



Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento
divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Patricia Guzmán Britto

ASESORA:

Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Página del jurado

Presidente

Dr. Máximo Cordero Ayala

Secretario

Mg. Sonia Romero Vela

Vocal

Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña

Dedicatoria

Con todo mi amor, dedico esta tesis a mi familia, quienes desde el comienzo y de manera constante me apoyaron a seguir adelante.

Por ser ellos, el motivo que me impulsa a ser cada día mejor.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por darnos la vida y la fuerza espiritual que nos impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Agradezco profundamente a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría con Mención en Administración en Educación de La Universidad Privada César Vallejo, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

Así mismo a la asesora Dra. Bertha Martínez Ocaña por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Patricia Guzmán Britto**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima”. Presentada, en 132 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 08 julio del 2017

Patricia Guzmán Britto

DNI: 09679037

Índice de contenido

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenido	vi
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Presentación	xi
resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3 Justificación	48
1.4 Problema	49
1.5 Hipótesis	51
1.6 Objetivos	52
II Marco Metodológico	53
2.1 Variables	54
2.2 Operacionalización de la variable	56
2.3 Metodología	56
2.4 Tipo de estudio	56
2.5 Diseño	57
2.6 Población, muestra y muestreo	58
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8 Métodos de análisis de datos	65
III Resultados	66
IV Discusión	80
V Conclusiones	84
VI Recomendaciones	87
VII Referencias	90
Anexos	99
Anexo 1 Matriz de consistencia	

Anexo 2 Constancias emitidas por las instituciones que acreditan la realización del estudio in situ

Anexo 3 Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Anexo 4 Test CREA A y B

Anexo 5 Escalas de valoración Landis y Koch

Anexo 6 Escala de valoración del Coeficiente de Correlación de Spearman

Anexo 7 Base de datos

Anexo 8 Artículo periodístico

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Desempeño laboral	55
Tabla 2	Operacionalización de la variable Pensamiento divergente	56
Tabla 3	Muestra de docentes	59
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento Cuestionario Autoevaluación docente	62
Tabla 5	Confiabilidad de equivalencia del Test CREA	63
Tabla 6	Resumen de los elementos de confiabilidad	63
Tabla 7	Estadísticos de confiabilidad inter evaluador	64
Tabla 8	Estadísticos de confiabilidad intraclase	64
Tabla 9	Descripción de la variable Desempeño laboral de los docentes de la UGEL 03	67
Tabla 10	Descripción de la dimensión Capacidades Pedagógicas de los docentes de la UGEL 03	68
Tabla 11	Descripción de la dimensión Emocionalidad de los docentes de la UGEL 03	69
Tabla 12	Descripción de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de los docentes de la UGEL 03	70
Tabla 13	Descripción de la dimensión Relaciones interpersonales de los docentes de la UGEL 03	71
Tabla 14	Descripción de la variable Pensamiento Divergente de los docentes de la UGEL 03	72
Tabla 15	Prueba de Normalidad Variable Desempeño Docente	74
Tabla 16	Prueba de Normalidad Variable Pensamiento divergente	74

Tabla 17	Distribución de las pruebas de Rho Spearman de la variable Desempeño laboral y Pensamiento divergente	75
Tabla 18	Distribución de las pruebas de Rho Spearman de la variable Capacidades pedagógicas y Pensamiento divergente	76
Tabla 19	Distribución de las pruebas de Rho Spearman de la variable Emocionalidad y Pensamiento divergente	77
Tabla 20	Distribución de las pruebas de Rho Spearman de la variable Responsabilidad en el desempeño y Pensamiento divergente	78
Tabla 21	Distribución de las pruebas de Rho Spearman de la variable Relaciones interpersonales y Pensamiento divergente.	79

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Funciones de la evaluación del Desempeño Profesional Docente tomado de Valdés 2004	33
Figura 2	Modelo de pensamiento tomado de Guilford	41
Figura 3	Desempeño laboral de los docente de la UGEL 03	67
Figura 4	Capacidades pedagógicas de los docentes de la UGEL 03	68
Figura 5	Emocionalidad de los docentes de la UGEL 03	69
Figura 6	Responsabilidad en el desempeño de los docentes de la UGEL 03	70
Figura 7	Relaciones interpersonales de los docentes de la UGEL 03	71
Figura 8	Pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03	72

Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima. Con lo cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria para optar el grado de Magíster en Administración en Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento del desempeño laboral y el pensamiento divergente, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud hacia las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la UGEL 03 – Lima.

En este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima, lo que va a permitir brindar conclusiones y sugerencias para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel descriptivo – correlacional.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima. El diseño es descriptivo y el tipo es correlacional.

La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 101, para la recolección de datos en la variable desempeño laboral se aplicó la técnica de entrevista y de instrumento un cuestionario de autoevaluación de una escala politómica, y su confiabilidad de Cronbach que indicó una confiabilidad alta, y para la variable pensamiento divergente se aplicó la técnica del test y de instrumento se aplicó el Test CREA, la confiabilidad de dicho instrumento se realizó de dos formas: de equivalencia a través del paralelo estricto y de interjueces, ambos indicaron una confiabilidad alta. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de SPSS - 24.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que existe relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03. Lo cual se demuestra con la prueba de correlación Rho de Spearman ($p\text{-valor} = .000 < 0.05$).

Palabras Clave: Desempeño laboral, pensamiento divergente, capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales, fluidez, flexibilidad, originalidad, elaboración.

Abstract

The present research has as general objective to determine the relationship between the labor performance and the divergent thinking of the teachers of the UGEL 03 - Lima. The design is descriptive and the type is correlational.

The research is a quantitative approach. The study population was 101, for the data collection in the labor performance variable, the interview technique and instrument were applied a self-evaluation questionnaire of a polytomic scale, and its reliability of Cronbach that indicated a high reliability, and for the Variable divergent thinking was applied the observation technique and instrument was applied the CREA Test, the reliability of said instrument was performed in two ways: equivalence through the strict parallel and interjueces, both indicated a high reliability. For the data processing, the SPSS - 24 statistics was applied.

The results obtained after the data processing and analysis indicate that there is a relationship between the work performance and the divergent thinking of the UGEL 03 teachers. Demonstrates with the Spearman Rho correlation test (p -value = .000 <0.05).

Keywords: Work performance, divergent thinking, pedagogical abilities, emotionality, responsibility in performance, interpersonal relations, fluidity, flexibility, originality, elaboration.

I Introducción

1.1 Antecedentes

Nacionales

Urquiaga y Moreno (2014), realizaron una investigación sobre la *Autoevaluación del Desempeño Docente y Gestión Educativa en tres Instituciones Educativas de la UGEL N° 01 Distrito de San Juan de Miraflores, 2013*, en la Universidad César Vallejo de Lima – Perú. Para optar el grado de Magister en Gestión pública. El objetivo fue determinar la relación existente entre la autoevaluación del desempeño docente y la gestión educativa en tres instituciones educativas pertenecientes a la UGEL N° 01 del distrito de San Juan de Miraflores. La metodología fue cuantitativa no experimental transversal, teniendo como muestra aleatoria proporcional 127 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario para el recojo de la información. Teniendo como resultado de la investigación la existencia de una relación moderada positiva en las variables autoevaluación de desempeño docente y gestión educativa docente. Llegando a la conclusión de que la gestión educativa está estrechamente ligada al desempeño docente por lo cual se hace necesario diseñar y aplicar estrategias de gestión a fin de mejorar el desempeño de los docentes.

Romero (2014), realizó una investigación sobre la *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegio Particulares de Lima*, en la Pontificia Universidad Católica de Lima, Perú. Para optar el grado de magister en educación. Tuvo como objetivo determinar las características presentes en el desempeño laboral de los docentes de los colegios de la Red de Saco Oliveros, a partir de la perspectiva de los estudiantes y los directivos. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo transversal, teniendo como muestra 100 estudiantes y tres directivos de las Instituciones de la Red, utilizando como instrumentos cuestionarios para el recojo de la información. Los resultados indicaron que el personal docente presenta desempeño elevado, reflejado en un dominio de la materia que imparte, una buena organización y planificación de la enseñanza y compromiso con la institución. El aspecto de la consejería presenta a diferencia de los otros, un resultado menor atribuible a la formación teórica de la institución. Las conclusiones

a las que llego es que se cuenta con docentes muy bien preparados y comprometidos con los fines de la institución educativa, lo que garantiza que los estudiantes reciban una educación buena y actualizada, pero se descuida el rol de consejero del docente.

Mendoza y Solís (2014), realizaron un estudio sobre *Relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la institución educativa “Manuel González Prada” de Huarí – 2013*, en la universidad Católica Sedes Sapientiae de Huaraz - Perú. Para optar el grado de Magister en Gestión e Innovación educativa. Tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la evaluación del desempeño laboral docente y la mejora de la labor académica en la Institución Educativa. La metodología fue no experimental de tipo transversal correlacional, teniendo como muestra 35 docentes de la Institución Educativa, utilizando como instrumento el cuestionario para el recojo de la información. Teniendo como resultados de la investigación que el 54,3% de los docentes de la institución educativa presentan un nivel de desempeño alto y el 37,1% presenta un nivel de desempeño muy alto, en la dimensión de ejecución curricular el 88,6 de la población se encuentran entre los niveles altos de desempeño, en la dimensión de habilidades pedagógicas el 28,6% se encuentra en el nivel regular y el 48,6 en el nivel alto, en la dimensión de desarrollo emocional el 97% presenta un desempeño alto, en la dimensión de mejora de su labor académica el 51 % de los docentes presentan un nivel de desempeño regular, en la dimensión de gestión en el aula el 74% de los docentes presentan un desempeño alto, en cuanto al trabajo en equipo el 34% de los docentes presentan un nivel regular, en la dimensión de evaluación el 40% de los docentes presentan un nivel bajo y el 31% un nivel regular. Llegaron a la conclusión de que existe una fuerte correlación entre la evaluación del desempeño docente y la mejora de la labor académica.

Juárez (2012), realizó una investigación acerca de *El desempeño docente en una Institución Educativa policial de la Región Callao*, en la universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú. Para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. El objetivo fue determinar el nivel de

desempeño laboral de los docentes de secundaria desde la perspectiva del docente, el estudiante y el subdirector de la Institución Educativa Policial del Callao. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo no experimental transversal, teniendo como muestra no probabilística 22 docentes del Ministerio del interior y del Ministerio de educación, 150 estudiantes y un subdirector, utilizando como instrumentos un cuestionario y fichas de autoevaluación y heteroevaluación para el recojo de la información. Los resultados indicaron que el personal docente de acuerdo a las percepciones de sus estudiantes, subdirector y ellos mismos presenta un buen desempeño. Las conclusiones a las que llegó es que el nivel desempeño docente en las dimensiones de planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje y responsabilidad profesional en la institución educativa es bueno.

Piña (2010), realizó un estudio sobre *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Para optar el grado de Doctor en Educación. Tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el desempeño laboral docente y las habilidades y rendimiento académico de los estudiantes en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010. La metodología de la investigación utilizada fue cuantitativa descriptiva correlacional, teniendo como muestra 281 estudiantes de la universidad, se utilizó como instrumentos de recojo de información los cuestionarios y el registro de las notas. Los resultados obtenidos indicaron que la universidad debe reestructurar su currículo de tal manera que se puedan aplicar nuevas estrategias que motiven un buen desempeño docente, lo que conllevará a una mejora en la formación de los estudiantes. Llegando a la conclusión de la existencia de una relación significativa entre el desempeño laboral docente con las habilidades y rendimiento académico de los estudiantes.

Internacionales

Ortega (2014), realizó una investigación sobre *La creatividad en la enseñanza del docente universitario de la Universidad Autónoma de Zacatecas, en la Universidad*

Complutense de Madrid, España. Para optar el grado de doctor. El objetivo fue identificar los conceptos de formación y creatividad de los docentes en la Universidad Autónoma de Zacatecas y determinar cómo estos conceptos condicionan la enseñanza creativa. La metodología utilizada fue cuantitativa descriptiva correlacional, teniendo como muestra 362 docentes, se utilizó como instrumento los cuestionarios CACEU-2010 y CAFDEU. Se utilizó el programa STATS. Los resultados de la investigación muestran la información sobre la conceptualización de la formación del docente universitario y la creatividad, así como la relación de ambos conceptos con la enseñanza creativa y su evaluación. Llegando a concluir que no existe un programa de formación docente en la Universidad que incluya la parte integral y creativa, por lo es necesario que se realicen cambios en la formación del docente universitario, Los participantes no le otorgan valor a la creatividad ni la consideran como posibilidad didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Jiménez (2014), realizó una investigación sobre *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, en la Universidad Católica de Colombia, Bogotá - Colombia. Para optar el grado de Magíster en psicología. Tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo de los directivos y el desempeño laboral de los docentes. La metodología utilizada fue cuantitativa descriptiva correlacional, teniendo como muestra 73 docentes, utilizando como instrumentos de recojo de información el cuestionario de motivación hacia el trabajo, el cuestionario de estilos de liderazgo y el formato de evaluación de desempeño docente de la universidad. Los resultados muestran una correlación significativa entre el desempeño docente y los motivadores internos, siendo el reconocimiento el motivador interno de mayor valor; a diferencia de los resultados del análisis entre el liderazgo y el desempeño y el análisis entre motivaciones y liderazgo que no presentan una correlación. Llegando a la conclusión de que no existe relación entre las variables motivación hacia el trabajo, liderazgo directivo y desempeño laboral docente, pero si existe relación entre la motivación interna y el desempeño docente, el investigador recomienda la

promoción de la creatividad en los docentes por parte de los directivos, dando apertura a la presentación de ideas nuevas.

Luengo (2013), realizó un estudio sobre *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial, en la Universidad del Zulia, Maracaibo - Venezuela*. Para optar el grado de magister en Educación. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. La metodología de la investigación utilizada fue cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, teniendo como muestra 44 docentes y cinco 5 directores, utilizando como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios uno dirigido a los docentes y el otro a los directivos. Los resultados demostraron que en la institución predomina un liderazgo autocrático y un clima autoritario, que no toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes, los docentes se muestran poco comprometidos con su labor impartiendo una práctica educativa predominantemente tradicional. Llegando a la conclusión de que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente, siendo entonces necesario un clima armonioso que contribuya a la mejora del desempeño docente.

Martínez (2011), realizó un estudio sobre *Propuesta para el desarrollo del pensamiento creativo desde los docentes de Cuarto año de Educación Básica*, en la Universidad de Cuenca, Ecuador. Para optar el grado de Magister. Tuvo como objetivo contribuir al desarrollo del pensamiento creativo en las aulas. La metodología de la investigación utilizada fue cuantitativa descriptiva, teniendo como muestra 25 docentes de 10 escuelas, utilizando como instrumentos de recolección de datos la encuesta aplicada a los docentes y una guía para la observación de clases. Los resultados muestran los docentes no le dan la debida importancia al desarrollo de la creatividad en el aula, no utilizan estrategias innovadoras, predominando las clases expositivas con escasa participación de los estudiantes. Llegando a la conclusión que los docentes utilizan aún métodos tradicionales, enfocándose solo en aprendizajes memorísticos, mecánicos y repetitivos, donde no se propicia el desarrollo del pensamiento divergente.

Ruiz (2010), realizó una investigación sobre la *Práctica educativa y creatividad en educación infantil*, en la universidad de Málaga - España. Para optar el grado de doctor. Tuvo como objetivo establecer en qué medida la práctica educativa influye en el desarrollo o inhibición de la creatividad en los estudiantes. La metodología que empleó fue mixta; cualitativa y cuantitativa, de tipo ex post facto, teniendo como muestra 167 estudiantes y 8 maestros, utilizando como instrumentos de recojo de información Test de pensamiento creativo para los estudiantes, escalas de conductas y rasgos de la personalidad creadora para los padres y profesorado, el test de inteligencia creativa, la escala de flujo de la creatividad y entrevistas para los profesores. Los resultados muestran que la creatividad es mayor en los estudiantes de aulas constructivistas, de igual manera se muestra la influencia de la creatividad de las maestras en la creatividad de los estudiantes. Llegando a las conclusiones de que la diferencia en el desarrollo de la creatividad de los estudiantes está en función de la creatividad de las maestras. Las aulas con una práctica educativa de enfoque constructivista fomentan el potencial creativo de los estudiantes. La creatividad es por lo tanto una necesidad social, ética y cultural.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Desempeño laboral

Desempeño laboral docente

La ley general de Educación N° 28044 en el artículo 56 reconoce la importancia del desempeño laboral docente en la formación integral de los estudiantes “El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano” (Ley general de Educación 28044, 2003, art. 56., s/p).

Pero que se entiende por desempeño docente Valdés, Cuenca, Rizo, Robalino y Astorga (2005) definieron el desempeño docente como:

Proceso mediante el cual el profesor moviliza sus capacidades profesionales, su disposición personal y sus responsabilidades sociales para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos: participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p. 11)

Montenegro (2007) en su definición resalta los factores que influyen sobre el desempeño docente y sus campos de acción que va más allá del trabajo en el aula.

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste 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 una acción mediante una acción reflexiva. (p.18)

Para De la Cruz (2008) el desempeño docente permite la calificación de la calidad de la profesión docente a través de medición de cualidades propias de su vocación, como el compromiso con la institución y el educando, la responsabilidad demostrada en su quehacer diario, y el desarrollo pedagógico.

Chiavenato (2000) definió el desempeño como la percepción del esfuerzo realizado basado en las capacidades y habilidades de las personas.

Valdés (s/f) definió la evaluación del desempeño docente como:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con

alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p. 62)

Como se puede apreciar la evaluación del desempeño docente es una actividad compleja que involucra las capacidades y habilidades del docente, así como también el compromiso y la vocación hacia su labor para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. La labor del docente no está circunscrita al aula.

En la presente investigación se tomó la definición de Valdés, Cuenca, Rizo, Robalino y Astorga (2005) para la variable desempeño laboral.

Características del buen docente

“El docente le enseña a pescar a sus alumnos, pero no le da el pescado. Señala el camino de la autoeducación que alienta la realización de la personalidad” (Magni, s/f, p. 2). Para el autor el papel del docente ha cambiado en los últimos años, no es suficiente la transmisión de conocimientos y de información, debe ser el mediador o facilitador para la construcción del aprendizaje en los estudiantes, pero ¿qué características son necesarias para poder cumplir su papel? La principal es el amor y compromiso a su profesión, principios éticos sólidos, una actitud democrática, respeto, autonomía, creatividad, empatía y la capacidad para trabajar en equipo y relacionarse adecuadamente con los demás (compañeros y padres de familia); todas estas características le permitirán:

Estimular la autonomía del estudiante en el proceso de aprendizaje y en su vida.

Dar al estudiante el protagonismo en el aprendizaje.

Interesarse por conocer los saberes previos de sus estudiantes.

Enfrentar al estudiante a situaciones conflictivas para desarrollar su curiosidad, criticidad y reflexión.

Fomentar la comunicación asertiva y la cooperación.

Es importante y necesario que el docente conozca los intereses y necesidades de cada uno de sus estudiantes así como también su entorno familiar y comunitario.

Factores que influyen en el desempeño docente

Según Montenegro el desempeño docente se encuentra influenciado por diversos factores, estos factores pueden agruparse teniendo en cuenta las relaciones asociadas al mismo docente, las asociadas al estudiante y las asociadas al contexto.

Dentro de los factores que influyen su desempeño asociados al docente mismo tenemos: su personalidad y experiencia, que va a definir el estilo propio del maestro; su formación profesional, mientras mejor preparado se encuentre el docente mayor será su eficiencia; su salud física y mental relacionada con la satisfacción de sus necesidades básicas; y la motivación y compromiso con su labor. Debido a la importancia del papel del docente como agente de cambio es muy importante la renovación y actualización constante de su formación docente.

Los factores asociados al estudiante son similares a los del docente, pero dependen de las condiciones familiares y el entorno donde se desarrolla el estudiante, el docente puede influir de manera positiva frente a estos factores despertando el interés del estudiante.

En los factores asociados al contexto se destacan en el entorno institucional, el ambiente, ya sea físico con una infraestructura adecuada y que se encuentre en óptimas condiciones como el ambiente humano, basado en relaciones de respeto, calidez y cooperación. Es importante además contar con un proyecto educativo que guíe la labor docente hacia el logro de un objetivo claro. En el entorno socio cultural se presentan una serie de problemas que plantean un reto al docente.

Principales teorías asociadas al desempeño docente

Conductismo

La concepción del aprendizaje conductista se basa en las investigaciones sobre comportamiento animal, que definen al aprendizaje como una respuesta frente a un determinado estímulo, siendo la repetición la garantía para producir aprendizajes siempre y cuando esta estuviera acompañado de los refuerzos necesarios y oportunos.

El docente es el poseedor del conocimiento, su rol directivo se centra en la organización, planificación y dirección de las contingencias necesarias para reforzar el aprendizaje de los estudiantes, teniendo como auxiliar los libros de texto. Esta teoría le asigna un rol de receptor pasivo al estudiante.

Los principales representantes del conductismo son: (a) Pávlov con la "ley del reflejo condicional", (b) Thorndike con el aprendizaje por ensayo y error y la ley del efecto, (c) Watson fundador de la escuela conductista, (d) Skinner con su "método de las aproximaciones sucesivas" y (e) Bandura y su trabajo sobre el aprendizaje social.

Humanismo

Para el humanismo el ser humano es un ser consciente que se encuentra en constante desarrollo, donde sus representaciones mentales y estados subjetivos permiten su autoconocimiento.

El papel del docente en este enfoque es de facilitador de la autorrealización del estudiante, las estrategias didácticas seleccionadas por el docente deben encaminarse a lograr el autoaprendizaje y el desarrollo de la creatividad en sus estudiantes. "El maestro no debe limitar, ni poner restricciones en la entrega de los materiales pedagógicos, más bien debe proporcionarles a los alumnos todos los que estén a su alcance" (Rogers, 1978, citado por Valdés, s/f, p. 45).

Para el humanismo es de suma importancia la relación del docente con sus estudiantes, el docente debe ser capaz de comprender a sus estudiantes, y en base a las potencialidades y necesidades individuales de ellos, crear un clima cálido donde se pueda desarrollar el aprendizaje de manera óptima.

El principal representante y fundador del humanismo es Abraham Maslow y su pirámide de las necesidades, donde se presenta una jerarquización de las necesidades del ser humano. Otros representantes son Carl Rogers y Rollo May.

Cognitivismo

Esta teoría se basa en los procesos que se dan atrás de la conducta, siendo su principal objetivo descubrir los procesos de la mente humana para aprender y pensar.

El cognitivismo otorga un papel activo al estudiante para el logro de los aprendizajes significativos, es decir busca que el estudiante aprenda a pensar y a aprender. El papel del docente se centra en el diseño y organización de procesos que permitan el aprendizaje significativo dejando de lado el papel protagónico tradicional del docente. De igual manera es de suma importancia el desarrollo de habilidades cognoscitivas y meta cognitivas en los estudiantes.

Los principales representantes son: (a) Piaget y la psicología genética, (b) Gestalt y (c) Bruner y el aprendizaje por descubrimiento.

Constructivismo

El constructivismo, enfoque pedagógico que sostiene que los conocimientos de una persona no son solo producto del ambiente como lo afirmaba el conductismo, sino más bien una construcción propia resultante de la interacción sociocultural con los esquemas internos de la persona, es decir sus saberes previos.

Para el constructivismo el aprendizaje es un proceso activo, que presenta las siguientes características:

El estudiante es el protagonista del proceso de aprendizaje.

El estudiante relaciona la información nueva con sus conocimientos previos, dándole un significado.

El papel del docente es el de ser un orientador que guía el proceso de aprendizaje del estudiante.

El modelo constructivista cambia radicalmente el papel del docente en el proceso de enseñanza, pasando a ser de un transmisor de información, un preceptor o supervisor del proceso de la enseñanza a ser el mediador o facilitador en la construcción del conocimiento de los estudiantes, otorgándoles el protagonismo en su aprendizaje. Al respecto Zorrilla nos dice “Estoy convencida, de que lo que se requiere es un maestro que se defina y caracterice por ser un profesional del conocimiento, capaz de ser, mediante la enseñanza, un mediador entre el conocer y el aprender entre el que enseña y el que aprende” (2002, p. 9).

El docente es el principal promotor del desarrollo y autonomía de sus estudiantes, para lo cual debe crear una atmósfera basada en la autoconfianza, respeto y reciprocidad que permita el aprendizaje autoestructurado del estudiante a partir de conflictos cognitivos.

Histórico – Cultural

Esta corriente psicológica presenta como principal representante a Vigotsky y su teoría sobre “El origen social de la mente”, cuyos estudios se centran en la influencia del medio y de las personas sobre el aprendizaje de los estudiantes.

El principal aporte de Vigotsky es la “Zona de desarrollo próximo”, cada individuo es capaz de aprender una serie de aspectos de acuerdo a su desarrollo,

pero para poder acceder a otros, es necesario la ayuda de un adulto a pares aventajados, este tramo entre lo que puede aprender por si solo y lo que puede aprender con ayuda es lo que es definió como la zona de desarrollo próximo. Este concepto le otorga al docente el papel de facilitador de estructuras mentales para la construcción de aprendizajes más complejos. Vigotsky planteó además la idea de la doble formación, el aprendizaje se produce en primera instancia por la interrelación con otras personas para luego internalizarse al integrar las nuevas competencias aprendidas a las estructuras cognitivas.

Teoría de Ausubel

Ausubel (1983) acuña el término aprendizaje significativo distinguiéndolo así del tradicional, caracterizado por aprendizajes memorísticos y repetitivos. Para esta teoría son importantes los conocimientos previos del estudiante, siendo el docente el encargado de tender los puentes entre los conocimientos previos del estudiante y los nuevos conocimientos. La estructuración de los nuevos conocimientos se realiza a través de dos procesos la diferenciación progresiva y la reconciliación integradora, el primer proceso plantea que los conocimientos a lo largo del tiempo van modificándose y ampliándose y el segundo proceso es el que permite la relación entre estos conocimientos. La técnica del mapa conceptual presentada por Ausubel en esta teoría permite conocer las relaciones que realiza el estudiante entre los conocimientos.

Valdés aclara que para realizar la evaluación del desempeño de un docente más que conocer la corriente pedagógica que aplica, debe identificarse primero que es importante conocer sobre él y la labor que desempeña, para luego buscar la mejor manera de recabar la información requerida.

Teoría de la actividad pedagógica profesional del docente

Valdés (s/f) asume la definición de García (1989) sobre la actividad pedagógica profesional como una actividad cuyo fin es la transformación de la personalidad de los educandos a partir de los objetivos planteados por el Estado para la formación de las nuevas generaciones. Esta actividad se desarrolla en un proceso de solución

conjunta de tareas pedagógicas, bajo un clima de comunicación asertiva entre los actores de la educación.

De acuerdo a esta teoría los principales componentes de la actividad pedagógica son:

El objeto de la transformación, que viene a ser la personalidad del educando. Es necesario un conocimiento profundo de las características del objeto.

El sujeto, referido al docente portador de las necesidades del objeto, es el encargado de realizar las acciones y operaciones para lograr la transformación del objeto, durante el proceso el sujeto sufre cambios.

Las condiciones, comprenden (a) los factores ambientales donde se da el proceso, (b) los recursos disponibles, (c) los factores económicos, sociales y políticos y (d) los niveles de desarrollo alcanzados de manera individual y colectiva.

Los medios, comprenden todos los recursos pedagógicos utilizados por el docente en la actividad pedagógica.

El resultado, consiste básicamente en el logro de la transformación de la personalidad del educando.

Y las funciones básicas de la actividad pedagógica son:

Función Instructiva – informativa: Debe proporcionar al educando los conocimientos básicos de cada asignatura, para poder cumplir con esta función es necesario que el docente domine y se mantenga actualizado sobre los conocimientos del área que imparte.

Función educativa: Comprende la transformación del educando de manera integral, esta función está presente a lo largo de todo el proceso educativo.

Función orientadora: Comprende la formación de los estudiantes basado en relaciones positivas.

Función desarrolladora: Comprende la orientación de la actividad pedagógica hacia el desarrollo de las capacidades y potencialidades creadoras de los estudiantes.

Función investigativa: Para realizar esta función es necesario que el docente maneje enfoques científicos sobre los fenómenos pedagógicos.

Función movilizadora: Comprende la transformación de la actitud del educando hacia una actitud correcta frente al estudio y trabajo.

La teoría de la Actividad pedagógica profesional docente aporta una visión clara sobre las funciones que debe cumplir el desempeño docente, facilitando su evaluación.

Evaluación del desempeño laboral docente

La evaluación del desempeño profesional docente es un proceso sistemático que proporciona datos válidos y confiables sobre la influencia de las capacidades profesionales y personales del docente sobre sus estudiantes. La evaluación según Valdés puede darse a través de distintos métodos, como son: (a) la observación directa de clases, (b) la encuesta de opiniones profesionales, (c) las pruebas objetivas estandarizadas y los test sobre desarrollo humano, (d) el portafolio, (e) el test sobre conocimientos y ejercicios de rendimiento profesional y por último (f) la autoevaluación.

Modelos de evaluación del desempeño docente

Valdés (2001) de acuerdo al énfasis o centro de atención plantea cuatro modelos para la evaluación del desempeño docente:

Modelo centrado en el perfil del maestro: La evaluación del desempeño docente en este modelo se basa en los rasgos y características del perfil de un docente ideal.

La elaboración de dicho perfil se puede realizar sobre las percepciones que tienen sobre un buen docente los diferentes agentes del proceso educativo o sobre las observaciones directas de especialistas externos de los rasgos de los docentes que permiten logros significativos en sus estudiantes. Generalmente se realiza por juicio de expertos.

A partir del perfil se elaboran los instrumentos ya sean autoevaluaciones o evaluaciones que requieran un evaluador externo, que puede ser padres de familia, estudiantes o docentes.

Las ventajas de este modelo de evaluación son la participación de los actores del proceso educativo y la inserción de un modelo o patrón a seguir, pero tiene la desventaja de que en muchas ocasiones el perfil del docente escapa de la realidad.

Modelo centrado en los resultados obtenidos: Este modelo plantea la evaluación del desempeño docente basándose en los logros o resultados alcanzados por sus estudiantes, es decir el tipo de aprendizaje que logran. La ventaja de este modelo es que centra la atención en la gestión del docente, la evaluación de este se realiza de manera indirecta a través del estudiante, la desventaja de este modelo radica en que descuida algunos aspectos importantes del proceso de enseñanza, por ejemplo la evaluación masiva de los estudiantes no permite evaluar el esfuerzo y dedicación de los docentes con los estudiantes que presentan dificultades, además sobrevalora el rol del docente al darle la responsabilidad absoluta sobre los logros de sus estudiantes.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Este modelo se basa en el trabajo del docente en el aula y otros ambientes educativos que producirán logros importantes en sus estudiantes, este modelo toma en cuenta el compromiso y dedicación del docente en su labor educativa. Para realizar este

modelo de evaluación se utilizan distintas técnicas como la guía de observación del aula, encuestas de autoreporte o aplicadas a agentes externos, o el portafolio.

La desventaja de este modelo de evaluación radica en la subjetividad de la persona que realiza la evaluación y que la evaluación del docente no toma en cuenta los resultados de la labor del docente.

Modelo de la práctica reflexiva o reflexión sobre la acción: Este modelo de evaluación se basa en la concepción de la enseñanza como proceso que permite el crecimiento continuo de las capacidades de los docentes al enfrentarse y resolver problemas y dificultades relacionados con su labor educativa. Este modelo incentiva la toma de conciencia diaria del docente sobre sus aciertos y dificultades para buscar el mejoramiento de su labor.

El modelo presenta tres etapas: (a) La primera etapa consta de una sesión de observación y registro anecdótico de la labor docente, (b) la segunda etapa consta de una conversación reflexiva con el docente evaluado para comentar sobre las dificultades y aciertos observados, (c) la tercera etapa consta de conversaciones de seguimiento, donde se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. De ser necesario se realizan nuevas observaciones en el aula. Para la aplicación de este modelo es necesario la existencia de un sistema de supervisión.

La ventaja de este modelo es que llega a generar disciplina en la evaluación de los docentes, pero tiene la desventaja de la falta de parámetros objetivos sobre el grado de eficiencia de la labor.

La UNESCO (2008) presenta cinco modelos de evaluación del desempeño docente basados en los propósitos de la evaluación docente:

Modelo de evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar: Este modelo se basa en la autoevaluación del docente. Un ejemplo

claro de este sistema de evaluación está en el país de Finlandia donde el estado apuesta por la autoevaluación en el sistema educativo.

Modelo de la evaluación del desempeño docente para casos especiales: este modelo de evaluación está basado en el desenvolvimiento del docente del docente en el aula y en actividades relacionadas con sus responsabilidades pedagógicas.

Modelo de la evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional: Se basa en la adquisición de información necesaria que permita retroalimentar y mejorar de esta manera el desempeño docente, sin repercusión para la vida profesional o laboral del docente. En este modelo las evaluaciones se realizan sin distinción a todos los docentes, variando la frecuencia de aplicación de acuerdo a la condición del docente.

Modelo de evaluación del desempeño como base para un incremento salarial: Este modelo de evaluación se aplica en Chile a partir del año 2003.

Modelo de la evaluación para la promoción en el escalafón docente: Este modelo utiliza la evaluación del desempeño docente para el escalafón. Colombia y Reino Unido son ejemplos donde se aplican estos modelos.

Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente

Valdés (2004) plantea que la evaluación de la profesión docente debe cumplir las siguientes funciones básicas:

Función de diagnóstico: Los resultados deben caracterizar el desempeño docente en un periodo determinado, precisando los aciertos y desaciertos realizados por el docente a fin de servir de guía para tomar las acciones necesarias que coadyuven a la superación de las dificultades.

Función instructiva: Los resultados deben ser una síntesis de su desempeño, permitiendo a los actores involucrados en el proceso aprender de sus errores, incorporándose nuevas experiencias laborales.

Función educativa: Los resultados de la evaluación del desempeño del docente permitirán al docente conocer con precisión la percepción de su desempeño por parte de sus colegas, padres de familia, estudiantes y directivos, motivándolo a superar las áreas débiles.

Función desarrolladora: Los resultados de la evaluación permite el incremento de la madurez del docente evaluado, el cual no siente temor a equivocarse, ve a la evaluación como una oportunidad para identificar sus deficiencias, superarse y perfeccionar su desempeño. El docente es capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño. El carácter desarrollador de la evaluación justifica la necesidad de la evaluación.

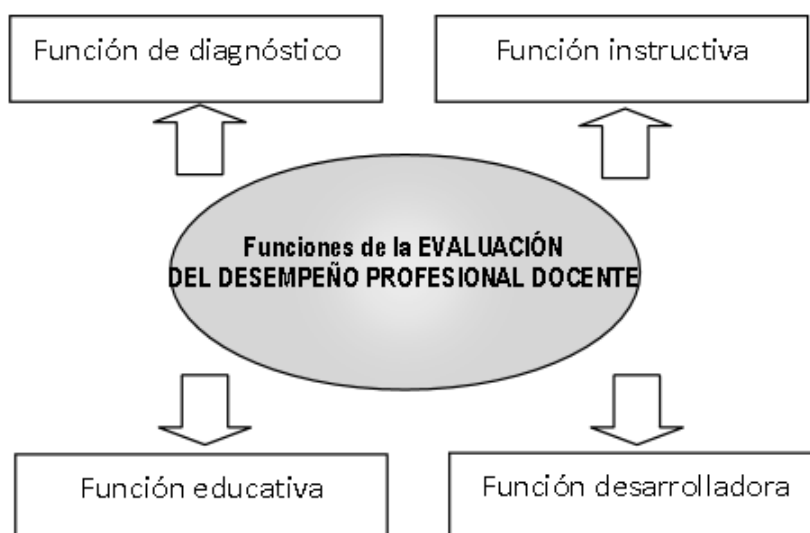


Figura 1. Funciones de la evaluación del Desempeño Profesional Docente tomado de Valdés 2004

Fines de la evaluación del desempeño del docente

El principal objetivo de la evaluación de la profesión docente es la determinación de las cualidades profesionales del docente, su preparación y rendimiento. Pero en la parte práctica es posible identificar otros fines como:

El mejoramiento de escuela y de la enseñanza en el aula: La integración del desarrollo profesional del docente y la evaluación produce una mejora en la institución educativa, al conseguirse una mayor eficacia en el servicio educativo.

Responsabilidad y desarrollo profesional: Para Valdés (2004) la evaluación de la profesión docente sirve a dos propósitos básicos: la responsabilidad al definir estándares básicos de competencia que deben lograr y el desarrollo profesional, debido a que la retroalimentación proporcionada por la evaluación ayuda a crecer a los docentes profesionalmente, es el desafío para el crecimiento.

Para que la evaluación pueda cumplir sus fines no debe ser amenazadora, sino más bien una oportunidad para crecer profesionalmente.

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. (Valdés, 2003, p. 2)

Valdés afirma que existen tres factores que influyen en la eficacia de la evaluación del docente, estos factores son: contextuales como el clima, los recursos y la capacidad de liderazgo; factores procedimentales como los instrumentos utilizados para la recolección de los datos y la retroalimentación; y los factores relativos al docente como la motivación.

Dimensiones de la evaluación del desempeño docente

Debido a la complejidad del desempeño docente Valdés considera necesario operacionalizar la evaluación a través de cinco dimensiones, 25 parámetros y 51 indicadores. Las dimensiones consideradas por Valdés son:

Capacidades pedagógicas: Comprende 12 parámetros que incluyen (a) el dominio de los contenidos que se imparten, (b) dominio de la teoría de la educación, (c) dominio de la didáctica, (d) la planificación del proceso docente educativo, (e) clima adecuado, (f) el nivel de conocimiento de sus estudiantes, (g) el nivel de información actualizada, entre otros.

Disposición para la labor educativa: Comprende cuatro parámetros relacionados con (a) la satisfacción de la labor realizada, (b) las expectativas sobre el desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes, (c) la autoeficacia y (d) el trabajo realizado para motivar a sus estudiantes.

Responsabilidad laboral: Comprende cuatro parámetros relacionados con (a) la asistencia y puntualidad a la escuela, (b) el grado de participación en las sesiones y reuniones de escuela, (c) el cumplimiento de los documentos normativos del ministerio de educación y (d) el nivel profesional alcanzado.

Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con los estudiantes, padres de familia, directivos y colegas: Comprende dos parámetros relacionados con la flexibilidad para aceptar opiniones y sentimientos diversos de sus estudiantes y el grado de cooperación y coordinación que logra con los padres, colegas y directivos de la escuela.

Principales resultados de la labor educativa: Comprende dos parámetros relacionados con el rendimiento académico que alcanzan sus estudiantes y el grado de orientación valorativa logrado en sus estudiantes de acuerdo a lo previsto en el currículo.

Marco del buen desempeño docente en el Perú

El desempeño docente es la pieza clave del cambio en la educación, la respuesta a los retos que presenta la sociedad actual. “El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen, fundamentalmente, de la calidad del desempeño de sus docentes” (Valdés, 2003, p.1).

Se hace necesario entonces no sólo realizar cambios de infraestructura, sino también realizar cambios en la profesión docente, su identidad, formación y cultura, a fin de lograr un fortalecimiento de la profesión. Por ello a partir del 2012 el Ministerio de Educación con la participación de representantes del magisterio, familias y comunidades inicio el análisis y la reflexión del buen desempeño docente, tarea que termino con la presentación del Marco del Buen Desempeño Docente.

Este documento es una herramienta estratégica de una política integral de desarrollo docente, respondiendo así al tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional sobre la importancia de contar con maestros bien preparados para ejercer profesionalmente la docencia. Este documento sirve de guía para el que se diseñen e implementen políticas y acciones en la formación, evaluación y el desarrollo del docente a un nivel nacional, en él se definen los dominios, las competencias y desempeños que deben caracterizar a una buena docencia.

Los principales propósitos del Marco del Buen Desempeño Docente son:
Establecer un lenguaje común del proceso de enseñanza entre los docentes y la comunidad educativa.

Promover la reflexión de la práctica docente, construyendo una visión compartida de la enseñanza.

Promover la revalorización de la carrera docente a nivel social y profesional.

Guiar el diseño y la implementación de las políticas y acciones en la formación, evaluación y el desarrollo del docente a nivel nacional.

Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente

Antes de desarrollar los dominios del Marco, es necesario definir que es dominio, MINEDU (2012) define: “Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio

docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes” (p.18).

Bajo esta definición el estado peruano ha planteado cuatro dominios para la profesión docente:

La preparación para el aprendizaje: Este dominio abarca la planificación de la labor pedagógica a través de los diferentes documentos necesarios como la programación, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, basadas en un enfoque inclusivo e intercultural.

El dominio comprende dos competencias, la primera relacionada con el conocimiento de la pedagogía y de las características de sus estudiantes y la segunda competencia relacionada con la planificación de la enseñanza y del desarrollo del proceso de aprendizaje, incluyendo la evaluación permanente.

Enseñanza para el aprendizaje: Este dominio comprende la dirección del proceso de enseñanza con un enfoque intercultural e inclusivo. El dominio II comprende tres competencias: (a) la tercera competencia relacionada con la promoción de un clima adecuado para el aprendizaje, donde se fomente la convivencia en democracia y se acepte la diversidad en todas sus expresiones, (b) la cuarta competencia relacionada con la conducción del proceso de enseñanza con un buen manejo de los contenidos curriculares y uso de estrategias y recursos adecuados a la realidad del aula, a fin de que los estudiantes desarrollen sus capacidades críticas y reflexivas en la solución de problemas de la vida diaria y (c) la quinta competencia relacionada con la evaluación permanentemente del aprendizaje, permitiendo la toma de decisiones y retroalimentación de los estudiantes.

Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad: Este dominio está referido a la participación democrática del docente en la gestión de la escuela. El dominio III comprende las siguientes competencias: (a) la sexta competencia relacionada con la participación activa, crítica, democrática y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo al desarrollo del Proyecto Educativo

Institucional y (b) la séptima competencia sobre las relaciones del docente con los padres de familia de la institución educativa y la comunidad basadas en el respeto, colaboración y corresponsabilidad

Desarrollo de la profesión y la identidad docente: Este dominio comprende las prácticas y procesos propios de la formación y desarrollo de la profesión docente. Así como también la reflexión sobre la práctica pedagógica, la colaboración entre pares y participación en actividades a nivel profesional.

Este dominio está conformado por dos competencias: (a) la octava competencia relacionada con la reflexión sobre su experiencia y práctica pedagógica y (b) la novena competencia sobre el ejercicio ético de la profesión.

1.2.2 Pensamiento divergente

Para definir el pensamiento divergente se ha tomado las definiciones de los siguientes autores:

Guilford (1950) definió la producción divergente o pensamiento divergente, como aquel pensamiento capaz de conducir a diversas posibilidades de solución frente a un determinado problema. Para Guilford la producción divergente es un proceso análogo a la creatividad.

De igual manera Getzels y Jackson (1962, citados por Esquivias, 2004) definieron a la creatividad: “La creatividad es la habilidad de producir formas nuevas y reestructurar situaciones estereotipadas” (p. 5). La definición de Getzel y Jackson resalta la dimensión del pensamiento divergente de elaboración al definir la creatividad como la reestructuración de una situación.

Torrance (1986, citado por Pinedo, 2015) definió la creatividad como “Un proceso que vuelve a alguien sensible a los problemas, deficiencias, grietas o lagunas en los conocimientos y lo lleva a identificar dificultades, buscar soluciones,

hacer especulaciones o formular hipótesis, aprobar y comprobar esas hipótesis, a modificarlas si es necesario, y a comunicar los resultados” (p. 9).

Para Csikszentmihalyi (1999, citado por Pascale, 2005):

La creatividad es el resultado de la interacción de un sistema compuesto por tres elementos: una cultura que contiene reglas simbólicas, una persona que aporta novedad al campo simbólico, y un ámbito de expertos que reconocen y validan la innovación. Los tres subsistemas son necesarios para que tenga lugar una idea, producto o descubrimiento creativo. (p. 65)

De Bono (2000) planteó: “El pensamiento lateral no selecciona caminos, sino que trata de seguir todos los caminos y de encontrar nuevos derroteros” (De Bono, 2000, s/p). De esta manera para el autor el pensamiento divergente llamado por él pensamiento lateral es aquel proceso que el cerebro utiliza para generar variadas ideas creativas que resultan de explorar todas las posibles soluciones para enfrentar una determinada circunstancia, es decir que a partir de un solo problema o situación conflictiva se generarán diversas ideas que conllevarán a diversas soluciones.

En la presente investigación se ha tomado la definición de pensamiento divergente planteada por Guilford, la cual a pesar de su antigüedad sigue manteniéndose vigente.

Pensamiento divergente y Pensamiento convergente

Guilford (1950), fue el primero en dar a conocer los términos de pensamiento divergente y pensamiento convergente, al proponer el Modelo de la Estructura del Intelecto (M.E.I), en el indica la presencia de un pensamiento al que denominó Productivo. Este tipo de pensamiento basado en la obtención de información nueva se divide en dos actividades cognitivas: el pensamiento convergente y pensamiento divergente.

El pensamiento convergente es aquel que busca la elaboración de una única respuesta lógica o solución convencional en función de la información recibida sobre un problema conocido, este tipo de pensamiento es cerrado, dirigido a la solución correcta del problema. Mientras que el pensamiento divergente, se caracteriza por que los problemas son enfocados desde diversas perspectivas produciéndose así variadas respuestas o alternativas de solución frente a un mismo problema. El pensamiento divergente permitió la inclusión de pruebas sin respuesta correcta, valoradas en función de la cantidad y calidad de la respuesta.

Muchas veces los estudiantes que presentan este tipo de pensamiento son considerados como personas no deseables dentro del sistema debido a que se muestran activos e independientes, inclusive se los puede confundir con personas con trastornos de déficit o de superávit, cuando la realidad es que el sistema educativo no permite ni facilita a través de las estrategias educativas el desarrollo de sus potencialidades.

Teorías del Pensamiento divergente

Modelo Multifactorial de Joy Paul Guilford

Guilford psicólogo norteamericano fue el primero en independizar la creatividad de la inteligencia. En su Modelo de la Estructura del Intelecto en 1967, a través del análisis factorial el autor identificó a 120 capacidades que conformarían la inteligencia, estas capacidades son el resultado de la interrelación de tres dimensiones: Operaciones cognitivas, contenidos y productos.

Las operaciones cognitivas o procesos mentales son los procesos intelectuales que el individuo realiza a partir de la información recibida. Las operaciones cognitivas planteadas por Guilford son: (a) la cognición, (b) memoria, (c) producción convergente, (d) producción divergente y (e) evaluación.

Los contenidos: Son los tipos de información recibida. Los contenidos pueden ser: (a) simbólico, (b) semántico, (c) figurativo y (d) conductual.

Los productos posibles: Son todas las formas en las que el individuo puede expresarse a partir de la información procesada a través de las distintas operaciones. Los productos son: (a) unidades, (b) clases, (c) relaciones, (d) sistemas, (e) transformaciones, (f) implicaciones y (g) elaboraciones.

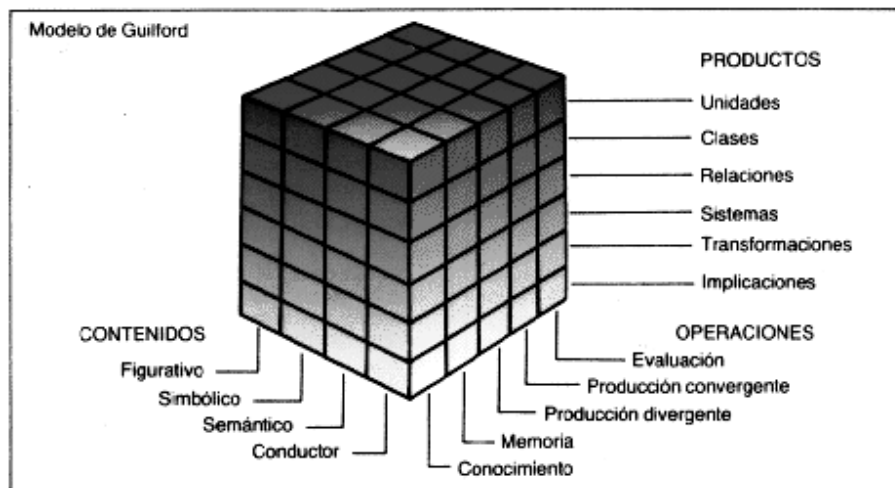


Figura 2 Modelo del pensamiento tomado de Guilford

Es así que el autor plantea la existencia de dos tipos de actividades cognitivas que forman parte del Pensamiento productivo, estas actividades fueron denominadas por el cómo Pensamiento convergente y Pensamiento divergente. El pensamiento convergente se orienta a la búsqueda de una única solución convencional para un problema, a diferencia del pensamiento divergente que busca diversas ideas, soluciones o alternativas a un único problema. Para Guilford la creatividad es un concepto análogo al pensamiento divergente.

Guilford (1950), planteó ciertas aptitudes fundamentales propias del pensamiento divergente:

Sensibilidad a los problemas: Es el punto de inicio para cualquier actividad creativa, se entiende por sensibilidad a los problemas a la capacidad del individuo para reconocer problemas en la vida cotidiana.

Fluidez: Es la capacidad cuantitativa del individuo para generar diversas ideas a partir de un solo problema en un tiempo corto. La fluidez puede ser: (a) ideacional,

cuando el individuo puede generar diversas ideas con rapidez frente a una situación; (b) asociativa, cuando el individuo puede enumerar palabras relacionadas entre sí y de (c) expresión cuando el individuo puede organizar y reorganizar palabras dentro de una frase o expresión.

Flexibilidad: Es la capacidad para dar diversas respuestas a partir de diferentes enfoques ante un mismo problema o situación. La flexibilidad puede ser: (a) espontánea, cuando se da sin que sea necesario y (b) adaptativa, cuando es necesaria frente a un problema.

Originalidad: Se entiende por originalidad a la capacidad de producir respuestas poco usuales, raras o novedosas, relacionadas a la solución del problema. Esta capacidad es esencial para los productos.

Elaboración: Es la capacidad para desarrollar, ampliar o embellecer sus ideas creativas.

Capacidad de redefinición: Se entiende por redefinición a la capacidad de reestructurar sus ideas, transformándolas en otra cosa.

Las actitudes mencionadas anteriormente permiten cuantificar la creatividad, por ello Guilford elaboró la batería SOI (Structure of Intellect), donde se encuentra el Test de Producción Divergente que permite la medición de esta capacidad. El test presenta tareas abiertas, donde no existen respuestas correctas o incorrectas, para solucionarlas se deben plantear numerosas y diversas respuestas, originales y detalladas. El trabajo de Guilford sirvió de base para los estudios sobre la medición de la creatividad de Torrance, como se explicará más adelante.

Solución creativa de Problemas de Alex F. Osborn (1960)

Al igual que De Bono, Osborn buscaba desarrollar la creatividad a través de diversas técnicas, procedimientos y herramientas, en 1960 presentó el método Creative Problem Solving (CPS) que plantea una manera de enfrentar a los

problemas y oportunidades de forma creativa a través de técnicas específicas y estructuradas de pensamiento crítico y creativo.

El método está constituido de seis etapas subdivididas en tres: la búsqueda de hechos, la búsqueda de ideas y la búsqueda de soluciones, cada una de estas subetapas presenta una fase de pensamiento divergente y una fase de pensamiento convergente.

Teoría del flujo de Mihaly Csikszentmihalyi (1975)

El psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi en 1975 propuso la Teoría del flujo, donde plantea que una persona creativa es aquella que se encuentra en flujo cuando trabaja, entendiéndose por “situación de flujo” al estado placentero en el cual las personas se encuentran tan involucradas la actividad que realiza que nada más le parece importante. La situación de flujo es una experiencia intrínseca placentera que motiva a las personas a repetir la experiencia, para volver a sentir esa sensación.

Para que pueda darse la situación de flujo es necesario un equilibrio entre las dificultades de la tarea, es decir el desafío que representa y las capacidades de la persona para resolver el problema, este equilibrio brinda una sensación de oportunidad de éxito. Si no se logra el equilibrio debido a que la dificultad de la tarea sobrepasa las capacidades del individuo se puede generar un estado de ansiedad, si por el contrario las capacidades superan el desafío se puede generar aburrimiento. Otros factores que influyen en la situación de flujo son la capacidad del individuo para concentrarse en la tarea, la claridad de las metas y la retroalimentación inmediata.

Pensamiento lateral de Edward de Bono (2000)

Edward de Bono clasificó el pensamiento en pensamiento vertical o convencional y pensamiento lateral. Para poder definir el pensamiento lateral es necesario

analizar sus diferencias con el pensamiento vertical. Las principales diferencias planteadas por De Bono en el año 2000 en su libro "Pensamiento lateral" son:

El pensamiento lateral es creador a diferencia del pensamiento vertical que es selectivo. Para el pensamiento lateral lo importante es la efectividad de las conclusiones a las cuales se llega a través de la exploración de diversos caminos y no el encadenamiento de las ideas que excluyen otras alternativas de solución como se realiza en el pensamiento vertical.

El pensamiento lateral es de carácter provocativo a diferencia del pensamiento vertical que es analítico.

El pensamiento lateral permite realizar saltos hacia nuevas ideas, esto es posible porque los pasos no siguen un orden establecido a diferencia del pensamiento vertical basado en la secuencia de ideas, donde cada paso depende del anterior. Por lo tanto para el pensamiento lateral no es importante la solidez del camino seguido.

Para el pensamiento lateral sólo importa la conclusión correcta a la que se llega, a diferencia del pensamiento vertical donde cada paso debe ser correcto.

El pensamiento lateral no rechaza ningún camino, toma en cuenta inclusive aquellos que parecen completamente ajenos a diferencia del pensamiento vertical que bloquea todas las desviaciones o bifurcaciones que aparentemente no se relacionan con el problema a fin de seguir un solo camino a la solución.

En el Pensamiento lateral las categorías pueden cambiar de acuerdo al contexto, mientras que en el pensamiento vertical las categorías se mantienen fijas e inalterables.

El pensamiento lateral es un proceso probabilístico, mientras que el pensamiento vertical es finito garantizando una única solución. Se puede afirmar que el pensamiento vertical es un tipo de pensamiento hipotético deductivo, donde a partir

de la lógica y el razonamiento, se busca una única solución a los problemas basándose en experiencias anteriores similares. Y el pensamiento lateral es aquel que explora diversos caminos buscando soluciones a los problemas, a través de la descomposición y posterior reestructuración de los modelos.

El pensamiento lateral necesita de un cambio de actitud mental con una disposición abierta a la solución de problemas, libre de juicios. Las habilidades necesarias se basan en los mecanismos de manipulación de la información de la mente humana, por lo tanto puede ser aprendido o adquirido a través de la práctica.

Para De Bono ningún pensamiento es mejor que el otro, debido a que ambos se complementan. “No se trata de decidir cuál es más eficaz, ya que ambos son necesarios y se complementan mutuamente. Lo que importa es una perfecta conciencia de sus diferencias para facilitar la aplicación de ambos”. (De Bono, 2000, s/p)

Para el presente trabajo de investigación se tomó la teoría planteada por Guilford en su Modelo de la Estructura del intelecto.

Dimensiones del Pensamiento divergente

De acuerdo a Guilford (1950) las dimensiones del pensamiento creativo o divergente son:

Fluidez del pensamiento: se refiere a la capacidad del individuo para generar un gran número de ideas o asociaciones válidas respecto a un problema o situación.

Flexibilidad del pensamiento: Se refiere a la capacidad del individuo para adaptarse a nuevas situaciones aprovechando las limitaciones u obstáculos presentados, produciendo variadas categorías de respuestas o soluciones frente a un único problema o situación.

Originalidad: Se refiere a la capacidad del individuo de producir respuestas o asociaciones poco usuales, extrañas o novedosas, relacionadas a la solución del problema, que causan impacto o impresión.

Elaboración: Es la capacidad para desarrollar, ampliar o reestructurar sus ideas, utilizando la información obtenida.

Medición del Pensamiento divergente

Pruebas de habilidades de estructura del intelecto (SOI)

Estas pruebas elaboradas por Guilford se basan en su modelo de la estructura del intelecto. La batería comprende las subpruebas de consecuencias y usos poco comunes, cuatro pruebas de fluidez, subpruebas verbales como la de interpretación de semejanzas y subpruebas no verbales como la de elaboración de objetivos y decoraciones.

La mayoría de estas pruebas son aplicables a partir de educación secundaria y superior, pero la calificación y valoración de las respuestas es bastante complejo.

Torrance Test of Creative Thinking

Siguiendo el camino de Guilford, Torrance (1974), elaboró la herramienta Torrance Test of Creative Thinking (TTCT), la cual se mantiene hasta la actualidad como una de las herramientas más usadas para la medición de la creatividad.

El test de Torrance se basa en los factores de fluidez, flexibilidad, originalidad y elaboración de Guilford, buscando delimitar que actividades y características del individuo facilitan o dificultan el proceso creativo, de esta manera una vez identificados estos factores se podría potenciar y desarrollar la creatividad en los niños.

El test presenta dos formas: La batería verbal (Pensando creadoramente con palabras) cuya aplicación se realiza en 45 minutos, califica: la fluidez, la originalidad y la elaboración; y la batería gráfica (Pensando creadoramente con dibujos) cuya aplicación se realiza en 30 minutos, midiendo: la fluidez, originalidad, elaboración títulos y cierres. Este test solo puede ser aplicado en niños y jóvenes.

CREA. Inteligencia creativa. Una medida cognitiva de la Creatividad

Corbalán, Martínez y Donolo (2003) elaboraron el Test CREA. Inteligencia creativa. Una medida cognitiva de la creatividad, este test se basa en la facilidad y disposición del individuo para la elaboración de preguntas (nuevos esquemas), lo que conlleva al empleo de múltiples procesos, es decir mide la disposición y potencial del individuo para la creatividad. "El CREA para la medida de la Inteligencia Creativa se sostiene en un modelo teórico que dirige su mirada a operaciones cognitivas no identificables con la producción creativa, pero de carácter necesario para el ejercicio de la misma" (Corbalán, et al. 2003, p. 8).

El test consta de tres formas, cada una de ellas con estímulos visuales determinados de acuerdo a la edad, la forma A y B para ser aplicada en adolescentes y adultos y la forma c para niños. La forma A presenta como estímulo la imagen de un teléfono, la forma B presenta como estímulo la imagen de un hombre cortando orejas dentro de un grupo de personas que se encuentran realizando diversas actividades y la forma C presenta como estímulo la imagen de un mesero con una bandeja con una botella y un papel dentro frente a un hombre sentado a la mesa rodeado de animales. Las tres formas presentan las mismas instrucciones y valoración para la puntuación.

El test CREA puede ser aplicado de manera individual o colectiva en adultos, adolescentes y niños a partir de los 6 hasta los 9 años; su duración de aplicación es de 10 minutos. A diferencia del test de Torrance, el test CREA proporciona una medida única de la creatividad.

1.3 Justificación

Nuestro país ha empezado una reforma educativa a partir del año 2007, con el fin de procurar una educación a todos los peruanos que permitan su realización personal; un eslabón importante en esta reforma son los docentes, los cuales son los encargados de facilitar el aprendizaje a través de estrategias adecuadas que permitan el desarrollo de capacidades en los estudiantes.

Para poder cumplir su papel los docentes necesitan contar con las competencias necesarias como la criticidad y creatividad que le permitan tener un desempeño adecuado a fin de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

Justificación legal

La presente investigación tiene justificación legal por la R.M. 0547 – 2012. ED del Ministerio de Educación que aprueba los lineamientos del Marco del Buen Desempeño los docentes de la Educación Básica Regular, reconociendo así la complejidad de la labor del docente, exigente en creatividad y criticidad, capacidades propias del pensamiento divergente.

Justificación de Conveniencia

En nuestro país es de suma importancia el estudio de las competencias y su relación con el desempeño laboral de los docentes debido a que permitirá establecer si la calidad de la educación que se brinda en las en las escuelas es acorde con los planteamientos de la reforma educativa de nuestro país.

Justificación Práctica

La investigación permitirá identificar debilidades en las competencias de los docentes, que pueden servir de alcance para que se puedan tomar las medidas necesarias a fin de reorientar la capacitación docente, mejorando así su desempeño docente y el desarrollo de capacidades como la criticidad y la creatividad en los estudiantes.

Justificación teórica

La investigación contribuirá al incremento de la teoría sobre las competencias que debe tener un docente y su relación con su desempeño para contribuir así al desarrollo del pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.

1.4 Problema

Nuestra sociedad actual caracterizada por un vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología afronta diversos problemas sociales como la pérdida de valores, violencia social y pobreza; económicos como la escasez de los recursos energéticos y ambientales como la contaminación y el calentamiento global. Problemas que no pueden ser postergados, es necesario entonces adoptar nuevas formas de pensar y actuar como en el pensamiento divergente, que permitan tomar decisiones adecuadas y encontrar soluciones; para lograr estos cambios la educación desempeña un papel importante, así lo afirma Zorrilla (2002) “Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los cambios culturales y científicos, que se dan en este momento en el mundo, exigen una renovación de la escuela, en su organización y sus prácticas” (p. 7).

La Unión Europea consciente de la importancia de la creatividad en estos tiempos de globalización, declaró el año 2009, como el año de la Creatividad y la Innovación, cuyo objetivo principal fue promover la creatividad por medio del aprendizaje permanente para lograr el desarrollo de competencias personales, laborales, empresariales y sociales en los individuos que forman parte de los estados miembros. “Europa necesita impulsar su capacidad de creatividad e innovación, por motivos tanto sociales como económicos. El Consejo Europeo ha reconocido en repetidas ocasiones que la innovación es fundamental para la capacidad de Europa de responder efectivamente a los desafíos y posibilidades de la globalización” (Comisión de las comunidades europeas, 2008, p.2).

En América Latina los resultados de la prueba de PISA del 2013, así como en años anteriores no nos muestran un panorama alentador sobre el desarrollo del pensamiento divergente debido a que ubican a los países latinoamericanos en los

últimos lugares, es así que Chile ocupa el lugar 51, seguido de México en el puesto 53, Uruguay en el 55, Argentina en el puesto 59, Colombia en el 62 y nuestro país en el último puesto de la lista. Debido a ello la mayoría de los sistemas educativos han iniciado reformas educativas que permitan cubrir las demandas de la sociedad actual, es así que Chile y Brasil han establecido programas de cooperación con el país de Finlandia, para aprender de su modelo educativo.

En nuestro país la reforma empezó con mayor fuerza en el año 2007 con el Proyecto Educativo Nacional al 2021, basado en dos dimensiones fundamentales: una educación que permite la realización personal de todos los ciudadanos peruanos y una educación que contribuya al desarrollo y a la conformación de una sociedad democrática. La reforma educativa empezó con el mejoramiento de la infraestructura entre los años 2009 y 2010, el incremento del presupuesto para el sector de educación que paso del 3% del PBI en el 2011 a 4% en el 2016 y se pretende llegar al 2021 con un 6% y la reforma del currículo a partir del 2011 con la construcción e implementación de los instrumentos como el Sistema Curricular Nacional, los mapas de progreso y las rutas de aprendizaje; recién a partir del 2014, reconociendo la importancia del papel del docente como mediador en la construcción del aprendizaje, se tomaron medidas para revalorizar la carrera docente a través de la implementación de la ley docente que brinda oportunidades de desarrollo profesional y por lo tanto de mejora de su desempeño laboral. Al respecto Trahtemberg (2016), resalta la importancia del papel del maestro como coach de sus estudiantes, líder de la creatividad que los motiva a pensar crítica y creativamente.

El Perú cuenta con 470, 635 profesores de educación básica regular pública para atender a más de dos millones de estudiantes; surge entonces la interrogante sobre si todos los maestros cuentan con las competencias necesarias para realizar un buen desempeño, en las Instituciones Educativas donde se desarrolló la investigación se observaron dificultades para diseñar y aplicar estrategias que permitan lograr aprendizajes significativos y desarrollar las capacidades en sus estudiantes, es por esta razón que se plantea la siguiente investigación que esclarece la importancia de contar con maestros críticos y creativos que pueden

contribuir al desarrollo de sus estudiantes sin limitaciones ni obstáculos.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las capacidades pedagógicas y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima?

¿Cuál es la relación entre la emocionalidad y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima?

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad en el desempeño y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima?

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

Hipótesis específicas

Existe relación entre las capacidades pedagógicas y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

Existe relación entre la emocionalidad y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

Existe relación entre la responsabilidad en el desempeño y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

Existe relación entre las relaciones interpersonales y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

Objetivos específicos

Identificar la relación entre las capacidades pedagógicas y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

Identificar la relación entre la emocionalidad y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

Identificar la relación entre la responsabilidad en el desempeño y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

Identificar la relación entre las relaciones interpersonales y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima.

II Marco metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Desempeño laboral

Definición conceptual

Valdés, Cuenca, Rizo, Robalino y Astorga (2005) definieron el desempeño docente como:

Proceso mediante el cual el profesor moviliza sus capacidades profesionales, su disposición personal y sus responsabilidades sociales para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos: participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p. 11)

Definición operacional

Para el presente estudio el I desempeño docente se medirá a través del cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente de Valdés. La puntuación obtenida se dará a través de la escala de Likert.

Variable 2 Pensamiento Divergente

Definición conceptual

Guilford (1950), define la producción divergente o pensamiento divergente, como aquel pensamiento capaz de conducir a diversas posibilidades de solución frente a un determinado problema.

Definición operacional

Para el presente estudio la variable Pensamiento divergente se medirá a través del Test CREA. Inteligencia creativa, forma para adultos.

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable Desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	RANGOS
Capacidades pedagógicas	Elabora programación curricular	1 - 10	Nivel muy bueno	41 – 50
	Elabora y maneja adecuadamente material didáctico		Nivel bueno	
	Desarrolla procesos pedagógicos		Nivel regular	
	Evaluación sistemática, permanente y formativa		Nivel deficiente	
Emocionalidad	Demuestra preocupación e interés	11 - 20	Nivel muy bueno	41 – 50
	Motiva a sus estudiantes		Nivel bueno	
	Promueve el respeto, la responsabilidad y confianza		Nivel regular	
	Maneja adecuadamente sus emociones		Nivel deficiente	
Responsabilidad en el desempeño	Presenta oportunamente documentos e informes	21 - 30	Nivel muy bueno	41 – 50
	Cumple con su horario de trabajo		Nivel bueno	
	Participa en reuniones		Nivel regular	
	Desarrollo personal y profesional		Nivel deficiente	
Relaciones interpersonales	Mantiene una comunicación asertiva	31 - 40	Nivel muy bueno	41 – 50
	Brinda atención a sus estudiantes		Nivel bueno	
	Promueve una convivencia armoniosa		Nivel regular	
			Nivel deficiente	

Tabla 2
Operacionalización de la variable Pensamiento divergente

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	RANGOS
Fluidez	Número elevado de preguntas	Test CREA A	Potencial alto	75 – 99
		Test CREA B	Potencial medio	26 – 74
			Potencial bajo	1 – 25
Flexibilidad	Variedad de preguntas	Test CREA A	Potencial alto	75 – 99
		Test CREA B	Potencial medio	26 – 74
			Potencial bajo	1 – 25
Originalidad	Preguntas ingeniosas o novedosas	Test CREA A	Potencial alto	75 – 99
		Test CREA B	Potencial medio	26 – 74
			Potencial bajo	1 – 25
Elaboración	Detalles en las preguntas	Test CREA A	Potencial alto	75 – 99
		Test CREA B	Potencial medio	26 – 74
			Potencial bajo	1 – 25

2.3 Metodología

La presente investigación utilizó el método hipotético deductivo desde el enfoque cuantitativo, debido a que parte de un supuesto para demostrar mediante la descomposición de las variables y sus indicadores respectivos recoger la información para comprobar la hipótesis.

2.4 Tipo de estudio

La investigación utilizó el enfoque cuantitativo debido a que este tipo de investigación permite a través de la recolección de datos cuantitativos y su respectivo análisis estadístico conocer el comportamiento del fenómeno a investigar, comprobando así las hipótesis planteadas, como lo afirmó Hernández

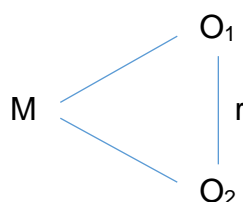
(2014) sobre el enfoque cuantitativo: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4)

2.5 Diseño

El diseño de una investigación constituye el plan general que permite obtener respuestas a las interrogantes o comprobar la hipótesis de la investigación.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el diseño descriptivo – correlacional, descriptivo porque permitirá la observación y descripción del comportamiento de un sujeto sin llegar a influir en él, y correlativo debido a que se podrá medir la relación de las variables de la investigación en una misma muestra: Pensamiento divergente y Desempeño docente. “Este tipo de diseño está interesado en determinar el grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observado” (Sánchez y Reyes, 1984, p. 63) .

Esquema correlacional:



Donde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Datos de la variable: Desempeño laboral

R = Relación entre las variables de estudio

O₂ = Datos de la variable: Pensamiento divergente

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Para la presente investigación la población estuvo conformada por los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a las redes 01 y 15 de la UGEL 03 de Lima. Los criterios de inclusión y exclusión a tener en cuenta son los siguientes:

Criterios de inclusión: Se consideran solo a los docentes de educación básica regular de las Instituciones Educativas pertenecientes a las redes 01 y 15 de la UGEL 03 en el período 2017.

Criterio de exclusión: No se consideran a los docentes de educación básica regular de instituciones Educativas pertenecientes a otra red de la UGEL 03.

Muestra y muestreo

Para Murray (citado por Maldonado) "Se llama muestra a una colección de elementos de la población a estudiar que sirve para representarla, de modo que las conclusiones obtenidas de su estudio representan en una alta posibilidad a las que se obtendrían de hacer un estudio sobre la totalidad de la población" (p. 65).

El muestreo fue no probabilístico debido a que la elección de la muestra de docentes está en función de las características de la investigación sin depender de la probabilidad. Y por conveniencia debido a que está formada por todos los docentes de las cuatro instituciones educativas de las redes 01 y 15 de la UGEL 03 de Lima. El muestreo por conveniencia responde a la disponibilidad del investigador para realizar la investigación, como lo afirmó Battaglia (2008), citado por Hernández (2014) "estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso" (p. 390).

La muestra suma en total 101 docentes de la Educación Básica Regular.

Tabla 3
Muestra de docentes

Instituciones Educativas de la UGEL 03	Muestra
Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas	54
Institución Educativa Angélica Recharte	20
Institución Educativa Señor de los Milagros	15
Institución Educativa Casita Encantada	12
TOTAL	101

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica utilizada para medir el desempeño laboral fue la encuesta, porque se aplicó un instrumento para recolectar los datos de la investigación y para medir el pensamiento divergente la técnica utilizada fue el test, porque permitió obtener respuestas a reacciones específicas a medir.

Instrumentos

La selección de los instrumentos para la investigación se realizó acorde a los objetivos e hipótesis planteados en ella.

Questionario de autoevaluación del desempeño docente

Este instrumento consta de 40 preguntas con cuatro opciones en un formato de la escala de Likert, en función a indicadores ya establecidos para determinar aspectos relacionados al desempeño docente de acuerdo a las dimensiones establecidas por Valdés.

Test CREA, Inteligencia creativa

El test CREA, Inteligencia creativa puede ser aplicado en niños, jóvenes y adultos, consta de tres formas: CREA A, CREA B y CREA C para medir la fluidez, originalidad, flexibilidad y elaboración de ideas propias del pensamiento divergente. Para la investigación se utilizarán las formas para adultos.

Fichas técnicas

FICHA TÉCNICA: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre	: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
Autor	: Valdés, Héctor
Objetivo	: Medir desempeño docente
Validado	: Br. Herminia Luz Urquiaga Cabello y Br. Adolfo Teodosio Moreno Trejo
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Usuarios	: Adultos
Corrección	: Manual
Puntuación	: Escala de Likert

FICHA TÉCNICA: PENSAMIENTO DIVERGENTE

Nombre	: Test CREA, Inteligencia creativa. Una medida cognitiva de la creatividad
Autor	: F. J. Corbalán, F. Martínez, D. Donolo
Objetivo	: Apreciación de la inteligencia creativa
Validado	: F. J. Corbalán, F. Martínez, D. Donolo
Administración	: Individual - Colectiva
Duración	: 10 minutos
Usuarios	: Niños, Jóvenes y Adultos
Corrección	: Manual

Puntuación : Frecuencia

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación del instrumento

El cuestionario de autoevaluación del desempeño docente para medir la variable de desempeño docente ha sido validado por juicio de expertos en la investigación de Urquiaga y Moreno.

El instrumento Test CREA, Inteligencia creativa para medir la variable de pensamiento divergente ha sido validado predictivamente por los autores con una correlación múltiple entre la batería de Creatividad de Guilford y las formas del CREA.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se puede definir como la consistencia de los resultados obtenidos a través un instrumento, es decir que si se aplica el instrumento repetidamente al mismo sujeto se obtendrán los mismos resultados.

Para realizar la confiabilidad de los instrumentos se procedió a aplicar una prueba piloto a una población de 20 docentes que presentaban las mismas características de la población de estudio.

Confiabilidad del instrumento Cuestionario de Autoevaluación

Confiabilidad de consistencia interna: La consistencia interna se entiende como la coherencia de las puntuaciones obtenidas a través de un mismo procedimiento de medida, es decir que todos los ítems de la prueba miden el mismo rasgo o una porción coherente del rasgo.

El análisis de la consistencia interna del instrumento se realizó por Alpha de

Cronbach debido a que se utiliza variable de intervalo. La fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\varepsilon S_1}{S_T} \right]$$

Donde:

K = Número de ítems

S₁ = Sumatoria de las variables de los ítems

S_T = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de Alpha de Cronbach

Nivel de confiabilidad

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento Cuestionario Autoevaluación docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,963	,968	40

Interpretación

El resultado del análisis es de 0,963 que demuestra que el instrumento utilizado tiene un grado de confiabilidad muy bueno.

Confiabilidad del instrumento Test CREA

Para el instrumento Test CREA. Inteligencia creativa se realizaron dos pruebas de confiabilidad:

Confiabilidad de equivalencia: La equivalencia de las puntuaciones consiste en la similitud de los resultados obtenidos por un mismo individuo en dos pruebas paralelas consideradas equivalentes o intercambiables para la medida de un mismo rasgo.

Debido a que el Test CREA presenta dos medidas de la creatividad que pueden ser tomadas como paralelas (CREA A Y CREA B para Adultos), se realizó la confiabilidad de formas paralelas a través del modelo del paralelo estricto.

Nivel de confiabilidad

Tabla 5

Confiabilidad de equivalencia del Test CREA

Estadísticos de fiabilidad	
Media común	11,750
Varianza común	16,143
Varianza verdadera	13,143
Varianza error	3,000
Correlación inter-elementos común	,805
Fiabilidad de la escala	,892
Fiabilidad de la escala (insesgada)	,908

Tabla 6

Resumen de los elementos de confiabilidad

Estadísticos de resumen de los elementos							N de
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	elementos
Medias de los elementos	11,750	11,550	11,950	,400	1,035	,080	2
Varianzas de los elementos	16,103	14,682	17,524	2,842	1,194	4,039	2
Covarianzas inter-elementos	13,029	13,029	13,029	,000	1,000	,000	2
Correlaciones inter-elementos	,812	,812	,812	,000	1,000	,000	2

Interpretación

Los resultados del análisis muestran una confiabilidad alta de 0,892 para el uso de las formas del test A y B, con una correlación inter elementos positiva de 0,805 concluyéndose que ambas formas miden el mismo rasgo.

Análisis de consistencia: La confiabilidad inter evaluador mide que tan similares son los puntajes asignados por diferentes evaluadores. El análisis de confiabilidad inter evaluador se realizó utilizando el coeficiente de correlación intraclase (CCI) debido

a que las variables son cuantitativas. El CCI está comprendido entre los valores de 0 y 1, donde 1 corresponde a una reproductividad perfecta entre mediciones y el valor 0 indica que existe la misma variancia entre las mediciones tomadas en un único sujeto y las mediciones tomadas en diferentes sujetos.

Para realizar el análisis de confiabilidad inter evaluador se contó con el servicio de dos jueces externos a la investigación. Los jueces fueron seleccionados teniendo como base su formación como psicólogo, que les otorga la competencia para el análisis de instrumentos psicológicos. Los jueces no tienen relación amical, laboral o familiar. Para realizar la evaluación cada juez contó con una copia del manual del Test Crea.

Nivel de confiabilidad

Tabla 7

Estadísticos de confiabilidad inter evaluador

Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados		N de elementos
,962	,963		2

Tabla 8

Estadísticos de confiabilidad intraclase

Coeficiente de correlación intraclase							
Correlación intraclase ^a	Intervalo de confianza 95%		Prueba F con valor verdadero 0				
	Límite inferior	Límite superior	Valor	gl1	gl2	Sig.	
Medidas individuales	,927 ^b	,866	,961	26,397	39	39	,000
Medidas promedio	,962 ^c	,928	,980	26,397	39	39	,000

Interpretación

El coeficiente de Correlación intraclase es de 0,962 lo que demuestra que la concordancia entre los jueces es muy buena por lo tanto los resultados obtenidos son independientes del sujeto que evalúa la prueba, es decir válidos y confiables.

2.8 Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos obtenidos se realizó a través del software SPSS, debido a las diversas opciones de correlación que posibilita la comprobación de las hipótesis planteadas.

El Software SPSS es una aplicación para el análisis de datos de tipo estadístico utilizado en diversos campos profesionales.

III Resultados

3.1 Descripción de resultados

Descripción de resultados de la variable Desempeño Laboral

Tabla 9

Descripción de la variable Desempeño laboral de los docentes de la UGEL 03

		Desempeño laboral			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válidos	Regular	2	2,0	2,0	2,0
	Bueno	28	27,7	27,7	29,7
	Muy bueno	71	70,3	70,3	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Fuente Cuestionario Autoevaluación del desempeño docente

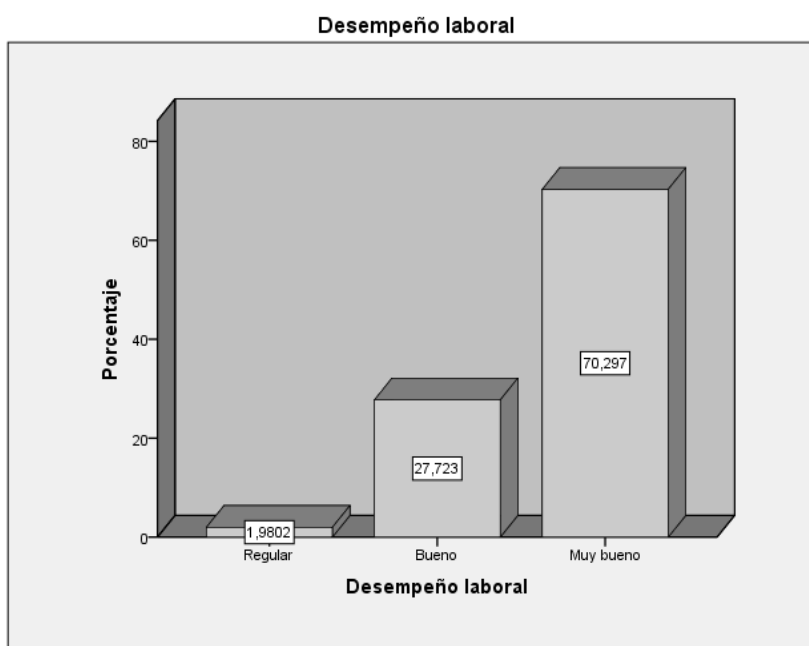


Figura 3. Desempeño laboral de los docentes de la UGEL 03

En la tabla 9 y figura 3, se aprecian los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles para la variable Desempeño laboral, observándose que el 2% de los docentes presenta un desempeño regular, el 27,7% presenta un desempeño bueno y el 70,3% presenta un desempeño muy bueno.

Descripción de resultados de la dimensión Capacidades Pedagógicas

Tabla 10

Descripción de la dimensión Capacidades Pedagógicas de los docentes de la UGEL 03

		Capacidades pedagógicas			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válidos	Regular	7	6,9	6,9	6,9
	Bueno	34	33,7	33,7	40,6
	Muy bueno	60	59,4	59,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente Cuestionario Autoevaluación del desempeño docente

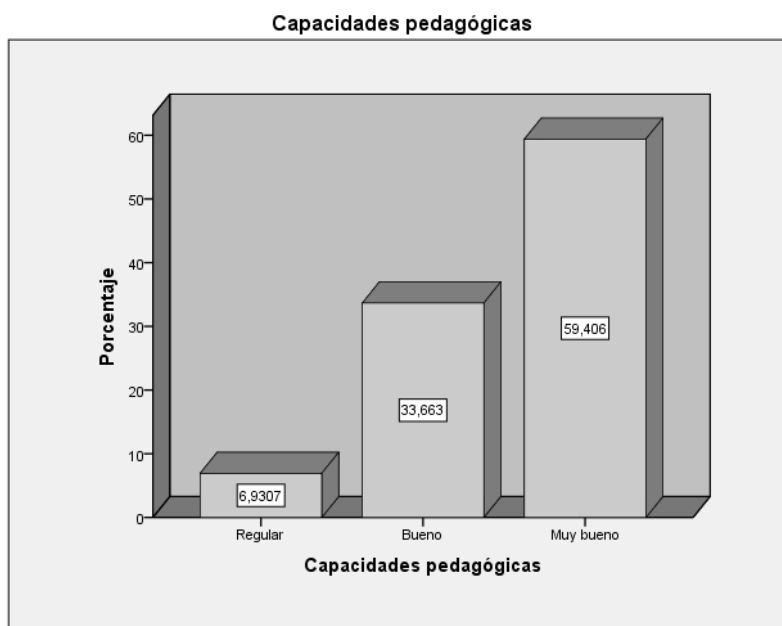


Figura 4. Capacidades pedagógicas de los docentes de la UGEL 03

En la tabla 10 y figura 4, se aprecian los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles de la dimensión Capacidades pedagógicas, observándose que el 6,9% de los docentes presenta un desempeño regular, el 33,7% presenta un desempeño bueno y el 59,4% presenta un desempeño muy bueno.

Descripción de resultados de la dimensión Emocionalidad

Tabla 11

Descripción de la dimensión Emocionalidad de los docentes de la UGEL 03

		Emocionalidad			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válidos	Regular	6	5,9	5,9	5,9
	Bueno	26	25,7	25,7	31,7
	Muy bueno	69	68,3	68,3	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente Cuestionario Autoevaluación del desempeño docente

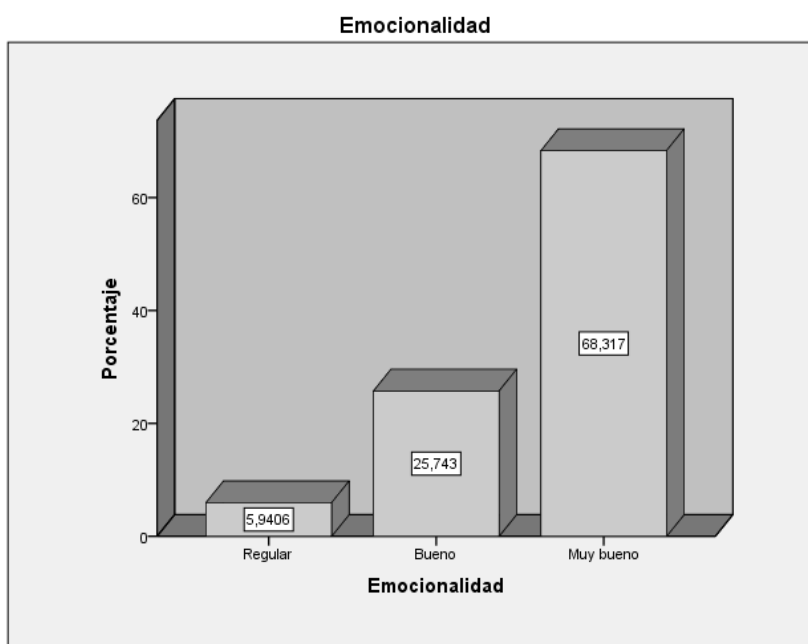


Figura 5. Emocionalidad de los docentes de la UGEL 03

En la tabla 11 y figura 5, se pueden apreciar los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles de la dimensión Emocionalidad, observándose que el 5,9% de los docentes presenta un desempeño regular, el 25,7% presenta un desempeño bueno y el 68,3% presenta un desempeño muy bueno.

Descripción de resultados de la dimensión Responsabilidad en el desempeño

Tabla 12

Descripción de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de los docentes de la UGEL 03

		Responsabilidad en el desempeño			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válidos	Regular	8	7,9	7,9	7,9
	Bueno	26	25,7	25,7	33,7
	Muy bueno	67	66,3	66,3	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente Cuestionario Autoevaluación del desempeño docente

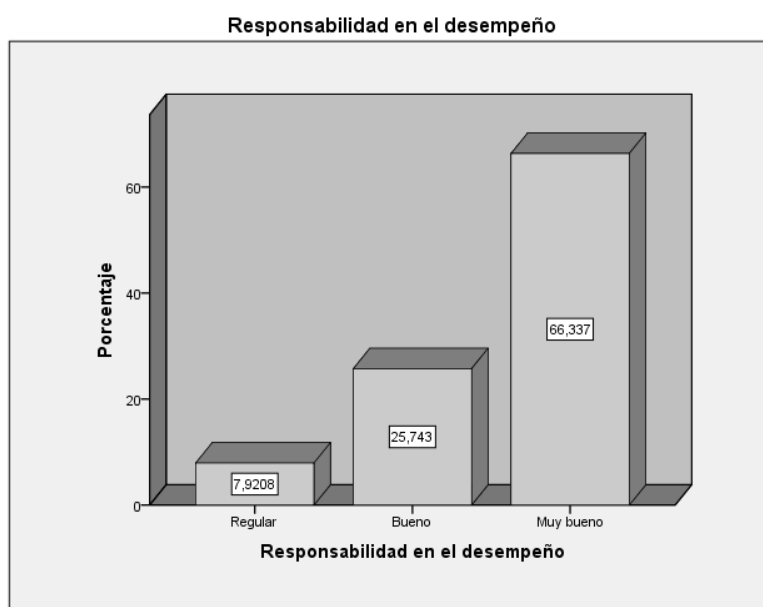


Figura 6. Responsabilidad en el desempeño de los docentes de la UGEL 03

En la tabla 12 y figura 6, se pueden apreciar los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles de la dimensión Responsabilidad en el desempeño, observándose que el 7,9% de los docentes presenta un desempeño regular, el 25,7% presenta un desempeño bueno y el 66,3% presenta un desempeño muy bueno.

Descripción de resultados de la dimensión Relaciones interpersonales

Tabla 13

Descripción de la dimensión Relaciones interpersonales de los docentes de la UGEL 03

		Relaciones interpersonales			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válidos	Regular	6	5,9	5,9	5,9
	Bueno	16	15,8	15,8	21,8
	Muy bueno	79	78,2	78,2	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente Cuestionario Autoevaluación del desempeño docente

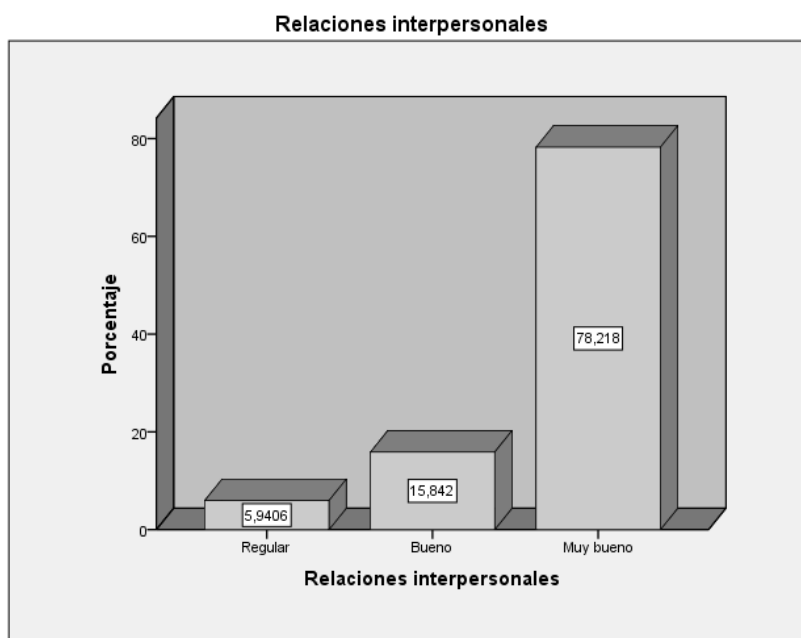


Figura 7. Relaciones interpersonales de los docentes de la UGEL 03

En la tabla 13 y figura 7, se pueden apreciar los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles de la dimensión Relaciones interpersonales, observándose que el 5,9% de los docentes presenta un desempeño regular, el 15,8% presenta un desempeño bueno y el 78,2% presenta un desempeño muy bueno.

Descripción de resultados de la variable Pensamiento divergente

Tabla 14

Descripción de la variable Pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03

		Pensamiento divergente			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válidos	Potencial bajo	8	7,9	7,9	7,9
	Potencial medio	42	41,6	41,6	49,5
	Potencial alto	51	50,5	50,5	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Fuente Cuestionario Autoevaluación del desempeño docente

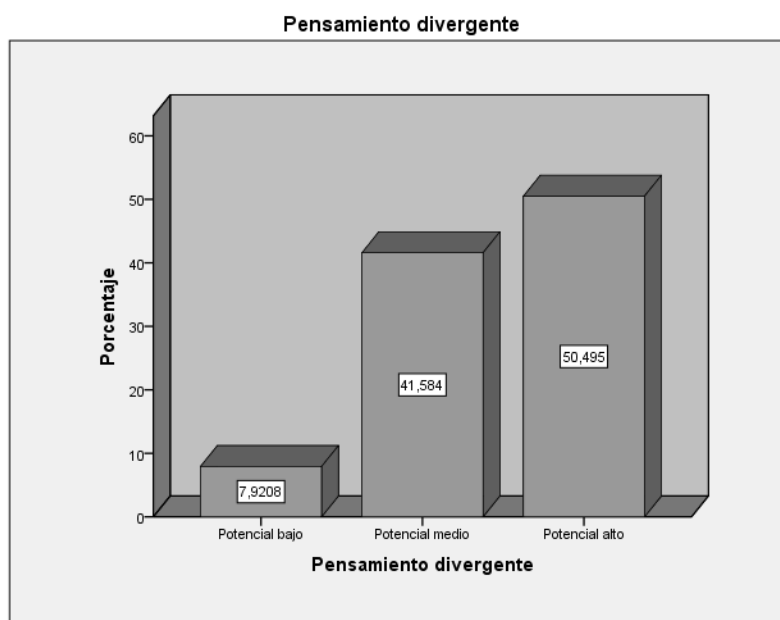


Figura 8. Pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03

En la tabla 14 y figura 8, se pueden apreciar los resultados de las frecuencias absolutas y porcentuales para los niveles de la variable Pensamiento divergente, observándose que el 7,9% de los docentes presenta un potencial bajo, el 41,6% presenta un potencial medio y el 50,5% presenta un potencial alto.

Contrastación de las hipótesis

Para realizar la prueba de las hipótesis de la investigación, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman, debido a que este estadístico permite analizar relaciones entre variables cuantitativas no paramétricas, es decir aquellas variables que no cumplen el supuesto de normalidad en la distribución de los valores. La fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

El Coeficiente de Correlación de Spearman puede tomar valores comprendidos entre -1 y +1, que indican asociaciones negativas y positivas respectivamente. El cero indica que no existe una correlación entre las variables.

Para comprobar si los datos de las variables siguen una distribución normal se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov.

Variable Desempeño docente

H_0 : La variable sigue una distribución normal

H_1 : La variable no sigue una distribución normal

Tabla 15*Prueba de Normalidad variable Desempeño laboral*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		Desempeño laboral
N		101
Parámetros normales ^{a,b}	Media	170,25
	Desviación típica	22,504
Diferencias más extremas	Absoluta	,209
	Positiva	,106
	Negativa	-,209
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,101
Sig. asintót. (bilateral)		,000

Considerando la tabla 15 según los resultados del nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la variable no sigue una distribución normal

Variable Pensamiento divergente

H_0 : La variable sigue una distribución normal

H_1 : La variable no sigue una distribución normal

Tabla 16*Prueba de Normalidad variable Pensamiento divergente*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		Pensamiento divergente
N		101
Parámetros normales ^{a,b}	Media	68,70
	Desviación típica	20,566
Diferencias más extremas	Absoluta	,179
	Positiva	,084
	Negativa	-,179
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,795
Sig. asintót. (bilateral)		,003

Considerando la tabla 16 según los resultados del nivel de significancia 0,003 es menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la variable no sigue una distribución normal

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima

H₁: Existe relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima

Nivel de significancia (α) = 5% = 0,05

Tabla 17

Distribución de pruebas de Rho Spearman de la variable Desempeño laboral y Pensamiento divergente

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Pensamiento divergente
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Pensamiento divergente	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

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

Considerando la tabla 17 según los resultados de Rho = 0,500 existe una correlación moderada con una correlación positiva (p 0,000). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El desempeño docente se relaciona significativamente con el pensamiento divergente en los docentes de la UGEL 03.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre las capacidades pedagógicas y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima

H₁: Existe relación entre las capacidades pedagógicas y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima

Nivel de significancia (α) = 5% = 0,05

Tabla 18

Distribución de pruebas de Rho Spearman de la variable Capacidades pedagógicas y Pensamiento divergente

		Correlaciones		
			Capacidades pedagógicas	Pensamiento divergente
Rho de Spearman	Capacidades pedagógicas	Coeficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Pensamiento divergente	Coeficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

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

Considerando la tabla 18 según los resultados de Rho = 0,359 existe una correlación baja con una correlación positiva (p 0,000). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Las capacidades pedagógicas se relacionan significativamente con el pensamiento divergente en los docentes de la UGEL 03.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: No existe correlación entre la emocionalidad y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima

H_0 : Existe correlación entre la emocionalidad y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima

Nivel de significancia (α) = 5% = 0,05

Tabla 19

Distribución de pruebas de Rho Spearman de la variable Emocionalidad y Pensamiento divergente

		Correlaciones		
			Emocionalidad	Pensamiento divergente
Rho de Spearman	Emocionalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,438**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Pensamiento divergente	Coeficiente de correlación	,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

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

Considerando la tabla 19 según los resultados de $Rho = 0,438$ existe una correlación moderada con una correlación positiva ($p < 0,000$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La emocionalidad se relaciona significativamente con el pensamiento divergente en los docentes de la UGEL 03.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la responsabilidad en el desempeño y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima

H_1 : Existe relación entre la responsabilidad en el desempeño y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima

Nivel de significancia (α) = 5% = 0,05

Tabla 20

Distribución de pruebas de Rho Spearman de la variable Responsabilidad en el desempeño y Pensamiento divergente

		Correlaciones		
			Responsabilidad en el desempeño	Pensamiento divergente
Rho de Spearman	Responsabilidad en el desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,436**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Pensamiento divergente	Coefficiente de correlación	,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	101	101

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

Considerando la tabla 20 según los resultados de $Rho = 0,436$ existe una correlación moderada con una correlación positiva ($p < 0,000$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La responsabilidad en el desempeño se relaciona significativamente con el pensamiento divergente en los docentes de la UGEL 03.

Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : No relación entre las relaciones interpersonales y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima

H_1 : Existe relación entre las relaciones interpersonales y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima

Nivel de significancia (α) = 5% = 0,05

Tabla 21

Distribución de pruebas de Rho Spearman de la variable Relaciones interpersonales y Pensamiento divergente

		Correlaciones		
			Relaciones interpersonales	Pensamiento divergente
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,452**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Pensamiento divergente	Coefficiente de correlación	,452**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

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

Considerando la tabla 21 según los resultados de $Rho = 0,452$ existe una correlación moderada con una correlación positiva ($p < 0,000$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa Las relaciones interpersonales en el desempeño se relacionan significativamente con el pensamiento divergente en los docentes de la UGEL 03.

IV Discusión

Discusión

Respecto a la hipótesis general, los resultados obtenidos con la prueba de Correlación de Spearman de 0,500 establecen una relación lineal positiva entre el Desempeño Laboral y el Pensamiento Divergente de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03. Así mismo el resultado de significancia de 0,000 resulta menor al asumido ($p \leq 0,05$). En base a estos resultados se puede afirmar la relación existente del desempeño laboral y el nivel de creatividad de los docentes; el mundo actual exige personas capaces de enfrentarse y resolver los problemas que se le presentan de manera crítica y creativa, frente a este reto los docentes son los llamados a formar a estas nuevas generaciones, pero para ello necesitan contar con las capacidades y habilidades necesarias para lograr una formación integral en los estudiantes. Resultados similares se encuentran en la investigación de Ruiz (2010) quien reconoce la estrecha relación entre la creatividad de los estudiantes y la creatividad de los maestros, siendo por lo tanto la creatividad una necesidad social, ética y cultural que debe ser fomentada por los docentes a través de una práctica constructivista. Así mismo Piña (2010) reconoció la relación significativa entre el desempeño docente y las habilidades del estudiante. De igual manera Martínez (2011) en su investigación concluyó que los aprendizajes memorísticos, mecánicos y repetitivos propios de una pedagogía tradicional no propician el desarrollo del pensamiento divergente en los estudiantes. La investigación de Urquiaga y Moreno (2014) destacó la importancia del desempeño docente y la urgente necesidad de diseñar y aplicar estrategias de gestión adecuadas para mejorar el desempeño de los docentes.

Con respecto a la hipótesis específica 1, los resultados obtenidos con la prueba de Correlación de Spearman de 0,359 establecen una relación lineal positiva entre las capacidades pedagógicas y el Pensamiento Divergente de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03. Así mismo el resultado de significancia de 0,000 resulta menor al asumido ($p \leq 0,05$). En base a estos resultados se puede afirmar que las capacidades pedagógicas se relacionan con el Pensamiento divergente de los docentes. La actividad educativa tiene un carácter transformador y dinámico por lo cual se hace necesario que los docentes cuenten

con una sólida formación, conocimientos profundos y las capacidades para ver el mundo a partir de diferentes enfoques, poder transformar y poder lograr en los estudiantes aprendizajes significativos. Resultados similares encontramos en la investigación de Ruiz (2010) quien determina la relación entre la creatividad de los docentes y sus capacidades pedagógicas, aquellos docentes creativos desarrollan procesos pedagógicos que potencian la creatividad en sus estudiantes. De igual manera la investigación de Ortega (2014) reconoce la importancia de la creatividad en la formación del docente como una estrategia didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Con respecto a la hipótesis específica 2, los resultados obtenidos con la prueba de Correlación de Spearman de 0,438 establecen una relación lineal positiva entre la Emocionalidad y el Pensamiento Divergente de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03. Así mismo el resultado de significancia de 0,000 resulta menor al asumido ($p \leq 0,05$). En base a estos resultados se puede afirmar que la emocionalidad del docente se encuentra relacionado con su pensamiento divergente. El desempeño docente se encuentra influenciado por sus sentimientos, motivaciones y emociones, es muy importante que este aprenda a autorregularse, dominar emociones negativas a fin de lograr un clima cálido en el aula y relaciones interpersonales adecuadas, los individuos con creatividad e inteligencia alta muestran un control favorable de sí mismos. Resultados similares encontramos en la investigación de Jiménez (2014) quien al determinar la relación entre la motivación interna y el desempeño docente, recomienda la promoción de la creatividad en los docentes por parte de los directivos, dando apertura a la presentación de ideas.

Con respecto a la hipótesis específica 3, los resultados obtenidos con la prueba de Correlación de Spearman de 0,436 establecen una relación lineal positiva entre la Responsabilidad en el desempeño y el Pensamiento Divergente de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03. Así mismo el resultado de significancia de 0,000 resulta menor al asumido ($p \leq 0,05$). En base a estos resultados se puede afirmar la relación existente entre la responsabilidad en el desempeño y el pensamiento divergente, el compromiso y responsabilidad que

asume el docente en su labor es un factor importante para el desarrollo de aprendizajes significativos. Los individuos creativos se caracterizan por el compromiso que adquieren en la superación de sus retos hasta alcanzar las metas. La investigación de Luengo (2013) en su investigación determinó que el poco compromiso y conformismo de los docentes con su labor conlleva a una práctica educativa predominantemente tradicional, donde no se permite el desarrollo de la creatividad. De igual manera la investigación de Romero (2010) manifiesta la preocupación por la falta de compromiso de los docentes al descuidar su rol de orientador y consejero en escuelas donde prima la formación teórica y no pedagógica. La investigación de Mendoza y Solís (2014) concluyó que a través de la evaluación del desempeño docente se puede mejorar la labor educativa, la evaluación le permitirá identificar sus deficiencias para poder podrá trabajar en ellas y superarlas.

Con respecto a la hipótesis específica 4, los resultados obtenidos con la prueba de Correlación de Spearman de 0,452 establece una relación lineal positiva entre las Relaciones Interpersonales y el Pensamiento Divergente de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03. Así mismo el resultado de significancia de 0,000 resulta menor al asumido ($p \leq 0,05$). En base a estos resultados se puede afirmar que existe una relación entre las relaciones interpersonales y el pensamiento divergente de los docentes. La investigación de Luengo (2013) determina la importancia de un clima armonioso que permita el desarrollo de la creatividad para lograr un buen desempeño docente. Resultados similares encontramos en la investigación de Jiménez (2014) quien recomienda la promoción de la creatividad en los docentes por parte de los directivos.

V Conclusiones

Conclusiones

Primera conclusión

La presente investigación demuestra que el desempeño laboral está relacionado significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman moderado de 0,500 y un nivel de significancia de 0,000.

Segunda conclusión

La presente investigación demuestra que las capacidades pedagógicas se relacionan significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman bajo de 0,359 y un nivel de significancia de 0,000.

Tercera conclusión

La presente investigación demuestra que la emocionalidad se relaciona significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman moderado de 0,438 y un nivel de significancia de 0,000.

Cuarta conclusión

La presente investigación demuestra que la responsabilidad en el desempeño se relaciona significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman moderado de 0,436 y un nivel de significancia de 0,000.

Quinta conclusión

Finalmente la presente investigación demuestra que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman moderado de 0,452 y un nivel de significancia de 0,000.

VI Recomendaciones

Recomendaciones

Primera recomendación

Se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas establecer convenios con diferentes instituciones locales y regionales, a fin de recibir asesoramiento para el mejoramiento del desempeño docente y el desarrollo del pensamiento divergente en los docentes, lo que permitirá el desarrollo de aprendizajes significativos en los estudiantes.

Asimismo, se recomienda establecer espacios formales de autoevaluación del desempeño docente como una práctica continua y cotidiana, que contribuya a la mejora continua de la labor docente.

Segunda recomendación

Se recomienda a los docentes de las Instituciones Educativas diseñar y aplicar estrategias didácticas que produzcan en los estudiantes conflictos cognitivos que permiten el desarrollo del pensamiento divergente y el logro de aprendizajes significativos.

Tercera recomendación

Se recomienda a los docentes de las Instituciones Educativas propiciar un clima cálido en el aula que permita el desarrollo de la creatividad y el logro de aprendizajes significativos. Un clima adecuado en las aulas basado en el respeto, autoconfianza y reciprocidad es una pieza clave para el desarrollo y autonomía de nuestros estudiantes.

Cuarta recomendación

Se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas diseñar y aplicar estrategias que permitan el desarrollo personal y profesional de los docentes, tales

como jornadas de autoreflexión, círculos de interaprendizaje, talleres y capacitaciones.

Quinta recomendación

Se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas propiciar un clima cálido en la institución educativa, un clima laboral basado en relaciones de respeto, calidez y cooperación influyen positivamente en el desempeño de los docentes, tal como lo afirma Montenegro al incidir sobre la importancia del clima en el centro laboral como un factor de influencia del desempeño.

VII Referencias bibliográficas

- Abio, G. (2006). *El modelo de "flujo" de Csikszentmihalyi y su importancia en la enseñanza de lenguas extranjeras*. Recuperado de http://www.mecd.gob.es/dctm/redele/Material-RedEle/Revista/2006_06/2006_redELE_6_01Abio.pdf?documentId=0901e72b80df9eed
- Acosta, J. et al. (2013). *Potencial creativo de los trabajadores del nivel estratégico y táctico de la empresa hada s.a. de Manizales*. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream/11182/608/1/TESIS%20POTENCIAL%20CREATIVO%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20HADA%20S.A%20FINAL.pdf>
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. (Tesis para optar el grado de Magíster). Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/html/index-frames.html
- Así está el Perú 2016: Los docentes en la educación pública. (18 de febrero del 2016).RPP Noticias. Recuperado de <http://rpp.pe/politica/elecciones/asi-esta-el-peru-2016-los-docentes-en-la-educacion-publica-noticia-939152>
- Belmonte, V. (2013). *Inteligencia emocional y creatividad: Factores predictores el rendimiento Académico*. (Tesis para optar el grado de Doctor).Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/120450/TVMBL.pdf>
- Bizquerra, R. et al (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Recuperado de https://books.google.es/books?id=VSb4_cVukkcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Caballero, R. (2013). *El "buen docente": estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria*. (Tesis para optar el título de Magister en Educación en Administración de la educación PUCP). Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5701/CABALLERO_MONTANEZ_ROBERT_BUEN_DOCENTE.pdf?sequence=1

¿Cómo les fue a los países de América Latina en la prueba Pisa? (03 de diciembre del 2013). BBC Mundo. Recuperado de www.bbc.com/mundo/noticias/2013/12/13/203.pisa_resultados_

Corbalán, J. et al (2003). *CREA. Inteligencia creativa. Una medida cognitiva de la creatividad*. Madrid, España. TEA Ediciones S.A.

De Bono, E. (2000). *El pensamiento lateral*. Recuperado de http://educate.iacat.com/Maestros/Edward_de_Bono_-_El_pensamiento_lateral_-_Manual_de_creatividad.pdf

De Bono, E. (2004). *El pensamiento creativo*. Recuperado de http://www.utntyh.com/alumnos/wp-content/uploads/2013/04/EI-Pensamiento-Creativo_De-Bono.pdf

Enrique, O. (). *Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una institución educativa de la región Callao*. (Tesis para optar el grado de Magister en educación). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1152/1/2012_Enrique_Autoevaluaci%C3%B3n%20del%20docente%20y%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20su%20desempe%C3%B1o%20por%20sus%20alumnos%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Esquivias, M. (2004). *Creatividad: definiciones, antecedentes y aportaciones*.

Recuperado de

http://www.revista.unam.mx/vol.5/num1/art4/ene_art4.pdf

Gómez, E. y De Córdova, M. (2014). *Flexibilidad mental*. Recuperado de

https://books.google.com.pe/books?id=LoBjBAAAQBAJ&pg=PA110&lpg=PA110&dq=flanagan+1958+y+la+creatividad&source=bl&ots=JfjuAbppV_&sig=Kt1yyaVEy_YC9o_0U63pMcY98NY&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiHu7uJ1YnUAhVCeSYKHbc4D8Q4ChDoAQg9MAM#v=onepage&q=flanagan%201958%20y%20la%20creatividad&f=false

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Recuperado

<http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf.pdf>

Huarca, S. (2010). *Eficacia del desempeño docente de educación primaria en las aulas de la red n°04 ventanilla*. (Tesis para optar el grado de Magister).

Recuperada de

http://studylib.es/doc/2135148/2010_huarca_eficacia-del-desempe%C3%B1o-docente-de-educaci%C3%B3n-p...

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis para optar el grado de Magister). Recuperado de

<http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao*. (Tesis para optar el grado de Magister). Recuperado de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Kinncar, T. y Taylor, J. (s/f). *Investigación de mercados. Un enfoque aplicado.*

Recuperado de

<https://es.scribd.com/doc/202396573/Kinncar-Taylor-Investigacin-de-mercados-un-enfoque-aplicado-pdf>

Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial.* . (Tesis para optar el grado de Magister).

Recuperado de

http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf

Magni, S. (2005). *Rol del docente en el tercer milenio.*

Recuperado de

<https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjbxI7g4JrQAhXEx1QKHbCvC7oQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fecaths1.s3.amazonaws.com%2Ftecnologiaseducativas%2F238858984.ROL%2520DOCENTE%2520EN%2520EL%2520TERCER%2520MILENIO.docx&usq=AFQjCNHFYhnujkmQx58xyMb9MG3Kgg1j9w&sig2=8PLKBv9XBmjOwewWrn5BxQ&bvm=bv.138169073,d.eWE>

Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes.* (Tesis para optar el grado de magister).

Recuperado de

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf

Martínez, J. (2011). *Propuesta para el desarrollo del pensamiento creativo desde los docentes de cuarto año de educación básica.* (Tesis para optar el grado de Magíster). Recuperada de

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4688/1/tesis.pdf>

Martins. (2015). *¿Dejó Finlandia de ser el mejor sistema de educación del mundo?*

Recuperado de

[www.bbc.com /mundo/noticias/2015/05/150504-finlandia-educac](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150504-finlandia-educac)

Mendoza, M y Solís, L. (2014). *Relación entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa*

“Manuel González Prada” de Huari – 2013. (Tesis para optar el grado de

Magíster). Recuperado de

http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/136/Mendoza_Sol%C3%ADs_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejía, H. (20 de junio del 2016). *Sobre la reforma del currículo escolar en el Perú.*

Recuperado de

<http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/102595>

MINEDU. (27 de Mayo del 2016). *Minedu plantea lista de acciones indispensables para avanzar reforma educativa en los próximos años*

Recuperado de

<http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=38265>

MINEDU, (2012). *Marco del buen desempeño docente.*

Recuperado de

<http://www.utescuinapa.edu.mx/multimedia/files/rol%20de%20docente.pdf>

MINEDU. *Ley general de Educación N° 28044.* Recuperada de

http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.* Colombia. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Ortega, H. (2014). *La creatividad en la enseñanza del docente universitario de*

a Universidad Autónoma de Zacatecas, México. (Tesis para optar el grado de doctor). Recuperada de
<http://eprints.ucm.es/28480/1/T35768.pdf>

Palomino, F. (2012) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. (Tesis para optar el grado de magister). Recuperada de
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1693>

Pascale, P. (2005). *¿Dónde está la creatividad? Una aproximación al modelo de sistemas de Mihaly Csikszentmihalyi*. Recuperado de
<https://revistas.ucm.es/index.php/ARIS/article/viewFile/ARIS0505110063A/5808>

Piedra, M. (2010). *El desarrollo de la creatividad como competencia cognitiva del docente*. (Tesis para optar el grado de Magister). Recuperada de
<http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1273/1/EI%20desarrollo%20de%20la%20creatividad%20como%20competencia%20cognitiva%20del.pdf>

Pinedo, M. (2015). *El pensamiento divergente en el área plástica a través de retos*. Recuperado de
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/12012/1/TFG-B.635.pdf>

Piña (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*. Iquitos – Perú. (Tesis para optar el grado de doctor en educación). Recuperada de
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2366>

Rivas (2010), *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM*,

2010, Lima – Perú. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención en Docencia en el Nivel Superior). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas_dl.pdf

Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*, Lima – Perú. (Tesis para optar el grado de Magister). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5786>

Romo, M. (1987). *Treinta cinco y años del pensamiento divergente: Teoría de la Creatividad de Guilford*. Recuperado de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjnyr_foofUAhXD8CYKHbTDYkQFggwMAI&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F65974.pdf&usg=AFQjCNH50ZR0AWblvftYL9iww7ilkXIsKQ&sig2=Qwyb-Q93XZlvZ1NBMzo3HQ%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F65974.pdf&usg=AFQjCNH50ZR0AWblvftYL9iww7ilkXIsKQ&sig2=Qwyb-Q93XZlvZ1NBMzo3HQ

Ruiz, S. (2010). *Práctica educativa y en educación infantil*. (Tesis para optar el grado de doctor). Recuperado de http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4618/TDR_RUIZ_GUTIERREZ.pdf?sequence=6

Sánchez, H y Reyes, M. (1984). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: INIDE. Recuperado de <http://www.librospdf.net/metodologica-de-la-investigacion-sanchez-y-reyes-1/>

Schuchny, A. (2009). *10 rasgos de la personalidad creativa, según Mihály Csíkszentmihályi*. Recuperado de http://manuelgross.bligoo.com/content/view/464466/10-rasgos-de-la-personalidad-creativa-segun-Mihaly-Csikszentmihalyi.html#.WRt0kOU18_4

Thatemberg, L. (23 de setiembre del 2016). *De la brecha digital a la brecha de creatividad*. Recuperado de <http://www.trahtemberg.com/articulos/2832-de-la-brecha-digital-a-la-brecha-de-creatividad.html>

Torres, O. (2012). *La educación a través del arte como instrumento básico de la enseñanza superior: comparativa y validación del Test Crea como recurso evaluador en alumnos universitarios*. (Tesis para optar el grado de doctor). Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13494/63439_torres%20garcia%20oscar%20eduardo.pdf?sequence=1

UNESCO. (2005). *Revista PRELAC. Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. Chile. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

Urquiaga, H. y Moreno, A. (2014). *Autoevaluación del Desempeño Docente y Gestión Educativa en tres Instituciones Educativas de la UGEL N° 01 Distrito de San Juan de Miraflores, 2013*. Lima – Perú. (Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>

Valdés, H. (2003). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Recuperado de http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf

Valdés. H. (s/f). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Recuperado de <https://www.yumpu.com/es/document/view/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>

Zorrilla, M. (2002). *¿Qué relación tiene el maestro con la calidad y la equidad en educación?*. Recuperado de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj7qomz1rHUAhVBNz4KHSFRBooQFgghM AA&url=http%3A%2F%2Fwww.oei.es%2Fhistorico%2Fdocentes%2Farticulos%2Frelacion_maestro_calidad_equidad_educacion_zorrilla.pdf&usg=AFQjCNHkYwNu8Dkz26FpYd8PAhDVV9Tmag&sig2=53wFmiZMtyR9Jf5m9jF5tQ

Anexos

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Matriz de consistència									
Título: Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima.									
Autor: Patricia Guzmán Britto									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>General ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación entre las capacidades pedagógicas y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la emocionalidad y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad en el desempeño y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el pensamiento divergente</p>	<p>General Determinar la relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima</p> <p>Específicos Identificar la relación entre las capacidades pedagógicas y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima</p> <p>Identificar la relación entre la emocionalidad y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima</p> <p>Identificar la relación entre la responsabilidad en el desempeño y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima</p>	<p>General Existe relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03- Lima</p> <p>Específicas Existe relación entre las capacidades pedagógicas y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima</p> <p>Existe relación entre la emocionalidad y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima</p> <p>Existe relación entre la responsabilidad en el desempeño y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima</p>	Variable 1 Desempeño laboral			<p>Ordinal</p> <p>Nivel muy bueno</p> <p>Nivel bueno</p> <p>Nivel regular</p> <p>Nivel deficiente</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles o rangos	
			Capacidades pedagógicas	Elabora programación curricular	1,2,3,4		Ordinal	Nivel muy bueno	
				Elabora y maneja adecuadamente material didáctico	6,9,10				
				Desarrolla procesos pedagógicos	5,8				
				Evaluación sistemática, permanente y formativa	7				
			Emocionalidad	Demuestra preocupación e interés	11, 18		Ordinal		Nivel muy bueno
				Motiva a sus estudiantes	12, 19, 20				
				Promueve el respeto, la responsabilidad y confianza	13, 14, 15, 17				
				Maneja adecuadamente sus emociones	16				
Responsabilidad en el desempeño	Presenta oportunamente documentos e informes	24, 30	Ordinal	Nivel muy bueno					
	Cumple con su horario de trabajo	21							
	Participa en reuniones	23							
	Desarrollo personal y profesional	22,25, 26, 27, 28, 29							

de los docentes de la UGEL 03 - Lima?	Identificar la entre las relaciones interpersonales y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima	Existe relación entre las relaciones interpersonales y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima	Relaciones interpersonales	Mantiene una comunicación asertiva	31				
				Brinda atención a sus estudiantes	32, 35, 37				
				Promueve una convivencia armoniosa	33, 34, 36, 38, 39, 40				
			Variable 2: Pensamiento divergente						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems				
Fluidez	Número elevado de preguntas	Test CREA A	Ordinal	Potencial alto	Potencial medio	Potencial bajo			
Flexibilidad	Variedad de preguntas								
Originalidad	Preguntas ingeniosas o novedosas	Test CREA B							
Elaboración	Detalles en las preguntas								
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar				
Tipo: Cuantitativo Alcance: Descriptivo Diseño: Correlacional Método: Hipotético	Población: Docentes cuatro instituciones de la UGEL 03 Tipo de muestreo: Por conveniencia Tamaño de muestra: 101 Docentes de cuatro instituciones educativas de la UGEL 03	Variable 1: Desempeño laboral Técnicas: Entrevista Instrumentos: Cuestionario autoevaluación del desempeño docente Autor: Héctor Valdés Adaptado por Urquiaga y Moreno Año: 2014 Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas Forma de Administración: Individual			DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo: Frecuencia y porcentaje INFERENCIAL: Coeficiente de Correlación de Spearman				
Variable 2: Pensamiento divergente Técnicas: Observación Instrumentos: Test CREA Autor: Corbalán, Martínez y Donolo Año: 2003 Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas Forma de Administración: Individual									

Anexo 2

Constancias emitidas por las instituciones que acreditan la realización del estudio in situ



Institución Educativa Parroquial "Angélica Recharte"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PARROQUIAL "ANGÉLICA RECHARTE" DE MAGDALENA

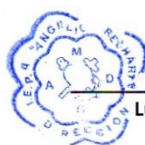
HACE CONSTAR:

Que, la Sra. **Guzmán Britto, Patricia** con DNI. N° 09679037 ha realizado la aplicación de los respectivos instrumentos para su trabajo de investigación titulado "Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima" en la mencionada casa de estudios.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que crea conveniente.

Magdalena, 30 de mayo de 2017

Atentamente,




Luz Raquel Rivas Padilla
DIRECTORA



I.E.P. Parroquial "Nuestra Señora de Cocharcas"
Jr. Huánuco N° 942 Barrios Altos - Lima
3287516

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL
"NUESTRA SEÑORA DE COCHARCAS", QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante de Maestría en Administración Educativa de la "Universidad César Vallejo", **Patricia Guzmán Britto** identificada con **Código N° 6000154300**, aplicó los cuestionarios de evaluación necesarios para su estudio de investigación de Tesis a los docentes de esta Institución Educativa Parroquial.

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

Lima, 19 de mayo del 2017


DIRECCIÓN
Mg. ZURAMA RÍOS GONZALES
DIRECTORA





CONSTANCIA

La que suscribe, directora de la Institución Educativa Inicial Particular "CASITA ENCANTADA" deja constancia de la investigación realizada en nuestro colegio sobre: "**Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima**", aplicada por la señora **Patricia Guzmán Britto**.

Redactamos el presente documento para los fines que la interesada crea conveniente.



Elizabeth Cottle P.

Directora

Magdalena del Mar, 24 de marzo del 2017



PERÚ

Ministerio
de EducaciónUnidad de Gestión
Educativa Local 03I.E. N° 1214
"Señor de los Milagros"
Magdalena del Mar

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA

La que suscribe, *DIRECTORA*, de la Institución Educativa N° 1214 "SEÑOR DE LOS MILAGROS" del distrito de Magdalena del Mar – UGEL N° 03.

HACE CONSTAR:

Que, *PATRICIA GUZMÁN BRITTO*

identificada con DNI N° 09679037, ha realizado en nuestra Institución Educativa la aplicación de los respectivos instrumentos para su trabajo de investigación titulado: "Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima".

Se expide la presente *CONSTANCIA* a solicitud de la parte interesada para el fin que determine pertinente.

Magdalena del Mar, 30 de Mayo del 2017

Lic. Giannina del Carmen
SANTAMARIA ARATA
DIRECTORA

Lic. Giannina del Carmen *SANTAMARIA ARATA*
Directora de la I.E. N° 1214
"Señor de los Milagros" - Magdalena del Mar

GSA/DIR
Sbc/O

Dirección: Av. Sucre 1130 – Magdalena del Mar

E-mail: familiamilagrina@gmail.com

Teléfono: 463-0382

Anexo 3

Cuestionario Autoevaluación del Desempeño Docente

Estimado(a) profesor(a):

La presente autoevaluación es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de sus objetivos institucionales.

Instrucciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

ESCALA VALORATIVA

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

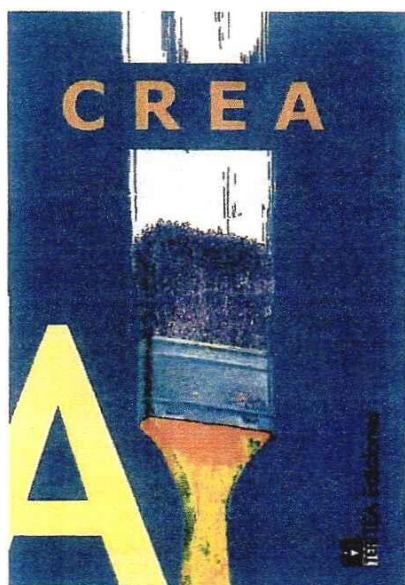
N°	Variable Auto Evaluación Docente	N	C N	A	C S	S
	Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas	1	2	3	4	5
1	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.					
2	Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.					
3	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.					
4	Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
5	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
6	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					
7	Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
8	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.					
9	Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.					
10	Aplico adecuadamente el uso de las tics en las aulas de innovación.					
	DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD	1	2	3	4	5
11	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.					
12	Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.					

13	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
14	Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.					
15	Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.					
16	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza					
17	Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes					
18	Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.					
19	Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.					
20	Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
21	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo					
22	Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.					
23	Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.					
24	Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.					
25	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
26	Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
27	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.					
28	Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.					
29	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					
30	Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.					
	DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES					
31	Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.					
32	Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
33	Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.					
34	Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
35	Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.					
36	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					
37	Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					
38	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					
39	Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.					
40	Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.					

Anexo 4

Test CREA A

Nombre						
Centro				Grupo		
Edad		Sexo: V	M	Fecha	/	/



EJEMPLAR

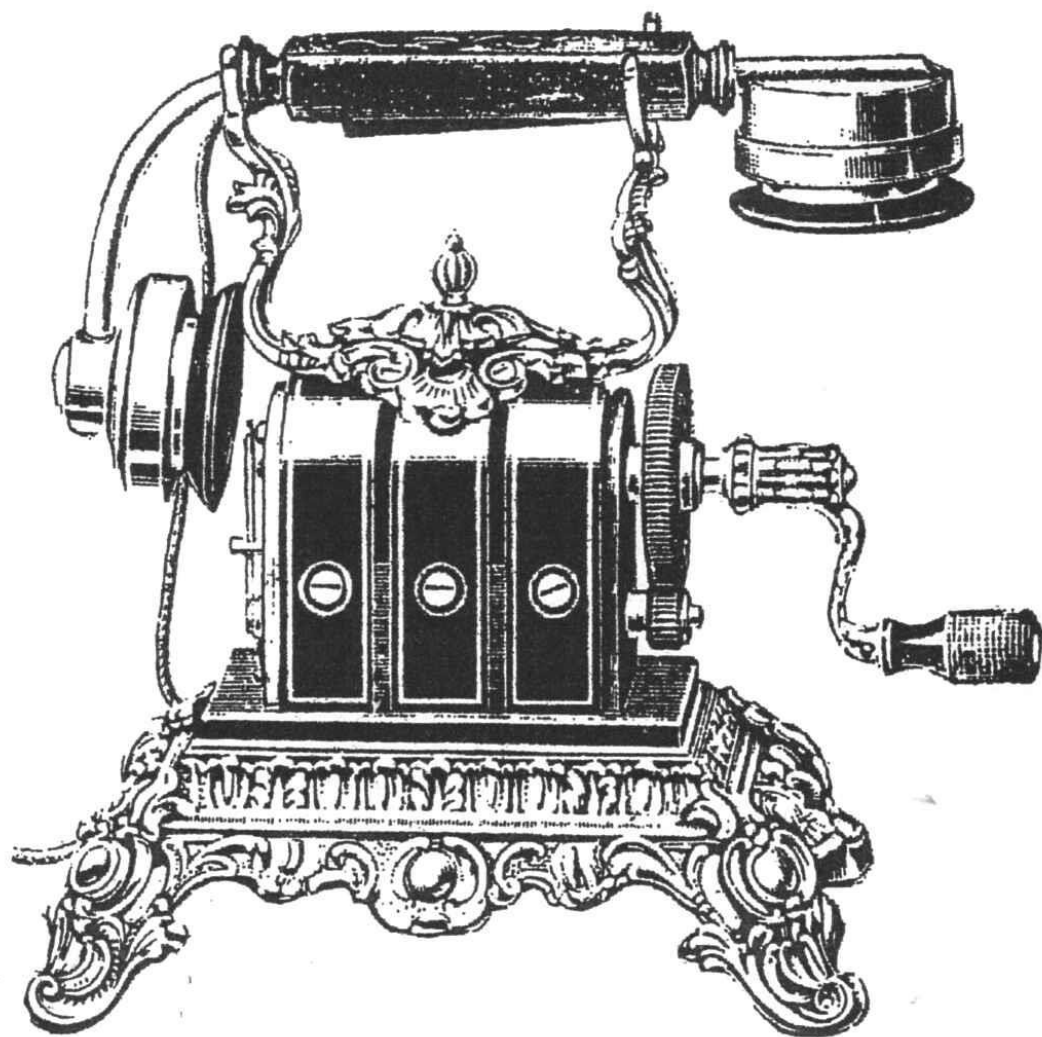
INSTRUCCIONES

- No abra este Ejemplar hasta que se lo indiquen.
- Mientras tanto, cumplimente los datos personales que se le piden encima de estas instrucciones.
- Se le va a presentar una ilustración. Su tarea consiste en escribir brevemente cuantas preguntas le sea posible hacerse sobre lo que representa. Trate de hacer el mayor número posible.
- Se trata de elaborar preguntas, cuantas más mejor.
- Trate de ajustarse a los espacios para responder, pero si por las características de su escritura no le resulta cómodo, no se preocupe, no es lo importante.

**NO PASE LA PÁGINA
HASTA QUE SE LO INDIQUEN**

RESUMEN DE PUNTUACIONES

N	O-	An-	Ex+
		PD	
		PC	



- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____
- 9) _____
- 10) _____
- 11) _____
- 12) _____
- 13) _____
- 14) _____
- 15) _____
- 16) _____
- 17) _____
- 18) _____
- 19) _____
- 20) _____

21) _____

22) _____

23) _____

24) _____

25) _____

26) _____

27) _____

28) _____

29) _____

30) _____

31) _____

32) _____

33) _____

34) _____

35) _____

36) _____

37) _____

38) _____

39) _____

40) _____

41) _____

42) _____

43) _____

44) _____

45) _____

46) _____

47) _____

48) _____

49) _____

50) _____

51) _____

52) _____

53) _____

54) _____

55) _____

56) _____

57) _____

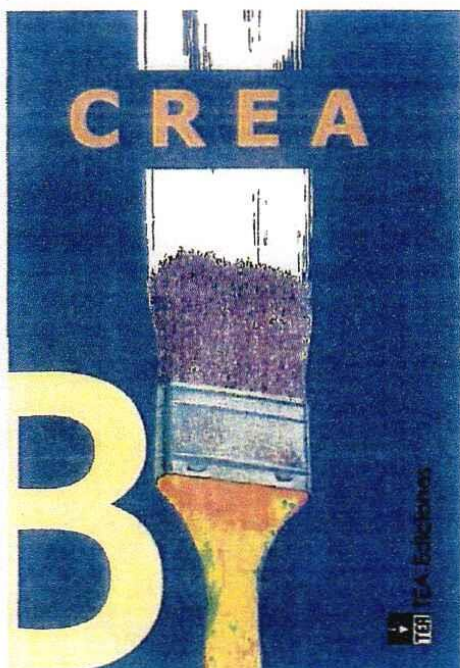
58) _____

59) _____

60) _____

Test CREA B

Nombre					
Centro				Grupo	
Edad		Sexo: V	M	Fecha	/ /



EJEMPLAR

INSTRUCCIONES

- No abra este Ejemplar hasta que se lo indiquen.
- Mientras tanto, cumplimente los datos personales que se le piden encima de estas instrucciones.
- Se le va a presentar una ilustración. Su tarea consiste en escribir brevemente cuantas **preguntas** le sea posible hacerse sobre lo que representa. Trate de hacer el mayor número posible.
- Se trata de elaborar preguntas, cuantas más mejor.
- Trate de ajustarse a los espacios para responder, pero si por las características de su escritura no le resulta cómodo, no se preocupe, no es lo importante.

NO PASE LA PÁGINA
HASTA QUE SE LO INDIQUEN

RESÚMEN DE PUNTUACIONES

N		O-		An-		Ex+	
				PD			
				PC			



- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____
- 9) _____
- 10) _____
- 11) _____
- 12) _____
- 13) _____
- 14) _____
- 15) _____
- 16) _____
- 17) _____
- 18) _____
- 19) _____
- 20) _____

21) _____

22) _____

23) _____

24) _____

25) _____

26) _____

27) _____

28) _____

29) _____

30) _____

31) _____

32) _____

33) _____

34) _____

35) _____

36) _____

37) _____

38) _____

39) _____

40) _____

41) _____

42) _____

43) _____

44) _____

45) _____

46) _____

47) _____

48) _____

49) _____

50) _____

51) _____

52) _____

53) _____

54) _____

55) _____

56) _____

57) _____

58) _____

59) _____

60) _____

Anexo 5

Escala de valoración de Landis y Koch – 1977

k	Grado de acuerdo
< 0	Sin acuerdo
0 - 0,2	Insignificante
0,2- 0,4	Bajo
0,4- 0,6	Moderado
0,6- 0,8	Bueno/sustancial
0,8 – 1	Muy bueno

Anexo 6

Escala de valoración del Coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1 a +1

De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De - 0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
-0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a – 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente Bisquerra (2004), Metodología De la investigación Educativa

Anexo7

Análisis Patty listos.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Dimensión1	Dimensión2	Dimensión3	Dimensión4	DesempeñoT	DivergenteT	Capacidades	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones	Desempeño	Pensamiento
1	31	31	33	32	127	50	3	3	3	3	3	2
2	44	50	44	50	188	90	4	4	4	4	4	3
3	49	50	42	50	191	75	4	4	4	4	4	3
4	42	50	48	50	190	96	4	4	4	4	4	3
5	50	50	49	50	199	70	4	4	4	4	4	2
6	42	47	39	44	172	65	4	4	3	4	4	2
7	49	50	41	50	190	55	4	4	4	4	4	2
8	42	40	35	43	160	50	4	3	3	4	3	2
9	34	31	25	29	119	20	3	3	2	2	2	1
10	43	43	42	40	168	85	4	4	4	3	4	3
11	49	50	42	50	191	75	4	4	4	4	4	3
12	50	47	48	50	195	80	4	4	4	4	4	3
13	49	48	48	50	195	97	4	4	4	4	4	3
14	38	39	37	38	152	50	3	3	3	3	3	2
15	33	36	26	34	129	55	3	3	2	3	3	2
16	42	38	40	39	159	55	4	3	3	3	3	2
17	34	39	26	46	145	65	3	3	2	4	3	2
18	40	38	42	40	160	85	3	3	4	3	3	3
19	43	38	35	45	161	90	4	3	3	4	4	3
20	50	46	48	50	194	95	4	4	4	4	4	3
21	30	32	32	30	124	40	2	3	3	2	3	2
22	47	50	48	50	195	90	4	4	4	4	4	3

Análisis Patty listos.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

44 :

	Dimensión1	Dimensión2	Dimensión3	Dimensión4	DesempeñoT	DivergenteT	Capacidades	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones	Desempeño	Pensamiento
23	29	43	36	50	158	70	2	4	3	4	3	2
24	40	45	41	46	172	75	3	4	4	4	4	3
25	36	49	46	50	181	80	3	4	4	4	4	3
26	39	38	38	41	156	55	3	3	3	4	3	2
27	48	46	47	49	190	75	4	4	4	4	4	3
28	45	47	46	43	181	80	4	4	4	4	4	3
29	33	33	32	30	128	40	3	3	3	2	3	2
30	49	47	49	43	188	55	4	4	4	4	4	2
31	45	49	45	49	188	65	4	4	4	4	4	2
32	40	47	45	49	181	85	3	4	4	4	4	3
33	38	45	35	43	161	75	3	4	3	4	4	3
34	29	39	39	44	151	96	2	3	3	4	3	3
35	45	45	47	50	187	85	4	4	4	4	4	3
36	42	48	44	49	183	90	4	4	4	4	4	3
37	45	45	44	48	182	80	4	4	4	4	4	3
38	27	30	31	31	119	20	2	2	3	3	2	1
39	46	48	44	47	185	80	4	4	4	4	4	3
40	35	32	30	30	127	35	3	3	2	2	3	2
41	45	45	47	50	187	85	4	4	4	4	4	3
42	38	39	39	41	157	55	3	3	3	4	3	2
43	39	42	43	42	166	75	3	4	4	4	4	3
44	44	48	43	49	184	85	4	4	4	4	4	3

Análisis Patty listosav.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

44 :

	Dimensión1	Dimensión2	Dimensión3	Dimensión4	DesempeñoT	DivergenteT	Capacidades	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones	Desempeño	Pensamiento
45	38	39	38	40	155	55	3	3	3	3	3	2
46	48	46	47	49	190	75	4	4	4	4	4	3
47	44	48	43	49	184	85	4	4	4	4	4	3
48	33	40	28	39	140	75	3	3	2	3	3	3
49	35	30	25	34	124	55	3	2	2	3	3	2
50	37	40	36	40	153	65	3	3	3	3	3	2
51	37	49	46	50	182	80	3	4	4	4	4	3
52	30	31	28	39	128	40	2	3	2	3	3	2
53	39	49	42	50	180	70	3	4	4	4	4	2
54	44	48	43	49	184	85	4	4	4	4	4	3
55	45	49	45	49	188	65	4	4	4	4	4	2
56	50	48	48	50	196	97	4	4	4	4	4	3
57	43	38	35	45	161	90	4	3	3	4	4	3
58	47	48	48	49	192	70	4	4	4	4	4	2
59	42	42	46	48	178	75	4	4	4	4	4	3
60	45	47	46	43	181	80	4	4	4	4	4	3
61	39	49	42	50	180	70	3	4	4	4	4	2
62	42	45	44	47	178	70	4	4	4	4	4	2
63	47	48	48	49	192	70	4	4	4	4	4	2
64	47	44	49	48	188	85	4	4	4	4	4	3
65	39	49	45	49	182	65	3	4	4	4	4	2
66	33	45	42	41	161	75	3	4	4	4	4	3

Análisis Patty listosav.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

44 :

	Dimensión1	Dimensión2	Dimensión3	Dimensión4	DesempeñoT	DivergenteT	Capacidades	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones	Desempeño	Pensamiento
67	30	44	44	47	165	70	2	4	4	4	4	2
68	42	42	46	48	178	75	4	4	4	4	4	3
69	37	37	37	35	146	15	3	3	3	3	3	1
70	47	50	48	50	195	90	4	4	4	4	4	3
71	42	48	44	46	180	70	4	4	4	4	4	2
72	41	49	42	47	179	75	4	4	4	4	4	3
73	29	37	40	40	146	50	2	3	3	3	3	2
74	32	31	34	28	125	40	3	3	3	2	3	2
75	35	30	28	30	123	20	3	2	2	2	3	1
76	32	29	33	32	126	15	3	2	3	3	3	1
77	45	45	44	49	183	70	4	4	4	4	4	2
78	42	48	44	46	180	70	4	4	4	4	4	2
79	35	26	34	32	127	20	3	2	3	3	3	1
80	41	49	42	47	179	75	4	4	4	4	4	3
81	43	44	45	50	182	85	4	4	4	4	4	3
82	35	38	39	42	154	90	3	3	3	4	3	3
83	37	44	45	49	175	55	3	4	4	4	4	2
84	50	50	49	50	199	70	4	4	4	4	4	2
85	47	48	48	49	192	70	4	4	4	4	4	2
86	42	45	43	46	176	75	4	4	4	4	4	3
87	43	38	35	45	161	75	4	3	3	4	4	3
88	42	44	45	48	179	55	4	4	4	4	4	2

Anexo 8



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento
divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima

AUTOR: Br. Patricia Guzmán Britto

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima.

2. AUTOR

Patricia Guzmán Britto

3. RESUMEN

La presente investigación se titula Relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima, la cual se planteó como objetivo general determinar la relación entre el desempeño laboral y el el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima. El método que se empleó fue el hipotético deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional. La población de estudio fue de 101. A través del uso de instrumentos validados, se midió la confiabilidad de los mismos, aplicando dichos instrumentos y se tuvo como resultados una confiabilidad alta de 0,963 para la variable desempeño laboral y 0,892 para la variable pensamiento divergente. Se describió los resultados a través de tablas de frecuencia y gráficas de barras obteniéndose según los resultados 70,3% de los docentes presentan un nivel de desempeño laboral muy bueno, el 27,7% presenta un nivel de desempeño bueno y el 2% presenta un nivel de desempeño regular. Por otro lado el 50,5% de los docentes presentan un potencial alto de pensamiento divergente, el 41,6% presenta un potencial medio y el 7,9% presenta un potencial bajo. Y según la prueba de Spearman la variable desempeño laboral está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño divergente con una correlación de 0,500 representando este resultado como moderado con una significancia de $p=0,000$ siendo menor a 0,05.

4. PALABRAS CLAVE

Desempeño laboral, pensamiento divergente, capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales, fluidez, flexibilidad, originalidad, elaboración.

5. ABSTRACT

The present research is entitled Relationship between work performance and the divergent thinking of the teachers of the UGEL 03 - Lima, which was considered as a general objective to determine the relationship between work performance and the divergent thinking of the teachers of the UGEL 03 - Lima. The method used was the hypothetical deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of correlational level. The study population was 101. Through the use of validated instruments, the reliability of these instruments was measured, applying these instruments and resulted in a high reliability of 0.963 for the labor performance variable and 0.892 for the divergent thinking variable. The results were described through frequency tables and bar graphs. According to the results, 70.3% of the teachers presented a very good level of work performance, 27.7% presented a good performance level and 2% presented A regular level of performance. On the other hand, 50.5% of teachers have a high potential for divergent thinking, 41.6% have an average potential and 7.9% have a low potential. And according to the Spearman test the variable labor performance is directly and positively related to the divergent performance variable with a correlation of 0.500 representing this result as moderate with a significance of $p = 0.000$ being less than 0.05.

6. KEYWORDS

Work performance, divergent thinking, pedagogical abilities, emotionality, responsibility in performance, interpersonal relations, fluidity, flexibility, originality, elaboration.

7. INTRODUCCIÓN

El presente estudio aborda temas relacionados con el desempeño laboral y el pensamiento divergente, su importancia es servir como teoría de conceptos básicos sobre desempeño laboral y pensamiento divergente. A través de la presente investigación se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 - Lima?, se formularon los objetivos tales como: determinar la relación entre el desempeño laboral y el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 – Lima, desagregándola en capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño y relaciones interpersonales, a través de la recolección de datos para su respectivo análisis y resolución del problema, tomando en cuenta a distintos antecedentes de contraste tales como: (Urquiaga y Moreno, 2014), quienes realizaron una investigación sobre la “Autoevaluación del Desempeño Docente y Gestión Educativa en tres Instituciones Educativas de la UGEL N° 01 Distrito de San Juan de Miraflores, 2013”, en la Universidad César Vallejo de Lima – Perú. También la investigación de (Ruiz, 2010), titulada “Práctica educativa y creatividad en educación infantil”, en la universidad de Málaga - España, entre otros. En el marco conceptual se tiene algunas definiciones como: Desempeño laboral según Chiavenato (2000) definió al desempeño como la percepción del esfuerzo realizado basado en las capacidades y habilidades de las personas. Para Montenegro el desempeño docente está relacionado con el cumplimiento de las funciones del docente, las cuales se ven influenciadas por diversos factores asociados al docente, a los estudiantes y al entorno. Pensamiento divergente según Guilford (1950) la producción divergente o pensamiento divergente, es el pensamiento capaz de conducir a diversas posibilidades de solución frente a un determinado problema. Para Guilford la producción divergente es un proceso análogo a la creatividad. Torrance (1986), citado por Pinedo (2015) definió la creatividad como “Un proceso que vuelve a alguien sensible a los problemas, deficiencias, grietas o lagunas en los conocimientos y lo lleva a identificar dificultades, buscar soluciones, hacer especulaciones o formular hipótesis, aprobar y comprobar esas hipótesis, a modificarlas si es necesario, y a comunicar los resultados” (p. 9). Entre otros.

8. METODOLOGÍA

El método que se empleó fue el hipotético deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional. La población de estudio fue de 101. A través del uso de instrumentos validados, se midió la confiabilidad de los mismos, aplicando dichos instrumentos y se tuvo como resultados una confiabilidad alta de 0,963 para la variable desempeño laboral y 0,892 para la variable pensamiento divergente. Se describió los resultados a través de tablas de frecuencia y gráficas de barras

9. RESULTADOS

Según los resultados el 70,3% de los docentes presentan un nivel de desempeño laboral muy bueno, el 27,7% presenta un nivel de desempeño bueno y el 2% presenta un nivel de desempeño regular. Por otro lado el 50,5% de los docentes presentan un potencial alto de pensamiento divergente, el 41,6% presenta un potencial medio y el 7,9% presenta un potencial bajo. Y según la prueba de Spearman la variable desempeño laboral está relacionada directa y positivamente con la variable pensamiento divergente con una correlación de 0,500 representando este resultado como moderado con una significancia de $p=0,000$ siendo menor a 0,05. Con respecto a las capacidades pedagógicas está relacionada directa y positivamente con la variable pensamiento divergente, según la correlación de Spearman de 0,359 representado este resultado como bajo con una significancia estadística $p=0,000$ siendo menor a 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La emocionalidad está relacionada directa y positivamente con la variable pensamiento divergente, según la correlación de Spearman de 0,438 representado este resultado como moderada con una significancia estadística $p=0,000$ siendo menor a 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La responsabilidad en el desempeño está relacionada directa y positivamente con la variable pensamiento divergente, según la correlación de Spearman de 0,436 representado este resultado como moderado con una significancia estadística $p=0,000$ siendo menor a 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Las relaciones interpersonales están relacionada directa y positivamente con la variable pensamiento divergente, según la correlación de Spearman de 0,452 representado este resultado como moderado con una significancia estadística $p=0,000$ siendo menor a 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

10. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos con la prueba de Correlación de Spearman de 0,500 establecen una relación lineal positiva entre el Desempeño Laboral y el Pensamiento Divergente de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 03. Así mismo el resultado de significancia de 0,000 resulta menor al asumido ($p \leq 0,05$). En base a estos resultados se puede afirmar la relación existente del desempeño laboral y el nivel de creatividad de los docentes; el mundo actual exige personas capaces de enfrentarse y resolver los problemas que se le presentan de manera crítica y creativa, frente a este reto los docentes son los llamados a formar a estas nuevas generaciones, pero para ello necesitan contar con las capacidades y habilidades necesarias para lograr una formación integral en los estudiantes.

Resultados similares se encuentran en la investigación de Ruiz (2010) quien reconoce la estrecha relación entre la creatividad de los estudiantes y la creatividad de los maestros, siendo por lo tanto la creatividad una necesidad social, ética y cultural que debe ser fomentada por los docentes a través de una práctica constructivista.

Así mismo Piña (2010) reconoció la relación significativa entre el desempeño docente y las habilidades del estudiante. De igual manera Martínez (2011) en su investigación concluyó que los aprendizajes memorísticos, mecánicos y repetitivos propios de una pedagogía tradicional no propician el desarrollo del pensamiento divergente en los estudiantes.

La investigación de Urquiaga y Moreno (2014) destacó la importancia del desempeño docente y la urgente necesidad de diseñar y aplicar estrategias de gestión adecuadas para mejorar el desempeño de los docentes.

11. CONCLUSIONES

La presente investigación demuestra que el desempeño laboral está relacionado significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman moderado de 0,500 y un nivel de significancia de 0,000. En cuanto a las capacidades pedagógicas estas se relacionan significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman bajo de 0,359 y un nivel de significancia de 0,000. En cuanto a la emocionalidad esta se relaciona significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman moderado de 0,438 y un nivel de significancia de 0,000. La responsabilidad en el desempeño se relaciona significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman moderado de 0,436 y un nivel de significancia de 0,000. Finalmente las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el pensamiento divergente de los docentes de la UGEL 03 de Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman moderado de 0,452 y un nivel de significancia de 0,000.

12. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas establecer convenios con diferentes instituciones locales y regionales, a fin de recibir asesoramiento para el mejoramiento del desempeño docente y el desarrollo del pensamiento divergente en los docentes, lo que permitirá el desarrollo de aprendizajes significativos en los estudiantes. Asimismo, se recomienda establecer espacios formales de autoevaluación del desempeño docente como una práctica continua y cotidiana,

que permita la mejora continua de la labor docente. Por otra parte se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas diseñar y aplicar estrategias que permitan el desarrollo personal y profesional de los docentes y propiciar un clima cálido en la institución educativa que contribuya al desarrollo óptimo de la labor educativa.

A los docentes de las Instituciones Educativas se les recomienda diseñar y aplicar estrategias didácticas que produzcan en los estudiantes conflictos cognitivos que permiten el desarrollo del pensamiento divergente, así como también propiciar un clima cálido en el aula que permita el desarrollo de la creatividad y el logro de aprendizajes significativos.

13. REFERENCIAS

Corbalán, J. et al (2003). *CREA. Inteligencia creativa. Una medida cognitiva de la creatividad*. Madrid, España. TEA Ediciones S.A.

De Bono, E. (2004). *El pensamiento creativo*. Recuperado de http://www.utntyh.com/alumnos/wp-content/uploads/2013/04/EI-Pensamiento-Creativo_De-Bono.pdf

Martínez, J. (2011). *Propuesta para el desarrollo del pensamiento creativo desde los docentes de cuarto año de educación básica*. (Tesis para optar el grado de Magíster). Recuperada de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4688/1/tesis.pdf>

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Pinedo, M. (2015). *El pensamiento divergente en el área plástica a través de retos*. Recuperado de

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/12012/1/TFG-B.635.pdf>

Piña (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*. Iquitos – Perú. (Tesis para optar el grado de doctor en educación). Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2366>

Ruiz, S. (2010). *Práctica educativa y en educación infantil*. (Tesis para optar el grado de doctor). Recuperado de http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4618/TDR_RUIZ_GUTIERREZ.pdf?sequence=6

Sánchez, H y Reyes, M. (1984). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: INIDE. Recuperado de <http://www.librospdf.net/metodologica-de-la-investigacion-sanchez-y-reyes-/1/>

UNESCO. (2005). *Revista PRELAC. Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. Chile. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

Urquiaga, H. y Moreno, A. (2014). *Autoevaluación del Desempeño Docente y Gestión Educativa en tres Instituciones Educativas de la UGEL N° 01 Distrito de San Juan de Miraflores, 2013*. Lima – Perú. (Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>

Valdés. H. (s/f). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Recuperado de <https://www.yumpu.com/es/document/view/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>

14. RECONOCIMIENTOS

A la Dra. Bertha Martínez Ocaña, por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.