



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Desempeño docente y su influencia en el desarrollo de  
Pensamiento divergente de los niños de 5 años de las  
Instituciones Educativas del nivel inicial de la RED 15  
de Agosto de la UGEL Yunguyo – 2015**

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

**AUTORA:**

Bach. EDUARDO GARCÍA, Sonia Maribel

**ASESOR:**

**Dr. VASQUEZ ARCE, Percy**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN GESTIÓN Y  
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**PERÚ-2016**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedico a Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, engañándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis queridos padres César y Arminda por ser el motivo que impulsa mi vida y hacer que de esta forma busque mi superación día a día en la labor educativa.

Sonia Maribel

## **AGRADECIMIENTO**

El agradecimiento de mi tesis en principal es a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza de seguir adelante.

Agradezco a la Universidad César Vallejo al Rector y docentes de la Escuela de Post Grado por quienes he llegado a obtener los conocimientos necesarios para poder desarrollar la tesis de manera especial.

Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.

El autor

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, EDUARDO GARCIA, Sonia Maribel, estudiante del programa de maestría en Administración Educativa de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, Identificadas con DNI 45448617 con la tesis titulada “Desempeño docente y su influencia en el desarrollo de Pensamiento divergente de los niños de 5 años de las Instituciones Educativas del nivel inicial de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo – 2015”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis constituirá un aporte en la realidad investigada.

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

Trujillo, 30 de Junio del 2016



Sonia Maribel EDUARDO GARCÍA

DNI N° 45448617

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado presentamos ante ustedes la tesis titulada “Desempeño docente y su influencia en el desarrollo de pensamiento divergente de los niños de 5 años de las instituciones educativas del nivel inicial de la RED 15 de agosto de la UGEL YUNGUYO – 2015”

En cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

## ÍNDICE

Resumen .....	01
Abstract .....	02
I. INTRODUCCIÓN .....	03
Antecedentes .....	04
Fundamentación científica, técnica o humanística.....	10
1.1 Problema.....	26
1.2 Hipótesis.....	26
1.3 Objetivos.....	27
II. MARCO METODOLÓGICO .....	28
2.1. Variables .....	29
2.2. Operacionalización de variables.....	30
2.3. Metodología .....	30
2.4. Tipo de estudio .....	30
2.5. Diseño de la Investigación.....	31
2.6. Población y muestra.....	31
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
2.8. Métodos de análisis de datos .....	33
III. RESULTADOS .....	35
IV. DISCUSIÓN .....	58
V. CONCLUSIONES .....	60
VI. RECOMENDACIONES .....	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
VIII. ANEXOS .....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

### TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Población de docentes y niños(as) de las instituciones educativas iniciales de la RED 15 de Agosto DE Yunguyo.	43
Tabla 2	Resultados para conocer el cumplimiento de normas de compromiso de parte de los docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	43
Tabla 3	Resultados para conocer la metodología empleada por los docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	46
Tabla 4	Resultados para conocer el uso de medios y materiales en los docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	48
Tabla 5	Resultados para conocer la actitud de los docentes frente a los niños (as) de las docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo – 2015	50
Tabla 6	Resultados para conocer las técnicas e instrumentos de evaluación de los docentes de las docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	52
Tabla 7	Resultados para determinar el nivel de desempeño docente de las docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.	54
Tabla 8	Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente de parte de las docentes de las docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	57
Tabla 9	Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente en memoria de los niños y niñas de 5 años de las IEI. De la RED 15 de Agosto De Yunguyo – 2015.	59
Tabla 10	Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente en concentración y atención de los niños y niñas	61

de 5 años de las IEI. De la RED 15 de Agosto De Yunguyo – 2015.

Tabla 11	Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de 5 años de las IEI. De la RED 15 de Agosto De Yunguyo – 2015.	64
----------	---	----



## ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Cumplimiento de normas de compromiso de parte de los docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	46
Figura 2	Metodología empleada por los docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	48
Figura 3	Uso de medios y materiales en los docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	50
Figura 4	Actitud de los docentes frente a los niños (as) de las docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo – 2015	53
Figura 5	Resultados para conocer las técnicas e instrumentos de evaluación de los docentes de las docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	55
Figura 6	Resultados para determinar el nivel de desempeño docente de las docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.	58
Figura 7	Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente de parte de las docentes de las docentes de las I.E. Iniciales de la RED 15 de Agosto de Yunguyo - 2015.	60
Figura 8	Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente en memoria de los niños y niñas de 5 años de las IEI. De la RED 15 de Agosto De Yunguyo – 2015.	62
Figura 9	Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente en concentración y atención de los niños y niñas de 5 años de las IEI. De la RED 15 de Agosto De Yunguyo – 2015.	62
Figura 10	Desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de 5 años de las IEI. De la red 15 de agosto de Yunguyo – 2015.	65

## RESUMEN

El estudio tiene como propósito, determinar Desempeño Docente que influye en el desarrollo de Pensamiento divergente de los niños de 5 años de la IE. Del nivel inicial de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo-2015. Si bien es cierto que la Educación Peruana atraviesa una serie de cambios, aún parece haber una brecha entre el conocimiento y el uso de las técnicas e instrumentos de evaluación que constituye una herramienta efectiva para el docente. En aras de contribuir y acortar esta brecha, el presente trabajo repasa las diferentes concepciones del proceso evaluativo particularmente en la Educación Inicial, para responder a las exigencias actuales de la sociedad, el país y el mundo.

La metodología que se propuso en la presente tesis es explicativa - descriptiva, con el tipo de investigación aplicativo – experimental, siendo el diseño correlacional - explicativo, la población está constituida por 169 estudiantes, siendo la muestra la totalidad de estudiantes de aula. La recolección de datos fueron realizados a través de la técnica de encuesta, siendo el instrumento utilizado el cuestionario y para la observación, se utilizó la lista de cotejos. Para el procesamiento de datos se aplicó un diseño estadístico que incluye cuadros de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos y media aritmética.

El resultado al que se llegó en el presente estudio es que según los resultados obtenidos en los instrumentos evaluados y con el uso de la prueba estadística de la correlación de Pearson “r” el cual según el SPSS igual a 0.565\*\* nos indica que existe una correlación altamente significativa entre el nivel de desempeño docente y el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo, a un nivel de significancia o error del 0.05 o 5%.

**PALABRAS CLAVES:** evaluación, instrumentos, técnica, conocimiento.

## ABSTRACT

The study aims to determine teacher performance that influences the development of divergent thinking of children 5 years of EI. The initial level of the RED August 15 UGEL Yunguyo-2015. While it is true that the Peruvian education through a series of changes, still seems to be a gap between knowledge and use of techniques and assessment tools to be an effective tool for teaching. In eras and help bridge this gap, this paper reviews the different conceptions of the evaluation process particularly in early childhood education, to meet the current demands of society, the country and the world.

The methodology proposed in this thesis is - descriptiva explanatory, with the kind of applicative research - experimental, correlational design being - explanatory, the population is made up of 169 students, being shown all students in the classroom. Data collection was conducted through survey technique, being the instrument used for observation and questionnaire, the list of collations was used. Data processing for statistical design including frequency distribution tables, statistical charts and arithmetic was applied.

The result that was reached in this study is that according to the results of the instruments evaluated with the use of statistical test of Pearson correlation "r" which according to SPSS equal to 0.565 \*\* indicates that there a highly significant correlation between the level of teacher performance and development of divergent thinking of children of Initial educational Institutions NETWORK August 15 UGEL Yunguyo, at a level of significance or error 0.05 to 5%.

**KEYWORDS:** evaluation instruments, technical, knowledge.

## I. INTRODUCCIÓN

La evaluación ha sido en las últimas décadas una preocupación abordada por investigadores y tecnólogos educativos, dando aportes de elementos teóricos y metodológicos acordes con las nuevas concepciones sobre educación y evaluación para mejorar la práctica pedagógica. El concepto de evaluación en el ámbito educativo continuamente ha ido modificándose, en la actualidad es entendida como una visión de carácter formativo y diferencial, articulada con el proceso y en el proceso pedagógico, teniendo como objetivo conocer el nivel de adquisición de competencias, capacidades, habilidades y destrezas de cada alumno, dejando de lado la visión únicamente cuantitativa en la que se basaba la educación tradicional.

Actualmente se considera la evaluación a partir de una reconstrucción de la realidad educativa, que implica propiciar una reflexión crítica de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje que evidencie los procesos de transformación individual y social a partir de la intencionalidad, asimismo, se considera como un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos, es decir, los resultados obtenidos y registrados por otro investigador en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas.

La presente investigación se estructuro en ocho partes que se describen a continuación: La primera parte está considerado: los antecedentes de la investigación, los cuales son muy importantes como base de la presente investigación puesto que sus conclusiones nos ayudan a centrar mejor nuestros objetivos e hipótesis de investigación, también hacemos la justificación de la presente tesis, señalamos el problema las hipótesis y los objetivos a los cuales queremos llegar con el presente trabajo de investigación.

En la segunda parte se considera el marco metodológico que contiene: las variables y su operacionalización, la metodología, tipos de estudio, el

diseño, la población y la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos.

La tercera parte incluye los resultados finales de la investigación, en la cuarta parte se considera la discusión de la investigación, en la quinta parte se consideran las conclusiones arribadas en la investigación, en la sexta parte ponemos a consideración las recomendaciones y finalmente en la séptima y octava parte presentamos las referencias bibliográficas y los anexos.

### **Antecedentes**

Para el desarrollo de la presente tesis, se ha realizado la revisión de diversos textos, investigaciones relacionadas al tema que se aborda; entre las que podemos señalar.

#### **A nivel Internacional.**

En primer lugar tenemos a Nieves (1996) en su tesis “desempeño docente y el clima organizacional del Liceo” que a través de su investigación busca establecer la relación que existe entre "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua. La investigación presenta un tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal cuya muestra estuvo conformada por 15 docentes a tiempo completo del Liceo Agustín Codazzi, miembros del consejo técnico asesor del plantel; 20 docentes por horas. Dicha muestra se seleccionó mediante un procedimiento probabilístico estratificada, y en el caso de los alumnos de una población de 500 estudiantes se tomó 60 de ellos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias durante el período escolar 1994-1995, mediante un procedimiento no probabilístico, tipo intencional. Además se utilizaron las técnicas de la observación y la entrevista informal a través de 3 instrumentos como un cuestionario descriptivo del perfil del clima organizacional, una escala para medir la eficiencia docente en actividades intracátedra en versión original de Silva de Rodríguez (1985) y una escala para la evaluación del docente en actividades extra cátedra (Nieves, 1990).

Después de su aplicación se concluyó que el personal docente del Liceo Agustín Codazzi en actividades intracátedra, evidencia un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados. Sin embargo, en el rol como orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente; asimismo, a nivel de actividades extra cátedra, se determinó, de acuerdo a la opinión homogénea de los docentes un desempeño óptimo en el cumplimiento de las normas jurídicas e institucionales y en la dimensión ética que debe prevalecer y proyectar el docente. Por otra parte, se observó un desempeño muy bueno en las actividades de formación y difusión cultural que implementa la institución.

En general, el clima organizacional del Liceo Agustín Codazzi es muy bueno. De acuerdo a las investigaciones revisadas se puede notar que en su mayoría el desempeño docente es un factor importante dentro del sistema educativo, pero que sin embargo, no es determinante ya que influyen otros factores que pueden intervenir en el proceso de evaluación de la calidad educativa. 4 Investigaciones revisadas son de tipo descriptivo - correlacional, una descriptiva simple y una descriptiva comparativa; utilizan cuestionarios para el recojo de información a través de la escala de lickert, dirigida a docentes y alumnos en su mayoría de casos y otros toman en cuenta la opinión de los padres de familia y administrativos; solo tres investigaciones utilizan una guía de observación siendo la de Ramírez (2006), Vásquez (2009) y Medrano (2010).

Los resultados de las investigaciones muestran que el desempeño docente en la mayoría de casos es bueno o en un nivel promedio en relación a las dimensiones que se tienen en cuenta en cada una de ellas según su propia realidad.

**A nivel Nacional.**

Rincos (2005), En Su Tesis " estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación en las Instituciones Educativas del Valle del Chumbao de la Provincia de Andahuaylas " Lima, que busca demostrar que entre el. Asimismo, la investigación es de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transaccional o transversal. La muestra de tanto de docentes como estudiantes es probabilística estratificada a la cual se aplicó dos técnicas, siendo la primera una entrevista aplicada mediante una guía o preguntas estructuradas dirigida a los directores y la segunda una encuesta aplicada mediante un cuestionario a los estudiantes y docentes utilizando como instrumento la escala de lickert a exactamente 377 alumnos y 165 docentes para el estudio de 9 directores. En dicha investigación se concluyó; que entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente existe un alto grado de correlación en las instituciones de educación del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Además que el desempeño docente depende del estilo de liderazgo del director, siendo éste anárquico y autoritario. Por último el clima institucional es deficiente, el mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas entre sus miembros.

En segundo lugar, para Vásquez (2009) en su tesis "La evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso en el año 2008". El callao Lima, es importante establecer la relación que existe entre. La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo y de nivel descriptivo correlacional de corte transversal con un diseño no experimental; Las variables de estudio son: Evaluación del desempeño docente — siendo operacionalizada en las dimensiones de cumplimiento de obligaciones, planificación educativa, metodología, recursos didácticos, actitud y evaluación de los aprendizajes — y la variable rendimiento académico de los estudiantes en el área de matemática. La muestra en el caso de los docentes es no probabilística por conveniencia y para los alumnos es una muestra probabilística donde el tamaño es de 6

docentes y 41 estudiantes de la LE. Raúl Porras Barnechea; 4 docentes y 29 estudiantes de la I.E. Augusto Salazar Bondy, ambos pertenecientes al distrito de Carmen de la Legua Reynoso. Los instrumentos utilizados fueron encuestas para los docentes y alumnos y una ficha de observación estructurada de clases, se utilizó también el registro de notas. Se obtuvo como resultados relevantes que el 54.3% de los estudiantes de ambas instituciones en estudio manifiestan que el desempeño docente en los docentes del área de matemática es regular, mientras que los mismos docentes se califican con un desempeño bueno y de acuerdo a la guía de observación es regular. En cuanto a la correlación entre el desempeño docente y el rendimiento académico es positiva.

La tercera investigación pertenece a Ramírez (2006) en su tesis “desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 6 de Lima” quien busca evaluar como un recurso optimizado, si se desarrolla como un proceso en un alto grado valorativo-regulativo para mejorar la calidad de la enseñanza. El método es de tipo descriptivo-explicativo con orientación heurística-hermenéutica; asimismo su diseño es no experimental transaccional, cuya muestra probabilística lo representa 55 docentes de las II.EE. de la UGEL N° 6 de Lima; además de los alumnos de tercero, cuarto y quinto año de secundaria (siendo la muestra no probabilística tomada de 10 alumnos por grado) y padres de familia de las mismas II.EE. en estudio. El instrumento utilizado fueron cuatro cuestionarios y una guía de observación estructurada de clase; donde dos de los cuestionarios se aplicaron a los docentes: uno sobre la autoevaluación y el otro con respecto a la gestión directriz de la LE.; los otros dos cuestionarios se aplicaron a los alumnos y padres de familia. Las dimensiones fueron operacionalizadas en capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales con sus alumnos y resultados de su labor educativa. En calidad de la enseñanza toma en cuenta la dimensión de rendimiento académico alcanzado por los alumnos, cultura y capacidad evaluativa, perfil ideal o deseable del docente y desempeño profesional alcanzado. Se concluyó que más del 50% de los docentes consideran su trabajo como excelente y muy bueno y que más



del 50% de los alumnos considera que el docente tienen entre un desempeño bueno y muy bueno, lo que difiere con la guía de observación de clase, que indica un desempeño profesional entre regular y bueno; de igual manera se concluye que la evaluación del desempeño profesional docente es un recurso que si contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza de los docentes de educación secundaria de la UGEL N° 6 de Lima, solo si se considera como un proceso valorativo y regulativo.

La cuarta investigación nos remite a León (2006) en su tesis “estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente existe una relación significativa en las II.EE. Públicas del distrito de la Perla - Callao en el año 2006” señalando que La Investigación es descriptiva correlacional, explicativa y transaccional o sincrónica cuya muestra poblacional está constituida por 96 docentes, 340 alumnos, 25 administrativos y 330 padres de familia. Los instrumentos utilizados son cinco cuestionarios de opinión, dos de ellos dirigidos a los docentes acerca de autoevaluación y encuesta de opinión sobre liderazgo; una encuesta a los alumnos dirigido a 6to grado de educación primaria, 4o y 5o de educación secundaria; una encuesta a administrativos y otra para padres de familia tanto en relación al liderazgo como desempeño docente. Los instrumentos aplicados desarrollan en la variable liderazgo las dimensiones de estilo de liderazgo autoritario, democrático y liberal; en la variable desempeño docente contiene las dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales con sus alumnos y resultados de su labor educativa. Aquí se concluyó que entre el estilo de liderazgo y el nivel de desempeño docente existe una relación significativa considerable, según los docentes y administrativos y significativo media, según los alumnos y padres de familia y que el estilo de liderazgo impartido en las instituciones educativas de la Perla es el democrático ; además el nivel de desempeño docente en las dimensiones de capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales con sus alumnos está entre destacado y competente mientras que en resultados de su labor educativa se encuentra en el nivel bueno.

La quinta investigación corresponde a Medrano (2010) quien en Su tesis “desempeño de los docentes que participaron y no participaron del programa de capacitación en maestría convenio UNE- Región Callao 2006-2008” busca determinar diferencias significativas en el nivel de El diseño metodológico es descriptivo comparativo de corte transversal y nivel básico, cuya muestra poblacional está conformada por 360 alumnos, 6 directivos y 72 docentes seleccionados mediante un proceso no probabilístico de tipo intencional. Para el recojo de información se utilizó encuestas y una ficha de observación que midieron las dimensiones de actitud docente, planificación técnico pedagógico, estrategias metodológicas, recursos didácticos y relaciones interpersonales.

Se concluyó que a nivel comparativo no se encuentran diferencias entre los grupos estudiados, y que el nivel de desempeño según los alumnos para los grupos comparados no muestran diferencias calificando la dimensión de recursos didácticos en un nivel bajo; lo mismo sucede en el caso de los directivos calificando en un nivel promedio todas las dimensiones a excepción de la actitud docente y planificación técnico pedagógico encontrándose en un nivel alto. El mismo resultado lanzo la guía de observación — no mostrando diferencia — manifestando un nivel bajo tanto en actitud docente y recursos didácticos.

## **Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Desempeño docente.**

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la Educación Básica Regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación (2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

En base a ellas, en lo que respecta al desarrollo del magisterio, los participantes mostraron su preocupación y se plantearon como meta elevar el estatus, la moral y el profesionalismo de los docentes. Así el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) añade que para el logro de los objetivos planteados "un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma" (p. 66); además afirma que "es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de conocimientos especializados, a su grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y a sus valores profesionales".

La real Academia Española (2001), en su diccionario de lengua Española en versión digital, indica que el "desempeño" es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y "desempeñar", en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. Asimismo, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2007) "el desempeño designa

el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados" (p.9). Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente "se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva" (p.19).

Aunque esto es así, en estricto no puede dejar de señalarse que los aprendizajes de los estudiantes es el rol fundamental. Además de que el Docente haga justamente esa tarea que acabamos de señalar, debemos agregar que también cae dentro de este esquema la convivencia social y la adquisición de valores y sentimientos adecuados. Esto significa para Díaz, Citado por Rueda y LAN desmán (1999) que "una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo — la más exigida en los procesos de examinación o de un dominio de un procedimiento".

En consecuencia se espera que la educación y los maestros, más que transmitir abundante información, promuevan el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí la necesidad de definir un perfil docente basado en un enfoque por competencias que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio; donde según Pinto, Pasco y Cepeda tomado por el informe de la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio de Educación del Perú (2003) se refiere al término competencia "en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra, al mismo tiempo, conocimiento, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho".

Así dicho enfoque involucra según Rueda (2009) "la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizándolo de recursos psicosociales (incluidas las destrezas y actitudes) en un contexto particular.

### **Evaluación del desempeño docente.**

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el Ministerio de Educación del Perú (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial y suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Es indudable, los docentes no solo se enfrentan a una labor educativa muchas veces solitaria, sino que incluye al constante ataque que sufre de parte de las encargadas de su promoción: el Ministerio de Educación. ¿Es posible un desempeño docente adecuado frente a la responsabilidad que le atribuyen diferentes sectores a lo que se considera como el "fracaso de la educación"? Así Mateo (2005) refiere que en "los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el agrega su comprensión y adaptación a los propios fines de las personas y a su uso interactivo".

### **Teorías del desempeño.**

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la Educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a

entender los factores actuantes de ese mismo proceso.

### **Teoría de la equidad.**

Se fundamenta en el supuesto de que uno de los factores más sobresalientes para la motivación laboral, es la evaluación individual en cuanto a la manera en que se otorgan las recompensas, es decir si éstas son otorgadas con justicia y equidad.

.Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas.

### **Teoría de las expectativas.**

Según Mateo (2005) "la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia". Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar. Pero teniendo simultáneamente a la mano un sistema de formación que pueda apoyarle. Martín (2010) añade que cuando estas dos piezas, evaluación y apoyo mediante formación, se encuentran bien articuladas, la evaluación puede llegar a percibirse como ayuda lo cual favorece que se vaya introduciendo en la cultura del profesorado.

La evaluación en sí es un proceso complejo y por tal existen muchas definiciones que de acuerdo a Rosales citado por Rueda y LAN desmán (1999) puede ser definida como "el conjunto de acciones que tiene como propósito Determinar el valor de los logros alcanzados, con respecto a los objetivos planteados, en relación con la enseñanza".

Para Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es

"una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente".

En este sentido, la evaluación del desempeño docente según Vásquez (2009) hace referencia "al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo".

Se puede decir entonces que el desempeño docente se encuentra ligado directamente a la evaluación el cual como refiere Mateo (2005) implica 2 objetivos propios del mismo:

El primero con relación al conjunto de elementos interdependientes o también llamados sistemas que buscan recoger, procesar información y emitir un juicio de valor respecto algún sujeto u objeto, el cual deberá asignar adecuadamente las valoraciones correspondientes para su validez y confiabilidad. El segundo incurre en lograr cambios efectivos relevantes en la mejora del sistema educativo a través del proceso de toma de decisiones.

Para Stiggins y Duke tomado por Valdés (2000) en la "evaluación del profesorado" se orienta a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional, donde el primero implica el recojo de datos para determinar el grado en que los docentes han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr.

Cabe señalar que según Bretel (2002) en su "evaluación del desempeño docente refiere que para realizar cambios constructivos a favor de la mejora de la calidad educativa". Lógico conocer el desempeño docente real y esto implica de algún modo un proceso de evaluación que provoca sentimientos adversos de desconfianza , miedo e inseguridad por parte de algunos docentes , siendo reacios ,pero que sin embargo, esto puede cambiar logrando impartir en ellos una cultura evaluativa que consiga el sentir

valioso , agradable y hasta deseable del ser evaluado y que busque mediante su colaboración y compromiso no solo el aprendizaje y el crecimiento personal de sus estudiantes, sino también estimular el crecimiento personal y profesional de los docentes.

Afirmando lo dicho Artunduaga (2005) concibe que:

Evaluar para mejorar forma parte de la convicción, de los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

Según MINEDUC tomado de Stegmann (2006) proveniente del sistema educativo chileno concibe a la evaluación como un proceso sistemático donde se obtiene y se provee información útil para emitir un juicio acerca del desempeño del profesor; al desempeño lo asume como el cumplir de una responsabilidad de " hacer aquello que no está obligado a hacer" y, además, " ser hábil y diestro en su trabajo, oficio o profesión"; en síntesis la evaluación del desempeño docente se puede deducir como la evaluación en cada docente del cumplimiento de sus funciones, sus responsabilidades, sus competencias pedagógicas, sus actitudes, valores, saberes y habilidades.

Cabe mencionar que de acuerdo al informe de la Nueva Docencia en el



Perú del Ministerio de Educación del año 2003, se estuvo llevando a cabo experiencias de evaluación del desempeño docente con el fin de lograr el mejoramiento de la calidad profesional donde las competencias y sus indicadores permiten establecer los criterios o estándares deseables para valorar el nivel de desarrollo de las competencias; cuyo resultados muestran las fortalezas profesionales, así como de las debilidades y carencias en las que los maestros requieren o necesitan apoyo.

Paras efectos de la investigación la definición se tomó del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) el cual lo asume como "Un proceso participativo y de carácter sistemático, que permite valorar la calidad personal, social y profesional del docente, teniendo en cuenta el contexto, sus capacidades y los resultados del aprendizaje" (p. 10); cuyo objeto es considerar en la evaluación el trabajo del docente en el aula, la escuela y la comunidad o entorno local; teniendo en cuenta el dominio, responsabilidades y competencias que equivalen a los estándares curriculares, describiendo el saber y hacer deseable del docente.

### **Funciones de la evaluación del desempeño docente.**

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse según Bretel (2002) es "¿para qué evaluar?, tratándose de un asunto delicado, entre otras, por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo, entre ellos los efectos secundarios que puede provocar".

Es por esta cognición que la evaluación en su situación de ser formativa debe además de apreciar al docente como competitivo también lo debe hacer como persona.

Para Saavedra (2004) considera 5 funciones donde la primera es la función educadora que se encarga de reforzar los valores e ideales de los educandos; la segunda es la función instructiva que busca la comprensión

de valores y la actuación acorde a ellos; la tercera es la función orientadora tutorial que favorece el desarrollo de la autonomía para la toma de decisiones; la penúltima es la función informadora que busca acceder a fuentes y formas de producción del conocimiento y por último la función terapéutica que va atender los retrasos en el aprendizaje.

Valdés (2000) distingue otras funciones además de las ya mencionadas por Saavedra que a su vez concuerda con el documento de trabajo del Ministerio de Educación (2007) como es el caso de la función diagnóstico la cual toma un periodo determinado y le permite conocer las fortalezas y debilidades tanto para el maestro como director para que sirva como un patrón de capacitaciones o asesorías que permitan mejorar las capacidades , conocimientos, actitudes y valores del desempeño de los docentes y contribuir de esta manera a la eliminación de los errores ; otra es la función educativa " el cual permite a través del conocimiento de la percepción del trabajo docente por padres, alumnos y directivos desarrollar estrategias para evitar o eliminar el cometer errores que se le puedan señalar" (Valdés, 2000,p.17); y por último la función desarrolladora donde el docente "es capaz de autoevaluarse en forma crítica y permanente su desempeño , buscando siempre el auto perfeccionamiento".

Este tipo de evaluaciones ofrece información relevante que de alguna manera puede servir para tomar decisiones sobre la promoción, capacitación o remuneración de los trabajadores; ya que si bien es cierto para que una evaluación del trabajo docente apunte a mejorar su desempeño, éste debe gozar de estímulos que motiven su quehacer docente como refiere Montenegro (2003):

Sí los esquemas de evaluación no van acompañados de algún tipo de estímulo, se corre el peligro de que se conviertan en simples diagnósticos que pueden o no motivar a los profesores a mejorar su desempeño y que terminan por convertirse en simples mecanismos de control. Una buena evaluación se hace con motivación intrínseca; los docentes participamos en ella, movidos por el interés de obtener información para mejorar nuestro

desempeño y prestar así un mejor servicio educativo. Esto contribuirá a la autorrealización personal, la satisfacción de hacer bien las cosas; generaría también crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actuamos.

### **Características de la evaluación del desempeño docente.**

De acuerdo a Cuenca (2011) haciendo un análisis de la ley N° 29062 que se refiere a la carrera pública magisterial considera que la evaluación del desempeño de los docentes " debe ser integral, porque evalúa las dimensiones del saber conceptual, saber hacer, saber ser y saber vivir; es decir, se evalúa el docente en su integridad; permanente ya que es una evaluación capaz de identificar los problemas y dificultades durante el proceso mismo"; y de acuerdo al enfoque constructivista "es participativa porque integra a todos los agentes educativos que se relacionan más directamente con el proceso; además de obligatoria".

La evaluación de acuerdo a la ley 29062 es de dos tipos donde la primera es "la ordinaria, realizándose cada tres años, y la segunda es la extraordinaria en caso el docente haya desaprobado en la primera fase buscando dar oportunidades para que éste logre superar sus deficiencias al año venidero".

Asimismo, de acuerdo a la misma ley "aquellos profesores que no aprueben la evaluación en una primera y segunda oportunidad, son nuevamente capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desaprobado son retirados de la Carrera Pública Magisterial" (art.29); discrepando con el reglamento de la ley del profesorado DS. N° 019-90 tomado del MINEDU (1990) donde considera a la evaluación "como permanente, integral, sistemática y acumulativa, valorando el proceso de desarrollo profesional continuo", además de considerar criterios evaluativos "teniendo en cuenta los antecedentes profesionales, tiempo de servicios y cargos desempeñados; evaluación del desempeño laboral; y, evaluación de

los méritos".

Además a la evaluación también se le considera según Hernández, Guerrero y Rueda (2006) desde un aspecto dual y contextual; el primero porque combina los diversos procesos y los complementa: la formación filosófica, conceptual, objetivos instruccionales y la práctica en el aula; y el segundo dado que la evaluación no puede estar fuera de un contexto en el que se realiza el proceso de aprendizaje y del nivel en el que se inició dicho proceso, se puede correr el riesgo de fallar en su valoración y los juicios que se haga no serán los más acertados. Necesitamos del contexto para entender mejor los resultados y tomar las mejores decisiones después de efectuadas las evaluaciones.

### **Principios de la evaluación.**

Para el Ministerio de educación de Colombia (2003) de acuerdo al manual de evaluación de desempeño toma en cuenta los siguientes principios: Objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad; los cuales tienen mucha similitud con los principios del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) tomados para la investigación, siendo "la confiabilidad uno de los principios que hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, es decir se basa en datos válidos, evidencias y procedimientos de registro riguroso".

La preocupación de la confiabilidad proviene de la necesidad de confiar en la medición; por esta razón desde el enfoque cuantitativo la confiabilidad señala García (2002) "hace referencia a la estabilidad o consistencia interna en las técnicas e instrumentos; y reside en establecer la medida en que se puede replicar la evaluación: una exigencia al evaluador para que, utilizando otros métodos y estrategias, llegue a idénticos resultados".

Sin embargo, para Valdés (2005) la práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, dicha valoración puede tener una

alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial; pero toda evaluación debe tender hacia la objetividad y para lograrlo según Artunduaga (2005) considera que debe "identificar diferentes fuentes - personales y documentales - para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño; utilizar la contratación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias ; prescindir de criterios subjetivos en las calificaciones asignadas y determinar los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación".

El tercer principio es la participación que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) "se basa en el dialogo y reflexión colectiva para que tanto los docentes evaluados y evaluadores puedan a través de su práctica obtener información relevante y oportuna sobre el ejercicio de sus funciones y responsabilidades" (p.11); y para que este principio se cumpla debe según Artunduaga ( 2005) "además de estar abiertos al diálogo y al consenso, el evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional y el evaluador busca ayudar a los evaluados a pasar de una situación de deficiencias a otra de mejor desempeño, manteniendo el que es evaluado una actitud no reacia por el contrario de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera".

El último principio es la transparencia que para el Ministerio de Educación del Perú (2007) los docentes que son evaluados deben de conocer en forma anticipada los estándares, instrumentos y procedimientos de evaluación; además para Artunduaga (2005) de conocer el periodo laboral que se va evaluar y que está a su vez debe ser una información cualitativa o cuantitativa que sea fiable.

### **Modelos de evaluación de desempeño.**

Para Valdés tomado por Montenegro (2007) caracteriza 4 tendencias de los modelos de evaluación de desempeño:

El primero es un modelo centrado en el perfil del docente colocándose como patrón a un docente ideal, el cual tiene algunas limitaciones que por ser ideal es difícil de alcanzar o reunir todas esas características; el segundo es un modelo centrado en los resultados obtenidos en la cual interesa el producto de la labor docente apuntando específicamente al rendimiento de sus estudiantes; el tercero es el modelo basado en el comportamientos del docente en el aula y otros ambientes de aprendizaje resaltando la forma como el docente trabaja, su dedicación y compromiso , es un modelo interesante ; sin embargo puede darse el caso que no se tome en cuenta los resultados de su labor ya que dicha labor no se debe limitar a la realización de tareas específicas.

El tercero es la autoevaluación que es según Valdés (2000) "cuando se pide al mismo evaluado que haga un sincero análisis de las propias características de su desempeño, buscando estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo e incrementar el nivel de profesionalidad , buscando generar hábitos de reflexión acerca de la propia realidad donde sitúa al propio docente en el principal protagonismo de la tarea evaluadora"(p.16); a diferencia de la hetero evaluación que continuando con Valdés (2000) "se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integran además a colegas, padres, etc."

En el cuarto modelo tenemos a la evaluación a través de portafolio el cual puede ser utilizado con fines diagnóstico, formativo y sumativo permitiendo conocer de acuerdo a Peterson tomado de Jiménez (2008) los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza y evaluar diferentes habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula y es ventajoso en la medida que puede ser aplicado en todos los niveles educativos e integra los otros modelos de evaluación ya mencionados como la auto evaluación,

opinión de alumnos y evaluación a través de pares y es de suma importancia porque a través del portafolio se conoce aspectos del desempeño del docente no sólo como profesor, sino también como investigador.

Bretel (2002) agregó dos métodos más siendo el primero el de la observación de clase que como refiere "aporta evidencias específicas como el clima en el aula, la naturaleza y calidad de las interacciones alumnos-docente, los procesos de aprendizaje conducidos por el docente y el funcionamiento general de la clase; aunque tiene algunas limitaciones ya que el docente al sentirse observado puede alterar su comportamiento"; el segundo es la prueba de conocimiento donde "se plantea una serie de preguntas para que el docente seleccione la estrategia que considere más adecuada, valore las respuestas dadas por un estudiante a una evaluación; decida un curso de acción ante una situación de aula; aborde una situación problema desde su saber disciplinar entre otros".

### **Dimensiones de evaluación del desempeño docente.**

En este campo existen muchas posibilidades, en el sentido que una evaluación de desempeño debe estar centrado en ciertas dimensiones o aspectos, que permitan construir sus indicadores respectivos con precisión. Indudablemente existe una orientación acerca de lo que se debe evaluar y las dimensiones; por lo mismo se muestran muchas veces coincidentes.

Para la investigación las dimensiones, criterios e indicadores son tomados del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) en la cual designa al desempeño como "un conjunto de prácticas o desempeños que corresponden al trabajo pedagógico del docente y que gozan de reconocimiento profesional derivados de la investigación, el juicio de especialistas y la experiencia".

El Ministerio de Educación del Perú (2007) toma en cuenta 3 dimensiones. El primero se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que implica

"la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales"(P.13). Para el marco de las buenas prácticas pedagógicas de sistema educativo chileno (2008) lo denomina preparación de la enseñanza que además de atender a los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, toma especial relevancia los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los educandos requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual; es por esta razón que el docente debe poseer un profundo y amplio conocimiento y comprensión de las áreas que enseña además de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que puedan lograr una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. De este modo, los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de las planificaciones y en los efectos de éstas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje en el aula.

El segundo es la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) comprende "el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje." (p.13); aquí se da importancia al uso del tiempo y del espacio así como a la evaluación y meta evaluación o meta cognición. Esta dimensión lo desarrolla el marco de las buenas prácticas pedagógicas del Ministerio de Educación de Chile (2008) en dos dominios:

El primero se denomina creación de un ambiente propicio para el



aprendizaje el cual se refiere al entorno donde se desarrolla el aprendizaje; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo mucha importancia el aspecto social, afectivo y material del aprendizaje, rescatando siempre las fortalezas de los estudiantes sobre sus debilidades y que sus aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas establecidas a través de normas constructivas de comportamiento, lo que implica compromiso por parte del docente para el desarrollo de los mismos. El segundo se refiere a la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes toma aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el aprendizaje significativo de los alumnos.

El tercero son las responsabilidades profesionales que Implica "el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad "(MINEDU, 2007, p.13); como también lo delimita el Ministerio de Educación de Chile tomado por Stegmann (2006) en donde las responsabilidades profesionales implica la reflexión sobre la práctica docente en el aula así como las relaciones profesionales que el docente desarrolle con sus colegas, manejando información actualizada sobre su profesión y como éste propicie la colaboración y respeto con los padres, además de asumir dichas responsabilidades en la orientación de sus educandos.

### **Pensamiento divergente.**

Es el **pensamiento tradicional**. Es el más racional y estructurado. Guarda muchas similitudes con el método deductivo, que consiste en plantear una secuencia ordenada de hechos que confluyen en una afirmación general. Es

común que se diga que el pensamiento deductivo consiste en «**ir de lo general a lo particular**».

Por ejemplo, si sabemos que todas las personas que trabajan en una oficina son economistas y sabemos que María trabaja en esa oficina, estamos en condiciones de afirmar que María es economista.

En este caso, para llegar a la conclusión particular de que María es economista, partimos desde un dato J general que es que «todos en la oficina son economistas» y luego pasamos por un dato más concreto que es que «María trabaja en la oficina».

Contexto, eficacia e idoneidad.

## **1.1. PROBLEMA.**

### **Problema General.**

¿Cómo el desempeño docente influye en el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo?

### **Problemas Específicos.**

- ✓ ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docente de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo?.
- ✓ ¿Cómo desarrollan el pensamiento divergente en los niños y niñas los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo?.
- ✓ ¿Cuál es el nivel de pensamiento divergente que presentan los niños y niñas de 5 años de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo?

## **1.2. HIPÓTESIS.**

### **Hipótesis General.**

El nivel de desempeño docente influye significativamente en el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo.

### **Hipótesis Específicas.**

- ✓ El nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo, es bueno.
- ✓ Las docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo, no desarrollan plenamente el pensamiento divergente en los niños y niñas.
- ✓ Los niños y niñas de 5 años de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo, no presentan un buen nivel de pensamiento divergente.

## **1.3. OBJETIVOS**

### **Objetivo General.**

Determinar la influencia del desempeño docente en el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo.

### **Objetivos Específicos.**

- Establecer el nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo.
- Evaluar como desarrollan el pensamiento divergente en los niños y niñas los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo.
- Conocer el nivel de pensamiento divergente que presentan los niños y niñas de 5 años de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo.

## **2. MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1. VARIABLES**

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Desempeño docente.

#### **VARIABLE DEPENDIENTE**

Desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas.

## 2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable (s)	Dimensión(es)	Indicadores – Competencias	Escala de Medición
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  Desempeño docente	Cumplimiento de normas	Cumplimiento de programación Cumplimiento de horarios	Excelente Bueno Regular Deficiente
	Metodología	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	
	Medios y materiales	Uso de medios y materiales	
	Actitud del docente	Actitud frente a los estudiantes	
	Evaluación	Técnicas e instrumentos de evaluación	
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b>  Desarrollo del pensamiento divergente.	Desarrollo del pensamiento divergente de parte de las maestras	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollo de habilidades personales en los niños (as)</li> <li>✓ Promoción de habilidades motoras finas.</li> <li>✓ Utilización de rutas de aprendizaje en el desarrollo de habilidades de verbalización.</li> <li>✓ La pedagogía como herramienta para el desarrollo del pensamiento divergente en los niños (as)</li> <li>✓ Desarrollo de la equidad, justicia, democracia y derecho.</li> <li>✓ Desarrollo de la ética.</li> <li>✓ Importancia del desarrollo del pensamiento divergente.</li> <li>✓ Aplicación de estrategias para el desarrollo del pensamiento divergente.</li> </ul>	Siempre Casi siempre Casi nunca Nunca
	Desarrollo cognitivo en los niños y niñas.	<p><b>MEMORIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recuerda los deberes escolares a la hora de realizarlos en las mesas de trabajo.</li> <li>✓ Tiene una buena memoria para hechos, circunstancias y cosas.</li> <li>✓ Asocia eventos pasados con eventos del presente</li> </ul> <p><b>CONCENTRACIÓN Y ATENCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Posee una buena concentración en algo que le interesa.</li> <li>✓ Utiliza el tiempo asignado a trabajo adecuadamente o en ocasiones requiere de más tiempo del necesario para realizar los trabajos de la clase.</li> <li>✓ Mantiene un tema de conversación sin distraerse.</li> <li>✓ Recuerda las instrucciones de los trabajos del aula.</li> <li>✓ Mantiene la atención.</li> </ul> <p><b>PENSAMIENTO DIVERGENTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiene un pensamiento rápido y contribuye con varias ideas para una misma situación.</li> <li>✓ Tiene ocurrencias continuamente.</li> <li>✓ Aporta varias opciones de juego cuando se relaciona con los demás niños.</li> <li>✓ Utiliza un mismo juguete de varias maneras.</li> <li>✓ Hace muchas preguntas para saber más sobre un mismo tema</li> </ul>	

### 2.3. Metodología.

Los métodos utilizados para desarrollar el presente trabajo de la investigación titulado: “desempeño docente y su influencia en el desarrollo de pensamiento divergente de los niños de 5 años de las instituciones educativas del nivel inicial de la red 15 de agosto de la UGEL Yunguyo – 2015”, serán: el método Deductivo – Inductivo y el Método Analítico Descriptivo.

**Método deductivo – inductivo.-** A través de estos métodos partimos del análisis de hechos generales para llegar a conclusiones de orden particular; por lo cual observaremos los aspectos generales de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo, para luego observar los hechos particulares en cada una de ellas.

**Método analítico descriptivo.-** por este método se realizara un análisis detallado de todas las características de estudios planteadas en la investigación, el cual nos permitirá describir, examinar e interpretar minuciosamente los probables resultados, el cual nos ayudara a alcanzar nuestros objetivos y confirmar o rechazar nuestra hipótesis planteadas.

### 2.4. Tipo de estudio:

El Tipo de Investigación al que corresponde es el DESCRIPTIVO porque no se manipula a ninguna de las variables estudiadas, las observamos tal y como están. Hernandez Sampieri & otros, en “Metodología de la Investigación” quinta Edición nos dicen, “El enfoque cuantitativo – descriptivo, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

### 2.5. Diseño de la investigación.

Para el presente trabajo de investigación se utilizará el diseño de Correlacional.

La Investigación correlacional nos ayudara a determinar el grado de relación que existen entre las variables en estudio, en este caso relacionamos el nivel de desempeño de los docentes y su relación con el desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas a su cargo.

## 2.6. Población y muestra.

### Población

Dado que la población es pequeña consideramos a toda la población. La población de investigación estará constituida por todos los docentes y alumnos de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo para el año académico 2015, el mismo que se presenta en el siguiente cuadro.

**TABLA 01**

### **Población de docentes y niños(as) de las instituciones educativas iniciales de la RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO.**

<b>INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL</b>	<b>Nº DE DOCENTES</b>	<b>Nº NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS</b>	<b>SECCION</b>
15 DE AGOSTO	12	64	A,B,C
ALTO ALIANZA	10	48	A,B,C
PACIFICO	6	24	A,B,
SANTA BARBARA	8	33	A,B,C
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>169</b>	

**FUENTE:** Nómina de matrícula – 2015.

**ELABORACIÓN:** La ejecutora.

## 2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

### **Técnicas:**

**La observación:** la misma que será utilizada en la recolección de la información de la variable Desempeño Docente y nivel de desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas de 5 años.

**El Cuestionario:** la que utilizaremos para recolectar la información del nivel de desarrollo del pensamiento divergente en las maestras del nivel inicial de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo.

### **Instrumentos:**

**Ficha de Observación:** que nos ayuda en la recolección de la información de la variable Desempeño docente.

**Encuesta:** “Encuesta sobre el desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas de parte de los docentes”, elaborado con los indicadores pertinentes, información relevante sobre los constructos intervinientes en las variables.

### **Validación y Confiabilidad de Instrumentos.**

Se procederá a la verificación empírica de la fiabilidad y validez del cuestionario y encuesta, en relación con el objeto de la investigación, para pasar finalmente a realizar los análisis que permitió verificar las relaciones entre las variables propuesto en la hipótesis principal.

La metodología fundamental para el contraste empírico de la hipótesis principal es el análisis causal de correlación.

Es importante resaltar que en los estudios ex-post-facto la función que se atribuye a las variables en la cadena causal no tiene más soporte que la fuerza de convicción que tenga la teoría en la que esa cadena causal se enmarca (Gaviria, 1993: 68), no se debe olvidar el hecho de que sólo en



las investigaciones experimentales es el propio método de estudio el que da fuerza a la afirmación de las relaciones causales.

Todos los participantes en esta investigación y la información obtenida serán tratados de acuerdo con los principios éticos para la investigación científica.

## 2.8. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

### Estadística Descriptiva:

Para el desarrollo de esta investigación tomamos en consideración lo siguiente:

#### Media Aritmética:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Dónde:  $\Sigma$  = Sumatoria de los datos a considerarse  
 $X_i$  = dato considerado  
 $n$  = número de datos a considerarse

**Desviación estándar:** Se usó la desviación estándar para medir la variabilidad promedio de las observaciones alrededor de la media aritmética. Según formula:

$$S = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

Desviación estándar maestra

a) **Pruebas estadísticas que se utilizaran para probar la hipótesis.**

## Prueba de Hipótesis General:

### Planteamiento de las Hipótesis:

**Hipótesis nula; Ho:  $r = 0$ :** El nivel de desempeño docente no se relaciona significativamente con el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo.

**Hipótesis Alternativa; Ha:  $r \neq 0$ :** El nivel de desempeño docente se relaciona significativamente con el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo.

### Prueba de hipótesis a usar:

Correlación rectilínea de Pearzón

La relación de las variables este toma valores comprendidos entre  $-1$  y  $+1$  pasando por  $0$

El  $r = -1$  Comprende a una correlación negativa perfecta.

El  $r = +1$  Comprende a una correlación positiva perfecta.

El  $r = 0$ , No existe ninguna correlación entre variable.

Fórmula:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Los resultados se han obtenido haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 20.0).

## III. RESULTADOS.

### 3.1. Resultados para la variable independiente: desempeño docente.

Los resultados de los siguientes cuadros nos permiten determinar el objetivo específico N° 01, en el que se evalúa el nivel de desempeño docente que presentan las profesoras del nivel inicial de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo, para el periodo 2015.

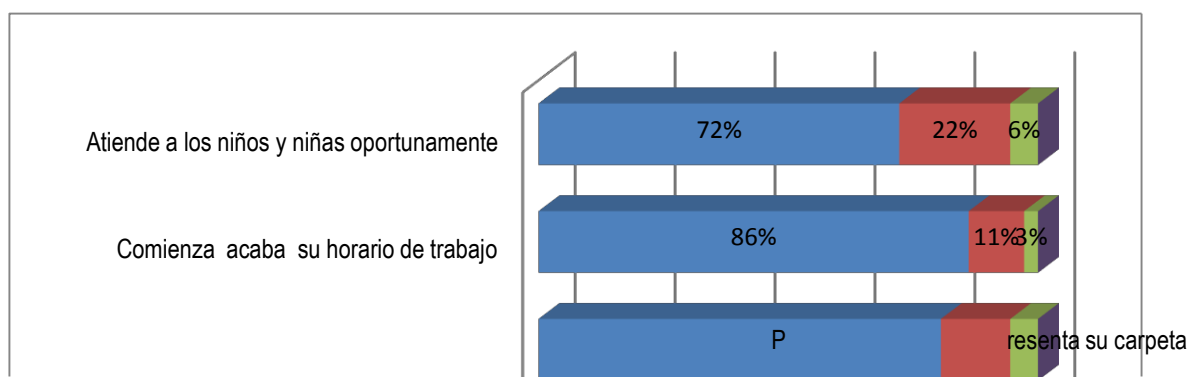
**TABLA2**

**Resultados para conocer el cumplimiento de normas de compromiso de parte de los docentes de las I.E. INICIALES DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015**

INDICADORES	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Asiste puntualmente a clases	32	89%	4	11%	0	0%	0	0%	36	100%
Presenta su carpeta pedagógica oportunamente	29	81%	5	14%	2	6%	0	0%	36	100%
Comienza acaba su horario de trabajo	31	86%	4	11%	1	3%	0	0%	36	100%
Atiende a los niños y niñas oportunamente	26	72%	8	22%	2	6%	0	0%	36	100%
PROMEDIO	29,5	82%	5,25	15%	1,25	3%	0	0%	36	100%

**Fuente:** Ficha de observación aplicado a docentes para establecer el nivel de desempeño docente en las I.EI. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

**Elaboración:** La Ejecutora.



pedagógica oportunamente

81%

14% 6%

### **Figura 1: Cumplimiento de normas de compromiso de parte de los docentes de las i.e. iniciales de la RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015**

#### **INTERPRETACIÓN**

Los resultados de la Tabla 2 y Figura 1, indican el nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo donde evaluamos el nivel de cumplimiento de normas de compromiso de los docentes, el que tiene cuatro indicadores; para el primer indicador “Asiste puntualmente a clases” observamos que el 89% siempre lo hacen, mientras que el 11% lo hacen casi siempre, para el segundo indicador “Presenta su carpeta pedagógica oportunamente” observamos que el 81% siempre presentan su carpeta, luego el 14% casi siempre lo hace, luego para el tercer indicador “Comienza y acaba su horario de trabajo” tenemos que el 86% siempre lo hace, mientras que el 11% casi siempre lo hacen y solo el 3% a veces lo hacen. Para el cuarto indicador “Atiende a los estudiantes oportunamente” observamos que el 72% siempre atiende a los estudiantes, mientras que el 22% casi siempre lo hacen y solo el 6% a veces atienden a los estudiantes oportunamente.

En promedio para la evaluación de la dimensión del cumplimiento de normas de compromiso de los docentes, observamos que el 82% siempre cumple las normas, mientras que el 15% casi siempre cumple y el 3% a veces cumple las normas de

compromiso.

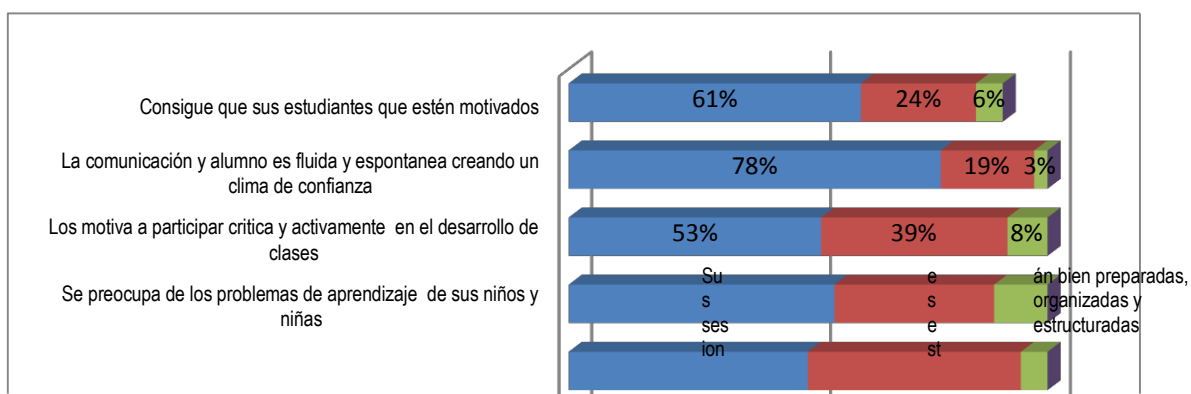
**TABLA 3**

**Resultados para conocer la metodología empleada por los docentes de las I.E. INICIALES DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015**

INDICADORES	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Prepara sus clases en forma diaria	22	61%	11	31%	3	8%	0	0%	36	100%
Explica con claridad el contenido a sus estudiantes	17	47%	11	31%	8	22%	0	0%	36	100%
El nivel de conocimiento de sus niños y niñas es adecuado	29	81%	5	14%	2	6%	0	0%	36	100%
Sus sesiones están bien preparadas, organizadas y estructuradas	18	50%	16	44%	2	6%	0	0%	36	100%
Se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus niños y niñas	20	56%	12	33%	4	11%	0	0%	36	100%
Los motiva a participar crítica y activamente en el desarrollo de clases	19	53%	14	39%	3	8%	0	0%	36	100%
La comunicación y alumno es fluida y espontanea creando un clima de confianza	28	78%	7	19%	1	3%	0	0%	36	100%
Consigue que sus estudiantes que estén motivados	22	61%	12	24%	2	6%	0	0%	36	91%
PROMEDIO	21,9	61%	11	31%	3,1	9%	0	0%	36	100%

**Fuente:** Ficha de observación aplicado a docentes para establecer el nivel de desempeño docente en las I.E. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

**Elaboración:** La Ejecutora.



56%

50%

33%

44%

1

1

%

6

%

**Figura 2: Metodología empleada por los docentes de las i.e. iniciales de la RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015.**

**INTERPRETACIÓN.**

Los resultados de la Tabla 3 y Figura 2, indican el nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo donde evaluamos la metodología empleada por los docentes, el que tiene ocho indicadores; para el primer indicador “Prepara sus clases en forma diaria” observamos que el 61% siempre lo hacen, mientras que el 31% lo hacen casi siempre y solo el 8% a veces lo hacen, para el segundo indicador “Explica con claridad el contenido a sus estudiantes” observamos que el 47% siempre lo hacen, luego el 31% casi siempre lo hace, mientras que para el tercer indicador “El nivel de conocimiento de sus estudiantes es adecuado” tenemos que el 81% indican que casi siempre lo es, mientras que el 14% indican que siempre lo es, y solo el 9% indican que a veces lo es. Para el cuarto indicador “Sus sesiones están bien preparadas, organizadas y estructuradas” observamos que el 50% siempre lo hacen, mientras que el 44% casi siempre lo hacen y solo el 6% a veces sus sesiones están bien preparadas. Para el quinto indicador “Se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus estudiantes” observamos que el 56% siempre lo hacen, mientras que el 33% casi siempre lo hacen y solo el 11% a veces se



preocupan por los problemas de aprendizaje de sus alumnos.

Para el sexto indicador “Los motiva a participar crítica y activamente en el desarrollo de clases” observamos que el 53% casi siempre lo hacen, mientras que el 39% siempre lo hacen y solo el 8% a veces lo hacen. Para el séptimo indicador “La comunicación con el alumno es fluida y espontánea creando un clima de confianza” observamos que el 78% siempre lo hacen, mientras que el 19% casi siempre lo hacen y solo el 3% a veces lo hacen. Para el octavo indicador “Consigue que sus estudiantes estén motivados” observamos que el 61% siempre lo hacen, mientras que el 24% casi siempre lo hacen y solo el 6% a veces lo hacen.

En promedio para la evaluación de la dimensión de la metodología empleada de los docentes, observamos que el 61% siempre tienen una buena metodología de enseñanza, mientras que el 31% casi siempre tienen una buena metodología de enseñanza y solo el 9% a veces tienen una buena metodología.

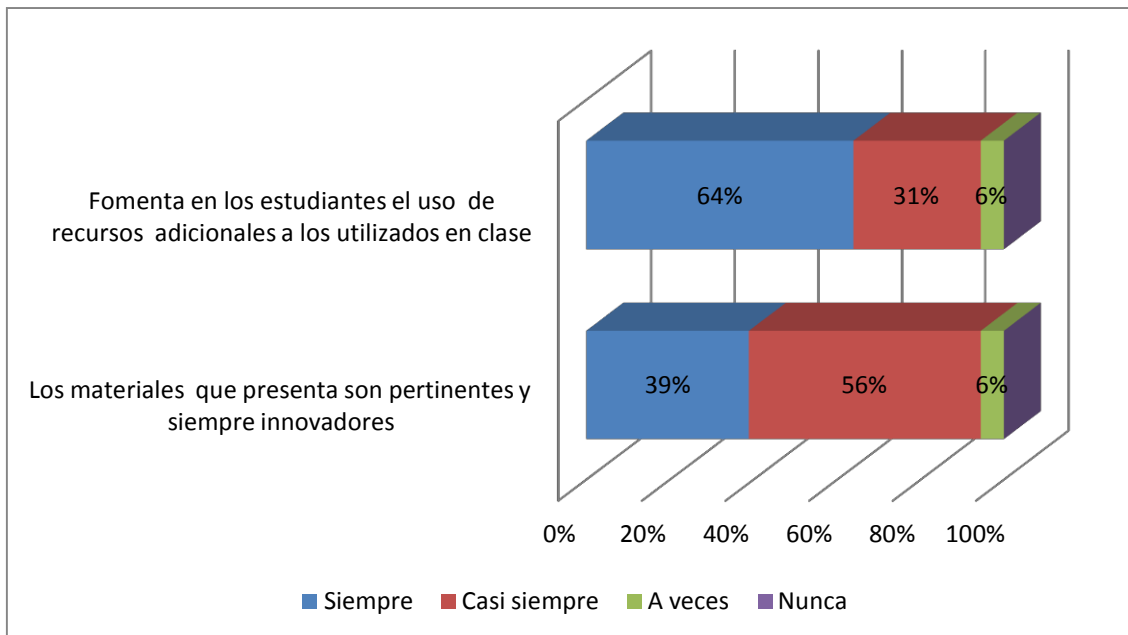
**TABLA 4**  
**RESULTADOS PARA CONOCER EL USO DE MEDIOS Y MATERIALES EN LOS**

**DOCENTES DE LAS I.E. INICIALES DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015**

INDICADORES	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
<b>Los materiales que presenta son pertinentes y siempre innovadores</b>	14	39%	20	56%	2	6%	0	0%	36	100%
<b>Fomenta en los estudiantes el uso de recursos adicionales a los utilizados en clase</b>	23	64%	11	31%	2	6%	0	0%	36	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>18,5</b>	<b>51%</b>	<b>15,5</b>	<b>43%</b>	<b>2</b>	<b>6%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Ficha de observación aplicado a docentes para establecer el nivel de desempeño docente en las IEI. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**FIGURA 3: Uso de medios y materiales en los docentes de las i.e. iniciales de la RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015.**

**INTERPRETACIÓN**

Los resultados de la Tabla 4 y Figura 3, indican el nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo donde evaluamos el uso de medios y materiales de parte de los docentes, el que tiene

dos indicadores; para el primer indicador “Los materiales que presenta son pertinentes y siempre innovadores” observamos que el 39% casi siempre lo hacen, mientras que el 56% lo hacen siempre y solo el 6% a veces lo hacen, para el segundo indicador “Fomenta en los estudiantes el uso de recursos adicionales a los utilizados en clase” observamos que el 64% siempre lo hacen, luego el 31% casi siempre lo hace, mientras que solo el 6% a veces fomentan en los estudiantes el uso de recursos adicionales.

En promedio para la evaluación de la dimensión del uso de medios y materiales de parte de los docentes, observamos que el 51% siempre hacen un uso adecuado de medios y materiales, mientras que el 43% casi siempre hacen buen uso de los medios y materiales.

**TABLA 5**

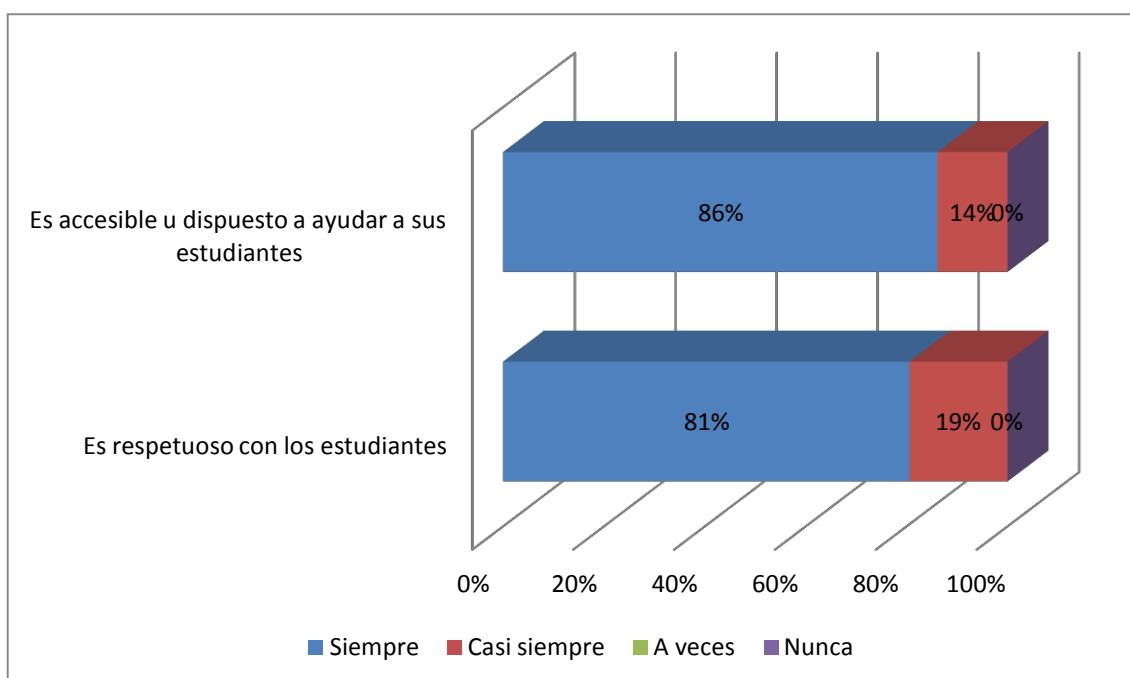
**Resultados para conocer la actitud de los docentes frente a los niños (as) de las I.E. INICIALES DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015**

INDICADORES	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%

<b>Es respetuoso con los estudiantes</b>	29	81%	7	19%	0	0%	0	0%	36	100%
<b>Es accesible u dispuesto a ayudar a sus estudiantes</b>	31	86%	5	14%	0	0%	0	0%	36	100%
PROMEDIO	30	83%	6	17%	0	0%	0	0%	36	100%

**Fuente:** Ficha de observación aplicado a docentes para establecer el nivel de desempeño docente en las I.E. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**Figura 4: Actitud de los docentes frente a los niños (as) de las i.e. iniciales de la RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015.**

### INTERPRETACIÓN

Los resultados de la Tabla 5 y Figura 4, indican el nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo donde evaluamos la actitud de los docentes frente a sus estudiantes, el que tiene dos indicadores; para el primer indicador “Es respetuoso con los estudiantes” observamos que el 81% siempre son respetuosos con sus estudiantes, mientras que el 19% casi siempre lo hacen, para el segundo indicador “Es accesible u dispuesto a ayudar a sus

estudiantes” observamos que el 86% siempre lo hacen, luego el 14% casi siempre lo hace.

En promedio para la evaluación de la dimensión de la actitud de los docentes frente a sus estudiantes, observamos que el 83% siempre tienen una buena actitud con sus estudiantes, mientras que el 17% casi siempre presentan una buena actitud con sus estudiantes.

**TABLA 6**

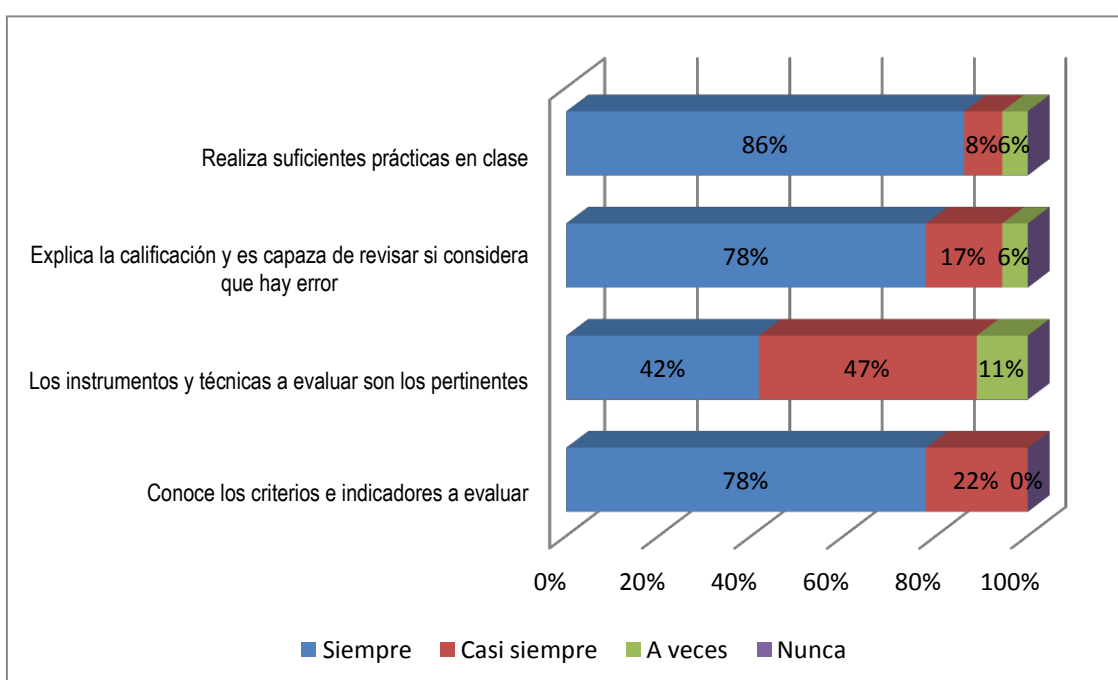
**Resultados para conocer las técnicas e instrumentos de evaluación de los docentes de las I.E. INICIALES DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015**

INDICADORES	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%

<b>Conoce los criterios e indicadores a evaluar</b>	28	78%	8	22%	0	0%	0	0%	36	100%
<b>Los instrumentos y técnicas a evaluar son los pertinentes</b>	15	42%	17	47%	4	11%	0	0%	36	100%
<b>Explica la calificación y es capaz de revisar si considera que hay error</b>	28	78%	6	17%	2	6%	0	0%	36	100%
<b>Realiza suficientes prácticas en clase</b>	31	86%	3	8%	2	6%	0	0%	36	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>25,50</b>	<b>71%</b>	<b>8,5</b>	<b>24%</b>	<b>2,00</b>	<b>6%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Ficha de observación aplicado a docentes para establecer el nivel de desempeño docente en las I.EI. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**Figura 5: técnicas e instrumentos de evaluación de los docentes de las I.E. INICIALES DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015.**

## INTERPRETACIÓN

Los resultados de la Tabla 6 y Figura 5, indican el nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo donde evaluamos las Técnicas e Instrumentos de Evaluación aplicado por los docentes, el que presenta cuatro indicadores; para el primer indicador “Conoce los criterios e indicadores a evaluar” observamos que el 78% siempre conocen los criterios, mientras

que el 22% casi siempre conocen los criterios, para el segundo indicador “Los instrumentos y técnicas a evaluar son los pertinentes” observamos que el 42% siempre manejan instrumentos pertinentes, luego otro 47% casi siempre manejan instrumentos pertinentes, mientras que el 11% a veces manejan instrumentos pertinentes. Para el tercer indicador “Explica la calificación y es capaz de revisar si considera que hay error” observamos que el 78% siempre explican las calificaciones, luego el 17% casi siempre explican las calificaciones y consideran posibles errores, mientras que el 6% a veces explican las calificaciones. Para el cuarto indicador “Realiza suficientes prácticas en clase” observamos que el 86% siempre lo hacen, luego el 8% casi siempre lo hacen, mientras que el 6% a veces lo hacen.

En promedio para la evaluación del uso de técnicas e instrumentos de evaluación, observamos que el 71% siempre hacen uso de buenas técnicas e instrumentos de evaluación y el 24% casi siempre lo hacen.

**TABLA 7**

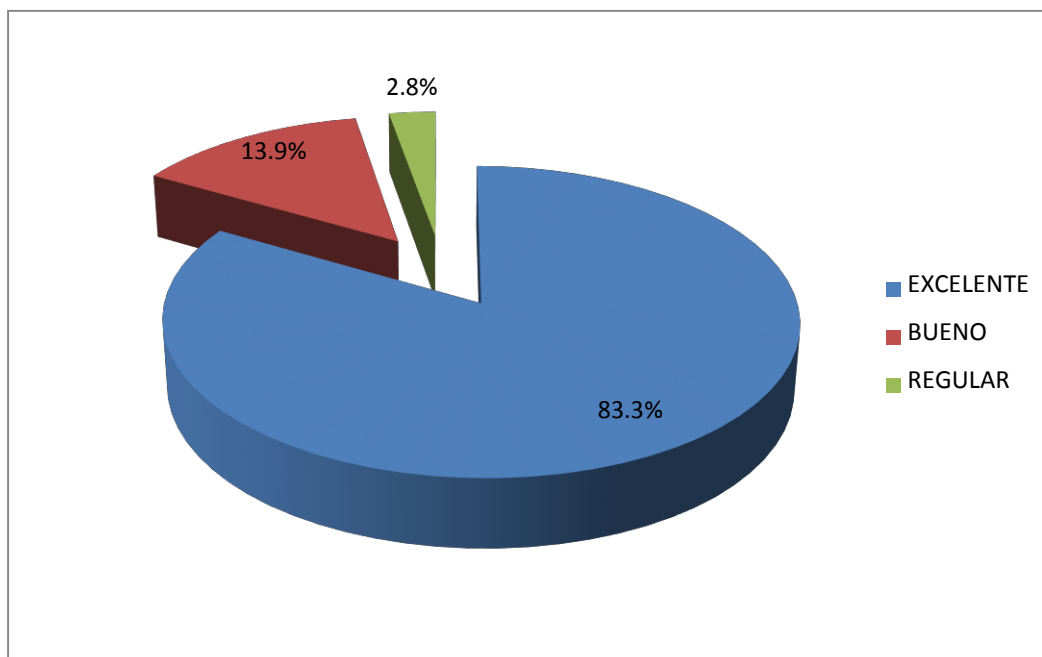
**Resultados para determinar el nivel de desempeño docente de las I.E. INICIALES DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015**

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
----------------------------	------------	------------

<b>EXCELENTE</b>	30	83,3%
<b>BUENO</b>	5	13,9%
<b>REGULAR</b>	1	2,8%
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Ficha de observación aplicado a docentes para establecer el nivel de desempeño docente en las I.EI. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**Figura 6: nivel de desempeño docente de las i.e. iniciales de la RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO - 2015.**

## **INTERPRETACIÓN**

Los resultados del cuadro y figura nos ayudan a determinar el nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo, donde claramente observamos que el 83.3% tienen un EXCELENTE nivel de desempeño laboral, mientras que el 13.9% de docentes tienen un BUEN nivel de desempeño laboral y solo un docente tiene un regular nivel de desempeño.

### **3.2. RESULTADOS PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESARROLLO DEL PENSAMIENTO DIVERGENTE POR PARTE DE LOS DOCENTES (Objetivos Específico N° 2).**



Los resultados de los siguientes cuadros nos permiten determinar el objetivo específico N° 02, en el que se evalúa el nivel de desarrollo del pensamiento divergente que realizan en sus sesiones las profesoras del nivel inicial de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo, para el periodo 2015.

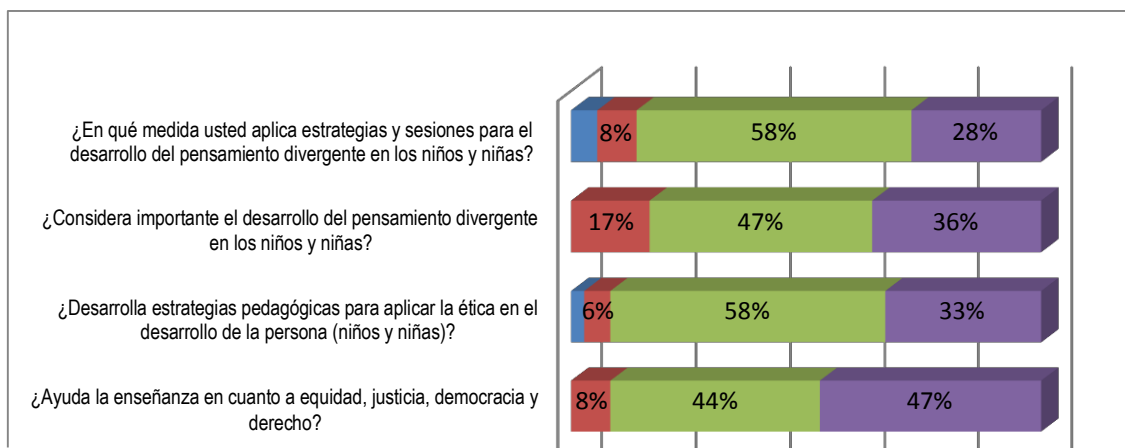
**TABLA8**

**RESULTADOS PARA CONOCER EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO DIVERGENTE DE PARTE DE LAS DOCENTES DE LAS I.E. INICIALES DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO – 2015**

INTERROGANTES	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Usted desarrolla la dimensión pedagógica en la habilidad personal de los niños?	0	0%	1	3%	9	25%	26	72%	36	100%
¿Promueve que los niños y niñas demuestren sus habilidades motoras, finas en el aprendizaje fundamental?	0	0%	2	6%	5	14%	29	81%	36	100%
¿Utiliza las rutas de aprendizaje para desarrollar la habilidad de la verbalización en los niños y niñas?	1	3%	3	8%	14	39%	18	50%	36	100%
¿Considera que la pedagogía desarrolla el pensamiento creativo y divergente en los niños y niñas?	1	3%	1	3%	15	42%	19	53%	36	100%
¿Ayuda la enseñanza en cuanto a equidad, justicia, democracia y derecho?	0	0%	3	8%	16	44%	17	47%	36	100%
¿Desarrolla estrategias pedagógicas para aplicar la ética en el desarrollo de la persona (niños y niñas)?	1	3%	2	6%	21	58%	12	33%	36	100%
¿Considera importante el desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas?	0	0%	6	17%	17	47%	13	36%	36	100%
¿En qué medida usted aplica estrategias y sesiones para el desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas?	2	6%	3	8%	21	58%	10	28%	36	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>0,6</b>	<b>2%</b>	<b>2,6</b>	<b>7%</b>	<b>14,8</b>	<b>41%</b>	<b>18,0</b>	<b>50%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de las I.EI. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

Elaboración: La Ejecutora.



**Figura 7: Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente de parte de las docentes de las i.e. iniciales de la RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO – 2015**

**INTERPRETACIÓN**

Los resultados de la Tabla 8 y Figura 7, indican el nivel de desarrollo del pensamiento divergente por parte de las maestras de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo donde evaluamos a través de 8 interrogantes; para el primer interrogante ¿Usted desarrolla la dimensión pedagógica en la habilidad personal de los niños? Observamos que el 72% siempre lo hace y el 25% casi siempre lo hacen. Para la segunda interrogante ¿Promueve que los niños y niñas demuestren sus habilidades motoras, finas en el aprendizaje fundamental? Observamos que el 81% siempre lo hace y el 14% casi siempre lo hacen. Para la tercera interrogante ¿Utiliza las rutas de aprendizaje para desarrollar la habilidad de la verbalización en los niños y niñas? Observamos que el 50% siempre lo hace y el 39% casi siempre lo hacen. Para la cuarta interrogante ¿Considera que la pedagogía desarrolla el pensamiento creativo

y divergente en los niños y niñas? Observamos que el 53% siempre lo hace y el 42% casi siempre lo hacen. Para la quinta interrogante ¿ Ayuda la enseñanza en cuanto a equidad, justicia, democracia y derecho? Observamos que el 47% siempre lo hace y el 44% casi siempre lo hacen. Para la sexta interrogante ¿Desarrolla estrategias pedagógicas para aplicar la ética en el desarrollo de la persona (niños y niñas)? Observamos que el 33% siempre lo hace y el 58% casi siempre lo hacen. Para la séptima interrogante ¿Considera importante el desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas? Observamos que el 36% siempre lo hace y el 47% casi siempre lo hacen. Para la octava interrogante ¿En qué medida usted aplica estrategias y sesiones para el desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas? Observamos que el 28% siempre lo hace y el 58% casi siempre lo hacen.

Para los resultados finales sobre el nivel de desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas de parte de las maestras del nivel Inicial de las IEI de la RED 15 de Agosto podemos establecer que en un 50% las maestras desarrollan el pensamiento divergente en sus niños y niñas, mientras que el 41% casi siempre desarrolla el pensamiento divergente, existiendo a su vez un 7% que casi nunca lo desarrolla y 2% nunca lo desarrolla.

### **3.3. Resultados para la variable dependiente: nivel de desarrollo del pensamiento divergente en niños y niñas de 5 años (Objetivo Específico N° 3).**

Los resultados de los siguientes cuadros nos permiten determinar el objetivo específico N° 03, en el que se evalúa el nivel de desarrollo del

pensamiento divergente que poseen los niños y niñas de 5 años de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo, para el periodo 2015.

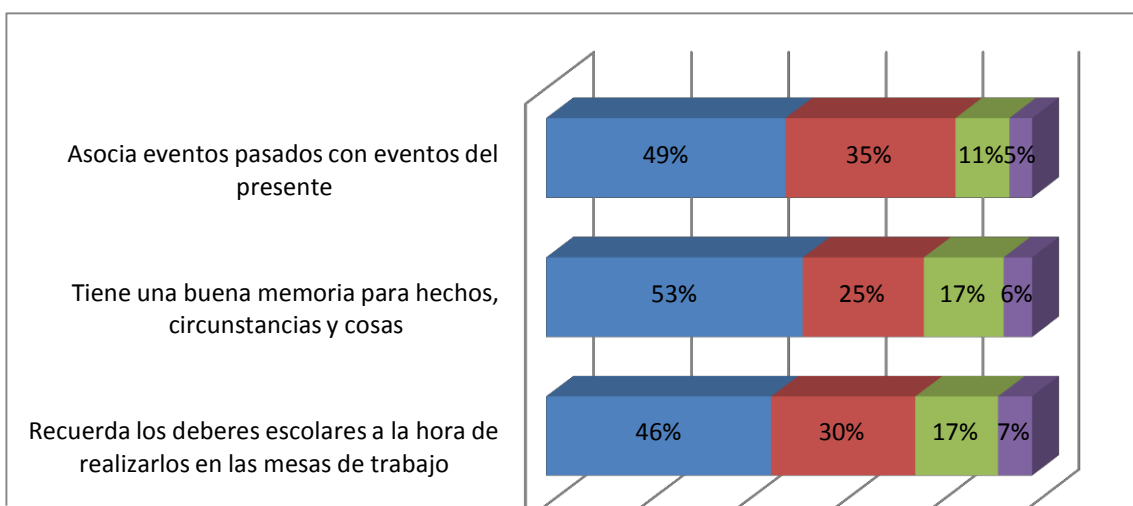
**TABLA9**

**Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente en memoria de los niños y niñas de 5 años de las IEI. DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO – 2015**

INDICADORES	Muy bueno		Bueno		Regular		Deficiente		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Recuerda los deberes escolares a la hora de realizarlos en las mesas de trabajo	78	46%	50	30%	29	17%	12	7%	169	100%
Tiene una buena memoria para hechos, circunstancias y cosas	89	53%	42	25%	28	17%	10	6%	169	100%
Asocia eventos pasados con eventos del presente	83	49%	59	35%	19	11%	8	5%	169	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>83,3</b>	<b>49%</b>	<b>50,3</b>	<b>30%</b>	<b>25,3</b>	<b>15%</b>	<b>10,0</b>	<b>6%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicado a niños y niñas de las IEI. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

Elaboración: La Ejecutora.



**Figura 8: desarrollo del pensamiento divergente en memoria de los niños y niñas de 5 años de las IEI. DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO – 2015**

### **INTERPRETACIÓN**

Los resultados de la Tabla 9 y Figura 8, indican el nivel de desarrollo del pensamiento divergente en memoria en los niños y niñas de 5 años de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo donde evaluamos a través de 3 indicadores; para el primer indicador: Recuerda los deberes escolares a la hora de realizarlos en las mesas de trabajo, observamos que el 46% están en la categoría de muy bueno mientras que el 30% se encuentran en la categoría de bueno. Para el segundo indicador: Tiene una buena memoria para hechos, circunstancias y cosas, vemos que el 53% se encuentran en la categoría de muy bueno, luego tenemos un 25% en la categoría de bueno y 17% en regular. Para el tercer indicador: Asocia eventos pasados con eventos del presente, vemos que el 49% se encuentran en la categoría de muy bueno luego tenemos al 35% en la categoría de bueno y el 11% en la categoría de regular.

En general podemos establecer que los niños y niñas de 5 años tienen un muy buen nivel de memoria lo que representa el 49% seguido de un 30% que tienen un buen nivel de memoria y el 15% de niños y niñas presentan un regular nivel de memoria.

**TABLA 10**

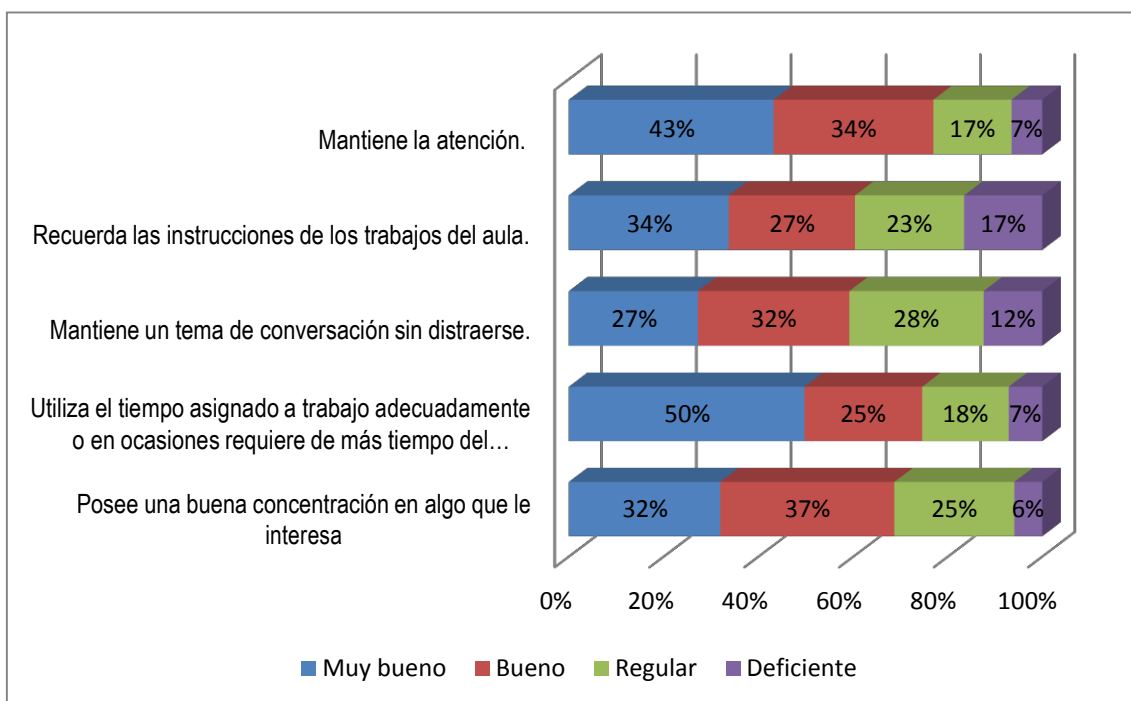
**Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente en concentración y atención de los niños y niñas de 5 años de las IEI. DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO – 2015**

INDICADORES	Muy bueno		Bueno		Regular		Deficiente		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%

Posee una buena concentración en algo que le interesa	54	32%	62	37%	43	25%	10	6%	169	100%
Utiliza el tiempo asignado a trabajo adecuadamente o en ocasiones requiere de más tiempo del necesario para realizar los trabajos de la clase	84	50%	42	25%	31	18%	12	7%	169	100%
Mantiene un tema de conversación sin distraerse.	46	27%	54	32%	48	28%	21	12%	169	100%
Recuerda las instrucciones de los trabajos del aula.	57	34%	45	27%	39	23%	28	17%	169	100%
Mantiene la atención.	73	43%	57	34%	28	17%	11	7%	169	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>62,8</b>	<b>37%</b>	<b>52,0</b>	<b>31%</b>	<b>37,8</b>	<b>22%</b>	<b>16,4</b>	<b>10%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Ficha de observación aplicado a niños y niñas de las IEI. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

**Elaboración:** La Ejecutora.



**Figura 9: Desarrollo del pensamiento divergente en concentración y atención de los niños y niñas de 5 años de las IEI. de la RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO – 2015**

## INTERPRETACIÓN

Los resultados de la Tabla 10 y Figura 9, indican el nivel de desarrollo del pensamiento divergente en concentración y atención en los niños y niñas de 5

años de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo donde evaluamos a través de 5 indicadores; para el primer indicador: Posee una buena concentración en algo que le interesa, observamos que el 32% están en la categoría de muy bueno mientras que el 37% se encuentran en la categoría de bueno. Para el segundo indicador: Utiliza el tiempo asignado a trabajo adecuadamente o en ocasiones requiere de más tiempo del necesario para realizar los trabajos de la clase, vemos que el 50% se encuentran en la categoría de muy bueno, luego tenemos un 25% en la categoría de bueno y 18% en regular. Para el tercer indicador: Mantiene un tema de conversación sin distraerse, vemos que el 27% se encuentran en la categoría de muy bueno luego tenemos al 32% en la categoría de bueno y el 28% en la categoría de regular. Para el cuarto indicador: Recuerda las instrucciones de los trabajos del aula, vemos que el 34% se encuentran en la categoría de muy bueno luego tenemos al 27% en la categoría de bueno y el 23% en la categoría de regular. Para el quinto indicador: Mantiene la atención, vemos que el 43% se encuentran en la categoría de muy bueno luego tenemos al 34% en la categoría de bueno y el 17% en la categoría de regular.

En general podemos establecer que los niños y niñas de 5 años tienen un muy buen nivel de concentración y atención lo que representa el 37% seguido de un 31% que tienen un buen nivel de concentración y atención y el 22% de niños y niñas presentan un regular nivel de concentración y atención.

**TABLA 11**

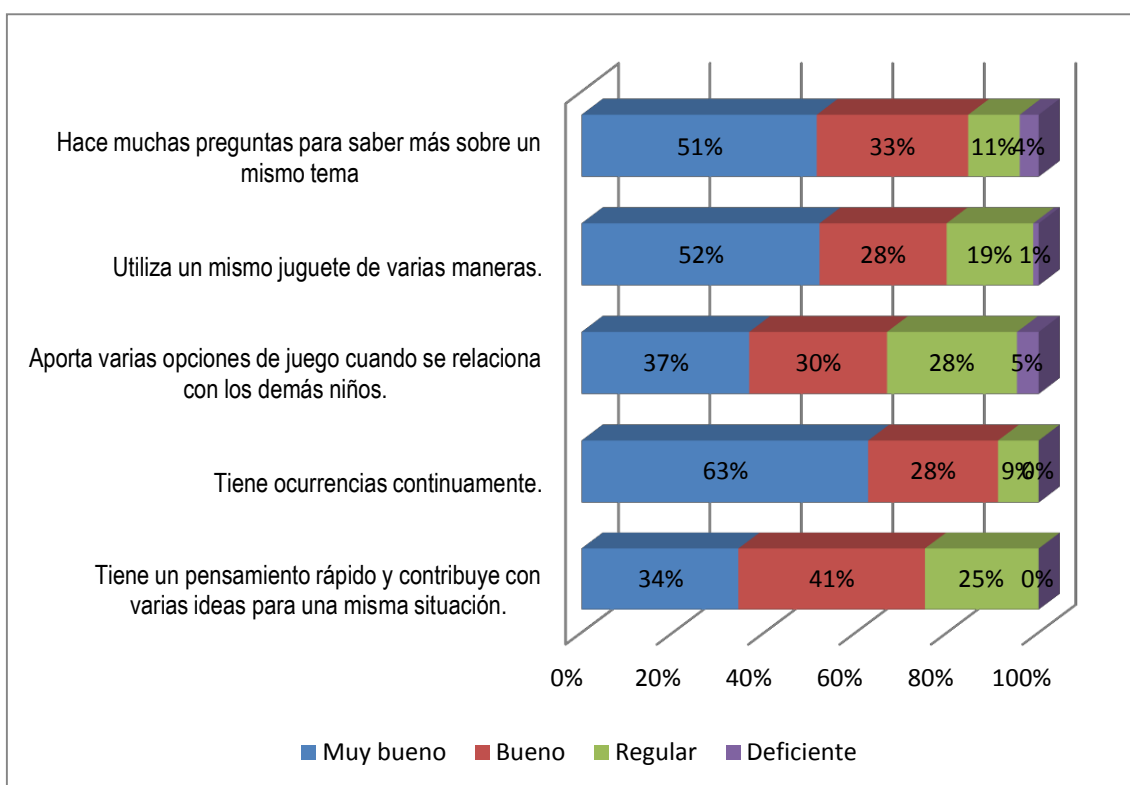
**Resultados para conocer el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de 5 años de las IEI. DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO – 2015**

INDICADORES	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	TOTAL
-------------	-----------	-------	---------	------------	-------

	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Tiene un pensamiento rápido y contribuye con varias ideas para una misma situación.	58	34%	69	41%	42	25%	0	0%	169	100%
Tiene ocurrencias continuamente.	106	63%	48	28%	15	9%	0	0%	169	100%
Aporta varias opciones de juego cuando se relaciona con los demás niños.	62	37%	51	30%	48	28%	8	5%	169	100%
Utiliza un mismo juguete de varias maneras.	88	52%	47	28%	32	19%	2	1%	169	100%
Hace muchas preguntas para saber más sobre un mismo tema	87	51%	56	33%	19	11%	7	4%	169	100%
<b>PROMEDIO</b>	<b>80,2</b>	<b>47%</b>	<b>54,2</b>	<b>32%</b>	<b>31,2</b>	<b>18%</b>	<b>3,4</b>	<b>2%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ficha de observación aplicado a niños y niñas de las IEI. De la Red 15 de Agosto de Yunguyo – 2015.

Elaboración: La Ejecutora.



**Figura 10: desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de 5 años de las IEI. DE LA RED 15 DE AGOSTO DE YUNGUYO – 2015**

## INTERPRETACIÓN

Los resultados de la Tabla 11 y Figura 10, indican el nivel de desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas de 5 años de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo donde



evaluamos a través de 5 indicadores; para el primer indicador: Tiene un pensamiento rápido y contribuye con varias ideas para una misma situación, observamos que el 34% están en la categoría de muy bueno mientras que el 41% se encuentran en la categoría de bueno. Para el segundo indicador: Tiene ocurrencias continuamente, vemos que el 63% se encuentran en la categoría de muy bueno, luego tenemos un 28% en la categoría de bueno y 9% en regular. Para el tercer indicador: Aporta varias opciones de juego cuando se relaciona con los demás niños, vemos que el 37% se encuentran en la categoría de muy bueno luego tenemos al 30% en la categoría de bueno y el 28% en la categoría de regular. Para el cuarto indicador: Utiliza un mismo juguete de varias maneras, vemos que el 52% se encuentran en la categoría de muy bueno luego tenemos al 28% en la categoría de bueno y el 19% en la categoría de regular. Para el quinto indicador: Hace muchas preguntas para saber más sobre un mismo tema, vemos que el 51% se encuentran en la categoría de muy bueno luego tenemos al 33% en la categoría de bueno y el 11% en la categoría de regular.

En general podemos establecer que los niños y niñas de 5 años tienen un muy buen nivel de pensamiento divergente en un 47% lo que representa a un promedio de 80 niños y niñas, seguido de un 32% que tienen un buen nivel de pensamiento divergente y el 18% de niños y niñas presentan un regular nivel de pensamiento divergente y solo un 2% presentan un deficiente nivel de pensamiento divergente.

### **3.4. Prueba de hipótesis para comprobar la hipótesis general.**

Se realiza la prueba de hipótesis utilizando el Coeficiente de Correlación de Pearson “r”, el que nos determina la relación entre las variables “Desempeño docente” y “Desarrollo del pensamiento divergente” en los niños y niñas de 5 años de las IEIS. De la RED 15 de Agosto de la UGEL

Yunguyo, considerando los siguientes pasos:

### 3.4.1. Planteamiento de las Hipótesis:

**Hipótesis nula; Ho:  $r = 0$ :** El nivel de desempeño docente no se relaciona significativamente con el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo.

**Hipótesis Alternativa; Ha:  $r \neq 0$ :** El nivel de desempeño docente se relaciona significativamente con el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo.

#### Prueba de hipótesis a usar:

Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables este toma valores comprendidos entre  $-1$  y  $+1$  pasando por  $0$

El  $r = -1$  Comprende a una correlación negativa perfecta.

El  $r = +1$  Comprende a una correlación positiva perfecta.

El  $r = 0$ , No existe ninguna correlación entre variable.

Fórmula:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Los resultados se han obtenido haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 20.0).

Correlaciones		Desempeño docente	Desarrollo del pensamiento divergente
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,565**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	36	36
Desarrollo del pensamiento divergente	Correlación de Pearson	,565**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	36	36

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Conclusión:** Los resultados según el SPSS igual a 0.565\*\* nos indica que existe una correlación altamente significativa entre el nivel de desempeño docente y el desarrollo del pensamiento divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo, a un nivel de significancia del 0.05 o 5% de error.

#### IV. DISCUSIÓN

La evaluación de una persona en una empresa hoy día es de suma importancia y consiste más bien en un procedimiento esquematizado para medir y determinar el comportamiento y resultados que proyecta un individuo en su trabajo, mejora el desempeño, determina si hay necesidad

de volver a capacitar, detecta errores en el diseño del puesto.

La evaluación influye en el desempeño laboral y brinda al individuo más seguridad en el momento de tomar las decisiones en cualquier área de la empresa.

Una forma de medida del desempeño laboral en el recurso humano es importante ya que busca la ocupación del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros en las diferentes tareas que realiza dentro de la empresa. Es importante tener en cuenta que en un desempeño influyen factores como la motivación y el ambiente cuando se habla de este factor es importante recalcar que existen elementos tanto positivos como negativos cuando no son favorables es importante acudir a una evaluación si se obtiene un rendimiento bajo del empleado ya que puede ser consecuencia de un mal trabajo en equipo o tal vez un falta de cooperación esto depende más bien del cargo que desempeñe

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. Por otra parte, tiende un puente entre el responsable y colaboradores de mutua comprensión y adecuado dialogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados. Los empresarios y los empleados son escépticos en relación con las evaluaciones de desempeño. Habitualmente se cree que las evaluaciones de desempeño son o se realizan para decidir si se aumentan los salarios o no, o a quienes hay que despedir. Esto puede ser cierto en ocasiones, pero el significado de las evaluaciones de desempeño es mucho más rico y tiene otras implicaciones en la relación jefe-empleado y en la relación más perdurable entre la empresa y los empleados. En forma sintética, las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para: Tomar decisiones de promociones

y remuneración

Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y los subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo. Recordemos a Edgar Schein cuando explica que un trabajador necesita saber cómo está realizando su trabajo, el grado de satisfacción que sus empleadores tienen en relación con la tarea realizada. La mayoría de las personas necesitan y esperan esa retroalimentación; a partir de conocer como hacen la tarea, pueden saber si deben modificar su comportamiento.

Una evaluación del desempeño debe realizarse con relación a lo requerido por el puesto. Solo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal en relación con algo, en este caso ese algo es el puesto que ocupa. Confrontando el perfil de un puesto con el de la persona evaluada se establece una relación entre ambos, la adecuación persona-puesto. A partir de allí será posible evaluar el desempeño, el potencial, y definir cuáles son las estrategias de formación necesarias para la más correcta adecuación persona-puesto. Como se ve, se puede utilizar la evaluación del desempeño para mucho más que para determinar salarios. Mejora por igual los resultados de la empresa y la actuación futura de las personas. Una correcta metodología de evaluación del desempeño es beneficiosa para ambas partes.

La evaluación nos sirve como instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal. Entre sus objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera:** Con los resultados obtenidos en los instrumentos evaluados y con el uso de la prueba estadística de la correlación de Pearson “r” el cual según el SPSS igual a 0.565\*\* nos indica que existe una correlación altamente significativa entre el nivel de desempeño docente y el desarrollo del pensamiento

divergente de los niños y niñas de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo, a un nivel de significancia o error del 0.05 o 5%.

**Segunda:** Según los resultados de los cuadros N° 2 al N° 7 podemos determinar que, el nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Iniciales de la RED 15 de Agosto de la UGEL Yunguyo, es EXCELENTE en un 83.3%, mientras que el 13.9% de docentes tienen un BUEN nivel de desempeño laboral y solo un docente tiene un regular nivel de desempeño.

**Tercera:** Según lo presentado en la Tabla N° 8 podemos concluir que el nivel de desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas de parte de las maestras del nivel Inicial de las IEI de la RED 15 de Agosto en un 50% es bueno o siempre lo desarrollan, mientras que el 41% casi siempre desarrolla el pensamiento divergente, existiendo a su vez un 7% que casi nunca lo desarrolla y 2% nunca lo desarrolla.

**Cuarta:** Para el tercer objetivos específico podemos establecer que los niños y niñas de 5 años tienen un muy buen nivel de pensamiento divergente en un 47% lo que representa a un promedio de 80 niños y niñas, seguido de un 32% que tienen un buen nivel de pensamiento divergente y el 18% de niños y niñas presentan un regular nivel de pensamiento divergente y solo un 2% presentan un deficiente nivel de pensamiento divergente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Sugerimos realizar investigaciones que consideren el nivel de desempeño docente y cómo influye en el desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas

de las Instituciones Educativas Iniciales de la región y del país, porque este factor es importante en el aprendizaje de los niños y niñas.

**Segunda:** Sugerimos a las autoridades de las UGELs y del Ministerio de Educación realizar constantes evaluaciones del nivel de desempeño de los docentes no solo del nivel inicial sino de todos los niveles, porque esto nos permitirá planificar acciones que mejore su desempeño como son cursos de capacitación y programas de monitoreo en bien de la mejora de calidad educativa.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- Abarca, R. (2004). XXV Congreso Interamericano y II Congreso Iberoamericano de Filosofía. Perú: UCSM.
- Alarcón R., V. (2006). Rol de docentes en los nuevos entornos de formación On Line y E- Learning Centrum Católica Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Alonso, C., Gallego, D. J. y Honey (2005). Los estilos de aprendizaje. Procedimientos de diagnóstico y mejor. 6ta. Edición. Bilbao-España: Mensajero.
- Armstrong, T. (2006). Inteligencias Múltiples. Barcelona: Paidós
- Barnett, R. (2001). Los Límites de la Competencia España: Gedisa.
- Bernal, C. (2009). Creación de aulas virtuales. Lima-Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Cázares A. L.; Cuevas, José. (2010). Planeación y Evaluación basadas en Competencias México: Trillas. 143
- Congreso Pedagógico Nacional, Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas (2010). Trujillo-Perú: Consejo Nacional de Educación Comisión de Educación Básica y desarrollo Magisterial.
- Del Moral, M.; Rodríguez, R. (2008). Experiencias docentes y Tic. España: Octaedro
- De Zubiría, M. (2007). Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporánea. Colombia: FiPC.
- De Zubiría, M. (2006). Las Competencias Argumentativas. Colombia: Magisterio Aula Abierta.
- García & Valcárcel, A. (2001). Didáctica Universitaria. España: La Muralla.
- García L., F. (2005). Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora. La falta de motivación para el aprendizaje y su influencia en el rendimiento académico. España. Ministerio de educación.



# ANEXOS

## ANEXO Nº 1

### FICHA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I.E.I. : \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL DOCENTE: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

El presente instrumento es para evaluar el desempeño docente de las I.E. Iniciales de la UGEL Yunguyo.

**Niveles:**

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Siempre	Casi Siempre	A veces	casi nunca

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	Asiste puntualmente a clases				
02	Presenta su carpeta pedagógica oportunamente				
03	Comienza acaba su horario de trabajo				
04	Atiende a los niños y niñas oportunamente				
05	Prepara sus clases en forma diaria				
06	Explica con claridad el contenido a sus niños y niñas				
07	El nivel de conocimiento de sus niños y niñas es adecuado				
08	Sus sesiones están bien preparadas, organizadas y estructuradas				
09	Se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus estudiantes				
10	Les motiva a participar crítica y activamente en el desarrollo de clases				
11	La comunicación con el alumno es fluida y espontánea creando un clima de confianza				
12	Consigue que sus estudiantes estén motivados				
13	Los materiales que presenta la maestra son pertinentes y siempre innovadores				
14	Fomenta en sus niños y niñas el uso de recursos adicionales a los utilizados en clase				
15	Es respetuoso con los niños y niñas				
16	Es accesible y dispuesto a ayudar a sus niños y niñas				
17	Conoce los criterios e indicadores a evaluar				
18	Los instrumentos y técnicas a evaluar son los pertinentes				
19	Explica la calificación y es capaz de revisar si considera que hay error				
20	Realiza suficientes prácticas en clase				

**ANEXO N° 2**

**CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO DIVERGENTE EN  
LOS NIÑOS Y NIÑAS DE PARTE DE LAS MAESTRAS**

I.E.I. : \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

**NOMBRE DEL DOCENTE:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**

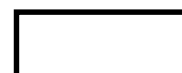
estimado(a) colega, el documento que tiene en sus manos presenta varias proposiciones, solicito que frete a ellos exprese su opinión personal considerando que no existe respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (x)la que mejor expresa su punto de vista, de acuerdo al siguiente código:

1.nunca	2. casi nunca	3. casi siempre	4. siempre
---------	---------------	-----------------	------------

Nª	ÍTEMS	1	2	3	4
01	¿Usted desarrolla la dimensión pedagógica en la habilidad personal de los niños?				
02	¿Promueve que los niños y niñas demuestren sus habilidades motoras, finas en el aprendizaje fundamental?				
03	¿Utiliza las rutas de aprendizaje para desarrollar la habilidad de la verbalización en los niños y niñas?				
04	¿Considera que la pedagogía desarrolla el pensamiento creativo y divergente en los niños y niñas?				
05	¿Ayuda la enseñanza en cuanto a equidad, justicia, democracia y derecho?				
06	¿Desarrolla estrategias pedagógicas para aplicar la ética en el desarrollo de la persona (niños y niñas)?				
07	¿Considera importante el desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas?				
08	¿En qué medida usted aplica estrategias y sesiones para el desarrollo del pensamiento divergente en los niños y niñas?				

**Recomendaciones:**

.....  
 .....



**ANEXO Nº 3**

**FICHA DE OBSERVACIÓN PARA DETERMINAR EL DESARROLLO COGNITIVO EN  
LOS NIÑOS Y NIÑAS**

I.E.I. : \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL NIÑO(A): \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

La presente ficha de observación nos permitirá determinar el nivel de desarrollo de pensamiento divergente de los niños y niñas del nivel inicial de la RED 15 de agosto de la UGEL Yunguyo en el año 2015.

1. Deficiente	2. Regular	3. Bueno	4. Muy bueno
---------------	------------	----------	--------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4
<b>MEMORIA</b>					
01	Recuerda los deberes escolares a la hora de realizarlos en las mesas de trabajo				
02	Tiene una buena memoria para hechos, circunstancias y cosas				
03	Asocia eventos pasados con eventos del presente				
<b>CONCENTRACIÓN Y ATENCIÓN</b>					
04	Posee una buena concentración en algo que le interesa				
05	Utiliza el tiempo asignado a trabajo adecuadamente o en ocasiones requiere de más tiempo del necesario para realizar los trabajos de la clase				
06	Mantiene un tema de conversación sin distraerse.				
07	Recuerda las instrucciones de los trabajos del aula.				
08	Mantiene la atención.				
<b>PENSAMIENTO DIVERGENTE</b>					
09	Tiene un pensamiento rápido y contribuye con varias ideas para una misma situación.				
10	Tiene ocurrencias continuamente.				
11	Aporta varias opciones de juego cuando se relaciona con los demás niños.				
12	Utiliza un mismo juguete de varias maneras.				
13	Hace muchas preguntas para saber más sobre un mismo tema				