo 2 de planificación Curricular, el Minedu (2016), establece que es un instrumento que reúne rasgos importantes que hacen posible su operatividad y usabilidad para el colectivo; siendo la primera característica el ser funcional, por ser una herramienta técnica que asegura una sociabilidad extra; por lo tanto, cualquiera puede entenderlo y cuidarlo, ya que es muy poderoso, útil, práctico y simple (Calero, 2000). Según este sentido, está muy relacionado con la accesibilidad, que es algo que es fácil de abordar o comprender; es a su vez un informe referencial y, por su construcción participativa, es entendimiento público.

Otra de las características es ser articulador, ya que las acciones que se proponen se basan totalmente en los compromisos de la gestión, que se convierten en

prácticas que, trabajadas colectivamente, crean condiciones para el estudio (Malagón, 2003). Sobre la base de este sentido común, se forma una secuencia de acciones interconectados que brindan la seguridad, que indican ser consistente y operativo basado principalmente en un objetivo no inusual de lograr el conocimiento de las metas.

Una tercera característica es ser participativo, con lo que se asegura de lejos que los actores académicos (administradores, docente, educando y padre de familia) se comprometan con el logro de las metas y actividades a realizar. El hecho de sentirse parte del desarrollo genera un sentido del deber por las consecuencias que se prevé que se produzcan (Minedu, 2016).

Respecto a los compromisos para la gestión escolar, mencionados en párrafos anteriores, se asumen como prácticas de control que buscan crear situaciones para que estudien los educandos (Yepez, 2016). La acción de las instituciones se especializa en estos compromisos, que asumen el propósito de asegurar el desarrollo en el conocimiento, permanencia y culminar el año académico mediante los planes consensuados, un clima altamente favorable y procesos para el acompañamiento al ejercicio pedagógico (Minedu, 2016). Los compromisos de gestión orientan y fortalecen la gestión del director y su equipo directivo, pues a través de la realización del diagnóstico permite conocer las fortalezas y oportunidades de mejora con la intencionalidad de hallar estrategias que sirvan de garantía para el aprendizaje en los y las estudiantes (Gonzales, 2017).

El primer compromiso, se denomina progreso anual en los aprendizajes de los educandos en la institución, que se orienta a lograr la mejora del conocimiento y su causa es orientar acciones en la comunidad educativa respecto a este objetivo (Minedu, 2018). Esta dedicación se considera de resultado final y es el fin último de todos los esfuerzos realizados por el sistema educativo en su totalidad, las familias y comunidad para brindar la certeza que todos los estudiantes obtengan los conocimientos esperados (Yepez, 2016). Asimismo, busca hacer un cierto dominio de las habilidades y especialización similar a cada grado, ciclo o grado académico. Para lo cual, se debe partir de la realización de un diagnóstico de los resultados de

aprendizajes en la institución, de las evaluaciones nacionales como la prueba ECE, la evolución de evaluaciones estándar a nivel regionales y/o locales y la evolución de los resultados en los educandos referente a cada una de las áreas curriculares, siendo la fuente de información las actas e informes de progreso individual de los estudiantes para que a partir de ello se plantee los nuevos objetivos, y el conjunto de actividades aportantes en mejorar los resultados (Yepez, 2016). El avance de este compromiso se mide a través de los indicadores: Porcentaje de los educandos que logran niveles satisfactorios en la ECE o resultados en función a estándares de aprendizaje y porcentaje de mejora de los aprendizajes, establecidos teniendo como referentes los resultados, que se encuentran en implementación (Minedu, 2017).

Un segundo compromiso es la retención anual de estudiantes, el mismo que, asume el objetivo del grupo es que la organización lleve a cabo acciones para prevenir la deserción escolar, asegurándose que todos los estudiantes matriculados completen su investigación en el período docente correspondiente, se considere como un resultado final y se constituya como la capacidad dentro de la organización para tener como resultado la permanencia de estudiantes (Minedu, 2018). Se busca garantizar el toque final de rangos, ciclos o niveles instruccionales dentro de las instancias programadas, lo que garantiza una culminación puntual de la Educación. El punto de partida es el diagnóstico para luego poder observar la evolución de los aprendizajes. Los avances de este compromiso se miden a través de los siguientes Indicadores: Porcentaje de matrícula sugeridos por el sistema informático del SIAGIE, Porcentaje de educandos que asisten durante el año y el respectivo porcentaje de matriculados que terminan la escuela al año (Minedu, 2017).

Un tercer compromiso es el cumplimiento de la calendarización planificada, el cual se llama así, porque constituye una circunstancia básica para el cumplimiento de los compromisos 1 y 2; asimismo, de acuerdo con su naturaleza e importancia, movilizan a la red académica en la dirección de la optimización; en sus movimientos, involucra aspectos complementarios, junto con el control de la jornada docente y operativa (Minedu, 2018). Su logro se basa principalmente en el logro de la variedad mínima de horas de coaching requeridas por el nivel y la modalidad educativa. El



punto inicial es analizar los registros de asistencia del personal docentes y administrativos en la institución, sobre los cuales se reflexiona y plantean los objetivos y el conjunto de actividades que requieren desarrollar los estudiantes en las clases orientadas al logro de sus aprendizajes. Los avances de este compromiso se miden a través de los siguientes indicadores: Porcentajes de horas lectivas por nivel y los porcentajes de jornadas laborales realizadas con efectividad por los docentes (Minedu, 2017)

El cuarto compromiso, se indica como el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica; que se orienta a mejorar la praxis de los profesores, si se tiene en cuenta que este factor tiene un impacto directo en el estudio del alumno; asimismo, busca contribuir a este desarrollo a través de dos movimientos fundamentales: la asistencia al docente y las conferencias entre estudios (Minedu, 2018). La investigación, así como el desarrollo de experiencias, han establecido que esos movimientos tienen buenos impactos en la práctica educativa de los instructores. Se busca, entonces, que la consecución del compromiso preste garantías en las instituciones estilos de vida de este tipo de ejercicio y las áreas para la imagen reflejada con y entre los profesores (Minedu, 2017).

El quinto compromiso, indica, gestión para la convivencia escolar, que de acuerdo con el Minedu (2017) en las instituciones son los escenarios ideales para la implementación de la convivencia escolar, considerando los enfoques de inclusividad, la facultad es un lugar donde se descubre formas de vivir colectivamente y se crean las situaciones agradables para que todos los universitarios aprendan, estén equipados, socialmente enérgicos y residentes responsables. Las escuelas donde se desarrollan relaciones positivas son áreas en las que los educandos pueden sentir seguridad, proyección ante diversas situaciones violentas, generadoras de ansiedad o preocupación en los seres humanos, se evitan y controlan adecuadamente (Gonzales, 2017). Esto constituye una garantía para que los educandos se enfoquen en el aprendizaje y expandir todo su potencial, facilitando el logro de todo el conocimiento esperado y la convivencia veraz con sus pares.

En relación a la evaluación del Plan Anual de Trabajo, para este periodo de elaboración de planes, generalmente se realiza una evaluación intermedia o formativa para acumular estadísticas sobre la intervención y los resultados, que permitan identificar en el tiempo el desarrollo y las problemáticas, y de esta manera asesorar estrategias para su neutralización o mejora (Rodríguez, 2016). La forma de evaluar es de autoevaluación y externa, pues, los actores son a la vez los responsables a través de un equipo, se logra la evaluación del desempeño gerencial, que incorpora letreros relacionados con el Plan Anual, realizado a través de sujetos externos a la organización.

La periodicidad de su programa es anual, el uso del dispositivo portátil denominado documento educativo anual, que procesa la evaluación del año de la facultad, depende de formatos que contengan registros relacionados con los cinco compromisos y lo deliberado para el año académico (Minedu, 2016). Su forma de diseño se orienta a evaluar la programación realizada, metas planificadas, acciones de mejora implementadas, los logros, problemas y opciones para los siguientes 12 meses.

La segunda variable es referente al Desempeño Docente.

Respecto a esta variable, Montenegro (2003) nos dice que “la actuación del instructor es asumida como el logro de sus capacidades; esto viene condicionada a factores relacionados con el propio profesor, el alumno y el entorno” (p. 68). Así, el autor indica que el desempeño docente en general hace referencia a las capacidades logradas por medio del docente y dentro del ejercicio de su carrera. Para su apreciación, Valdez (2009) refiere que evaluar el desempeño en los docentes es un procedimiento científico de adquisición de estadísticas válidas y confiables, con la intención de verificar y comparar el efecto académico que produce en sus estudiantes a través del “despliegue de sus diversos conocimientos pedagógicos, sus capacidades, su emociones, pinturas, responsabilidades y relaciones interpersonales con sus propios estudiantes, madre y padre, gerentes, compañeros y representantes de los establecimientos comunitarios” (p. 13).

Mientras que el Minedu (2018) establece que evaluar el desempeño de una persona incluye realizar una evaluación del cumplimiento de sus características y obligaciones, además del desempeño general y sus logros recibidos según su ubicación que ocupa, por tiempos precisos y de acuerdo con los efectos a través de la institución u de la organización en la cual se labora. En ese sentido según señala el Ministerio de Educación Nacional (2014) el poder evaluar el desempeño tiene como objetivo hacer que el evaluado sea consciente de cuáles son las fortalezas o destrezas y cuáles son aquellos aspectos donde se requiere un plan de mejora o movimientos dirigidos al crecimiento continuo, de índole profesional, para impactar sus consecuencias de manera fina. Para Chiroque (2006) el evaluar el desempeño hace referencia al procedimiento de evaluación de las prácticas que realiza, en cuanto a los deberes inherentes a su carrera y cargo.

De igual modo, Rodríguez (como se citó en Barreto, 2015), sostiene que el evaluar el rendimiento profesional en los docentes, viene a ser la técnica de acercamiento ubicada como parte de evaluaciones institucionales. A través de él, el costo se asigna a la trayectoria del movimiento. "Es el sistema de valoración respecto a las normas, estructuras, estrategias y mercaderías el que hará las correcciones imprescindibles y convenientes para la eficiencia en las metas" (p. 48).

La evaluación del desempeño no es una técnica basada totalmente en verificaciones de información. Por el contrario, lo que se busca es ver cómo se desarrolla el instructor en el aula, cómo maneja el espacio y las sustancias, cómo se relaciona con papá y mamá y cómo cumple con sus deberes dentro de la organización instruccional: asistencia y puntualidad, compromiso a la comunidad educativa, contribuciones al PEI e innovación.

Sobre las dimensiones que comprende la docencia, en el Marco Del Buen Desempeño Docente se establecen la dimensión cultural, que remite a contar con una vasta experiencia adquirida en el entorno en un esfuerzo por hacer frente a aquellos desafíos de tipo económicos, políticos, sociales y culturales; además de los registros y el espacio cercano, regional, nacional y global en el que se levantan. Implica también el análisis de la evolución, dilemas y desafíos para reconocerlos y acumular

el conocimiento contextualizado propuestas por la sociedad a la nueva generación (Minedu, 2014).

Así también, comprende la dimensión política, la cual se refiere a los compromisos asumidos por los docentes, con la escolarización de sus estudiantes no solo como seres humanos sino también como ciudadanos que se orientan a tener su propia familia social desde un punto focal de justicia equitativa y social, por lo que el emprendimiento de la escuela adicionalmente tiene que ser que ver con la aventura de integración como un país, de sociedades cohesionadas (Tobón, 2006). Edificar sociedades con menor presencia de desiguales, más sencillas y laxas, sostenidas por vecinos activos, con conciencia y responsabilidad y con respeto del entorno, necesita del formador el conocimiento de la realidad y sus retos.

Del mismo modo, involucra la dimensión pedagógica, la cual constituye como el centro en la profesionalidad del educador. Se refiere a una parte del saber hacer particular, un saber hacer pedagógico edificado sobre una imagen reflejada teórico-sensible, que le deja encantar el saber hacer diverso para cumplir su puesto (Del Pozo, 2012). Además, se refiere a una práctica particular, que es el coaching, que requiere la capacidad de despertar disposiciones; vale decir, el interés y la dedicación de los estudiantes universitarios para investigar y educar (Tobón, 2006). Y requiere tener ética para la enseñanza, dicho de otro modo, tener en cuenta el aumento y la libertad de la dificultad de la educación es el motivo por el que se educa.

Sobre el perfil del docente en el Perú y sus requerimientos, el Minedu (2014) señala dominios, sus competencias y establece los referidos desempeños que representan la enseñanza precisa y que se requieren de todos los docentes de formación básica en el país. Forma parte del acuerdo socio - técnico establecido con el Estado, el profesorado y la sociedad a través de los talentos que se espera que el nosotros de los profesores captemos, en sucesivos rangos de su carrera experta, con la razón de lograr el conocimiento de todos los alumnos. Es un instrumento estratégico en una cobertura integral de desarrollo de instructores.

Esta organización de los desempeños a manifestar por los docentes, se organiza en torno a dominios, el cual es un ámbito o campo de acción docente dentro de los cuales se definen como el conjunto de las competencias y actuaciones de expertos que influyen favorablemente en el dominio académico (Minedu, 2016). "El individuo ético del coaching es la base de todos los nombres de dominio, centrado en la provisión de un proveedor esencial para los estudiantes" (Minedu, 2014, p. 24).

El Marco del Buen Desempeño Docente está organizado en 4 dominios: el primero está vinculado con el proceso de la preparación para la enseñanza, por su parte, el segundo se relaciona con el desarrollo de la docencia dentro del aula y el colegio, el tercero se refiere a la articulación del control del colegio con los hogares, y el cuarto describe la identificación del docente y la mejora de su profesionalismo (Minedu, 2014).

El primer domino, denominado preparación para el aprendizaje, incluye planificar cada una de las acciones pedagógicas mediante el diseño de la programación curricular, los dispositivos didácticos y los períodos de conocimiento en el marco intercultural e inclusivo (Valdés, 2009). Este dominio especifica que "todo docente debe conocer las características sociales, de su cultural y evolutiva de sus estudiantes, de contenidos disciplinares actualizados del área que enseña, de la creación, selección y elaboración de recursos académicos, estrategias y procesos de evaluación" (Minedu, 2014, p. 25).

El segundo dominio, enseñanza para el aprendizaje, llevando a cabo el método de enseñar considerando la perspectiva que valora la inclusión, así como la variedad en toda expresión desde un marco de respeto mutuo y colaboración (Tobón, 2006). Se refiere a la mediación que realiza el formador dentro de la mejora del contenido, el motivar de forma permanente a los educandos, el perfeccionamiento de diversas técnicas metodológicas de aprendizaje que promueva el aprendizaje crítico y reflexivo y la evaluación formativa permanente, así como el uso de recursos y tecnologías pertinentes y coherentes con el propósito de los aprendizajes. "Incluye la utilidad de diversas técnicas, criterios y sus instrumentos que evalúen los avances y

los logros en el aprendizaje, mediante la retroalimentación oportuna” (Minedu, 2014, p. 25)

El tercer dominio, participación dentro de la gestión de la escuela articulada con la comunidad, incluye la participación activa, democrática, imprescindible y colaborativo dentro del control de la institución o la comunidad de escuelas para configurar la comunidad de estudios (Tobón, 2006). Se refiere al poderoso intercambio verbal con los diversos actores en la comunidad académica para alternar estudios y ordenar tareas pedagógicas, participación dentro de los procesos en los que se elabora, ejecuta y evalúa el PEI y planes de mejora continua, además del aporte al orden establecido de un clima institucional positivo. “Incluye el aprecio valorativo por la comunidad y las características propias de ésta, la corresponsabilidad de los hogares dentro de los resultados del dominio” (Minedu, 2014, p. 26)

El cuarto dominio, denominado desarrollo de la profesionalidad, así como de la identidad, es consciente de las formas y su práctica que significan la educación y el desarrollo comunitario experto de educadores. Hace referencia al proceso reflexivo, de su ejercicio pedagógico y experiencia institucional y la de sus colegas, en comunidades de profesionales desarrollando procesos de aprendizaje continuo. “Incluye el deber de aprender técnicas y resultados, y el control de registros en el diseño de las regulaciones de instrucción a nivel nacional y local” (Minedu, 2014, p. 26).

En cuanto a las competencias que comprende cada uno de estos dominios, hay que partir de la conceptualización de competencia, que de acuerdo con el Minedu (2018) viene a ser la potencial para remediar problemas y obtener funciones, ya no es más simple debido a la capacidad de poner en práctica la comprensión. Se asume que el resolver los problemas no implica ahora un conjunto de conocimientos técnicos y el potencial para usarlos, sino también la capacidad de examinar la realidad y las oportunidades que uno tiene para interferir en ella (Del Pozo, 2012). Si la competencia se concibe como la capacidad de resolución y adquirir deseos, implica una acción reflexiva que a su vez implica una movilización de fuentes tanto

internas como externas, para generar respuestas aplicables en condiciones difíciles y toma de decisiones en un marco moral (Minedu, 2014).

De acuerdo con lo señalado, las competencias son más grande que un conocimiento en un contexto positivo, porque implica compromisos, voluntad de hacer cada actividad con grandeza, razonamiento, manejo de los fundamentos de orden conceptual y saber hacer de la naturaleza moral y resultados sociales de sus elecciones (Barrios, 2017). Estas son:

Para el dominio, preparación para el aprendizaje, la competencia 1, se refiere al conocer y comprender características que presentan los educandos y sus contextos, los conocimientos impartidos, los procesos y los métodos empleados, con miras a promover los talentos de grado excesivo y su formación integral (Minedu, 2014). En el caso de la competencia 2, se refiere al planifica la docencia de manera colegiada, haciendo cierta coherencia entre el estudio que desea lograr en el estudiante, el método pedagógico, el uso de activos y evaluar dentro de un marco curricular que se encuentre en constante revisión.

En el caso del segundo dominio, enseñanza para el aprendizaje, incluye la competencia 3, que se indica como crea un clima adecuado para el conocimiento, el convivir democráticamente y la experiencia de la amplitud en todas sus expresiones, para que se pueda formar ciudadanos esenciales e interculturales (Tobón, 2006). Asimismo, la competencia 4, que se refiere a conducir el sistema de enseñanza manejando cada uno de los estudios disciplinares que resulten adecuados para que los educandos examinen reflexivamente y crucial lo concerniente a la solución de cuestiones relacionadas con sus estudios, intereses y con los contextos culturales de donde procede. Comprende también la competencia 5, la cual se orienta a evaluar aprender permanentemente en común con los propósitos de la institución, para hacer selecciones y dar comentarios a sus estudiantes y la red de instrucción, teniendo en cuenta las variaciones de las personas y los contextos culturales (Minedu, 2014).

En el caso del tercer dominio, viabiliza la participación en la gestión de la escuela, abarca la competencia 6, que se orienta a participar, con una actitud democrática, esencial y colaborativa, dentro de la gestión, aportando en la

construcción y desarrollo continuo del PEI y en consecuencia pueda generar mejores estudios. La competencia 7, que busca instaurar relaciones de admiración, de colaboración y de corresponsabilidad con los hogares, la red y las distintas instituciones estatales, así como la sociedad civil; aprovechar los conocimientos y fuentes en métodos académicos e informar resultados (Minedu, 2014).

En el caso del cuarto dominio, referida al desarrollo de la profesionalidad e identidad, es la que mayor número de competencias abarca, iniciando por la 8 que se orienta a reflexionar sobre su ejercicio como institución y empleo de estrategias de dominio continuo por mi parte y en conjunto, en la construcción de identidad y obligación profesional. Y por último se ubica la competencia 9, que orienta la práctica profesional desde la visión ética de reconocimiento de los derechos esenciales del ser humano, demostrando valores como la honestidad, la justicia, la responsabilidad y compromiso con su posición social.

Cada una de las competencias mencionadas involucran un conjunto de desempeños, que de acuerdo al Minedu (2014) vienen a ser las acciones observables del individuo que pueden ser descritos y evaluados. Proviene de la interpretación o ejecución en inglés, y se relaciona con los logros del conocimiento anticipado y ejecución de las tareas designadas. Se cree que la forma de hacer esas responsabilidades exhibe la competencia básica del sujeto. Hay un total de cuarenta actuaciones desembolsadas la mayoría de los 4 nombres de dominio.

Se justifica la presente investigación desde el aspecto teórico porque se ha considerado dos variables valiosas para los buenos resultados que se reflejen en el aprendizaje en los estudiantes: El Plan Anual de Trabajo, que es el instrumento de gestión que direcciona el trabajo educativo dentro de la institución a través de los compromisos de gestión y el desempeño de los educadores que es el acumulado de las capacidades que los profesionales de la educación deben dominar para lograr mejores aprendizajes de todas y todos los estudiantes (Minedu, 2014).

Dentro del aspecto práctico, la preocupación por alcanzar elevados niveles de aprendizajes en los estudiantes generando condiciones básicas para los procesos de enseñanza en cada Institución a nivel nacional, regional y local ha llevado al



Ministerio de Educación (2018) a orientar los procesos de elaboración del PAT, se encuentra organizada en torno a la consecución de los Compromisos de Gestión. En este sentido, se hace necesario evaluar su nivel de conocimiento y ejecución con la participación de los docentes. Esta evaluación permite establecer la pertinencia y eficacia de las actividades incluidas dentro de este documento de gestión y el nivel de compromiso docente respecto a los logros en las metas de aprendizaje.

Desde el beneficio social de la investigación, se considera que en la actualidad la educación constituye una responsabilidad de todos; por tal razón, la participación familiar y la comunidad es de vital importancia en el proceso educativo, es por eso que el trabajo de investigación se ha orientado a estudiar la relación que se establece entre la familia, comunidad y la Institución Educativa para conocer y fomentar su participación para mejores resultados en los aprendizajes.

De igual modo, desde el aspecto metodológico, las experiencias realizadas, favorecen futuros estudios, introduciendo mejoras a partir de los resultados. En esta experiencia, las posteriores investigaciones sobre la misma temática tienen en estas líneas de acción e indagación la oportunidad de profundizar en el conocimiento sobre las variables estudiadas y sus procesos de evaluación apoyados en las unidades aplicadas en la recolección de información.

Asimismo, referente al aporte científico de la investigación brinda información sobre el nivel de conocimiento docente sobre el PAT y su relación con su desempeño docente, cuyos resultados servirán como insumos para mejorar la praxis de los docentes a través de propuestas de planes de mejoras institucionales para dar cumplimiento a los propósitos de la Institución. Del mismo modo, el estudio ejecutado ha tomado en cuenta la existencia de una necesidad, la de mejorar del desempeño de los profesores a través de la participación activa de los docentes en la planificación, ejecución y evaluación del PAT.

Al plantear el problema de investigación, se observa que en los últimos años, los procesos de Gestión Escolar en las instituciones educativas sean públicas o privadas, han ido cambiando con el tiempo, al respecto, el Ministerio de Educación (2016) a través de distintas plataformas, ha implementado, diversos documentos

orientadores para la mejora de los procesos de elaboración e implementación de instrumentos para la gestión entre ellos el Plan Anual de Trabajo con la finalidad de que las I.E sean responsables de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos orientando todos los esfuerzos en el aprendizaje de los estudiantes.

Ante esta nueva perspectiva, dentro del contexto nacional, surgen con frecuencia necesidades para elaborar el PAT a través de compromisos de gestión, que sean orientados desde el marco del desempeño docente, cuya organización y evaluación está bajo el liderazgo del equipo directivo, orientado a logros de aprendizaje de calidad (Tobón, 2006). Junto a lo mencionado, en las instituciones educativas se ha identificado cierto desinterés y falta de compromiso con la elaboración de los instrumentos necesarios para la Gestión en la institución, por parte de los docentes y equipo directivo.

Dentro de la realidad local, en la institución Educativa N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, la problemática referida, se acentúa más, pues muchas veces se observa el poco interés por conformar las comisiones de trabajo para los instrumentos de gestión teniendo como resultado que la I.E no tenga a tiempo este documento importante para el desarrollo de los procesos de Gestión Escolar. Con la finalidad de revertir esta situación el equipo directivo contantemente realiza talleres de trabajo colegiado, sin embargo, en estos no se evidencia la participación de los docentes, quienes se muestran pasivos frente a las necesidades, a pesar de que, la calidad con la cual se elabora el documento de gestión referido no es el esperado por tanto no responde a las necesidades, se ve reflejado en los desempeños de los docentes, consecuentemente en los aprendizajes de los estudiantes.

Por otro lado, el desempeño de los educadores, en la institución se ha visto desfavorecido, no está logrando alcanzar los niveles de aprendizaje deseados; por lo cual, la necesidad de contar con docentes que desarrollen adecuados procesos a partir del reconocimiento de la realidad de los estudiantes, condujo la realización de la investigación sobre la relación que existe entre nivel de conocimientos del PAT y el Desempeño de los Docente, a través de la formulación del siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el nivel del Plan Anual de Trabajo y el desempeño docente en la

I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, del centro poblado de Cambio Puente, 2018?

En cuanto a la Conceptualización y operacionalización de las variables, en primer lugar, nos referiremos a la variable: Plan Anual de Trabajo.

En su definición conceptual, según el Fascículo de Gestión Escolar, Minedu (2017), el Plan Anual de Trabajo (PAT) viene a ser un instrumento que favorece la gestión de cada una de las acciones planificadas en la institución dentro del año en curso, contribuyendo así con el logro de los objetivos institucionales.

En lo operacional, el Plan Anual de Trabajo es un documento operativo con metas a corto plazo, dirige el trabajo educativo y se elabora con la participación comunitaria; para el caso del presente estudio, la variable se evaluó mediante un cuestionario dirigido al personal docente que consta de 20 ítems asociados directamente a sus 5 dimensiones según se indica en el cuadro de operacionalización.

Respecto a la segunda variable, desempeño docente, conceptualmente, Montenegro (2003) señala que este es asumido, como el desarrollo de sus propias funciones pedagógicas del docente, dentro de la escuela en beneficio del educando.

En lo operacional, la percepción del desempeño docente, se realizó mediante dimensiones según se indica en el cuadro de operacionalización, las cuales fueron evaluadas mediante un cuestionario de 20 ítems.

#### **Cuadro de operacionalización de las variables**

Variables	Dimensiones	Ítems
Plan Anual de Trabajo	Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes de la institución.	Participa de la reflexión por área de las actas de evaluación en el mes de marzo.
		Analiza los resultados de los exámenes de la ECE/ día del logro.
		Realiza reflexiones sobre los resultados con los docentes de su grado.
		Propone objetivos y metas para mejorar el avance de los aprendizajes de sus estudiantes.
		Verifica el avance de sus metas y objetivos por bimestre.

		Da a conocer a los PP.FF sobre avances y dificultades de aprendizaje de sus niños.
	Retención anual de estudiantes.	Controla permanentemente la asistencia de sus estudiantes.
		Indaga sobre las causas de las inasistencias de sus estudiantes.
		Toma medidas para evitar en lo posible las inasistencias de sus estudiantes.
	Gestión de la convivencia escolar en la institución.	Planifica sus unidades y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta la calendarización de la I.E.
		Aprovecha al máximo el tiempo en la construcción del conocimiento.
		Evita actividades rutinarias para optimizar el tiempo
	Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la institución.	Es monitoreado por lo menos tres veces al año por el Sub director.
		Recibe acompañamiento pedagógico después del monitoreo.
		Recibe retroalimentación sobre su práctica, señalando aspectos a mejorar.
	Cumplimiento de la calendarización.	Participa en la elaboración de las normas de convivencia de la I.E.
		Conoce las normas de convivencia de la I.E.
		Elabora su Plan de tutoría en forma colaborativa.
		Realiza reuniones con los PP.FF para abordar el tema de convivencia escolar.
		Conoce los protocolos para la atención oportuna de violencia escolar (SISEVE)
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje	Conoce y comprende las características de sus estudiantes.
		Elabora su programación curricular de manera colaborativa.
		Comprende los enfoques pedagógicos y estrategias que permiten que los estudiantes desarrollen habilidades.
		Tiene en cuenta los diferentes ritmos, estilos y características culturales de sus estudiantes al realizar su programación curricular.
		Diseña la secuencia y estructura de la sesiones de aprendizaje coherentes a los logros esperados.
	Enseñanza para el aprendizaje	Genera un ambiente de respeto en el aula, que se manifiesta a través de un trato respetuoso.
		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes considerando normas concertadas de convivencia.
		Monitorea activamente a los estudiantes

		brindándole retroalimentación por descubrimiento o reflexión.
		Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar el aprendizaje de sus estudiantes.
		Desarrolla estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo.
		Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica.
		Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible.
		Optimiza el tiempo a través de reglas y procedimientos para transiciones como entrar y salir del aula, trabajar en grupo, distribuir materiales, controlar la asistencia o tareas.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión .
		Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, propicio para el aprendizaje.
		Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales.
		Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos.
		Diseña en colaboración con sus colegas Planes Mejora para elevar la calidad del servicio educativo de la I.E.
		Promueve un mayor compromiso de las familias en los resultados de aprendizaje y formación de valores en los estudiantes.
		Actúa y toma decisiones que favorecen la protección de los estudiantes

La hipótesis planteada para el desarrollo de la investigación se expresa en el siguiente enunciado:

El Plan Anual de Trabajo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, del centro poblado de Cambio Puente, 2018.

También se planteó el objetivo general, el cual pretende: Determinar la relación entre el Plan Anual de Trabajo y el desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, del centro poblado de Cambio Puente, 2018.

Los objetivos específicos se expresan de la siguiente manera:

Identificar el nivel del Plan Anual de Trabajo desde la percepción de los docentes de la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” – Cambio Puente.

Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” – Cambio Puente.

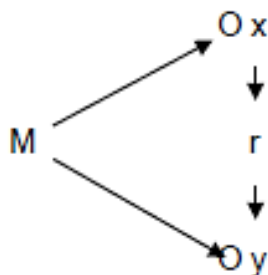
## METODOLOGÍA

Según el problema, los alcances de la investigación y la hipótesis planteada, el tipo de investigación utilizada fue el descriptivo porque se orienta al conocimiento del nivel Plan Anual de Trabajo desde la percepción del docente; así como el nivel que caracteriza el Desempeño Docente; al mismo tiempo, es un estudio de tipo correlacional, que se orientó a fijar la relación entre las dos variables descritas para el presente estudio.

Respecto al diseño fue el no experimental, transversal de corte correlacional; afirmando que es un estudio transversal en virtud de su propósito de “describir las variables y examinar su prevalencia e interrelación en un segundo dado, lo que significa fotografiar algo que ocurre” (Hernández et al., 2014, p.151).

Sobre la situación de no experimental “las acciones de evaluación se realizan sin manipular intencionalmente las variables. Es decir, no es parte del estudio el dar cuenta de los efectos” (Hernández et al., 2014, p. 149).

El diseño se representa de acuerdo al siguiente gráfico



Donde:

M : Muestra

Ox : Plan Anual de Trabajo

Oy : Desempeño Docente

r : Indica la relación entre variables.

En cuanto a la población, en palabras de Hernández, et ál. (2014) la población es asumida con el conjunto de sujetos con los cuales se ha planteado la investigación; mientras que, la muestra según Hernández y Mendoza (2018) está conformada por un grupo de sujetos seleccionados de la población en menor cantidad pero que conserva sus características. Para el caso, la muestra la constituyo la misma población, por ser un grupo en cantidad accesible a la investigadora; estuvo conformada por 40 docentes de la Institución Educativa I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1**

**Población muestral seleccionada del personal docente.**

TOTAL DE PROFESORES			
NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRIMARIA	05	13	18
SECUNDARIA	12	10	22
TOTAL	17	23	40

Fuente: CAP de la I.E. N° 88046 Cambio Puente.

Sobre las técnicas de investigación, estas constituyen los procedimientos mediante los cuales los investigadores recolectan la información (Carrasco, 2009); en el presente estudio fue la encuesta que consiste en la recopilación de información de la población de estudio.

Según Carrasco (2009), las encuestas, viene a ser el conjunto de entrevistas a determinado número de sujetos, involucrados en un estudio, mediante la aplicación de cuestionarios los cuales pueden tener alternativas o de registro de información abierto; en este caso, se aplicó dos instrumentos, como son los cuestionarios para ambas variables según la operacionalización realizada.

En cuanto a los instrumentos de investigación, según indica Carrasco (2009), estos constituyen los medios físicos en los cuales los sujetos recolectan la información, para luego ser procesada mediante procedimientos estadísticos; en el estudio desarrollado, el instrumento que se utilizó para recoger información fue un cuestionario para cada variable de estudio a una población de 40 docentes. La variable Plan Anual de Trabajo contiene 20 ítems distribuidos 5 compromisos de gestión ya señalados anteriormente y descritos con amplitud en el marco teórico de la investigación.

En el caso de la variable Desempeño docente, el cuestionario contiene 20 ítems distribuidos en 3 dimensiones como son los dominios seleccionados, descritos según el cuadro de operacionalización de las variables. Del mismo modo, se manejó la misma escala de Likert y baremo.

Ambos instrumentos, han sido diseñados con alternativas múltiples, de modo que los docentes sujetos del estudio pudieran marcar de manera objetiva según la siguiente escala de Likert: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre. Siendo el baremo utilizado:

- 20 – 35 Muy Insatisfactorio
- 36 – 51 Insatisfactorio
- 52 – 67 En Proceso
- 68 – 83 Satisfactorio
- 84 – 100 Destacado

Ambos instrumentos fueron elaborados por la autora teniendo en cuenta la información teórica recopilada durante la investigación y han sido sometidos al



criterio de juicio de expertos, el cual estuvo conformado por tres profesionales con grado de Magíster en Educación, que determinaron la viabilidad de los instrumentos de la investigación para su respectiva aplicación a la población establecida, este grupo estuvo conformado por:

- Magister en Educación Esteban Tolentino Ruiz
- Magister en Educación Miryam Ysabel Aguilar Velásquez
- Magister en Educación Rosalina Castañeda Meza

En el procesamiento se consideró como punto de partida la organización de la información recopilada en tablas de frecuencias (acumulada y relativa) y gráficos de barras, para cada una de las variables evaluadas, para lo cual se consideraron el programa Excel y el estadístico SPSS versión 25.0.

Para establecer la correlación, se partió de la evaluación de la normalidad de los datos recopilados, a través de Shapiro Wilk por tratarse de una muestra inferior a 50 sujetos; de este modo se determinó que la variable Plan Anual de Trabajo presenta distribución normal; mientras que, la variable Desempeño Docente no presentan distribución normal, por tanto, se utilizó el coeficiente de Rho Spearman sugerido para estos casos.

**Tabla 2**

**Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk en las variables**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PLAN ANUAL DE TRABAJO	,155	40	,017	,948	40	,065
DESEMPEÑO DOCENTE	,168	40	,006	,926	40	,012

De acuerdo a los datos, con la aplicación de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk en las variables, según los resultados de cuestionarios aplicados a la muestra, la distribución en Plan Anual de Trabajo es normal (0,065) mientras que, en desempeño docente no es normal (0,012), por lo cual se procede a la aplicación del

coeficiente Rho de Spearman para determinar las correlaciones entre las variables estudiadas.

Asimismo, en el procesamiento se consideró que la escala de las variables plan anual de trabajo y desempeño docente son de tipo ordinal, cuyos niveles de medición de las variables según Hernández, et ál. (2014).

Al realizar el análisis estadístico de relación mediante el programa informático SPSS 25.0 las evaluaciones de la significancia de las relaciones son consideradas dentro de los resultados mostrados en tablas de relación comparadas con un valor de significancia bilateral sobre una base teórica de 0,05 para mostrar los hallazgos más significativos.

## RESULTADOS

Para presentar los resultados se empleó como técnica la estadística descriptiva, cuyo instrumento permitió la recolección de información en la I.E. N° 88046, aplicándose el cuestionario a una población muestral de 40 docentes.

Los resultados se presentan en las siguientes tablas.

**Tabla 3**

### *Nivel de conocimientos del Plan Anual de Trabajo en la I.E N°88046*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
	Destacado	84 – 100	24	60 %
	Satisfactorio	68 – 83	14	35 %
	En proceso	52 – 67	2	5 %
	Insatisfactorio	36 – 51	0	0 %
	Muy Insatisfactorio	20 – 35	0	0 %
	Total		40	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora a la muestra

De acuerdo con los datos proporcionados por la tabla 3, presenta el nivel de la variable Plan Anual de Trabajo desde la percepción de 40 docentes, los referidos

sujetos de la muestra señalan que en un 5% que el nivel del PAT es en proceso; el 35% que es de nivel satisfactorio y un 60 % considera que tiene un nivel destacado; asumiéndose como nivel que identifica a la variable el destacado.

**Tabla 4**

***Nivel de Desempeño Docente de la I. E N° 88046 – Cambio Puente***

Nivel		Frecuencia	Porcentaje
Destacado	84 – 100	33	82,5 %
Satisfactorio	68 – 83	7	17,5 %
En proceso	52 – 67	0	0 %
Insatisfactorio	36 – 51	0	0 %
Muy Insatisfactorio	20 – 35	0	0 %
Total		40	100 %

**Fuente:** Cuestionario aplicado por la autora a la muestra

Siguiendo los datos presentados en la tabla 4 según la percepción de la muestra, se puede observar que el 82.5% de docentes considera que su desempeño docente es destacado y el 17,5% que es de nivel satisfactorio, por lo expresado en los datos se puede señalar que el nivel que identifica a esta variable es el destacado.

**Tabla 5**

**Correlación entre la variable Plan Anual de Trabajo y la variable desempeño docente**

Rho de Spearman		DESEMPEÑO DOCENTE
	r	,436**
PLAN ANUAL DE TRABAJO	Sig. (bilateral)	,005
	N	40

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

Según los datos presentados en la tabla 4, el coeficiente Rho de Spearman indica una relación positiva media para las variables Plan Anual de Trabajo y desempeño docente con valor de  $r=0,436^{**}$ ; asimismo, la tabla indica un valor de significancia bilateral de  $p=0,005$  que se muestra inferior al nivel 0,01 con lo cual se comprueba lo propuesto en la hipótesis, con lo cual indica que a mejor nivel del Plan de Trabajo se logra un mejor Desempeño docente en la Institución Educativa N° 88046, Cambio Puente.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Diversos estudios realizados sobre el desempeño de los docentes, hacen referencia a variedad de factores que se ven reflejados en su rendimiento, entre estos se ubican la planificación de los procesos educativos visualizados en los documentos de gestión; con el presente estudio se logró establecer la relación del documento de gestión conocido como Plan Anual de Trabajo o PAT, sobre los desempeños del personal docentes, dentro de la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” – Cambio Puente, para ello se tomó en cuenta la propia percepción de los sujetos señalados, aplicándoles los instrumento debidamente elaborados cuyo resultados pasan a ser discutidos según los objetivos establecidos:

Respecto a la relación entre el Plan Anual de Trabajo y el desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, los resultados acopiados evidencias que el coeficiente Rho de Spearman indica una relación positiva media para las variables docente siendo el valor r de  $r=0,436$  cuyo nivel de significancia se muestra inferior al nivel 0,01 con lo cual se comprueba lo propuesto en la hipótesis, de ese modo a la luz de la experiencia es claro que cuanto mejor estén diseñados, orientados los procesos de gestión en la institución traducidos en los documentos de planificación anual como lo es el Plan Anual de Trabajo, que no solamente va a

guiar las actividades institucionales, sino también colabora con las acciones pedagógicas, respaldando los procesos económicos y de organización.

Lo indicado guarda relación con lo manifestado por Pérez (2016), quien desde los resultados de su estudio refiere la existencia de una correlación positiva entre la gestión directiva entre ellos la de tipo documentaria con el desempeño del docente, la cual desde la experiencia que se tiene debe ser dialogada, coincidiendo que los documentos de gestión institucional son una responsabilidad de los directivos per deben ser productos de trabajos colegiados consensuados entre los distintos actores educativos; al respecto Bonilla (2018), sostiene que la preparación de los documentos de gestión como el PAT, conlleva una participación en su elaboración del docente, siendo está en la actualidad una alternativa al modelo de evaluación de desempeño que hace hincapié en la mejora de las prácticas educativas, con el fin de buscar los resultados deseados en el aprendizaje de los estudiantes; asimismo, León (2016) sostiene para que el trabajo colegiado tenga los efectos deseados y los productos elaborados entre ellos los documentos de gestión sean de calidad, hay que darle la importancia debida a la práctica de valores asociados al buen clima organizacional siendo estos reflejos de un buen desempeño docente y su involucramiento en la gestión en la institución educativa.

En referencia al nivel del Plan Anual de Trabajo desde la percepción de los docentes, de acuerdo con los datos estadísticos presentados en los resultados se indica que la variable Plan Anual de Trabajo desde la percepción de los referidos sujetos de la muestra señalan que su nivel según el 35% se encuentra en satisfactorio y un 60 % considera que tiene un nivel destacado; asumiéndose que la variable se encuentra debidamente lograda, considerando los estándares deseados; que de acuerdo con la experiencia docente constituye uno de los pilares para el logro de la deseada calidad educativa; el contar con adecuados documentos de gestión que orienten los procesos en la escuela, brinda la certeza de que se camina a los logros de la visión institucional.

A raíz de lo señalado desde los antecedentes citados se puede señalar a Barzola y Huapaya (2016) quienes refieren que el Plan Anual de Trabajo (PAT), es

un elemento determinante en la Gestión Educativa por lo tanto es importante que este en un buen nivel, como sucede en el caso del presente estudio; por su parte, Bautista y Quispe (2016) indican que en el Perú, gran parte de los docentes en las distintas instituciones educativas desconocen cuál es la función del referido documento, debido a que no participan de la elaboración del Plan Operativo Anual, en esta caso sucede lo contrario de los resultados encontrados, donde el PAT, al ser evaluado se muestra de nivel deficiente, debido a la poca participación colegiada de los principales actores educativos; mientras que, Mejía (2017), considera que importante tomar en cuenta cada uno de los compromisos de gestión por su relación significativa con la gestión escolar y el desempeño del personal docente, reflejado en aprendizajes mostrados por los estudiantes.

Con respecto al nivel del desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” se puede indicar que los resultados muestran ser muy similares a la variable PAT; en ellos se pudo verificar que la percepción de la muestra, da cuenta que 82.5% considera que su desempeño es destacado y solo el 17,5% que es de nivel satisfactorio, por lo expresado, que en la institución los docentes muestran un desempeño altamente favorable, lo cual desde la experiencia acumulada en el campo educativo hace precisar que cuando los docentes se empoderan del cargo, ven traducidos sus esfuerzos en logros no solo a nivel personal, profesiones e institucional, en busca de la deseada calidad educativa, deseada por muchas que las instituciones.

Referente a lo señalado, desde los antecedentes asumidos para el estudio, se puede citar a Martínez, et ál. (2016) quienes consideran que para alcanzar la calidad educativa es necesario un óptimo desempeño del docente, para lo cual es necesario las evaluaciones periódicas de los desempeños del docente dentro del aula, que permitan tener un panorama real de la práctica del profesorado, además de proporcionar la orientación debida para fortalecer su práctica pedagógicas; por su parte, Condori (2017), indica que dentro de la escuela es el director quien debe estar al tanto de los desempeño de los docentes, pues su función guarda estrecha relación con el desempeño docente en las instituciones; asimismo, no se puede descartar el

entorno laboral dentro de la institución, pues se ha comprobado desde diversos estudios su influencia en el desempeño de los docentes; al respecto Saenz (2017), indica que el clima organizacional es un factor que se refleja en el desempeño de docentes; en el caso de la institución escenario de la investigación, se puede señalar que es de gran aporte, para los resultados presentados; a la luz de la experiencia docente, estos valores altos y mínimos de relación nos permiten tomar conciencia de que nos preocupamos tanto por brindar una educación de calidad a los estudiantes, centrando esfuerzos en el proceso de planificación y ejecución de las clases, descuidamos la proyección de lo que hacemos a la comunidad; estamos desvinculando la familia de la escuela.

A la luz de lo indicado, el antecedente asociado al presente estudio, Martínez (2016) indica que para los casos de aprovechar la relación de los niveles altos de los documentos de gestión con el desempeño, hay poseer un modelo de gestión por competencias que sea interiorizado, no solo por el personal docente, sino también por todo aquel que labore en la institución, favoreciendo un factor de identidad y compromiso que incida de forma directa e indirecta para alcanzar los objetivos y las metas institucionales; por su parte, Amado (2017), reafirma los resultados encontrados, que desde su análisis existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño, tal como se ubicó en el estudio coincidiendo en una correlación positiva media que en su caso obtuvo un valor de Rho Spearman = 0,636 altamente significativa con lo cual se muestra coincidencia; asimismo, Aquise (2017) dentro de sus aportes, reafirma la relación de la gestión pedagógica como reflejante en el desempeño docente, que de ser negativo, se podrá evidenciar desempeño deficiente o no existencia de relación significativa como es el caso de las dimensiones cumplimiento de la calendarización, con la dimensión Participación en la gestión de la escuela.



## **CONCLUSIONES**

El Plan Anual de Trabajo presenta una relación positiva media con el desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, en Cambio Puente donde el coeficiente Rho de Spearman indica un valor  $r=0,436$  y una significancia bilateral de  $p=0,005$  indicados en la tabla 7; con lo cual se indica que a mejor nivel del Plan de Trabajo se logra un mejor Desempeño docente comprobándose la hipótesis planteada.

El nivel del Plan Anual de Trabajo desde la percepción de los docentes de la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” muestra un 35% en satisfactorio y un 60 % considera destacado según los datos proporcionados por la tabla 3.

El desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” según la percepción de la muestra, indica que para el 82.5% es destacado y el 17,5% que es de nivel satisfactorio, según los datos presentados en la tabla 4.

## **RECOMENDACIONES**

- A los directivos de la institución educativa N° 88046 “José Carlos Mariátegui” fortalecer los mecanismos de participación de los docentes y demás integrantes de la comunidad educativa en los procesos de elaboración de los documentos de gestión institucional.
- A los directivos de la institución educativa N° 88046 “José Carlos Mariátegui” en trabajo colegiado con sus docentes, garantizar el cumplimiento del compromiso de gestión asumidos dentro del Plan Anual de Trabajo, para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, además de comprometerse al seguimiento a las inasistencias de los estudiantes.
- A los docentes de la institución educativa N° 88046 “José Carlos Mariátegui” comprometerse con el trabajo colaborativo, colegiado y organizado de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Anual de Trabajo que conlleve mejorar su práctica docente y mantener su buen nivel de desempeño.

- A los directivos y docentes, trabajar de manera articula los procesos de acompañamiento respectivo en función a las evaluaciones de la gestión y de los desempeños del personal, con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.
- La convivencia Escolar es importante dentro del proceso educativo, pues brinda un ambiente de armonía que contribuye al logro de aprendizajes, es por ello que se debe difundir los protocolos de atención en caso de violencia para ser tratados en el momento oportuno y brindar a los estudiantes espacios donde puedan sentirse seguros y protegidos.
- A futuros investigadores en la misma línea temática considerar los hallazgos del presente estudio, así como las técnicas e instrumentos empleados con la intencionalidad de profundizar en estudios de carácter experimental y ver fortalecidos la calidad educativa.

## **AGRADECIMIENTO**

Un profundo y sincero agradecimiento a todo el personal docente de la institución educativa N° 88046 “José Carlos Mariátegui” por su participación y colaboración en la ejecución de esta investigación aportando valiosa información sobre las variables analizadas.

A personal docente de posgrado de la Universidad San Pedro por el apoyo, orientación y conocimientos vertidos en la realización de este trabajo de investigación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguerrondo, I. (1997). *Como planificar las escuelas que innovan*. Buenos Aires: Papers.
- Alonso, J. (1997). *Manual para elaborar el proyecto educativo de la institución educativa*. México: Plazayvaldes.
- Alvarado, O. (2015). *Gestión de proyectos educativos: lineamientos metodológicos*. Perú: UNMSM.
- Amado, M. (2017). *La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 3037 “Gran Amauta” San Martín de Porres, UGEL N°02 – Rímac, 2014*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima.
- Aquise, R. (2017). *Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz – 2016* [Tesis doctoral,

Universidad Cesar Vallejo, Caraz]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18818>

- Barreto, I. (2015). *Desempeño docente y desarrollo de las capacidades en gestión empresarial y marketing en estudiantes de la escuela superior tecnológica – SENCICO*. (Tesis de maestría), Universidad San Martín de Porres. Lima.
- Barrios, J. (2017). *El Desempeño Docente y su relación en el Rendimiento Escolar de los estudiantes del VII ciclo de Educación Secundaria en el área de Matemática de la Institución Educativa N° 163 “Néstor Escudero Otero” - San Juan de Lurigancho, 2013*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Barzola, Y. y Huapaya, E. (2016). *Relación del plan anual de trabajo (PAT) y la gestión educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL N° 08 de Cañete* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3206063>
- Bautista, D. y Quispe, L. (2016). *El plan operativo anual y su incidencia en la administración educativa de la escuela de educación básica Federico González Suárez en el periodo 2013 – 2014*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador]  
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3047>
- Bixio, C. (2013). *Cómo construir proyectos*. Medellín: Escuela Latinoamericana de Cooperación y Desarrollo.
- Bonilla, M. (2018). *La evaluación anual de desempeño docente y las prácticas docentes: estudio de caso de la Institución Educativa Distrital Colegio Santa Bárbara* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.  
Recuperado de  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35308/Trabajo%20de%20Grado%20M%C3%B3nica%20Bonilla.pdf?sequence=4>
- Calero, M. (2000). *Proyecto Educativo Institucional*. Lima: UNMSM.

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2017). *Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM – Educación (2016 – 2021)*. Recuperado de [https://www.ceplan.gob.pe/documentos/\\_plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-educacion-2016-2021/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos/_plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-educacion-2016-2021/)
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes. Instituto de pedagogía popular. Lima.
- Condori, M. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Del Pozo, J. (2012). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Madrid: Narcea.
- Gonzales, A. (2017). *Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la institución educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- León, V. (2016). Práctica de valores y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario en los estudiantes del 5.º grado del distrito de Yungay. *In Crescendo. Institucional*. 2016; 7(2): 95-113 <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/download/1332/1179>.
- Malagón, F. (2003). *Planificación institucional en la educación: un reto estratégico de cambio para los gerentes educativos innovadores*. Bogotá: Panamericana.

- Martínez, G., Guevara, A. & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6),123-134. ISSN: 1665-0441. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martinez, R. (2016). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), para el año 2017*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Estelí. <https://1library.co/document/download/q7llmwky?page=1>
- Mejía, C. (2017). *Compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 09 del distrito de chorrillos en el año 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Ministerio de Educación (2014) *Marco del Buen Desempeño Docente*. Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2016). *Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Módulo 2. Planificación Curricular*. Lima, Perú: Ministerio de Educación
- Ministerio de Educación (2017). *Resolución Directoral N° 11663 – 2107 – Orientaciones Metodológicas para la Formulación de los Instrumentos de Gestión 2108*- UGEL.01- SJM.
- Ministerio de Educación (2018). *Guía para la Formulación e implementación del Proyecto Educativo Institucional y el Plan Anual de Trabajo de la I.E*. Lima: Ministerio de Educación.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú: Lance Grafico SAC
- Pérez, C. (2016). *La Gestión Directiva y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de La Red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la Provincia de Jaén*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.

- Rodríguez, M. (2016). *Planificación estratégica. Fundamentos y herramientas de actuación*. Argentina: Brujas.
- Saenz, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño de docentes de la escuela profesional de contabilidad – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote sede Huaraz - 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional "Santiago Antunez de Mayolo", Huaraz.
- Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Talca: Proyecto Mesesup. Recuperado de <http://www.uv.mx/facpsi/proyectoaula/documents/Lectura5.pdf>
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Yepez, R. (2016). *Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en la educación secundaria, 2016*. (Tesis doctoral), Universidad César Vallejo, Trujillo.

## **ANEXOS**





## CUESTIONARIO SOBRE PLAN ANUAL DE TRABAJO

### UNIVERSIDAD SAN PEDRO



#### FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

#### SECCIÓN DE POSGRADO DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

### Cuestionario orientado a medir el nivel del Plan Anual de Trabajo, según la percepción de los docentes

El presente cuestionario, tiene por finalidad, conocer su opinión con respecto a los diversos aspectos que involucra el Plan Anual de Trabajo, debe tener en consideración que, no hay respuesta correcta ni incorrecta, solo se solicita responda según su percepción o actitud frente a las premisas

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (X) en la celda que considere es congruente con su respuesta en cada una de las preguntas.

N°.	Ítems	Escala de medición directa				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la I.E</b>						
1	Participa de la reflexión por área de las actas de evaluación en el mes de marzo.					
2	Analiza los resultados de los exámenes de la ECE/ día del logro.					
3	Realiza reflexiones sobre los resultados con los docentes de su grado.					
4	Propone objetivos y metas para mejorar el avance de los aprendizajes de sus estudiantes.					
5	Verifica el avance de sus metas y objetivos por bimestre.					
6	Da a conocer a los PP.FF sobre avances y dificultades de aprendizaje de sus niños.					
<b>Compromiso 2: Retención anual de estudiantes en la I.E</b>						
7	Controla permanentemente la asistencia de sus estudiantes.					

8	Indaga sobre las causas de las inasistencias de sus estudiantes.					
9	Toma medidas para evitar en lo posible las inasistencias de sus estudiantes.					
<b>Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización planificada en la I.E</b>						
10	Planifica sus unidades y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta la calendarización de la I.E.					
11	Aprovecha al máximo el tiempo en la construcción del conocimiento.					
12	Evita actividades rutinarias para optimizar el tiempo					
<b>Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la I.E.</b>						
13	Es monitoreado por lo menos tres veces al año por el Sub director.					
14	Recibe acompañamiento pedagógico después del monitoreo.					
15	Recibe retroalimentación sobre su práctica, señalando aspectos a mejorar.					
<b>Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la I.E</b>						
16	Participa en la elaboración de las normas de convivencia de la I.E.					
17	Conoce las normas de convivencia de la I.E.					
18	Elabora su Plan de tutoría en forma colaborativa.					
19	Realiza reuniones con los PP.FF para abordar el tema de convivencia escolar.					
20	Conoce los protocolos para la atención oportuna de violencia escolar (SISEVE)					

Tabla de valoración:

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

Escala de Calificación:

- 20 – 35 Muy Insatisfactorio
- 36 – 51 Insatisfactorio
- 52 – 67 En Proceso
- 68 – 83 Satisfactorio
- 84 – 100 Destacado

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE



### UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

#### SECCIÓN DE POSGRADO DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

#### Cuestionario orientado a medir el nivel del desempeño docente

El presente cuestionario, tiene por finalidad, diversos aspectos que configuran su desempeño docente; debe tener en consideración que, no hay respuesta correcta ni incorrecta, solo se solicita respuesta en concordancia con su sentir o parecer

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (X) en la celda que considere es congruente con su respuesta en cada una de las preguntas.

N°	Ítems	Escala de medición directa				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
<b>Preparación de los aprendizajes</b>						
1	Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
2	Elabora su programación curricular de manera colaborativa con sus compañeros de grado y pertinente a la realidad de su aula.					
3	Comprende los enfoques pedagógicos y estrategias que permiten que los estudiantes se acerquen a los contenidos y desarrollen habilidades.					
4	Tiene en cuenta los diferentes ritmos, estilos y características culturales de sus estudiantes al realizar su programación curricular.					
5	Diseña la secuencia y estructura de la sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.					
<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>						
6	Genera un ambiente de respeto en el aula, que se manifiesta a través de un trato respetuoso entre el docente y los estudiantes, y entre los mismos estudiantes.					
7	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de las normas concertadas de convivencia.					
8	Monitorea activamente a los estudiantes brindándole retroalimentación por descubrimiento o reflexión.					

9	Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.					
10	Desarrolla estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.					
11	Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica.					
12	Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
13	Optimiza el tiempo a través de reglas y procedimientos para transiciones como entrar y salir del aula, trabajar en grupo, distribuir materiales, controlar la asistencia o tareas.					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
14	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.					
15	Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje.					
16	Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales.					
17	Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos.					
18	Diseña en colaboración con sus colegas Planes Mejora para elevar la calidad del servicio educativo de la I.E.					
19	Promueve un mayor compromiso de las familias en los resultados de aprendizaje y formación de valores en los estudiantes.					
20	Actúa y toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de los estudiantes					

Tabla de valoración:

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

Escala de Calificación:

- 20 – 35 Muy Insatisfactorio
- 36 – 51 Insatisfactorio
- 52 – 67 En Proceso
- 68 – 83 Satisfactorio
- 84 – 100 Destacado

**CUESTIONARIO SOBRE PLAN ANUAL DE TRABAJO  
VALIDEZ DEL CONTENIDO  
JUICIO DE EXPERTO**

Título: PLAN ANUAL DE TRABAJO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 88046 – CAMBIO PUENTE, 2018

Investigador: IRMA MADELEYNE PAREDES AGUILAR

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	X		X		X		X		
2.	X		X		X		X		
3.	X		X		X		X		
4.	X		X		X		X		
5.	X		X		X		X		
6.	X		X		X		X		
7.	X		X		X		X		
8.	X		X		X		X		
9.	X		X		X		X		
10.	X		X		X		X		
11.	X		X		X		X		
12.	X		X		X		X		
13.	X		X		X		X		
14.	X		X		X		X		
15.	X		X		X		X		
16.	X		X		X		X		
17.	X		X		X		X		
18.	X		X		X		X		
19.	X		X		X		X		
20.	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Bajo b) Regular d) Bueno

Nombres y Apellidos	Esteban Tolentino Ruiz	DNI:	32935926
Grado Académico	Mg. en Educación		
N° de Colegiatura	121882	Teléfono:	9435926

  
Mg. Esteban Tolentino Ruiz  
Mg. en Filosofía y Psicología y CC.SS.

**CUESTIONARIO SOBRE PLAN ANUAL DE TRABAJO  
VALIDEZ DEL CONTENIDO  
JUICIO DE EXPERTO**

Título: PLAN ANUAL DE TRABAJO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 88046 – CAMBIO PUENTE, 2018

Investigador: IRMA MADELEYNE PAREDES AGUILAR

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	X		X		X		X		
2.	X		X		X		X		
3.	X		X		X		X		
4.	X		X		X		X		
5.	X		X		X		X		
6.	X		X		X		X		
7.	X		X		X		X		
8.	X		X		X		X		
9.	X		X		X		X		
10.	X		X		X		X		
11.	X		X		X		X		
12.	X		X		X		X		
13.	X		X		X		X		
14.	X		X		X		X		
15.	X		X		X		X		
16.	X		X		X		X		
17.	X		X		X		X		
18.	X		X		X		X		
19.	X		X		X		X		
20.	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Bajo      b) Regular       Bueno

Nombres y Apellidos	Rosalina Edith Castañeda Meza	DNI: 32907276
Grado Académico	Maestra en Administración de la Educación	
N° de Colegiatura		Teléfono: 943216927

  
 .....  
 Firma del experto

**CUESTIONARIO SOBRE PLAN ANUAL DE TRABAJO  
VALIDEZ DEL CONTENIDO  
JUICIO DE EXPERTO**


Título: PLAN ANUAL DE TRABAJO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 88046 – CAMBIO PUENTE, 2018

Investigador: IRMA MADELEYNE PAREDES AGUILAR

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	X		X		X		X		
2.	X		X		X		X		
3.	X		X		X		X		
4.	X		X		X		X		
5.	X		X		X		X		
6.	X		X		X		X		
7.	X		X		X		X		
8.	X		X		X		X		
9.	X		X		X		X		
10.	X		X		X		X		
11.	X		X		X		X		
12.	X		X		X		X		
13.	X		X		X		X		
14.	X		X		X		X		
15.	X		X		X		X		
16.	X		X		X		X		
17.	X		X		X		X		
18.	X		X		X		X		
19.	X		X		X		X		
20.	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD:    a) Bajo            b) Regular             Bueno

Nombres y Apellidos	Miryam Ysabel Aguilar Velásquez	DNI: 18116039
Grado Académico	Maestra en administración de la educación	
N° de Colegiatura	117005	Teléfono: 099845350

  
 .....  
 Firma del experto



**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE  
VALIDEZ DEL CONTENIDO  
JUICIO DE EXPERTO**


Título: PLAN ANUAL DE TRABAJO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 88046 – CAMBIO PUENTE, 2018

Investigador: IRMA MADELEYNE PAREDES AGUILAR

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	X		X		X		X		
2.	X		X		X		X		
3.	X		X		X		X		
4.	X		X		X		X		
5.	X		X		X		X		
6.	X		X		X		X		
7.	X		X		X		X		
8.	X		X		X		X		
9.	X		X		X		X		
10.	X		X		X		X		
11.	X		X		X		X		
12.	X		X		X		X		
13.	X		X		X		X		
14.	X		X		X		X		
15.	X		X		X		X		
16.	X		X		X		X		
17.	X		X		X		X		
18.	X		X		X		X		
19.	X		X		X		X		
20.	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Bajo b) Regular d) Bueno

Nombres y Apellidos	Tolentino Ruiz Esteban	DNI: 32935926
Grado Académico	Mg en Educación	
N° de Colegiatura	121982	Teléfono: 943859999



Mg. Esteban Tolentino Ruiz  
..... PROF. FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CC.SS. ....  
Firma del experto

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE  
VALIDEZ DEL CONTENIDO  
JUICIO DE EXPERTO**

Título: PLAN ANUAL DE TRABAJO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 88046 – CAMBIO PUENTE, 2018

Investigador: IRMA MADELEYNE PAREDES AGUILAR

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	X		X		X		X		
2.	X		X		X		X		
3.	X		X		X		X		
4.	X		X		X		X		
5.	X		X		X		X		
6.	X		X		X		X		
7.	X		X		X		X		
8.	X		X		X		X		
9.	X		X		X		X		
10.	X		X		X		X		
11.	X		X		X		X		
12.	X		X		X		X		
13.	X		X		X		X		
14.	X		X		X		X		
15.	X		X		X		X		
16.	X		X		X		X		
17.	X		X		X		X		
18.	X		X		X		X		
19.	X		X		X		X		
20.	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD:    a) Bajo                    b) Regular                     Bueno

Nombres y Apellidos	Rosalina Edith Castañeda Meza	DNI: 32907276
Grado Académico	Maestra en Administración de la Educación	
N° de Colegiatura		Teléfono: 943216927

  
 .....  
 Firma del experto

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE  
VALIDEZ DEL CONTENIDO  
JUICIO DE EXPERTO**

Título: PLAN ANUAL DE TRABAJO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 88046 – CAMBIO PUENTE, 2018

Investigador: IRMA MADELEYNE PAREDES AGUILAR

ITEMS	RELEVANCIA		COHERENCIA		SUFICIENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	X		X		X		X		
2.	X		X		X		X		
3.	X		X		X		X		
4.	X		X		X		X		
5.	X		X		X		X		
6.	X		X		X		X		
7.	X		X		X		X		
8.	X		X		X		X		
9.	X		X		X		X		
10.	X		X		X		X		
11.	X		X		X		X		
12.	X		X		X		X		
13.	X		X		X		X		
14.	X		X		X		X		
15.	X		X		X		X		
16.	X		X		X		X		
17.	X		X		X		X		
18.	X		X		X		X		
19.	X		X		X		X		
20.	X		X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD:    a) Bajo                    b) Regular                     Bueno

Nombres y Apellidos	Miryam Ysabel Aguilar Veldsquez	DNI: 18116039
Grado Académico	Maestra en administración de la educación	
N° de Colegiatura	117005	Teléfono: 939845350

  
 .....  
 Firma del experto

## MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

**TITULO:** “PLAN ANUAL DE TRABAJO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E N° 88046, CAMBIO PUENTE, 2018”

**AUTORA:** Bach. Irma Paredes Aguilar

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre el nivel del Plan Anual de Trabajo y el desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, del centro poblado de Cambio Puente, 2018?	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre el Plan Anual de Trabajo y el desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, del centro poblado de Cambio Puente, 2018.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel del Plan Anual de Trabajo desde la percepción de los docentes de la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” – Cambio Puente.</li> <li>Identificar el desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui” – Cambio Puente</li> </ol>	Hi. El Plan Anual de Trabajo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. N° 88046 “José Carlos Mariátegui”, del centro poblado de Cambio Puente, 2018.	<p><b>Variable X: Plan Anual de Trabajo</b></p>	Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE
			<p><b>Variable Y: Desempeño Docente</b></p>	<p>Compromiso 2: Retención anual de estudiantes en la IE</p> <p>Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE</p> <p>Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE</p> <p>Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la IE</p> <p>Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Dominio II: Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>

## MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

**TITULO:** PLAN ANUAL DE TRABAJO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA I.E. N° 88046 – CAMBIO PUENTE

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
<b>VX:</b>  Plan Anual de trabajo	TIPO DE INVESTIGACIÓN:  Descriptivo - Correlacional	POBLACIÓN /MUESTRA:  Docentes del nivel Primaria y Secundaria de la I.E N° 88046 – Cambio Puente.	<b>Técnica</b> Encuesta  <b>Instrumento</b> Cuestionario	<b>Técnica estadística:</b>  - Estadística descriptiva - Tablas de frecuencia - Gráfica de barras - Medidas de dispersión  <b>Paquete estadístico</b>  Excel y SPSS versión 25.0
<b>VY:</b>  Desempeño Docente	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN  No experimental. Transversal de corte correlacional		<b>Técnica</b> Encuesta  <b>Instrumento</b> Cuestionario	

**Base de datos**

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PLAN ANUAL DE TRABAJO

Items	PAT1	PAT2	PAT3	PAT4	PAT5	PAT6		PAT7	PAT8	PAT9		PAT10	PAT11	PAT12		PAT13	PAT14	PAT15		PAT16	PAT17	PAT18	PAT19	PAT20			
1	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	4	3	22	94	
2	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	25	98
3	5	3	4	4	4	4	24	2	4	3	9	5	5	5	15	4	2	1	7	4	4	4	4	5	2	19	74
4	5	3	3	4	4	5	24	4	4	4	12	5	4	5	14	4	2	3	9	5	5	5	4	4	4	23	82
5	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	4	5	4	4	23	82
6	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	14	5	4	2	11	5	4	4	13	4	5	5	4	4	4	22	88
7	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	5	2	21	95	
8	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	13	4	5	4	13	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	94	
9	1	1	5	5	5	5	22	5	5	5	15	5	5	3	13	3	1	1	5	4	3	3	4	1	15	70	
10	5	5	3	5	5	4	29	5	5	4	14	5	5	4	14	5	3	5	13	5	5	4	4	1	19	87	
11	5	5	4	5	5	5	27	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	25	97
12	3	5	5	4	5	5	27	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	3	5	2	20	90	
13	3	5	5	4	5	5	27	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	3	5	2	20	90	
14	5	1	1	1	5	1	14	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	4	12	1	1	5	4	2	13	65	
15	3	4	4	3	4	4	22	5	4	4	13	5	5	4	14	5	5	5	15	3	5	4	4	4	20	84	
16	2	3	5	5	5	5	25	4	5	4	13	5	5	5	15	3	1	1	5	4	5	4	5	5	23	81	
17	4	5	3	5	5	4	26	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	3	12	5	5	1	3	1	15	82	
18	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	4	4	4	22	90	
19	3	4	3	3	4	4	21	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	78	
20	5	3	3	4	4	4	23	5	4	3	12	5	5	4	14	4	3	4	11	5	5	4	4	2	20	80	
21	5	5	4	5	5	5	29	5	3	3	11	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	2	5	5	22	92	
22	5	5	3	5	4	5	29	5	3	3	11	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	5	3	23	89	
23	5	4	3	5	5	4	26	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21	89	
24	5	4	3	4	5	4	25	5	3	2	10	5	4	4	13	4	3	4	11	4	4	3	3	3	17	76	
25	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	4	4	22	93	
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	99	
27	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	14	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24	95	
28	5	3	1	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	4	14	5	1	1	7	5	5	5	5	5	25	85	
29	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	13	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	4	3	22	93	
30	5	3	3	3	3	5	22	4	4	3	11	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	4	3	1	17	77	
31	5	3	3	4	4	5	24	4	4	4	12	5	4	5	14	4	2	3	9	5	5	5	4	4	23	82	
32	3	5	5	4	5	5	27	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	3	5	1	19	89	
33	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	4	4	22	93	
34	5	1	1	1	5	1	14	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	4	12	2	1	5	4	1	13	65	
35	5	5	4	5	5	5	29	5	3	3	11	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	1	5	5	21	91	
36	5	5	3	5	4	5	27	5	3	3	11	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	5	3	23	89	
37	5	3	4	4	4	4	24	2	4	3	9	5	5	5	15	4	2	2	8	4	4	4	5	2	19	75	
38	5	3	3	4	4	5	24	4	4	4	12	5	4	5	14	4	2	3	9	5	5	5	4	4	23	82	
39	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	14	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	4	4	4	22	90	
40	3	4	3	3	4	4	21	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	78	

