



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en
docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

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

AUTOR:

Br. Ochoa Salvatierra Samuel

ASESOR:

Dr. Chamorro Mejía Rafael

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Dr. Gutiérrez Rodulfo Enrique Máximo
Presidente

Dr. Malpartida Lobatón Raúl.
Secretario

Dr. Chamorro Mejía Rafael
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia quienes en todo momento comprendieron mi vocación profesional alentándome en los momentos más difíciles de mi vida.

Samuel

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su divina gracia de haberme brindado la oportunidad de demostrar que a través del esfuerzo constante se pueden lograr los objetivos personales.

Al rector fundador de la Universidad César Vallejo Dr. César Acuña Peralta, por su enorme esfuerzo de poner al alcance los estudios de post grado en educación a los docentes de todo el país permitiendo de esta manera la superación profesional de los maestros del Perú.

A la familia Educativa integrantes del CRED Izcozacín por brindarme la confianza y todas las facilidades para la aplicación de los cuestionario de este trabajo de investigación y permitirme dar solución a este problema.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, se pone a vuestra consideración la revisión y evaluación el presente trabajo de tesis titulada “Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

Este trabajo de tesis analizó el comportamiento de las dos variables en estudio, para demostrar la existencia de una correlación significativa entre ambas. Aunque no pretendo explicar causalidad, me decido a pronosticar un futuro trabajo de investigación para determinar la relación entre las variables de estudio.

El resultado de este trabajo, permitirá que los docentes pertenecientes al CRED Izcozacín logren un buen desempeño docente a través del gestion de cambio.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado recibo con humildad sus sugerencias y aportaciones para mejorar este trabajo de tesis.

El autor.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionados al tema	18
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	35

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de investigación	37
------------------------------	----

2.2 Variable y operacionalización	38
2.3 Población y muestra	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	42
2.5. Método de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	47
3.1 Resultados descriptivos	
3.2 Contrastación de hipótesis	56
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIONES	81
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86

ANEXOS

Anexo N° 01: Artículo científico

Anexo N° 02: Matriz de consistencia

Anexo N° 03: Instrumento de recolección de datos

Anexo N° 04: Matriz de validación de instrumentos

Anexo N° 05 Base de datos

Anexo N° 06: Constancia de aplicación

Anexo N° 07 Acta de originalidad y resumen del Turnitin

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01 Población del estudio	41
Tabla N° 02 Muestra del estudio	41
Tabla N° 03 Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiante	48
Tabla N° 04 Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	49
Tabla N° 05 Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	50
Tabla N° 06 Resultado de la variable marco del buen desempeño docente	51
Tabla N° 07 Resultados de la dimensión conocimiento	52
Tabla N° 08 Resultados de la dimensión competencia	53
Tabla N° 09 Resultados de la dimensión innovación	54
Tabla N° 10 Resultado de la variable gestión de cambio	55

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01 Resultados de la dimensión dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiante	48
Figura N° 02 Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	49
Figura N° 03 Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	50
Figura N° 04 Resultados de la variable maraco del buen desempeño docente	51
Figura N° 05 Resultados de la dimensión conocimiento	52
Figura N° 06 Resultados de la dimensión competencia	53
Figura N° 7 Resultados de la dimensión innovación	54
Figura N° 7 Resultados de la variable gestión de cambio	55

RESUMEN

La presente investigación se realizó teniendo como base al problema general ¿Qué relación existe entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018?, que dio lugar al planteamiento de la hipótesis Existe relación significativa entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018 y al objetivo general, determinar la relación entre Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

El método utilizado en la presente investigación fue el método científico con un tipo de estudio no experimental cuantitativo de corte transversal y correlacional. La muestra de estudio de la investigación estuvo conformada por la totalidad de la población y está constituida por 60 docentes. Para la obtención de los datos se aplicó la encuesta con su instrumento el cuestionario constituido por 34 ítems y el otro con 21 ítems.

Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23. Los resultados finales de la investigación se obtuvieron mediante las pruebas en referencia. En conclusión se menciona que un alto porcentaje de (65%) de los docentes en mención se ubican en un nivel medio en cuanto buen desempeño docente, de igual forma en gestión de cambio en un alto porcentaje de (60%), se encuentran en un nivel regular. En cuanto a las correlaciones entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio se logró determinar que existe una relación positiva significativa con un coeficiente de Tau – b de Kendall igual a (0, 231), contrastando la hipótesis se demuestra que existe una relación significativa entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018; con un valor $p = 0.012 < 0.05$, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves: Marco del Buen Desempeño Docente y gestión de cambio

ABSTRACT

The present investigation was made based on the general problem. What is the relationship between the framework of good teacher performance and change management in teachers of the CRCE Izcozacín Oxapampa 2018 ?, which gave rise to the hypothesis statement? There is a significant relationship between the framework of good performance teacher and change management in teachers CRED Izcozacín Oxapampa 2018 and the general objective, determine the relationship between the framework of good teacher performance and change management in teachers CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

The method used in the present investigation was the scientific method with a non-experimental type of quantitative cross-sectional and correlational study. The sample of study of the investigation was conformed by the totality of the population and is constituted by 60 teachers. To obtain the data, the survey was applied with its instrument, the questionnaire consisting of 34 items and the other with 21 items.

The SPSS version 23 statistical program was used for the data analysis. The final results of the investigation were obtained through the tests in reference. In conclusion it is mentioned that a high percentage of (65%) of the mentioned teachers are located at a medium level in terms of good teaching performance, likewise in management of change in a high percentage of (60%), they are in a regular level. Regarding the correlations between the framework of good teacher performance and change management, it was determined that there is a significant positive relationship with a coefficient of Tau - b of Kendall equal to (0, 231), contrasting the hypothesis shows that there is a relationship significant among the framework of good teaching performance and change management in teachers of CRED Izcozacín Oxapampa 2018; with a value $p = 0.012 < 0.05$, where the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Framework of Good Teacher Performance and change management

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Según Alva, (2011). Existe un consenso que hoy en día el mundo necesita más y mejores docentes para responder a la demanda que la era de la información plantea a la sociedad en general y a la educación en particular. En este escenario se plantea la necesidad creciente que los docentes, ya sea los que están en ejercicio como aquellos que ingresarán al sistema educativo, estén en condiciones de aprovechar las diversas innovaciones para mejorar su práctica docente y desarrollo profesional en ese sentido, en la región de América Latina y el Caribe, varios gobiernos se han abocado a la tarea de definir sucesivos planes de acción y marcos de política enfocados al buen desempeño docente, para promover el desarrollo y contrarrestar las desigualdades sociales. Estas iniciativas requieren que las escuelas asuman una posición de cambio referente a las innovaciones nuevas dentro del campo pedagógico.

Los cambio cualitativos en los docentes se presentan con muchas dificultades debido a que el patrón cultural negativa de las actitudes permanecen aun en cada docente que no permite mejorar de manera eficiente el ejercicio profesional de maestros y profesores en todas las áreas de su labor permanente.

El Marco de buen desempeño docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. Este nuevo instrumento de política educativa está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2016: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa. (MINEDU, 2012, p.16).

Por otro lado, el Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Desarrollo Docente, pone a disposición el Marco de Buen Desempeño que presenta los criterios sobre lo que significa una buena enseñanza. Es la primera vez que en el Perú se produce un documento con este objetivo, pues los criterios para referirse a un buen desempeño docente no estaban consensuados. Ahora, los maestros podrán identificar los aspectos en los que destacan, así como aquellos en los que todavía pueden seguir mejorando; los padres de familia podrán identificar con mayor claridad qué caracteriza a un buen maestro; y las universidades e institutos superiores pedagógicos tendrán un material de referencia para el proceso de formación de los maestros y maestras del Perú con los perfiles de cambio permanente en su personalidad y en su labor profesional.

En la actualidad los docentes del CRED Izcozacín tiene dificultades de generar cambios cualitativos en si mostrándose muchas veces apáticos con falta de identificación con su labor docente y con resistencia a los cambios permanentes de la ciencia y tecnología como a las actitudes positivas con poco dominio de su inteligencia emocional. Por ello, el Marco del buen desempeño docente exige cambio de actitud con liderazgo pedagógico que promueva interés, confianza y dinamismo en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de tal manera que se debe tomar conciencia

de nuestra labor docente. Por tanto se propone establecer la relación entre el Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio.

1.2 Trabajos previos

Subaldo, (2014) en su tesis de maestría titulada: *las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Universidad de Valencia, es un estudio de enfoque cualitativo, donde se distribuye en 13 distritos, donde la población del profesorado consultado en la fase exploratoria está compuesta por los 61 profesores en el que se lleva a cabo el trabajo; de ellos se toma una muestra del 50% -30 docentes- que fueron elegidos al azar, el autor los en base a los resultados concluye: que las repercusiones de la satisfacción en el trabajo son: el buen trato a los alumnos y compañeros, el entusiasmo, la alegría, el alto nivel de realización personal y profesional, y el compromiso personal con la docencia. Los resultados de este modelo indican que el Desempeño docente a nivel bajo se da en mayor medida en las escuelas estatales, con las edades de menos de 50 o más, de 41 a 50 y menos de 20 años y se manifiesta en mayor porcentaje en los hombres.

Zarate, (2013) en su tesis de maestría titulada, *liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Post-Grado*”, En esta investigación se utilizó el método descriptivo con un enfoque cuantitativo no experimental y el tipo de diseño descriptivo correlacional, este estudio se llevó a cabo en una población conformada por los directores, docentes y alumnos de las 23 instituciones educativas primaria de menores del distrito de Independencia de Lima; cada institución tiene diferente población de docentes y estudiantes, donde la muestra fue 5 directores, 201 docentes y 229, los instrumentos que se ha empleado han sido una encuesta con su instrumento cuestionario el autor llega a la siguientes conclusión.

Que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados

estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerando alta correlación. De la investigación realizada se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo.

Barrera (2013), investigación: el desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-2013; conclusiones: El estudio da cuenta que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes; El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1,42 del mismo modo, el factor métodos didácticos también influye significativamente incrementando el rendimiento académico de los estudiantes en 1,26.

Ramírez, (2013), realizó la investigación: *Percepción de los docentes sobre el esquema de incentivos de la IEP-Humanismo y Tecnología, en su desarrollo profesional.* En la Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de posgrado Maestría en Educación, La metodología a nivel descriptivo; su análisis desarrolla un estudio cualitativo. Los instrumentos: análisis textual, entrevista estructurada al director del plantel y encuestas a 15 docentes, con las siguientes Conclusiones:

En cuanto a la trayectoria de incentivos, la institución educativa ha otorgado diferentes premios desde su fundación para motivar a sus docentes; y el financiamiento fue el criterio determinante para la elección de los cinco incentivos elegidos: agradecimiento y felicitación, apoyo para el perfeccionamiento profesional, bono de alimentos, becas parciales o totales si son padres de familia y viajes acompañando alumnos. Con respecto al incentivo capacitación, este se otorga a través de tres modalidades: La capacitación anual para todos los docentes en los proyectos que desarrolla la institución educativa (Optimist, Snipe y Lacer), el financiamiento es cubierto en

un 100 % por la institución educativa; El financiamiento de maestrías es otra modalidad por la que la institución educativa le presta al docente el costo de las mensualidades, para ser devuelta en partes:

Por último, financian congresos internacionales de educación en un 50% ; Asimismo, el director percibe, que este incentivo, ha contribuido en desarrollar un mayor compromiso de los docentes hacia su trabajo, como tratar mejor a los padres de familia, arreglar mejor sus aulas e identificarse con la institución educativa; Sobre el incentivo felicitación, el subdirector del plantel considera que ha generado en los docentes un mayor esfuerzo en su labor, ya que al ser reconocidos por la institución, los padres de familia y sus colegas también valoran su trabajo, entonces ello, influye para que sean más comunicativos, den asesoramiento y estén de mejor ánimo.

Bastardo, (2014) e su n investigación: *Diseño de un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA CARIBE, C.A.*, Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”, estudio desarrollado con diseño no experimental de tipo aplicada, conclusiones: Permitió revisar los procesos y mecanismos de aseguramiento de la calidad, los recursos y los programas o cronogramas de los proyectos en desarrollo de la Empresa IMPSA CARIBE, C.A.; en el cual el modelo de gestión desarrollado, permite mejorar el sistema de medición, control, evaluación y seguimiento de cada proyecto, así como poder determinar oportunamente, posibles desviaciones con la finalidad de corregirlas a tiempo.

La implementación del modelo de gestión desarrollado contribuye a mejorar la eficiencia del área de planificación, tanto del punto de vista del cumplimiento de las metas como en la satisfacción del cliente, en virtud de poder dar respuestas oportunas y efectivas. Investigación que tuvo por finalidad recuperar la imagen de la organización, garantizando la satisfacción de los clientes con respuestas eficientes, oportunas y optimizando la gestión de la organización.

Alonso, (2013), en su investigación: *Gestión del cambio y situación de Cambio Organizacional-2013*, en la Federación de Ateneos de Venezuela; conclusiones: Los cambios organizacionales no se alcanza de la noche a la mañana, ni los procesos que la organización utiliza y necesita, no se cambian por decreto, o por voluntad de alguien; cambiarán y serán cualitativamente superiores en la medida que crezcan cualitativamente las personas, los integrantes de la organización, los elementos de la estructura que le dan contenido a la misma y que hacen que esta funcione.

El dinamismo de gestión del cambio en la organización, en contraposición a situarla como potestad de un área determinada de la organización, la alineación de la organización en torno a una causa común, una fuerza inspiradora que guíe el proceso de todos los niveles de la organización, relacionando los objetivos de las personas impactadas por el mismo y La creación de una visión holística del cambio para toda la organización, con planes de comunicación claros y unificados, que integren el esfuerzo conjunto, salvando uno de los principales desafíos que plantean las organizaciones, como son los problemas relacionados a las personas, al hacer que el cambio gire en torno a las personas y a sus modelos mentales y no a la inversa.

El cambio es un proceso continuo y no un evento aislado, existiendo una secuencia progresiva de comportamientos que deben de ser experimentados y dominados para poder administrar el cambio de forma exitosa, con comportamientos que pueden parecer contraproducentes, dañinos tales como la negación, aprensión, disgusto y resistencia; los cuales, son elementos normales y adaptativos del proceso de cambio, donde las técnicas de gestión del cambio, se utilizan también para asistir los procesos de transformación, que tienen como objetivo específico, la potenciación de la flexibilidad de la organización y su capacidad de respuesta rápida a situaciones nuevas y cambiantes.

1.3 Teorías relacionados al tema

Para dar consistencia al presente trabajo de investigación se ha considerado los aportes teóricos científicos de diversos autores. En cuanto a la primera

variable referida al Marco del buen desempeño docente, se puede hacer un análisis de ésta y señalar al Ministerio de Educación (2012). El Marco de buen desempeño docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (p. 17).

Se entiende por dominio, un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Hace referencia al conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje; el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Por otra parte hace referencia a la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos

didácticos pertinentes y relevantes. También incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar; el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Además hace referencia a la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.

De igual forma se incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad, comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Asimismo se refiere a la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (MINEDU, 2012. p. 18 - 19).

Con respecto a las diversas definiciones del Marco del buen desempeño docente se tiene a Mutis (2003), manifiesta: “el desempeño docente es la evaluación del cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral” (p. 154), por otro lado Bello (2012) indica: “es un instrumento central en la política de desarrollo profesional docente, es el acuerdo entre maestros y maestras, sociedad y estado, respecto a qué esperar de su labor en un país diverso y desigual como el nuestro” (p. 122).

En ese contexto el Ministerio de Educación propone 9 competencias que el docente debe de poner en manifiesto para que tenga un buen desempeño. Por lo tanto se entiende por competencia a un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Por lo cual Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos de todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo; están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos.

En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad. Por lo tanto para efectos del presente trabajo de investigación, establecemos la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético.

La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. Asimismo desempeño docente “son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas

revela la competencia de base de la persona”. (MINEDU, 2012. p. 24).

Por ello para que exista un buen desempeño docente se debe establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente para referirse a los distintos procesos de la enseñanza; promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza; promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza y guiar, dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (MINEDU, 2012).

En ese sentido, que el presente trabajo de investigación se fundamenta en el Paradigma Humanista donde Martínez Migueles (2004) menciona “los principales ideas de la educación humanista las siguientes” (p.143), atención a la persona total que incluye la parte intelectual, las habilidades, las creencias, los valores, la creatividad, la conducta etc. Asimismo desarrolla las potencialidades humanas donde la educación no solo capacita al ser humano para desempeñar un trabajo, sino que enriquece la propia vida y favorece el crecimiento personal.

Por ello el educador se convierte en un facilitador humanista de todo el proceso de desarrollo personal y social. También da énfasis en las cualidades humanas como la conciencia, la libertad y elección, la creatividad, la valoración y la autorrealización, enfatiza el aprendizaje experiencial y vivencial que le da un significado personal y único. Además desarrolla la naturaleza interior personal donde todo individuo tiende naturalmente a la salud, más allá de sus predisposiciones genéticas, posee un impulso a la autorrealización, a la búsqueda de la identidad, por ello la educación o la psicoterapia de acuerdo con Maslow (1975), manifiesta dando importancia a la actitud de la persona que debe ayudar a descubrir la naturaleza intrínseca de cada persona,

aceptándola como es, reduciendo la ansiedad, el miedo y la autodefensa.

Asimismo da gran relevancia al área afectiva donde concibe al ser humano de manera integral que conlleva el reconocimiento de que el pensamiento y sentimiento van unidos, los psicólogos humanistas enfatizan las bondades de las emociones en el proceso educativo, al favorecer el contacto consigo mismo y el autoconocimiento. Además da importancia a la calidad de relaciones humanas donde el ser humano siempre está en relación con sus semejantes y si bien algunas veces esto le genera conflictos y presiones, también es cierto que la educación humanista reconoce que los alumnos requieren construir relaciones interpersonales positivas que aumenten su autoconfianza, a través de la comunicación y la honestidad, por lo que el educador humanista deberá favorecer esto con el propio ejemplo y mediante una atmósfera de congruencia y aceptación.

También enfatiza en el desarrollo del potencial creador donde los procesos creativos, como el pensamiento original y productivo, no son acciones aisladas en las personas sino que impregnan toda la personalidad. La educación humanista favorece la creatividad a través de la planeación didáctica de actividades de aprendizaje en las que el alumno expone su creatividad sin miedo a la crítica o a la reprobación. Asimismo considera al educador como persona y modelo donde un educador humanista “predica con el ejemplo” pero para ello debe ser una persona consciente de lo que es y de lo que vale como persona, pero sobretodo posee respeto por ello y reconoce su valor e individualidad propios. Esto es necesario para poder transmitírselo a sus alumnos y generar ese clima de autenticidad y confianza necesarias para que el aprendiz se sienta libre para aprender lo que le atrae y lo que disfruta.

A las características anteriores expuestas por Martínez (2004), podemos agregar que la educación humanista se centra en el alumno para generar todos los elementos necesarios que permitan que las experiencias de aprendizaje se conviertan en situaciones auto gratificantes, motivadoras que propicien un desarrollo afectivo al mismo tiempo que generan procesos de

reflexión, análisis y creatividad, enriquecidos por relaciones humanas de respeto y confianza. Sin dejar de lado la consideración del entorno y las influencias socioculturales y creando situaciones que favorezcan el desarrollo de actitudes sociales positivas y los valores humanos.

Sin embargo debemos destacar que precisamente la aportación del paradigma científico-humanista es el enfoque fenomenológico e ideográfico para el estudio del ser humano, esto significa que más que pretender la explicación, o la generalización del conocimiento como lo hace el paradigma positivista, las investigaciones bajo este paradigma pretenden más bien la comprensión y la descripción de lo que se aborda, considerando su originalidad y sentido único por encima de todo. Esto no deja de lado la necesidad de incrementar las investigaciones humanistas que brinden una mayor solidez metodológica a este paradigma.

En consecuencia la tecnología educativa con un enfoque humanista tendrá como punto central “propiciar el desarrollo humano integral”, lo que potencializa las bondades de la tecnología misma, pero sin perder de vista que la tecnología ha sido hecha para servir al ser humano y no para que nos olvidemos de él, o dejemos de lado los preceptos éticos. Ahora que contamos con grandes avances en las tecnologías y la información cuyo impacto permea todas las esferas del desempeño humano, incluyendo el aprendizaje, las relaciones sociales y el acceso al ciberespacio.

Los postulados humanistas, nos permiten “centrarnos en el estudiante” para generar entornos tecnológicamente diseñados, que favorezcan la reflexión, el análisis y la creatividad, del individuo, al mismo tiempo que permiten el desarrollo de actitudes y valores sociales como la cooperación, la solidaridad, la tolerancia y el respeto. El humanismo “matiza” de una forma muy particular el rol del docente, al ser un facilitador del proceso de “auto-actualización” de los alumnos, diseñando estrategias que potencialicen sus aptitudes y actitudes, a través de una relación de respeto, aceptación y confianza. Finalmente los postulados básicos del humanismo en la educación permiten tener muy claro que el fin último de esta es favorecer la autorrealización

personal desde la “cuna hasta la tumba” y la formación ciudadana, sin distinción de raza, credo, sexo u condición física, psicológica y social alguna. Es indudable que se requiere de un estudio científico sobre la educación humanista para su evaluación y desarrollo, pues una de las principales críticas que ha recibido es la falta de rigor científico y la variedad de metodologías utilizadas.

El Ministerio de Educación requiere una nueva docencia para cambiar la educación y es necesario los cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente. Por ello el país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no sola a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica. El Marco de Buen Desempeño Docente es un primer paso en esa dirección. (MINEDU, 2012. p. 05). El segundo paso es el Marco Curricular que delimite un conjunto de aprendizajes considerados fundamentales y que deben traducirse en resultados comunes para todo el país. Estos aprendizajes, señala, deben estar referidos tanto al hacer y conocer como al ser y el convivir, y han de ser consistentes con la necesidad de desempeñarnos eficaz, creativa y responsablemente como personas, habitantes de una región, ciudadanos y agentes productivos en diversos contextos socioculturales y en un mundo globalizado.

Esta clase de aprendizajes exigen, en esencia, el desarrollo de la capacidad

de pensar, de producir ideas y de transformar realidades transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias. Por lo mismo, representan una ruptura con el tipo de resultados que el sistema escolar ha estado habituado a producir tradicionalmente, desde una perspectiva de transmisión de información, de consumo acrítico de conocimientos congelados y de reproducción cultural. La nueva política curricular, expresada en estas renovadas demandas de aprendizaje, exige replantear la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas y, a la vez, da contexto a la nueva función social y a la tarea pedagógica de la profesión docente.

El Marco Curricular ha definido provisionalmente ocho aprendizajes fundamentales. Concretar los aprendizajes fundamentales requiere cambios sustanciales en los saberes, prácticas y relaciones intersubjetivas que desarrollan los docentes. La renovación de la práctica pedagógica se sustenta en una visión transformadora que permita transitar de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento. Los principales tránsitos que se demanda de la docencia. (MINEDU, 2012. p. 06).

Por lo tanto para el logro de los aprendizajes fundamentales se requiere que la escuela asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza. Esto le exige movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales.

Desde esta perspectiva, la escuela se convierte en un escenario estratégico en el que se gestiona el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales. Este proceso se desarrolla a través de los siguientes componentes: La gestión escolar, el director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los

estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización escolar en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia y líderes comunitarios), que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes; la convivencia, se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo.

Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad; la relación escuela-familia-comunidad, hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje.

Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos y los procesos pedagógicos, se aprende a través de la indagación. Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. “Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas”. (MINEDU, 2012. p.08).

Con respecto a la variable gestión de cambio, según Arias, (1980) Las numerosas empresas que hoy en día se ofertan, en el mercado buscan contar con un equipo de alto desempeño, donde mere el liderazgo, la comunicación, un ambiente acogedor y los objetivos sean claros y entendibles para la participación provechosa de las fortalezas entregadas por sus participantes, ya que competir es hacer algo distinto de los demás, convirtiéndose la evaluación de desempeño en un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. (p. 37)

Axitia, (2003) la administración del conocimiento es el mayor valor de las empresas del siglo XXI, ya no viene de activos físicos como edificios, terrenos o maquinaria. Es el conocimiento sistematizado acerca de sus procesos, servicios y productos, lo que cada día se convierte en el activo más importante, el éxito de las organizaciones en un mundo globalizado, depende cada vez más de su capacidad de sistematizar el conocimiento, entrar en un entorno de mejora continua, para competir y no basta con Tener información y datos, tener procesos certificados, implicando la conversión del conocimiento tácito en conocimiento estratégico (p.17) .

Barzelay, (2011) define a la políticas de gestión pública como: “la suma de reglas institucionales que guían, constriñen y motivan el servicio público como un todo; dónde las políticas de gestión pública corresponden a categorías ya establecidas como las de planeamiento presupuestal y gestión financiera, servicio civil y relaciones laborales, adquisiciones, organización, métodos, auditoría y evaluación” (p.69) , por otra parte Drucker, (1999), quién resalta la necesidad de cambio y adecuación a los cambios permanentes, para crear condiciones de trabajo favorable a la organización y que estos permitan sentirse bien a los trabajadores y desempeñarse eficientemente en las tareas que se les asignan, contrastando con los resultados de la investigación, se ratifica que la gestión de cambio al adecuarse a esto los trabajadores permite desenvolverse muy bien en sus labores es decir tener un buen desempeño laboral.

Drucker, (1999,)), la innovación es una manera de entender el rol del hombre en el universo, pues innovando el hombre se anticipa, controla y gobierna el cambio. Para él, si se acepta que existe capacidad de elegir y responsabilidad humana, entonces la libertad es la base de la independencia, pero también de la responsabilidad; dados estos antecedentes, todas las innovaciones sociales, además de una percepción estética y un proceso intelectual, contienen también una valoración moral, que expresa el deseo de lo que se busca que sean el hombre y la sociedad (p. 125).

Según las ideas de Drucker modificar la fuerza laboral, implica modificar sus actitudes, expectativas, percepciones y comportamientos, requiriendo de un método para modificar el comportamiento, mediante la interacción grupal no estructurada, desarrollando relaciones laborales más efectivas entre las personas, a través de la capacitación en sensibilidad, conformando equipos que conozcan cómo piensan y de qué forma trabajan sus compañeros; para la modificación de actitudes, estereotipos y percepciones, atendiendo los procesos interpersonales, como las encuestas de retroalimentación, para evaluar actitudes y percepciones, identificando discrepancias y resolviendo las diferencias.

Chiavenato, (2011), cambio “es el estado en el que un individuo empieza a experimentar el desempeño por medio de nuevas conductas, encontrar y adoptar actitudes, valores y comportamientos nuevos, con la ayuda de un agente de cambio capacitado, que encabeza a personas, grupos o la organización entera a lo largo del proceso” (, p.76).

Chiavenato, (2009) manifiesta: “las personas y las organizaciones se encuentran en una inter acción continua y compleja, donde las personas pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones de las que dependen para vivir y las organizaciones están constituidas por personas, sin ellas no podrían existir; así, sin las personas y sin las organizaciones no habría Administración de Recursos Humanos”. La capacitación es un proceso sistemático de mejora

del comportamiento de las personas, alcanzando objetivos, modificando su comportamiento por medio de cuatro tipos de cambio: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos; para desarrollarse como un proceso de cuatro etapas: diagnóstico, diseño, implantación y evaluación; significando el diagnóstico levantar un inventario de las necesidades de capacitación por medio de métodos, como el análisis organizacional, los recursos humanos, la estructura de los puestos y el análisis de la capacitación (p.40).

Así mismo, para Chiavenato, (2009), innovación: “es el factor que se refiere a la creación y la experimentación de nuevas ideas, es un aspecto clave del trabajo en equipo e implica la forma de hacer las cosas; es esencial para la mejora continua del trabajo del equipo, el innovador aporta creatividad al equipo, nuevas ideas y nuevos conceptos; si las personas no se actualizan en sus prácticas, la estructura de costos aumenta y perjudica la competitividad” (p.235).

Gallego y Congallo, (2003) “gestión de cambio es la experiencia y el conocimiento de aceptar y realizar cambios en si y en las personas de un centro u organización, pudiendo transferirse a los demás y constituir un recurso para todos en la organización” (p.125) . También manifiesta Harvard, (1999, p. 39) sobre liderazgo y la gestión: son dos métodos de actuar diferentes y complementarios, cada uno, tiene su propia función y sus actividades características; ambos son necesario para el éxito en el entorno empresarial actual; La gestión se ocupa de hacer frente a la complejidad, sus prácticas y procedimientos son en gran medida, una respuesta a uno de los acontecimientos más importantes del siglo; sin una buena gestión, las empresas complejas tienden al caos, llegando a poner en peligro su existencia, la buena gestión aporta un toque de orden y coherencia en dimensiones esenciales, como la calidad y la rentabilidad de los productos o servicios.

Herzberg (1959) quién en su teoría Bi-factorial señala con respecto al cambio: “que uno de los factores de contexto que ocasiona insatisfacción laboral, es relacionado a las relaciones de contexto o ambientales, las malas relaciones interpersonales y el contexto de conflicto que genera malestar e insatisfacción en el informante, hecho que cambia una vez que el contexto varia a favor del trabajador y su actitud inicial hacia el trabajo, generando un compromiso intelectual y profesional hacia la institución” (p.86).

Koontz y Meter, (1997) “*gestión* es el proceso emprendido por una o más personas, para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad, que cualquier otra persona, trabajando solo, no podría alcanzar” (p.11) . Según el autor se buscan enfoques innovadores para encontrar soluciones a los problemas gerenciales; de hecho, algunos de los enfoques pueden servir como instrumentos para hacer que las organizaciones sean más eficaces. Sin embargo, el éxito sólo será resultado de un enfoque sistemático en la administración que utilice las innovaciones como herramientas.

Martha, (2008) con respecto al conocimiento manifiesta: es una competencia compleja, donde las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto, muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria, cuando lo que realmente importa es la información y dónde encontrarlos cuando se necesitan; las evaluaciones de conocimiento son: “respondedoras”, miden la habilidad de las personas para determinar cuál es la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas, pero no miden si una persona puede actuar en base al conocimiento.

Martha, (2008) quién cita a Spencer, que define la competencia como una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un nivel estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación; luego Martha dice que la competencia es una parte profunda de la personalidad; conocerla puede ayudar a predecir

comportamientos en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales, entendiendo que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.

Revilla, (1998) refiere que la gestión de conocimiento y sus corrientes múltiples que para evidenciar se han convertido en una de las principales cuestiones de estrategias de administración de personal actual; Gestionar el Conocimiento significa gestionar los procesos de creación, desarrollo, difusión y explotación del conocimiento para ganar capacidad organizativa. Robbins, (2014, p.177) quién refiere “*Toma de decisiones* es un asunto serio, Sus capacidades y antecedentes como tomador de decisiones eficaz, determinan cómo se evalúa su desempeño laboral en la organización y sentando las bases para un posible ascenso a cargos de mayor responsabilidad”.

Veliz, (2001) quién define conocimiento como: “el proceso por el cual el hombre refleja en su cerebro las condiciones y características del mundo circundante, por medio de conceptos, leyes, categorías, etc., siendo una de las formas que tiene el hombre para otorgarle un significado con sentido de la realidad, el conocimiento científico, como el conocimiento sistemático de la realidad, teniendo las etapas de observación, descubrimiento, explicación y predicción” (p.89) . La actitud como una predisposición a sentir, pensar o actuar a favor o en contra de algo, añadiendo las normas, costumbres, valores y expectativas de obtener resultados y recompensas, comunicando valores, en el campo Afectivo, Cognitivo y en la acción demuestre cómo se comporta Individual y Grupalmente.

Cambio. Significa que el nuevo estado de las cosas es diferente al antiguo estado; el cambio es una transformación de características, una alteración de dimensiones o aspectos más o menos significativos, donde intervienen tres conceptos, de la que queremos salir, del objetivo que juzgamos como relativamente ventajosa, y de la transición o el cambio en sí mismo; trabajando a través del ejemplo, de la integridad, de la coherencia y del servicio a los demás, o sea generando un cambio de adentro hacia afuera podemos lograrlo.

Competencia. Es la capacidad de una persona para desempeñarse en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público; capacidad adquirida por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, evitando de ese modo una mala imagen de la institución por un mal servicio o desatención a sus demandas de los usuarios, que muchas veces originan protestas, paralizaciones y otras acciones que quiebran la tranquilidad y armonía del buen vivir, conculcando derechos de las personas naturales o jurídicas.

Conocimientos. Es el elemento básico e indispensable para poder desempeñar con éxito las funciones encomendadas, teniendo en cuenta sus principales características, como el describir todas las actividades de la institución, estar relacionados con la capacidad de «hacer», adquirir y desarrollar acciones formativas; donde las ciencias sociales primero, y la gestión después parten de la premisa que el proceso de conocimiento comienza por el desconocimiento o la ignorancia.

Desempeño. Es poner en práctica los conocimientos adquiridos dentro de la formación Profesional; como el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca de la profesión, el conocimiento de estrategias métodos y/ o estilos de trabajo faciliten su desempeño laboral atendiendo con vocación de servicio, solícito, democrático y equitativo.

Desempeño docente. Es la piedra angular para desarrollar con efectividad y éxito la labor funcional del docente, creándose un constante interés de los estudiantes para facilitar el proceso de sus aprendizajes, buscando la optimización de sus recursos humanos para crear ventajas competitivas de gran impacto positivo, donde cada vez se hace más importante el aprendizaje y el cambio.

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018?.

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018?.

¿Qué relación existe entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018?.

¿Qué relación existe entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018?.

1.5 Justificación del estudio.

Justificación práctica. Las características que definen nuestra investigación ponen de manifiesto que estamos instalados en un proceso de mejora del trabajo docente y la acción educativa que está regido por el valor de la persona y exige la implicación de todos los miembros de la comunidad educativa y muy especialmente del profesorado. Nos interesa de manera particular determinar el desempeño profesional de los docentes y su relación con las competencias de gestión de cambio en docentes y los efectos que produce tanto en el ejercicio de la docencia como en la persona del profesor, con el propósito de orientar los procesos de formación en el área.

Justificación teórica, los resultados de esta investigación, basados en el desarrollo temático que se describe en este estudio, podrá ser utilizada por la ciencia, como apoyo para generar nuevos conocimientos, y de esta manera poder interpretar y conocer mejor la formación de competencias profesionales en docentes de educación básica que es el dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes que les permiten tener presente la acción de cambio permanentemente como apoyo a su desempeño laboral, formación profesional y recursos que facilitan el aprendizaje de los estudiantes. Destaca los estándares de competencia e indicadores del Marco del buen desempeño docente con la frase (saber hacer) y (saber ser).

Justificación metodológica. Para llevar a cabo un uso efectivo del desempeño docentes es pertinente el manejo adecuado de técnicas y estrategias pedagógicas. La investigación realizada permite dar pautas para generar y admitir cambios cuantitativos y cualitativos en el desempeño docente y su formación profesional.

En ese sentido, La presente investigación consideró las necesidades que plantean las situaciones anteriores y las demandas que hacen las autoridades educativas del espacio de estudio en el sentido de que esta le aporte herramientas metodológicas e información acerca de aspectos relacionados con con el buen desempeño docente por parte de los docentes, que ayuden a fundamentar intervenciones educativas en este sentido.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Hipótesis específicos.

Existe relación significativa entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Existe relación significativa entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Existe relación significativa entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Hipótesis específicos.

Establecer la relación que existe entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Determinar la relación que existe entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Determinar la relación que existe entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

II. MÉTODO

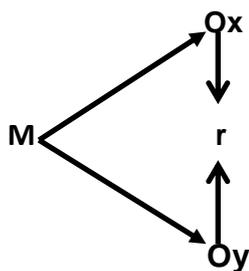
2.1 . Diseño.

Según Sánchez y Reyes (1996) Este diseño descriptivo – correlacional: “es el más usado en el ámbito de la investigación en psicología, educación y las ciencias sociales. Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” (p.79).

Por lo tanto para esta investigación se empleó el diseño descriptivo - correlacional, dado que no existe ni manipulación intencional ni asignación al azar, pues los aspectos estudiados ya pertenecían a un grupo o nivel determinado: docentes, personal administrativo, y se investigan datos en un solo momento y en un tiempo único, con el objetivo de describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

El diseño de estudio, es un verdadero modelo de verificación que ha permitido constatar los hechos con la teoría, para lo cual se ha considerado

El diseño descriptivo - correlacional, la cual ha permitido correlacionar las variables de estudio. El esquema es el siguiente:



Donde:

- M : Muestra de docentes de del CRED Izcozacín Oxapampa
- Ox : Observación de la variable: Marco del buen desempeño docente.
- Oy : Observación de la variable: Gestión de cambio
- r : Correlación entre dichas variables.

2.2 Variables y operacionalización

Variable 1: El Marco del Buen Desempeño Docente. Según el Ministerio de Educación (2012). El Marco de Buen Desempeño Docente, define los **dominios**, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (p. 17).

Variable 2: Gestión de cambio. Gallego y Congallo, (2003, p.125) “gestión de cambio es la experiencia y el conocimiento de aceptar y realizar cambios en si y en las personas de un centro u organización, pudiendo transferirse a los demás y constituir un recurso para todos en la organización”.

Operacionalización de variable marco del buen desempeño docente

VAR.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	<p>Ministerio de Educación (2012). El Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (p. 17).</p>	<p>Variable , dimensiones ,indicadores y cuestionario con para recoger información sobre la variable Marco del buen desempeño docente</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de las características de sus estudiantes y su contexto	Ordinal
				Comprensión de los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.	
				Planificación de la enseñanza en forma colegiada, garantizando los aprendizajes.	
				Uso de recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular.	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de un clima propicio para el aprendizaje.	
				Convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones.	
				Proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.	
				Usa estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	
				Desarrolla procesos de aprendizajes continuos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	
				Demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso	

Operacionalización de variable gestión de cambio

VAR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE CAMBIO	Gallego y Congallo, (2003, p.125) “gestión de cambio es la experiencia y el conocimiento de aceptar y realizar cambios en si y en las personas de un centro u organización, pudiendo transferirse a los demás y constituir un recurso para todos en la organización”.	Variable , dimensiones ,indicadores y cuestionario con para recoger información sobre la variable gestión de cambio	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Educación necesaria. -Aprendizaje pertinente. -Información precisa. -Experto en su función. .Intelectualidad sobresaliente. -Juicio correspondiente. -Uso de la percepción. 	Ordinal
			Competencia	<ul style="list-style-type: none"> Calificación requerida. -Cuenta con talentos. - Cumplen con las exigencias. -Nuevos retos. -Sociabilidad en sus currículos. -Cuenta con habilidades. -Nuevas oportunidades. 	
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza Investigación. -Desarrolla su creatividad -Experimentación de nuevos estilos. -Nuevas realizaciones. -Desarrollo de la provincia. -Servicio de calidad total .Actualización pertinente 	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Mejía M.(2005) el autor menciona “La población está dada por el conjunto de sujetos al puede ser generalizado por los resultados del trabajo” (p.142), en el caso de nuestra investigación, la población estuvo conformada por 60 docentes del CRED Izcozacín Oxapampa

Tabla 1

Población de Docentes por género del CRED Izcozacín

Oxapampa- 2018.

Género	Nº	%
Mujeres	24	40,00
Varones	36	60,00
Total	60	100

Fuente: Padrón de docentes del CRED Izcozacín Oxapampa- 2018.

Muestra.

Mejía et.al, (2005), “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella” (p.144) . La muestra de esta investigación se tomó la misma cantidad de la población por ser una población pequeña donde estuvo conformada por 60 docentes *del CRED Izcozacín Oxapampa- 2018.*

Tabla 2

Muestra de Docentes por género del CRED Izcozacín

Oxapampa- 2018.

Género	Nº	%
Mujeres	24	40,00
Varones	36	60,00
Total	60	100

Fuente: Padrón de docentes del CRED Izcozacín Oxapampa- 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica: “las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” Rodríguez,(2008,p.10). Se utilizó las técnicas de fichaje, encuesta y observación.

Instrumentos: Un instrumento de recolección de datos e información es un recurso metodológico que se materializa mediante un dispositivo o formato (impreso o digital) que se utiliza para obtener, registrar o almacenar los aspectos relevantes de estudio o investigación recabados de las fuentes indagadas. Los instrumentos que se utilizó son fichas bibliográficas, resumen y transcripción para elaborar el marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.

Luego se usó el instrumento de cuestionario de encuesta sobre Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio con 34 y 21 ítems cada uno. En la variable Marco del buen desempeño docente se distribuyó en tres dimensiones y la variable gestión de cambio en tres dimensiones. También se usó el instrumento de fichas observación que nos permitió anotar los avances y dificultades observadas en la investigación.

Validez y confiabilidad

Validez. Se realizó la validez de contenido de los instrumentos. (Tamayo y Tamayo (2012), “validez se refiere a la capacidad de un instrumento para medir lo que pretende medir, basado en la relación consistente con otras mediciones que están de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que están referidos a los constructos utilizados” (p.198).

Para la ejecución del procedimiento metodológico cuantitativo se elaboró la prueba luego fue necesario probar empíricamente que el instrumento sea válido en todos los casos ¿Qué características deseamos que prediga? En este proceso también se determinó hasta donde los ítems de un instrumento

son representativos de las variables que se desea medir (grado de representatividad) es decir la relación que tiene con los indicadores, dimensiones y la variable correspondiente.

Los instrumentos fue sometido a la opinión de juicios de expertos para su validación en este caso se aplicó conforme persuade la Directiva Nro.002-2014/DAA-EPG-UCV,art.4 donde consagra, la validación de los instrumentos bajo el criterio de la firma del docente de la experiencia curricular diseño del proyecto de investigación, para luego estos resultados someterlos a cálculos estadísticos de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, para luego ser aplicado a la muestra.

Apellidos y nombres del experto	Grado académico	Opinión
CHAMORRO MEJÍA RAFAEL	Doctor en ciencias de la educación	Muy Buena

Confiabilidad de la Prueba:

Tamayo y Tamayo (2012) menciona que todo instrumento debe pasar por evaluación para poder aplicar, hace la referencia al problema que enfrenta todo investigadores cuando pregunta: ¿En qué medida puedo fiarme de los datos obtenidos, mediante la aplicación del instrumento; ¿si hago una segunda evaluación de la misma variable, en los mismos sujetos, obtendré los mismos resultados? La confiabilidad supone, la certeza de que los datos obtenidos son creíbles.

El Coeficiente de Confiabilidad de los cuestionarios que sirvió para medir el clima institucional y desempeño docente, fue sometido a la prueba de confiabilidad mediante la prueba de alfa de Cronbach, en una prueba de

pilotaje de 20 Docentes , obteniendo una puntuación de 0.737 en el análisis de fiabilidad de instrumento Marco del buen desempeño docente y para la variable gestión decambio se obtuvo una fiabilidad o puntuación de 0,768, lo cual declara al instrumento como válido y confiable para su aplicación en el trabajo de aplicación.

Confiabilidad de la variable Marco del buen desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,737	10

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Crombach es de 0, 737 y teniendo como referencia que los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Confiabilidad “Muy Alta”
0,61 a 0,80	Confiabilidad “Alta”
0,41 a 0,60	Confiabilidad “Moderada”
0,21 a 0,40	Confiabilidad “Baja”
0,01 a 0,20	Confiabilidad “Muy Baja”

Y como se obtuvo 0,737 en el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach; se deduce que el cuestionario de la variable Marco del buen desempeño docente tiene alta confiabilidad de consistencia interna, base de datos ver anexo.

Confiabilidad de la variable

Gestión de cambio

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,768	20

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,768 teniendo como referencia que los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a	Confiabilidad "Muy Alta"
0,61 a	Confiabilidad "Alta"
0,41 a	Confiabilidad "Moderada"
0,21 a	Confiabilidad "Baja"
0,01 a	Confiabilidad "Muy Baja"

Y como se obtuvo 0,768 en el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach; se deduce que el cuestionario de la variable gestión de cambio tiene alta confiabilidad de consistencia interna

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos en la investigación se procedió a organizar y clasificar la información recogida en el test tomados a los estudiantes, a partir de ese momento con la información obtenida se construyó la base de datos en el programa Excel para la realización de la tabulación, obteniendo tablas y gráficos que facilitaron su análisis e interpretación.

Los estadísticos descriptivos utilizados fueron la sumatoria, el porcentaje este análisis es muy básico, los procedimientos estadísticos permitieron manejar

adecuadamente la información cuantitativa y hacer que tengan sentido, la ventaja es que nos permitieron describir y resumir las observaciones.

Como nuestra investigación es no experimental se utilizara las pruebas estadísticas no paramétricas. Para hallar las correlaciones se uso el coeficiente de Tau-b de Kendall tanto para la contrastación de la hipótesis, donde se compara las frecuencias y los porcentajes obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos.

2.6 Aspectos éticos.

Aspectos éticos. Se respetó la muestra anónima, se siguió el protocolo respetando la identidad, se solicitó la autorización del Director de la Institución educativa. Para la validez y la confiabilidad del instrumento de estudio se empleó; una prueba piloto y la opinión de experto.

El cuestionario que se aplicó a los docentes fue equivalente al 100% del tamaño de la muestra.

Se respetó las normas APA, el protocolo del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados.

Las variables estudiadas en la presente investigación como el marco del buen desempeño docente y gestión de cambio cada uno con sus dimensiones para lo cual se caracterizó las variables y dimensiones correspondientes en base a las tablas y gráficos respectivos, para luego correlacionarlas en el orden respectivo entre las dimensiones y variables utilizando para dicha correlación el coeficiente de Tau-b de Kendall.

Resultado consolidado del variable marco del buen desempeño docente

Tabla 03

Categorización de la variable marco del buen desempeño docente

Categorías	fi	%
Bueno	46	76,67
Regular	14	23,33
Deficiente	0	0,0
Total	60	100%

Fuente: Tabla 03

INTERPRETACIÓN

En el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa los resultados obtenidos sobre la variable marco del buen desempeño docente; donde de los 60 docentes de la muestra 46 de ellos se sitúan en el nivel bueno respecto a su desempeño docente, mientras 14 encuestados se sitúan en el nivel regular respecto al buen desempeño docente en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

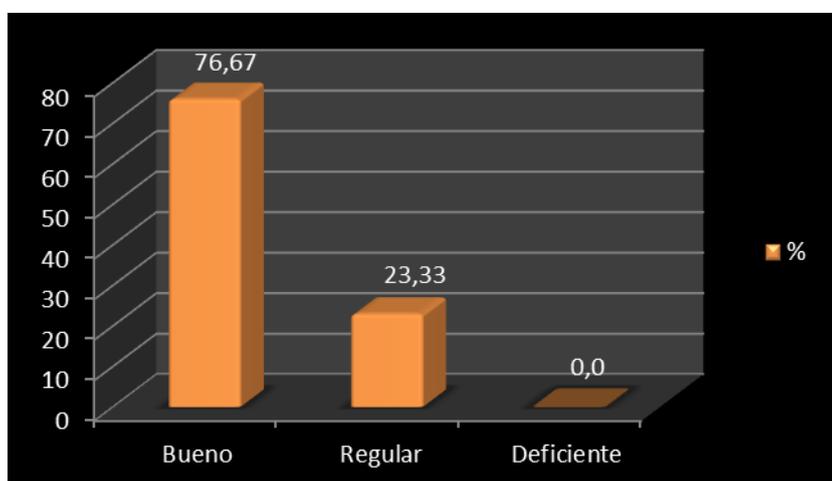


Figura 1. Porcentaje de la variable marco del buen desempeño docente
Fuente: Base de datos

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa los resultados obtenidos sobre la variable marco del buen desempeño docente del 100% de la muestra el 76,67% de los docentes manifiestan que el buen desempeño docente se ubica en un nivel bueno, mientras el 23,33% indican

que dichas acciones de buen desempeño docente se ubica en un nivel regular en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE VARIABLE MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 04

Categorización de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Categorías	fi	%
Bueno	40	66,67
Regular	20	33,33
Deficiente	0	0.0
Total	60	100%

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

En el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes; donde de los 60 docentes de la muestra 40 de ellos se sitúan en el nivel bueno respecto a preparación para el aprendizaje de estudiantes, mientras 20 encuestados se sitúan en el nivel regular respecto a dimensión en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

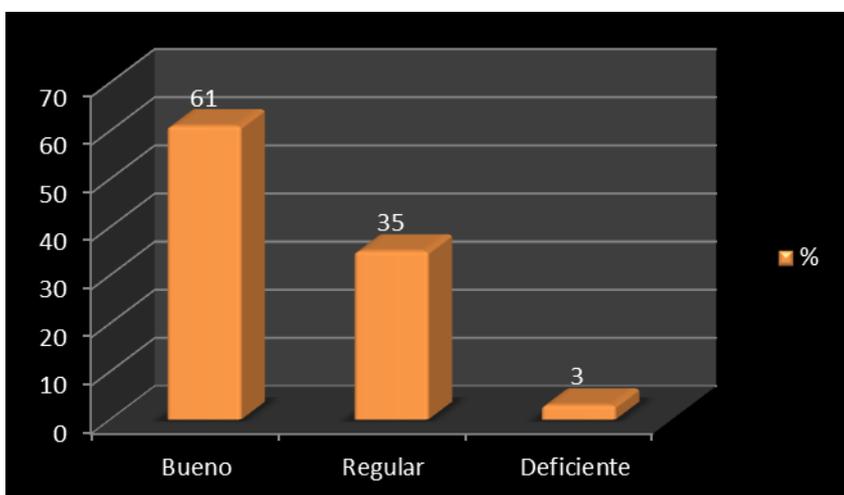


Figura 2. Porcentaje de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Fuente: Base de datos

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes del 100% de la muestra el 66,67% de los docentes manifiestan que preparación para el aprendizaje de estudiantes se ubica en un nivel bueno,

mientras el 33,33% indican que dichas acciones se ubica en un nivel regular en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

Tabla 05

Categorización de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiante

Categorías	fi	%
Bueno	44	73,33
Regular	16	26,67
Deficiente	0	0,0
Total	60	100%

Fuente: Base dedatos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 05 se percibe los resultados obtenidos de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiante ; donde de los 60 docentes de la muestra 44 de ellos se sitúan en el nivel bueno respecto a esta dimensión, mientras 16 encuestados se sitúan en el nivel regular respecto a la enseñanza...en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

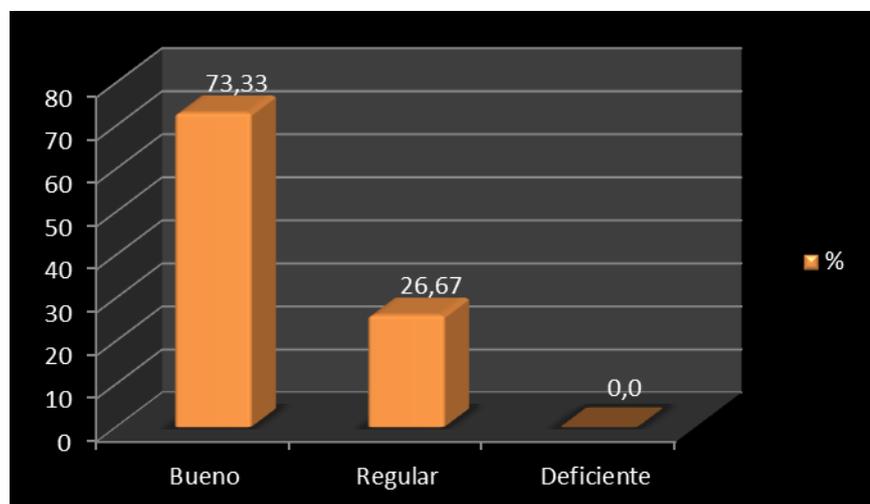


Figura 3. Porcentaje de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Fuente: Base de datos

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiante del 100% de la muestra el 73,33% de los docentes manifiestan

ubicar en un nivel bueno, mientras el 26,67% indican que dichas acciones de enseñanza para el aprendizaje de los estudiante se ubica en un nivel regular en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

Tabla 06

Categorización de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Categorías	fi	%
Bueno	26	43,33
Regular	30	50,00
Deficiente	4	6.67
Total	60	100%

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 6 se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; donde de los 60 docentes de la muestra 30 de ellos se sitúan en el nivel regular respecto a la dimensión, mientras 26 encuestados sitúan en el nivel bueno, por otro lado 4 docentes se desenvuelven en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente deficientemente en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

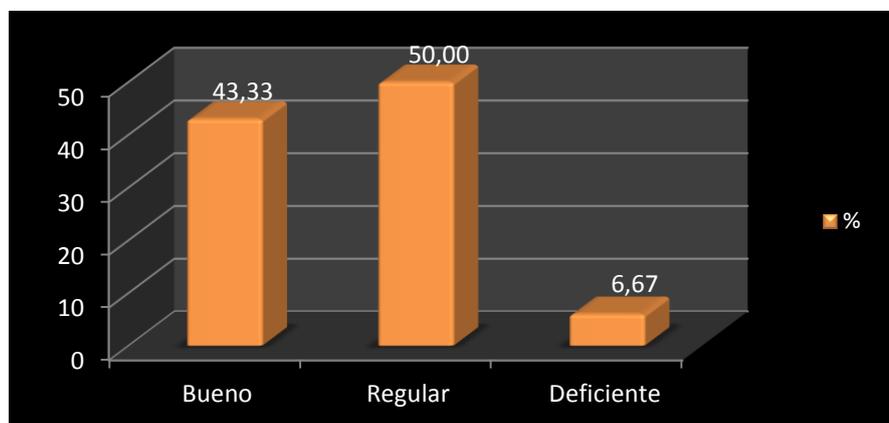


Figura 4. Porcentaje de la dimensión desarrollo de la profesionalidad

Fuente: Base de datos

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del 100% de la muestra el 50,00% de los docentes manifiestan ubicar en un nivel bueno, mientras el 43,33% indican que dichas acciones de buen desempeño docente se ubica en un nivel bueno y el 6,67%

muestran deficiencia en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

RESULTADO CONSOLIDADO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE CAMBIO

Tabla 07

Categorización de la variable gestión de cambio

Categorías	fi	%
Bueno	38	63,33
Regular	21	35,00
Deficiente	1	1,67
Total	60	100%

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

En el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa los resultados obtenidos sobre la variable gestión de cambio; donde de los 60 docentes de la muestra 38 se desarrollan acciones de gestión de cambio en un nivel bueno, luego 21 encuestados se sitúan en el nivel regular mientras solo 1 docente muestra deficiencia al respecto en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

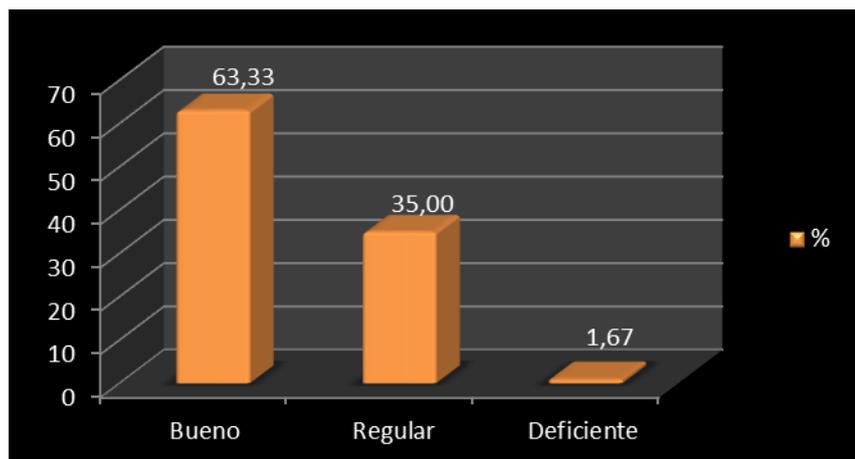


Figura 5. Porcentaje de la variable gestión de cambio

Fuente: Base de datos

En la figura 5 se observa los resultados obtenidos sobre la variable gestión de cambio del 100% de la muestra el 76,67% de los docentes manifiestan que el

buen desempeño docente se ubica en un nivel bueno, mientras el 23,33% indican que dichas acciones de buen desempeño docente se ubica en un nivel regular en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

Tabla 08

Categorización de la dimensión conocimiento

Categorías	fi	%
Bueno	37	61,67
Regular	21	35,00
Deficiente	2	3,33
Total	60	100%

Fuente: Tabla 03

INTERPRETACIÓN

En el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión conocimiento; donde de los 60 docentes de la muestra 37 de ellos se sitúan en el nivel bueno respecto a la muestra de conocimiento, luego 21 de los encuestados se sitúan en el nivel regular respecto a las acciones de conocimiento, mientras 2 docentes muestran deficiencia al respecto en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

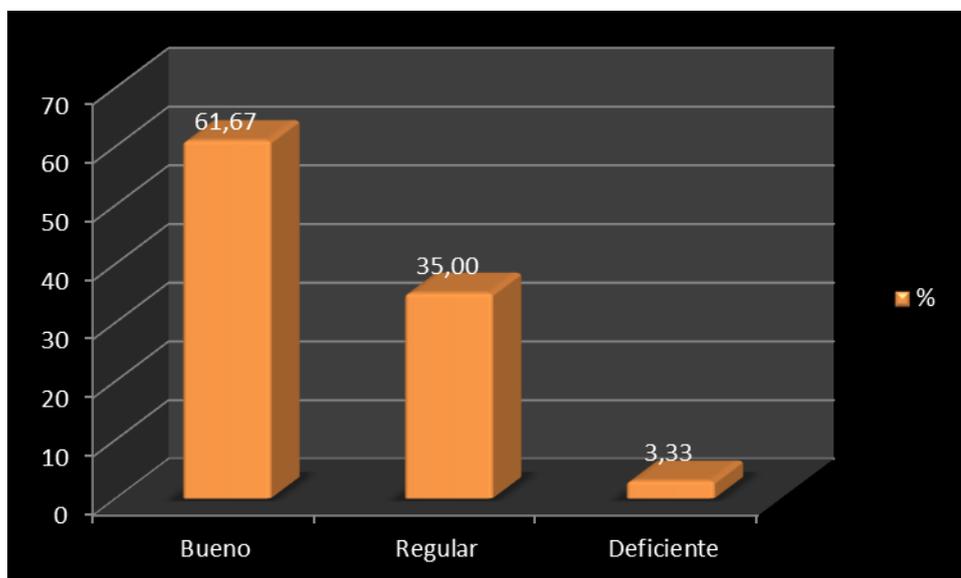


Figura 6. Porcentaje de la dimensión conocimiento

Fuente: Base de datos

Respecto a la figura 6 se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión conocimiento del 100% de la muestra el 61,67% de los docentes manifiestan

aplicar o tener conocimiento en un nivel bueno, luego el 35,00% indican que dichas acciones de buen desempeño docente se ubica en un nivel regular, mientras el 3,33% muestran deficiencia al respecto en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

Tabla 09

Categorización de la dimensión competencia

Categorías	fi	%
Bueno	29	48,33
Regular	30	50,00
Deficiente	1	1,67
Total	60	100%

Fuente: Tabla 03

INTERPRETACIÓN

En el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión competencia; donde de los 60 docentes de la muestra 29 de ellos se sitúan en el nivel bueno respecto a la muestra de competencia, luego 30 de los encuestados se sitúan en el nivel regular respecto a las acciones de competencia, mientras 1 docente muestra deficiencia al respecto en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

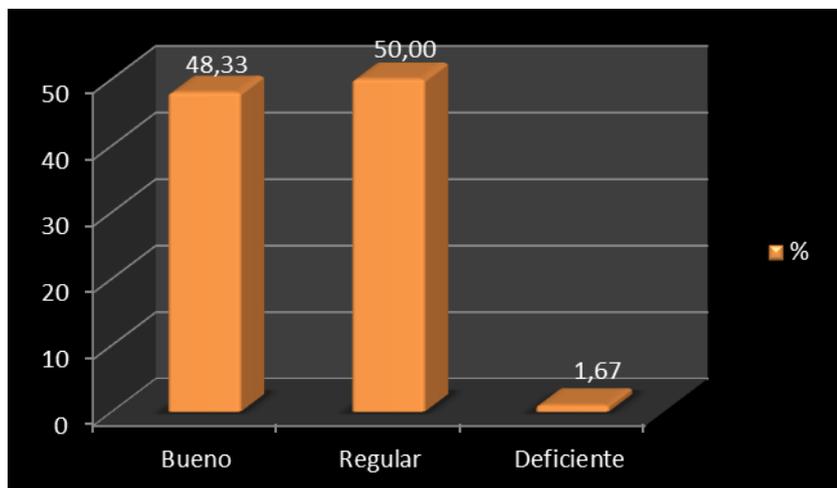


Figura 7. Porcentaje de la dimensión competencia

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Respecto a la figura 7 se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión competencia del 100% de la muestra el 50,00% de los docentes manifiestan aplicar o tener competencia en un nivel regular, luego el 48,33% indican que dichas acciones de competencia se ubica en un nivel bueno, mientras el 1,67% muestran deficiencia al respecto en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

Tabla 10

Categorización de la dimensión innovación

Categorías	fi	%
Bueno	29	48,33
Regular	28	46,67
Deficiente	3	5,00
Total	60	100%

Fuente: Tabla 03

INTERPRETACIÓN

En la tabla 10 se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión innovación ; donde de los 60 docentes de la muestra 29 de ellos se sitúan en el nivel bueno respecto a la muestra de innovación, luego 28 de los encuestados se sitúan en el nivel regular respecto a las acciones de innovación, mientras 3 docentes muestran deficiencia al respecto en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

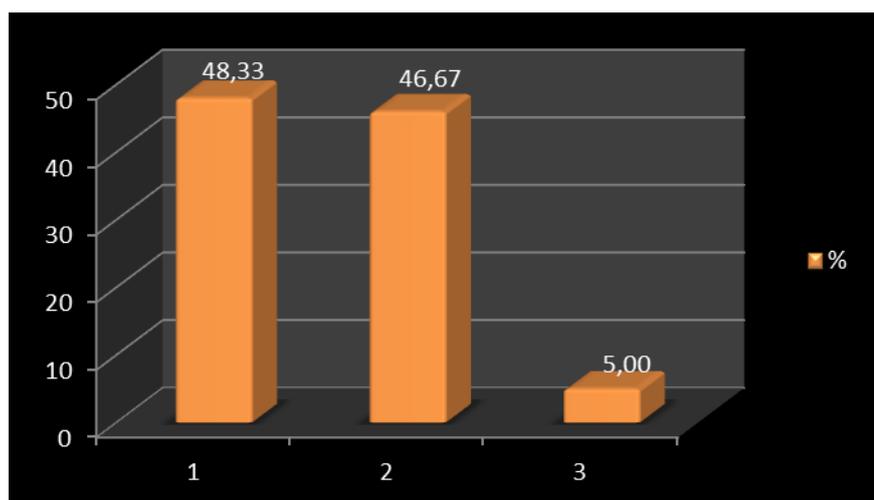


Figura 8. Porcentaje de la dimensión innovación

Fuente: Base de datos

Respecto a la figura 8 se observa los resultados obtenidos sobre la dimensión innovación del 100% de la muestra el 48,33% de los docentes manifiestan

aplicar o tener competencia en un nivel bueno, luego el 46,67% indican que dichas acciones de innovación se ubica en un nivel regular, mientras el 5,00% muestran deficiencia al realizar trabajos de innovación en el CRED Izcozacín Oxapampa 2018”.

3.2 Contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis respecto al objetivo general

Correlación entre la variable marco del buen Desempeño docente y gestión de cambio

			Marco del buen desempeño docente	Gestión de cambio
Tau_b de Kendall	Marco del buen desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,231*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	60	60
	Gestión de cambio	Coeficiente de correlación	,231*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia ubicando el resultado de Tau-b de Kendall, $f = 0.231$ la correlación es positiva baja entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

a) Hipótesis General

Hipótesis nula: H_0

No existe relación significativa entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Hipótesis alterna: H_i

Existe relación significativa entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si: $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ;
Si: $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Tau-b de Kendall

c) Decisión estadística

Puesto que la sig. p - valor es menor 0.05 ($0.012 < 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe correlación significativa baja entre entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Contrastación de hipótesis respecto a los objetivos específicos

Prueba de hipótesis específica (1)

Correlación entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento

			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento
Tau_b de Kendall	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	1,000	,258**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	60	60
	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,258**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	60	60

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia ubicando el resultado de Tau-b de Kendall, $f = 0.258$ la correlación es positiva baja entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

a) Hipótesis específico (1)

Hipótesis nula: H_0

No existe relación significativa entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Hipótesis alterna: H_i

Existe relación significativa entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si: $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ;
Si: $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Tau-b de Kendall

b) Decisión estadística

Puesto que la sig. p - valor es menor 0.05 ($0.006 < 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

c) Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe correlación significativa baja entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Prueba de hipótesis específica (2)

Correlación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia

			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	competencia
Tau_b de Kendall	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	1,000	,167
		Sig. (bilateral)	.	,071
		N	60	60
	competencia	Coeficiente de correlación	,167	1,000
		Sig. (bilateral)	,071	.
		N	60	60

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia ubicando el resultado de Tau-b de Kendall, $f = 0.167$ la correlación es positiva muy baja entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

a) Hipótesis específica (2)

Hipótesis nula: Ho

No existe relación positiva entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Hipótesis alterna: H_i

Existe una relación positiva entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si: $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ;
Si: $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Tau-b de Kendall

b) Decisión estadística

Puesto que la sig. p - valor es menor 0.05 ($0.071 > 0.05$), en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_i).

c) Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe correlación no significativa muy baja entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Prueba de hipótesis específica (3)

Correlación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Innovación
Tau_b de Kendall	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	1,000	,296**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60

Innovación	Coeficiente de correlación	,296**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	60	60

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia ubicando el resultado de Tau-b de Kendall, $f = 0.296$ la correlación es positiva baja entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

a) Hipótesis específico (3)

Hipótesis nula: H_0

No existe relación significativa entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Hipótesis alterna: H_i

Existe relación significativa entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si: $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ;
Si: $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Tau-b de Kendall

b) Decisión estadística

Puesto que la sig. p - valor es menor 0.05 ($0.002 < 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe correlación significativa baja entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

IV. DISCUSIÓN

Hoy en día el mundo necesita más y mejores docentes para responder a la demanda que la era de la información plantea a la sociedad en general y a la educación en particular. En este escenario se plantea la necesidad creciente que los docentes, ya sea los que están en ejercicio como aquellos que ingresarán al sistema educativo, estén en condiciones de aprovechar los diferentes recursos tecnológicos para incorporarlos en forma efectiva en su práctica docente y desarrollo profesional. En ese sentido, varios gobiernos se han abocado a la tarea de definir sucesivos planes de acción y marcos de política enfocados al buen desempeño docente , para promover el desarrollo y contrarrestar las desigualdades sociales. Estas iniciativas requieren que las escuelas asuman una posición de liderazgo en materia de capacitación, uso y acceso a los nuevos cambios.

Debido a estas razones se decidió estudiar Marco del Buen Desempeño Docente y gestión de cambio en docentes del CRED Iscozacín - Oxapampa, 2018”, tema poco investigado en nuestro entorno, en cuanto a las variables de

estudio la investigación se sustenta en investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional. Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Iscozación - Oxapampa 2018, cuyos hallazgos y alcances significativos contribuyen la comprensión de la realidad problemática de ambas variables, a través de sus dimensiones en estudio, son influyentes para una buen gestión de cambio y desempeño docente , aspectos fundamentales para brindar un buen servicio y gestión de calidad en las Instituciones Educativas.

En tal sentido los resultados muestran la conclusión puesto que la sig. p - valor es menor 0.05 ($0.012 < 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) por lo tanto se concluye que: Existe correlación significativa baja entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Iscozación Oxapampa 2018, es decir que: a mayor gestión de cambio será mayor el desempeño docente o de lo contrario a menor gestión de cambio será menor el desempeño docente en los docentes de la muestra estudiada.

Al respecto, García, (2010), en su tesis titulada: La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, en una de sus conclusiones, manifiesta con relación a la Hipótesis General que, la calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente. Esta relación es significativa, y alcanza un nivel muy aceptable, para ello describe, que la calidad de gestión a través de las innovaciones permanentes permite que los profesores tengan un buen desempeño laboral en las tareas que realiza.

El autor coincide con los resultados de la presente investigación puesto corrobora que la gestión de calidad mucho tiene que ver con el buen desempeño docente en las Instituciones Educativas.

El presente estudio, de acuerdo a su objetivo general, parte de un análisis descriptivo que buscó establecer las relaciones entre ambas variables, cual metodológicamente se abordó el estudio correlacional propiamente dicho, que tuvo por finalidad demostrar las relaciones que existe, como se planteó en los objetivos, en consecuencia, los hallazgos encontrados en la variable gestión de cambio, indica, que de los 38 Docentes encuestados, un alto porcentaje, constituido por el (63,33%) de la muestra, se encuentran o ubican al gestión de cambio en un nivel bueno; mientras que el (35,00%) de la muestra representado por 21 docentes, se ubican en un nivel regular, en cuanto se refiere a gestión de cambio; de igual modo de los 60 docentes, el (1,67%) de la muestra que vienen a ser 1 docente, resulta su ubicación en un nivel deficiente en la referida variable.

De igual modo dentro de la variable marco del buen desempeño docente, los hallazgos indica que de los 60 Docentes encuestados, un alto porcentaje de (76,67%) que representa a 46 docentes, se ubican en un nivel bueno, de igual modo el (23,33%) de los docentes encuestados que representa a 14 docentes se encuentran en un nivel regular.

El presente estudio, toma como fundamento teórico a los postulados básicos de la teoría de Drucker, (1993) resalta la necesidad de cambio y adecuación a los cambios permanentes, para crear condiciones de trabajo favorable a la organización y que estos permitan sentirse bien a los trabajadores y desempeñarse eficientemente en las tareas que se les asignan, contrastando con los resultados de la investigación, se ratifica que la gestión de cambio al adecuarse a esto los trabajadores permite desenvolverse muy bien en sus labores es decir tener un buen desempeño laboral.

El análisis estadístico para los objetivos específicos, mediante las correlaciones entre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento se obtiene, un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a (0,258) puesto que la sig. p - valor es menor 0.05 ($0.006 < 0.05$), en

consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) por lo tanto se concluye que: Existe correlación significativa baja entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Iscozacín Oxapampa 2018, es decir a mayor nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes es mayor el conocimiento.

A este resultado, corrobora Martha Alles, (2008) cuando afirma, que el *conocimiento* es una competencia compleja, donde las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral, porque el conocimiento y las *habilidades* no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto, muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria, cuando lo que realmente importa es la información y dónde encontrarlos cuando se necesitan; uno de las formas son las *capacitaciones*, donde la habilidad de determinar el mejor aprovechamiento, a través de ello, los diversos conocimientos permiten desarrollar las habilidades, para enfrentar una situación problemática a resolver, el conocimiento predice lo que una persona puede hacer, no lo que realmente hará.

Al respecto se ratifica que el conocimiento es importante para el buen desempeño laboral, y esto debe realizarse en forma permanente como nos indica los indicadores de una educación permanente, luego al tener conocimientos nuevos y actualizados pertinentes, nos permite sentirse satisfechos e involucrarse en un ambiente de clima favorable para realizar una buena gestión.

De igual modo la correlación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia, que obtuvo una correlación con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a , (0,167) puesto que la sig. p - valor es mayor que 0.05 referencial ($0.071 > 0.05$), en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1) por lo tanto se concluye que: Existe correlación no significativa baja entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Iscozacín Oxapampa 2018.

A esta decisión corrobora Barrera, (1999), en su investigación titulada: “El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de medicina”, donde en una de sus conclusiones menciona que los factores del desempeño docente y métodos didácticos a través del factor competitivo, influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes, el factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico, como las habilidades competitivas contribuyen mejorar el rendimiento académico, el factor métodos didácticos, también influye significativamente, incrementando el rendimiento académico; de lo afirmado, reiteramos que cuanto más competitiva son los trabajos, crea la necesidad de buscar mejora e innovación de las habilidades, y nos permite tener mayor conocimiento para ser más competitivos.

De otro lado el análisis estadístico de la correlación entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad e innovación donde arroja un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a (0,296) puesto que la sig. p - valor es mayor que 0.05 referencial ($0.0002 < 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) por lo tanto se concluye que: Existe correlación significativa baja entre desarrollo de la profesionalidad e innovación en docentes del CRED Iscozacín Oxapampa 2018.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación significativa entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Iscozacín Oxapampa 2018 con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,231 considerándose una correlación baja.
2. Se determinó que existe una correlación significativa entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Iscozacín Oxapampa 2018 con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,258 considerándose una correlación baja.
3. Se determinó que existe una correlación no significativa entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Iscozacín Oxapampa 2018 con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,167 considerándose una correlación baja.
4. Se determinó que existe una correlación significativa entre desarrollo de la profesionalidad e innovación en docentes del CRED Iscozacín Oxapampa 2018 con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,296 considerándose una correlación baja.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades educativas promover el compromiso en la capacitación constante de su plana docente en competencias del gestión de cambio y así mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
2. A los docentes realizar estudios de diagnóstico a nivel de la provincia, región sobre el tema investigado a fin de que conozcan el real desempeño de sus docentes en base a compromisos de gestión.
3. Los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del ámbito de la CRED Iscozacin realizar acciones de interaprendizaje en el marco del buen desempeño Docente, para mejorar el nivel de los aprendizajes de los estudiantes.
4. A los docentes innovadores realizar proyectos o estrategias nuevas del proceso de aprendizaje que permitan mejorar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

VII. REFERENCIAS

- Alonso, (2013). *Gestión del cambio y situación de Cambio Organizacional-2013*, en la Federación de Ateneos de Venezuela.
- Arias, G. (2006) “El Proyecto de Investigación e Introducción a la Mitología Científica”. (5ta Edición).
- Axitias, (2003) “*Gestión del conocimiento*”.html. 16/03/2015.
- Barrera (2013), Desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Barzelay, M. (2011) “*La nueva gestión pública*”. Fondo de Cultura Económica. México.
- Bastardo, (2014). *Diseño de un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA CARIBE, C.A.*, Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”.
- Bello (2012). *Clima de trabajo en las organizaciones educativas: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México. Edit. Trillas.
- Chiavenato, I. (2009) “*Administración*”. (Sexta ed.) México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011) “*Gestión del Talento humano*”. (4/e). México: Mac Graw Hill.
- Drucker, P. (1999). *La administración en una época de grandes cambios*. (1° ed.) Buenos Aires.
- Gallego y Congallo, (2003). *La gestión del conocimiento pedagógico en la Universidad Bolivariana de Venezuela*, DOSSIER Táchira.
- .Herzberg (1959). *Enfoque transformacional en la Administración de Recursos Humanos*. México: Mc.Graw-Hill Interamericana.
- Koontz, Harold; y Meter S. (1997) “*Administración, Una Perspectiva Global*”. (14^a ed.).
- Martínez, M. (2004). *La Psicología Humanista*. México: Trillas

- Martha, A. (2008). *Recursos Humanos y Gestión por competencias*. Buenos Aires (Nueva ed.). Ediciones Granica S.A.
- Martha, A. (2010). *“Elija al mejor cómo entrevistar por competencias, (nueva ed.) revisada y ampliada*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Maslow (1975). *Motivation and personality*, New York, Harper & Row.
- Mejía, M. (2005) “Técnicas e instrumentos de investigación”. (1ra ed.)** Lima Perú: UNMSM.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.
- Mortis, S., Valdés, A., Angulo, J., García, I. & Cuevas, O. (2003). *Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) México*.
- Ramírez, (2013), realizó la investigación: *Percepción de los docentes sobre el esquema de incentivos de la IEP-Humanismo y Tecnología, en su desarrollo profesional*. En la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Revilla, (1998). *La Administración de las características de los estilos de aprendizaje* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Rodriguez, D. y Valldeoriola, J., (2009) “Metodología de la investigación”.(Primera edición) ,
- Sánchez y Reyes. (1996) “*Metodología y diseños en la investigación Científica*”. Lima: Mantaro.
- Subaldo, (2014). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Universidad de Valencia.
- Tamayo. (2012). *El proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Limusa.
- Veliz, A., (2001). *El objeto de estudio es descubrir el conocimiento y cultura*. Barcelona, editorial: Eureka Media.
- Zarate, (2013). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MARCO TEÓRICO	MÉTODOLOGÍA
<p>Problema General ¿ Qué relación existe entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018?.</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018?.</p> <p>¿Qué relación existe entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018?.</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.</p> <p>Determinar la relación</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre preparación para el aprendizaje de los estudiantes y conocimiento en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y competencia en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.</p>	<p>VARIABLE 1 MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE Ministerio de Educación (2012). El Marco de Buen Desempeño Docente, Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (p. 17).</p> <p>DIMENSIONES Preparación para el aprendizaje Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las características de sus estudiantes y su contexto. - Comprensión de los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.. - Planificación de la enseñanza en forma colegiada, garantizando los aprendizajes. - Uso de recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular. <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de un clima propicio para el aprendizaje. - Convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones. - Proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares. - Usa estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica. <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. - Desarrolla procesos de aprendizajes continuos para afirmar su identidad y responsabilidad profesional. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona. - Demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso <p>VARIABLE 2 GESTIÓN DE CAMBIO Gallego y Congallo, (2003, p.125) “gestión de cambio es la experiencia y el conocimiento de aceptar y realizar cambios en si y en las personas de un centro u</p>	<p>TIPO: No experimental</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>POBLACIÓN. 60 Docentes del CRED Izcozacín Oxapampa-2018.</p> <p>MUESTRA: Igual al 100% de la población</p> <p>CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS Mediante la prueba de Tau-b de Kendall</p>

<p>¿Qué relación existe entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018?</p>	<p>que existe entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente e innovación en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.</p>	<p>organización, pudiendo transferirse a los demás y constituir un recurso para todos en la organización”.</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Conocimiento</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación necesaria. - Aprendizaje pertinente. - Información precisa. - Experto en su función. - Intelectualidad sobresaliente. - Juicio correspondiente. - Uso de la percepción. <p>Competencia</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - -Calificación requerida. - -Cuenta con talentos. - -Cumplen con las exigencias. - -Nuevos retos. - -Sociabilidad en sus currículos. - -Cuenta con habilidades. - -Nuevas oportunidades. <p>Innovación</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza Investigación. - Desarrolla su creatividad - Experimentación de nuevos estilos. - Nuevas realizaciones. - Desarrollo de la provincia. - Actualización pertinente 	
--	--	---	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de las características de sus estudiantes y su contexto	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.							✓		✓		✓		✓			
			Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.							✓		✓		✓		✓			
	Comprensión de los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.							✓		✓		✓		✓			
			Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.							✓		✓		✓		✓			
	Planificación de la enseñanza en forma colegiada, garantizando los aprendizajes.	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.							✓		✓		✓		✓				
									✓		✓		✓		✓				
	Uso de recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular.	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.							✓		✓		✓		✓			
			Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.							✓		✓		✓		✓			
			Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.							✓		✓		✓		✓			
										✓		✓		✓		✓			
	Creación de un clima propicio para el aprendizaje	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.							✓		✓		✓		✓				

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.									✓		✓		✓		✓			
	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.									✓		✓		✓		✓			
Convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones.	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.									✓		✓		✓		✓			
	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.									✓		✓		✓		✓			
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.										✓		✓		✓		✓		
Proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.									✓		✓		✓		✓			
Usa estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica.	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.									✓		✓		✓		✓			
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.									✓		✓		✓		✓			
	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.									✓		✓		✓		✓			
	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.									✓		✓		✓		✓			
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.									✓		✓		✓		✓			
	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.									✓		✓		✓		✓			
	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.									✓		✓		✓		✓			
	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.									✓		✓		✓		✓			
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.									✓		✓		✓		✓			
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.									✓		✓		✓		✓			
Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.									✓		✓		✓		✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Marco del buen desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información sobre los niveles del Marco del buen desempeño docente

DIRIGIDO A. Docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHAMORRO MEJÍA RAFAEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Regular	Bueno ✓	Excelente
---------	---------	-----------


 Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV
FIRMA DEL EVALUADOR

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacin Oxapampa 2018. ____

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE CAMBIO	Conocimiento	Educación necesaria.	Cuento con requisito académico requerida, para el cargo que puedo desempeñar en una Institución Educativa.					✓		✓		✓		✓		
			Me preocupo por mejorar mi aprendizaje de la labor que desempeño.					✓		✓		✓		✓		
			Comparto la información de mis labores a mis colegas de trabajo.					✓		✓		✓		✓		
		Aprendizaje pertinente.	Se requiere ser un experto en la labor que desempeño en la Institución Educativa.					✓		✓		✓		✓		
			Considero la intelectualidad, factor importante en mi trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			Impera el buen juicio para atender a los usuarios en la Institución Educativa.					✓		✓		✓		✓		
		Información precisa. Experto en su	Participo en eventos académicos con frecuencia.					✓		✓		✓		✓		
			Busco información de nuevos conocimientos					✓		✓		✓		✓		
		Educación necesaria. Intelectualidad sobresaliente. Uso de la percepción	Comparto con mis colegas nuevos conocimientos adquiridos.					✓		✓		✓		✓		
	Presto atención a la percepción, para mejorar mi servicio laboral						✓		✓		✓		✓			
	Competencia	Calificación requerida.	Se aplican buenas estrategias de calificación al personal docente del CRED Izcozacin.					✓		✓		✓		✓		
		Nuevos retos.	La motivación es relevante, para el desarrollo de talentos.					✓		✓		✓		✓		
		Sociabilidad en sus	Cumplo con las exigencias laborales de mi función laboral.					✓		✓		✓		✓		
		Cuenta con habilidades.	Me gusta enfrentar nuevos retos en mi trabajo.					✓		✓		✓		✓		
		Calificación requerida.	Me preocupo por la Sociabilidad de mi currículo Vitae.					✓		✓		✓		✓		

	Nuevos retos.	Cuento con la habilidad, para aportar en la gestión institucional.						✓		✓		✓		✓		
	Nuevas oportunidades.	La profesionalización permanente es importante para mi.						✓		✓		✓		✓		
	Cuenta con talentos.	Participo en eventos académicos convocados por la UGEL.						✓		✓		✓		✓		
	Cumplen con las exigencias.	Estoy preparado para concursos pedagógicos.						✓		✓		✓		✓		
		Los conocimientos que tengo voy actualizando siempre						✓		✓		✓		✓		
		Participo con éxito en concursos de proyectos innovadores.						✓		✓		✓		✓		
		Trato de brindar un servicio educativo eficiente.						✓		✓		✓		✓		
		Brindan oportunidades, para ser eficiente y eficaz en el desempeño laboral.						✓		✓		✓		✓		
Innovación	Realiza Investigación.	Los docentes realizan investigación educativa en las Instituciones Educativas del CRED.						✓		✓		✓		✓		
	Desarrolla su creatividad	El proceso de enseñanza aprendizaje se realiza con creatividad.						✓		✓		✓		✓		
	Experimentación de nuevos estilos.	Hay interés por experimentar nuevas formas de cumplir las funciones de docente.						✓		✓		✓		✓		
	Nuevas realizaciones.	La realización personal, genera el cambio en la gestión educativa.						✓		✓		✓		✓		
	Desarrollo de la provincia. Servicio de calidad total	La función laboral, permite el desarrollo profesional.						✓		✓		✓		✓		
	Realiza Investigación.	El trabajo debe estar orientado al servicio de la calidad total.						✓		✓		✓		✓		
	Desarrolla su creatividad	Es necesario estar actualizado en la formación profesional.						✓		✓		✓		✓		


Dr. Rafael Chamorro Mejía
 DOCENTE POST GRADO UCV.
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión de cambio

OBJETIVO: Recoger información sobre los niveles de Gestión de cambio

DIRIGIDO A: Docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHAMORRO MEJÍA RAFAEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Regular	Bueno ✓	Excelente
---------	---------	-----------


Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCY
FIRMA DEL EVALUADOR

36	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	73	4	4	2	4	4	18	129	
37	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	29	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	56	2	2	2	3	4	13	98
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	2	3	3	14	100	
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	69	1	2	3	4	4	14	122	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	73	3	3	4	4	4	18	131	
41	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	4	20	129	
42	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	72	2	3	3	4	4	16	126	
43	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	2	3	2	3	4	14	106	
44	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	29	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	61	4	4	3	4	4	19	109	
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	71	4	4	3	4	4	19	129	
46	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59	3	3	2	3	4	15	110	
47	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	66	3	3	2	4	4	16	117	
48	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	30	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	62	2	2	2	3	4	13	105	
49	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	65	2	3	2	3	4	14	114	
50	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	3	3	2	3	4	15	107	
51	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	70	3	3	3	4	4	17	124	
52	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	34	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	64	3	2	3	3	4	15	113	
53	3	3	4	2	3	3	1	4	4	1	28	2	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	2	1	3	4	3	2	56	1	1	2	2	3	9	93	
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73	3	4	4	4	4	19	131	
55	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	61	2	2	1	4	4	13	108		
56	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	27	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	63	3	4	3	4	4	18	108	
57	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	69	2	3	2	4	4	15	117	
58	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	63	2	3	3	3	4	15	110	
59	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62	3	3	2	3	3	14	107		
60	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	53	2	2	2	3	1	10	95	

N°	BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE CAMBIO																														TOTAL			
	CONOCIMIENTO											COMPETENCIA											INNOVACIÓN											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ST.	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	ST.	24	25	26	27	28		29	30	ST.
1	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	35	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	47	4	3	4	4	4	4	4	27	109	
2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	1	24	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	26	2	2	1	1	1	1	1	9	60
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	44	4	3	4	4	4	4	3	26	105
4	4	2	3	2	3	3	2	4	2	2	27	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	31	2	2	1	2	4	4	4	19	77
5	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	32	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	3	4	38	2	4	3	2	2	4	3	10	91
6	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	29	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	29	2	2	3	2	2	2	3	16	74
7	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	45	3	4	3	3	4	4	4	18	105
8	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	44	4	4	3	3	4	4	4	16	102
9	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	33	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	41	3	3	2	2	2	2	2	16	91
10	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	27	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	31	1	3	3	1	1	2	3	14	80
11	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	26	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	41	2	2	2	2	2	2	2	14	81
12	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	25	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	36	3	3	4	4	4	3	3	24	91
13	2	2	3	4	4	3	2	4	4	2	31	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	35	1	1	4	3	3	3	1	17	92
14	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	33	4	2	1	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4	36	2	2	3	3	2	3	2	17	91
15	3	3	3	1	4	3	2	3	2	2	26	3	2	3	2	3	2	3	3	4	1	4	1	3	34	3	2	4	2	4	4	4	23	83
16	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	31	2	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	41	2	1	3	1	1	1	3	13	94
17	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	23	4	1	1	2	1	1	1	11	58
18	4	4	2	4	3	3	2	2	4	2	31	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	40	4	4	4	4	2	4	2	24	94
19	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	49	4	3	4	4	3	3	2	23	107
20	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	43	4	4	4	3	3	3	3	21	98
21	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	41	2	2	1	1	1	2	3	12	95
22	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	27	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	40	4	3	2	4	2	4	2	21	91
23	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	29	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	4	37	3	3	4	3	3	3	4	23	91
24	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34	3	4	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3	40	2	4	2	3	2	4	4	21	95
25	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	37	3	3	4	3	1	3	4	21	92
26	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	31	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	40	4	2	4	2	4	4	2	22	91
27	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	40	3	3	3	3	3	3	3	21	94
28	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	31	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	34	3	4	3	2	4	4	3	23	91

29	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	32	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	41	3	3	4	3	3	3	4	23	94
30	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	29	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	29	4	4	3	2	4	4	3	24	82
31	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	20	4	3	4	1	4	4	1	4	3	4	3	3	4	41	1	3	4	4	4	4	2	22	83
32	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	3	4	3	3	3	3	1	1	2	4	1	3	3	34	4	3	3	3	4	1	3	21	93
33	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	43	3	4	4	3	3	4	4	25	105
34	2	2	3	4	3	2	2	4	2	4	28	2	2	2	2	4	1	1	2	4	2	1	4	2	29	2	2	4	4	2	3	3	20	77
35	3	3	3	1	4	4	4	3	2	2	29	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	41	3	2	3	3	3	3	3	20	92
36	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	47	4	4	4	4	3	4	4	27	111
37	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	36	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	45	3	1	3	3	3	1	1	13	105
38	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	29	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	34	4	2	4	2	2	2	3	19	82
39	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	34	2	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	3	40	2	2	4	2	2	4	4	20	94
40	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	32	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4	44	3	3	4	4	4	4	4	26	102
41	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	32	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	27	2	2	2	2	2	2	2	14	73
42	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	46	3	4	3	3	3	3	4	23	103
43	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	33	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	45	3	3	2	3	4	4	4	23	101
44	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	43	3	3	4	3	3	4	4	24	99
45	4	3	3	1	4	4	3	4	3	3	32	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	43	2	3	4	4	3	4	4	24	99
46	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	33	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	2	4	3	40	2	1	3	2	1	4	4	17	91
47	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	26	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	34	2	3	2	3	2	3	2	17	77
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	40	2	3	4	4	3	2	3	21	90
49	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	25	4	4	2	4	2	4	3	4	2	2	4	2	3	40	1	1	3	2	1	3	2	14	91
50	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	27	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	27	3	3	4	3	3	4	4	24	78
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	43	3	3	4	3	3	3	4	23	96
52	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	36	3	4	4	3	2	3	3	22	91
53	1	4	2	4	4	4	4	3	2	3	31	4	4	4	3	2	1	1	2	1	2	1	4	4	33	2	1	1	2	1	1	1	9	79
54	4	3	3	1	3	3	2	2	2	3	26	3	3	2	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	40	2	3	3	2	1	3	2	16	82
55	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	4	35	2	2	3	3	4	3	4	21	92
56	2	2	4	1	2	3	1	2	2	1	20	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	38	4	2	4	1	2	4	2	19	77
57	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	30	2	2	4	2	2	2	3	17	69
58	3	3	2	4	3	4	2	2	2	1	26	2	3	2	2	2	1	4	2	1	4	3	2	3	31	3	2	3	3	2	2	3	18	75
59	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	31	3	3	3	3	3	4	1	2	1	4	1	1	2	31	2	2	2	2	2	4	2	16	74
60	3	3	2	4	3	3	2	1	2	1	24	1	1	3	4	1	3	3	2	1	3	4	4	4	34	1	3	2	1	1	4	1	10	76

CUESTIONARIO SOBRE EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado Docente: Mi participación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar vallejo me ha iniciado en la realización de la investigación titulada "Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en Docentes del "CRED" Izcozacín - Oxapampa, 2018.

El objetivo de este trabajo es conocer la relación entre ambas variables; por ello solicito a Usted su colaboración brindando de manera VERAZ la información que se requiere, MARCANDO con un ASPA "X" la respuesta de su elección.

Este cuestionario es anónimo y tiene la siguiente escala:

- 1..... **Nunca**
 2..... **Casi Nunca**
 3..... **Casi Siempre**
 4..... **Siempre**

MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		4	3	2	1
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		4	3	2	1
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades				

	educativas especiales.				
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4	3	2	1
30	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
31	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
32	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
33	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
34	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

“Es de muchos ser profesores, pero es de pocos ser maestros”

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE CAMBIO

Estimado Docente: Mi participación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar vallejo me ha iniciado en la realización de la investigación titulada "MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE Y GESTIÓN DE CAMBIO.

El objetivo de este trabajo es conocer la relación entre el Marco del Buen Desempeño Docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín ; por ello solicito a Usted su colaboración brindando de manera VERAZ la información que se requiere, MARCANDO con un ASPA "X" la respuesta de su elección.

Este cuestionario es anónimo y tiene la siguiente escala:

- 1..... **Nunca**
 2..... **A veces**
 3..... **Casi siempre**
 4..... **Siempre**

Nº	ITEMS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CONOCIMIENTO		1	2	3	4
1.	Cuento con requisito académico requerida, para el cargo que puedo desempeñar en una Institución Educativa.				
2.	Me preocupo por mejorar mi aprendizaje de la labor que desempeño.				
3.	Comparto la información de mis labores a mis colegas de trabajo				
4.	Se requiere ser un experto en la labor que desempeño en la Institución Educativa.				
5.	Considero la intelectualidad, factor importante en mi trabajo				
6.	Impera el buen juicio para atender a los usuarios en la Institución Educativa.				
7.	Participo en eventos académicos con frecuencia				
8.	Busco información de nuevos conocimientos				
9.	Comparto con mis colegas nuevos conocimientos adquiridos				
10.	Presto atención a la percepción, para mejorar mi servicio laboral				
COMPETENCIA		1	2	3	4
11	Se aplican buenas estrategias de calificación al personal docente del CERD Izcozacín.				
12	La motivación es relevante, para el desarrollo de talentos.				
13	Cumplo con las exigencias laborales de mi función laboral.				
14	Me gusta enfrentar nuevos retos en mi trabajo.				
15	Me preocupo por la Sociabilidad de mi currículum Vitae.				
16	Cuento con la habilidad, para aportar en la gestión institucional				
17	La profesionalización permanente es importante para mi				
18	Participo en eventos académicos convocados por la UGEL				
19	Estoy preparado para concursos pedagógicos				
20	Los conocimientos que tengo voy actualizando siempre				

21	Participo con éxito en concursos de proyectos innovadores				
22	Trato de brindar un servicio educativo eficiente				
23	Brindan oportunidades, para ser eficiente y eficaz en el desempeño laboral.				
INNOVACIÓN		1	2	3	4
24	Los docentes realizan investigación educativa en las Instituciones Educativas del CRED.				
25	El proceso de enseñanza aprendizaje se realiza con creatividad.				
26	Hay interés por experimentar nuevas formas de cumplir las funciones de docente.				
27	La realización personal, genera el cambio en la gestión educativa.				
28	La función laboral, permite el desarrollo profesional.				
29	El trabajo debe estar orientado al servicio de la calidad total.				
30	Es necesario estar actualizado en la formación profesional.				

Fuente: Elaboración propia.

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD FUENTES DE INTERNET

15%

1%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL

1	docplayer.es Fuente de Internet	1%
2	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
3	www.webcompanyinfo.com Fuente de Internet	1%
	Bmatosas.typepad.com Fuente de Internet	1%
5	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	1%
6	www.came.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	148.216.10.92 Fuente de Internet	1%
8	www.scribd.com Fuente de Internet	1%

ESTUDIANTE



repositorio.pucesa.edu.ve

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV.

Yo, Rafael CHAMORRO MEJÍA, Docente de asesoramiento y elaboración de tesis de Maestría Oxapampa 2018, de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018** del estudiante OCHOA SALVATIERRA SAMUEL, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **15 %** verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con toda las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Oxapampa 30 de Julio de 2018



 Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV

DNI. 19893813



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Pedagógica

Dirección General
de Educación
Básica Regular

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL OXAPAMPA – CRED ISCOZACIN

CONSTANCIA

El suscrito, Coordinador de la CRED iscozacín – UGEL Oxapampa del Distrito de Palcazu, Provincia de Oxapampa, Región Pasco, deja constancia:

Que, el Mag. SAMUEL OCHOA SALVATIERRA, identificado con DNI N° 19903251 realizo Encuestas de Investigación en docentes del ámbito de la CRED Iscozacín, para la Tesis titulada:

- Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes de la CRED Izcozacín Oxapampa 2018.

Por tanto:

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que crea conveniente.

Iscozacín, 25 de julio del 2018.



PANEL DE FOTOGRAFIAS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



