



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Círculos de calidad en el desempeño docente del nivel primaria de la
I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Guerrero Contreras Raul Amadeo (orcid.org/0000-0001-6149-7522)

ASESORA:

Dra. Liza Dubois Paula Viviana (orcid.org/0000-0002-3703-0532)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la Reducción de Brechas y Crecias en la Educación en todos
sus niveles

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A mi esposa Rosario e hijos: Alfredo y André, por el apoyo, aliento y confianza; que me brindan en el cumplimiento de mis metas y por el inmenso amor que me demuestran.

Agradecimientos

A la subdirectora y docentes participantes, quienes formaron parte de la presente investigación y porque juntos aprendimos a identificar y afrontar los problemas de enseñanza aprendizaje de un modo reflexivo y participativo.

El autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de la investigación	24
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población muestra y muestreo	26
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	27
3.5 Procedimientos	29
3.6 Métodos de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Validez del contenido a través del juicio de expertos, del instrumento de observación del desempeño docente:	28
Tabla 2	Resultado del análisis de confiabilidad para el instrumento de observación del desempeño de los docentes	28
Tabla 3	Resultado del pretest y postest de la observación del desempeño de la influencia de los círculos de calidad en: La participación activa de los escolares en su aprendizaje	31
Tabla 4	Resultado de la observación del desempeño del pretest y postest de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño: Promueve el pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento	32
Tabla 5	Resultado de la observación del desempeño del pretest y postest de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño que observa la retroalimentación para adecuar la enseñanza y la evaluación del progreso de los aprendizajes a los estudiantes	34
Tabla 6	Resultado de la observación del desempeño del pretest y post test de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño que busca propiciar un ambiente que resalte el respeto y la proximidad.	35
Tabla 7	Resultado de la observación del desempeño del pretest y postest de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño que busca regular de forma positiva, el comportamiento de los escolares.	36
Tabla 8	Prueba comparativa Wilcoxon que considera el resultado del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño docente.	38

Tabla 9	Prueba comparativa Wilcoxon de resultados del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en el involucramiento escolar	39
Tabla 10	Prueba comparativa Wilcoxon de los resultados del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en la promoción del pensamiento crítico, de la creatividad y/o el razonamiento.	40
Tabla 11	Prueba comparativa Wilcoxon de los resultados del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en la retroalimentación y evaluación.	41
Tabla 12	Prueba comparativa Wilcoxon de los resultados del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en la propiciación de un ambiente de proximidad y respeto.	42
Tabla 13	Prueba comparativa Wilcoxon de los resultados del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en la regulación positiva el comportamiento de los estudiantes	43

Índice figuras

Figura 1. Resultado de la observación del primer desempeño.	31
Figura 2. Resultado de la observación del segundo desempeño.	33
Figura 3. Resultado de la observación del tercer desempeño	34
Figura 4. Resultado de la observación del cuarto desempeño	35
Figura 5. Resultado de la observación del quinto desempeño.	37

Resumen

El presente estudio titulado “Círculos de calidad en el desempeño docente del nivel primaria de la I.E 7037 Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos, 2018” tiene como finalidad demostrar que los círculos de calidad influyen significativamente en el desempeño de los profesores.

Es una investigación cuantitativa, hipotético deductivo, nivel explicativo, de tipo aplicada, cuyo diseño es el pre - experimental. Se desarrolló con una población y una muestra censal de 20 docentes, se aplicó el pretest antes de la aplicación de la estrategia de los círculos de calidad y al finalizar dicha estrategia, se aplicó el posttest, la prueba de confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el alfa de Cronbach cuyo coeficiente de confiabilidad fue de 0,952; los resultados obtenidos se describen en tablas, gráficos; empleándose para la prueba de hipótesis, la prueba de Wilcoxon.

Los resultados de la investigación mostraron que existe predominio positivo del resultado, con un $Z = -4,041$ y una significancia asintótica (Bilateral) de 0,000 entre los resultados de la inicial y la observación final. Por ello, se concluyó afirmando que los círculos de calidad influyen significativamente en el desempeño docente del nivel primaria de la I.E 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” Chorrillos – 2018.

Palabras clave: Círculo de calidad, Desempeño docente, Rúbricas del desempeño docente.

Abstract

The present study entitled "Quality circles in the teaching performance of the primary level of the I.E 7037 Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos, 2018" aims to demonstrate that quality circles significantly influence the performance of teachers.

It is a quantitative research, hypothetical deductive, explanatory level, applied type, whose design is pre-experimental. It was developed with a population and a census sample of 20 teachers, the pretest was applied before the application of the quality circles strategy and at the end of said strategy, the posttest was applied, the reliability test of the instruments was determined by Cronbach's alpha whose reliability coefficient was 0.952; the results obtained are described in tables, graphs; being used for the hypothesis test, the Wilcoxon test.

The results of the investigation showed that there is a positive predominance of the result, with a $Z = -4.041$ and an asymptotic significance (Bilateral) of 0.000 between the results of the initial and the final observation. Therefore, it was concluded that the quality circles significantly influence the teaching performance of the primary level of the I.E 7037 "Ariosto Matellini Espinoza" Chorrillos - 2018.

Keywords: Quality circle, teaching performance, rubrics of teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente, siempre ha sido la clave para obtener logros importantes en el aprendizaje de los estudiantes, por ello, se enfatiza en la responsabilidad frente al aprendizaje. Esta definición del desempeño docente es importante destacarlo como un aspecto central, bajo el cual se puede reconstruir los componentes que articulan y dan sentido a este concepto y de la influencia que ejerce en el logro de aprendizajes de los escolares (Martínez y Lavín 2017).

Con respecto al desempeño docente y su evaluación, los países que evalúa los profesores, tienen buenos resultados educativos, como: Shanghái, Japón, Hong Kong y Singapur; quienes ocupan los primeros lugares en la Evaluación de Estudiantes (PISA), en estos países, la evaluación docente es obligatoria y para ello se tiene un complejo sistema destinado a evaluar a los profesores; así mismo, en Finlandia se evalúa en cada centro educativo, a través de charlas organizadas entre maestros y su director; donde la confianza es un elemento esencial (Cox, 2008)

En educación básica de Latinoamérica, la docencia se ha desvalorizado, y esto, se puede notar en el prestigio que tienen los docentes en el contexto donde trabajan. En América Latina, en los años noventa recién se inicia la evaluación del desempeño docente, los cuales, se relacionan directamente al aumento en los sueldos en base a la meritocracia; y desde entonces, la evaluación docente, cobró fuerza (UNESCO, 2016). El desempeño docente, en Latinoamérica y a nivel global, influye en la calidad educativa, para atender las demandas del contexto, como respuesta a la filosofía educativa vinculada a la historia y a la cultura (Chávez, 1995). En Chile, luego que se estableció el Marco para la Buena Enseñanza, con el objetivo de mejorar el desempeño de los profesores, para mejorar el trabajo docente, desarrollar sus habilidades pedagógicas y estratégicas, dotar de nuevas formas de gestionar la conducta de los estudiantes, desarrollo de tareas y actividades relacionadas con su profesión (Ministerio de educación de argentina, 2010).

La evaluación en el Perú, relacionada al desempeño de los profesores, es muy reciente, y se inició con el PEN en el 2006, la evaluación docente formalmente

se inició con la aprobación la R.S.G. N° 141- 2017-MINEDU. Dicha Evaluación, se caracteriza por ser formativa y con ello, busca desarrollar la práctica de los docentes en sus aulas e institución educativa. El año 2018, el MINEDU realiza reformas a las rúbricas que evalúan el desempeño docente a través de la R.M. N° 138 – 2018 – MINEDU; donde se establece las cinco rubricas del desempeño docente. El Perú, como los países de la región, desarrollo un sistema de evaluación docente, esto ha permitido garantizar evaluaciones del desempeño, que se haga visible, en los logros de aprendizajes del estudiantado (Martínez, 2016). El Consejo Nacional de Educación (CNE), implemento investigaciones, que utilizo como insumos para la establecer los estándares para el desempeño docente; tales como: información del acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño de los profesores (Montero, 2011); síntesis de los diálogos y la elaboración del concepto del buen desempeño docente desde los profesionales de la educación (Cuenca, 2011); y, percepciones de los estudiantes peruanos de EBR, respecto de educación (Ames y Rojas, 2011).

La IE 7037 Ariosto Matellini Espinoza, cuenta actualmente con docentes que, en su mayoría, tienen más de 45 años; es decir son docentes que desde su formación y en la práctica tiene enraizada la educación tradicional, la cual, se relaciona a prácticas tradicionales (estrategias tradicionales asociadas a la memorización y algoritmos) y al manejo de conducta de los estudiantes de forma “vertical” e impositiva. Por ello, la adaptación a nuevas formas de enseñanza y conducción de la conducta; con este grupo de docente resulta muy complicado; ya que, para ellos, hablar de evaluar su desempeño a través del monitoreo utilizando las rubricas, genera el estrés en el trabajo. Además, los resultados del monitoreo realizado a 30 docentes del nivel primaria en 2018, indican que siendo los rangos de 1 al 4 (siendo 1 el nivel de inicio y 4 logrado), en promedio, los docentes están ubicados en el nivel 3; algunos docentes con dificultades que se encuentran entre los niveles 2 y 3; y otros que sobresalen, entre los niveles 3 y 4; En dichos resultados se nota que los profesores tienen deficiencias en los desempeños 2) Desarrollo del pensamiento, y 3) Evaluación y retroalimentación. (IGA IE 7037 AME, 2018).

La mayoría de los docentes tiene dificultades para desarrollar el razonamiento, pensamiento crítico y creativo, así como, la evaluación y la retroalimentación; siendo estos 2 aspectos del desempeño docente, los más importantes en los resultados de aprendizaje; en estrecha interrelación con los otros aspectos del desempeño docente, establecidas por el MINEDU; se nota con claridad, una deficiencia marcada en el desempeño docente, el cual genera impacto negativo en los aprendizajes.

Esta debilidad en el desempeño docente, considerando las rúbricas del desempeño docente (MINEDU), se debe a que los docentes no fueron formados para conducir la educación de sus estudiantes considerando dichos aspectos, es decir los formaron en su gran mayoría para enseñar de otro modo desde su formación inicial docente, además, las capacitaciones y/o cursos de formación, no causaron el impacto que se esperaba, además que no participaron en ellos la mayoría de los docentes o al menos de forma consciente.

La carencia de sistemas al interior de las escuelas, que ayuden en la autoformación docente, que partan desde la reflexión de los problemas reales de su contexto; hace que la mayoría espere que la UGEL, DRE o MINEDU; indiquen que es lo que se debe hacer para intentar mejorar la práctica de los profesores, no existe en las escuelas, ninguna forma de generar la autoformación docente; y si las hay son muy empíricas y no son sostenibles en el tiempo.

En el Perú, no existe ningún sistema de formación masivo, que garanticen un cambio significativo en el desempeño docente, por ello, lo más seguro es que esta situación continuará, es decir, el desempeño docente no sufrirá ningún cambio relevante, por lo tanto, los aprendizajes tampoco tendrá cambios relevantes.

Para cambiar la realidad de la educación, se requiere de un nuevo modelo educativo en Latinoamérica y en el Perú, y para ello se necesita: nuevas propuestas pedagógicas que sean contextualizadas (Tobón et al, 2015). Por ello, con la implementación de círculos de calidad en las escuelas, como propuesta de cambio, para reflexionar los problemas institucionales y generar propuestas de solución a dichos problemas, con el aporte y apoyo de los propios trabajadores de la institución y liderados no solo por los directivos, sino por los docentes líderes que: motivan,

convocan y logran un cambio en la reflexión y la propuesta de alternativas de solución a las situaciones problemáticas.

Ante la situación descrita, se propone mejorar el desempeño de los profesores, al desarrollar los círculos de calidad como estrategia de mejoramiento permanente de la docencia y desarrollo del desempeño de los docentes, cuya metodología se basará en las etapas: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar; los cuales tendrán como origen la identificación de problemas del desempeño docente, para plantear alternativas de solución, ponerlas en práctica, evaluar sus resultados y luego tomar decisiones en base a ello. Así mismo, se planteó el problema para investigar: ¿Cómo influyen los círculos de calidad en el desempeño de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018? Y como problemas específicos tenemos: ¿Cómo influye los círculos de calidad en el involucramiento escolar; en el desarrollo de la creatividad, el pensamiento crítico, y/o el razonamiento; en la retroalimentación y evaluación; en la promoción de un ambiente de proximidad y respeto; y en la regulación positiva del comportamiento escolar?

El presente estudio presenta justificación teórica, porque, no se cuenta con muchas investigaciones, relacionadas a estrategias institucionales para desarrollar el desempeño docente; siendo los círculos de calidad para mejorar el desempeño docente, una alternativa muy importante, ya que, con ello, se garantiza la mejora permanente de los trabajadores de la educación y a su vez se garantiza buenos resultados de aprendizaje. Al fortalecer a los docentes en su quehacer educativo, la investigación pretende mejorar los aprendizajes, en concordancia con los compromisos de gestión como parte de lineamientos del año escolar 2018, aprobados mediante RM N° 657 – 2017 – MINEDU y los documentos normativos relacionados al desempeño docente y directivo, así como, las rubricas del desempeño docente; con los cuales se orienta a los docentes y a los directivos, a través de los desempeños, la función que deben de cumplir pero no se plantea la estrategia de para hacerla realidad; en ese sentido, el circulo de calidad, es una alternativa tangible y viable, a desarrollar en las instituciones educativas. Por ello, a investigación busca determinar la influencia de los círculos de calidad en el desempeño docente como una alternativa de cambio estratégico en la vida

institucional, a través del compromiso de los docentes, para participar activamente, para mejorar la calidad de los aprendizajes, como la base de los aprendizajes en los niveles secundaria y superior. Si bien los círculos de calidad, no se origina en el ámbito escolar, el presente estudio pretende adecuarla a la actividad escolar, ya que en el ámbito productivo e industrial dio muy buenos resultados, como lo sustenta la teoría.

Los círculos de calidad tienen justificación metodológica, porque aplica un pretest a un grupo de docentes, para conocer la situación inicial del desempeño, luego somete al grupo al programa de los círculos de calidad, como estrategia de intervención para finalmente aplicar un post test al mismo grupo; para establecer la influencia de la estrategia en el desempeño de los profesores; además, la estrategia de los círculos de calidad, aborda métodos y técnicas pedagógicas que mejoran el desempeño docente en relación a las rúbricas establecidas por el ministerio de educación; así mismo, para cada rubrica se reflexiona los problemas específicos y se escoge diversas técnicas, las cuales nos permitan fortalecer a los docentes en sus habilidades y dominio de lo referente a la rúbrica de desempeño correspondiente y con ellos se garantiza su desarrollo sostenible del desempeño docente y con ello se espera alcanzar buenos resultados de aprendizaje en la institución educativa.

Los círculos de calidad tiene justificación social porque es una herramienta de cambio de filosofía dentro de una institución, ya que posibilita a los docentes, asumir el rol protagónico en la identificación y priorización de problemas y el establecimiento de alternativas para solucionarlos, ya que ellos son considerados como los expertos en temas de enseñanza aprendizaje y por lo tanto son elementos valiosos en la institución educativa, a quienes hay que capacitar y/o entrenar para analizar la problemática y formular alternativas de solución y al mismo tiempo, los directivos promueven la conformación de los círculos de calidad y los apoya para que estos funcionen adecuadamente y se conviertan en un medio de discusión, análisis, planificación, procesamiento, evaluación, cambios estratégicos, etc. La investigación también, busca aplicar una estrategia con excelentes resultados en el ámbito productivo e industrial, en el ámbito educativo, donde se adolece de estrategias innovadoras para mejorar los aprendizajes, y con ello se busca,

incorporar el conocimiento de estrategias de participación de los profesores en la gestión pedagógica e institucional, tarea que hasta hace pocos años atrás, era exclusiva del director(a), quien sin consultar a nadie tomaba decisiones según su propio criterio y sin considerar la opinión de los demás trabajadores. Es un campo del conocimiento que aún falta por explorar y en ese proceso la creatividad y la reflexión serán el eje central para lograr instaurar en la institución educativa, una cultura de investigación permanente y la innovación sostenida.

Los círculos de calidad tienen justificación práctica, porque se pueden aplicar fácilmente, sin necesidad de hacer grandes cambios en la estructura de la institución educativa, porque sus metas son: 1) Que la institución educativa mejore y se desarrolle, 2) Que los docentes se sientan satisfechos y 3) Que se descubra en cada docente sus habilidades para mejorar su potencial (Ishikawa, 1977), Además, los círculos tienen una buena acogida, porque la participación garantiza el control de calidad educativa, ya que involucra a los docentes en el análisis y reflexión de los problemas, así como, en la solución de los mismos, También busca la integración de los docentes y generan un buen clima institucional; garantizándose con ello, buenos resultados (Gutiérrez, 2005).

La presente investigación tiene como objetivo de estudio: Determinar la influencia de los círculos de calidad frente al desempeño docente. Y como objetivos específicos: Determinar la influencia de los círculos de calidad en el involucramiento escolar; en la creatividad, el pensamiento crítico, y/o el razonamiento; en la evaluación y retroalimentación; en la generación de un ambiente de proximidad y respeto; y en la regulación positiva del comportamiento escolar.

Para guiar el presente estudio, se plantea la siguiente hipótesis de investigación: Los círculos de calidad influyen significativamente en el desempeño de los profesores del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018; teniendo como hipótesis específicas: Los círculos de calidad influyen significativamente en el involucramiento escolar; en la creatividad, el pensamiento crítico, y/o el razonamiento; en la evaluación y retroalimentación; en la propiciación de un ambiente de proximidad y respeto, y en la regulación positiva del comportamiento escolar.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder explicar nuestro problema planteado se revisó las siguientes investigaciones.

Yáñez, Hernández y otros (2018) en el estudio referido al desempeño de los docentes en la capacitación del acompañamiento al examen complejo - Ecuador, con el objetivo de establecer la influencia de la estrategia motivos y enfoques del aprendizaje en el desempeño docente. Desarrollada desde el enfoque cuantitativo – experimental, donde el cuestionario, es el instrumento utilizado para recolectar datos, aplicado a 32 estudiantes y 3 docentes; donde se concluye que, es muy importante conocer el desempeño docente, para implementar métodos para lograr el aprendizaje participativo.

Martínez, Guevara y Valles (2016) en el estudio sobre la calidad educativa y el desempeño del profesorado donde el propósito es : encontrar la relación entre el desempeño docente y la calidad de la educación; es un estudio cuantitativo – correlacional, desarrollado en Chihuahua – México, cuyos resultados son: 1) los docentes creen que la calidad educativa depende del desempeño y del trabajo colaborativo, también consideran que existe correlación: entre el tiempo que el docente viene laborando y el resultado que se obtiene de los estudiantes, pero que, no hay relación entre el desempeño del profesorado y la calidad de la educación, considerando el enfoque de inputs.

Huayta y Luza (2018) en su estudio de la satisfacción laboral referente al clima laboral y en el desempeño de los profesores, donde busca analizar la relación causal entre variables, investigación correlacional causal, cuya muestra es probabilística, que incluye 103 docentes de instituciones educativas públicas, cuyo instrumento fue el cuestionario y su resultado es, que la satisfacción de los docentes y el clima institucional, influyen significativamente en el desempeño de los profesores.

Bernal y Preciado (2016), en el estudio sobre los círculos de calidad frente al conflicto escolar, cuyo objetivo fue: aportar con los círculos de calidad para abordar los conflictos entre estudiantes de instituciones educativas del nivel secundaria”. Investigación de enfoque cuantitativo, con método Teórico inductivo deductivo, con

una la población total de 552 estudiantes nivel secundaria y una muestra aleatoria; se utilizó la encuesta, la entrevista y la observación cuyos instrumentos fueron: el cuestionario y la ficha de observación. El resultado es: que se pudo desarrollar satisfactoriamente el objetivo (círculos de calidad) y su principal conclusión fue que los estudiantes encuentran la metodología: diferente, dinámica y participativa; fácil de entender, pero muy estricta para registrar información, su tratamiento y su veracidad.

Gálvez y Milla (2018), en su estudio sobre la evaluación del desempeño de los profesores en relación al marco de buen desempeño docente, cuyo objetivo fue establecer una forma para evaluar el desempeño docente. Estudio aplicado-proyectivo de tipo cualitativo. El instrumento se aplicó dentro de 4 instituciones educativas, a 06 directores y 94 profesores, su resultado demuestra que, la preparación del aprendizaje y tener presente los propósitos de aprendizaje en el proceso de evaluación, tienen relación con el desempeño de los profesores, concluyendo de esta manera que un nuevo modelo de evaluación docente, permite la reflexión entre los docentes y a la vez, proponer algunas alternativas para mejorar su desempeño.

Surco (2018), en la investigación sobre la gestión académica y el desempeño de los docentes, cuyo objetivo fue: determinar la relación existente entre ambas variables, es un estudio de tipo no experimental donde participaron 650 estudiantes, aplicándose una encuesta, donde los resultados demuestran que existe moderada correlación entre la gestión académica y el desempeño de los profesores, además, se concluye que: se debe Implementar un programa de capacitación docente para mejorar el desempeño de los profesores.

Torres (2014), en el estudio de gestión institucional y los círculos de calidad cuyo objetivo fue: establecer cuan eficaz son la aplicación de los círculos, para desarrollar la gestión de la institución. Investigación de tipo aplicativo, diseño preexperimental, consideró una muestra de 12 docentes y para registrar la información se usó la guía de observación, y su resultado indica que, con la incorporación de Círculos de Calidad se mejora significativamente el desempeño de los profesores.

Lavado (2017), en el estudio de la formación y motivación en relación al desempeño docente, donde el propósito fue: establecer la influencia en el desempeño de los docentes, de la formación y la motivación. Con diseño no experimental, con población y la muestra de 57 docentes y para la recoger datos se empleó la encuesta a través del cuestionario. Dando como resultado que: la motivación y la formación de los docentes, influyen significativamente en su desempeño profesional.

La gestión educativa está definida como el conjunto de: ideas, procesos, recursos, propuestas y organización de la escuela, con el objetivo de mejorar el desempeño de la institución educativa (Rico, 2016). También se considera como la estrecha relación entre: los conocimientos pedagógicos, directivos y sociales; el desenvolvimiento de los docentes en el aula, de los directivos en el control e inspección, de la participación en la evaluación de todos los aspectos; los juicios de valor que se asume para tomar decisiones; principios institucionales; cronograma de actividades y sus responsables, entre otros (UNESCO, 2013).

El círculo de calidad como variable independiente, tiene su origen en el Japón y uno de sus representantes, Ishikawa, experto del control de calidad, señala el inicio de bases teóricas y la práctica del "círculo de calidad", quien considera primordial, la participación de los profesores, lo que ayuda a tomar decisiones oportunas, para generar mejoras en su propio desempeño laboral. El círculo de calidad, se realiza en equipos de 8 a 12 personas, quienes se reúnen para tratar problemas laborales, en estas reuniones el aspecto colaborativo y se consolida una gestión democrática. Sus integrantes reunidos, analizan y evalúan los problemas seleccionados. Como producto de dichas reuniones, los círculos generan propuestas de mejora, las cuales las concretizan, para luego analizar y evaluar los resultados, para volver a planificar nuevas propuestas de mejora, con lo cual se garantiza la mejora continua (Leighninger et al, 1998).

El círculo de calidad, permitió a través de una secuencia de reuniones periódicas, con el objetivo de: analizar y solucionar problemas, que guiados por un líder, elaboran propuestas de mejora de la metodología y/o del sistema laboral; lo

cual representa para los trabajadores y la empresa, una nueva forma de vida laboral (Palom, 1991).

Los círculos de calidad forman parte del programa: calidad total, suelen combinarse con una simplificación del proceso laboral, las células de trabajo, la medición del coste de la calidad, las autoinspecciones y otras características tendientes a mejorar el desempeño de los profesores. En estos programas, los círculos de calidad suelen verse como un medio para que los docentes participen en la mejora continua de los aprendizajes y la calidad educativa (Lawler, 1996).

Aunque el círculo de calidad constituye el método más difundido y visible para la creación de grupos de resolución de problemas, existe una variedad infinita de los mismos. Muchas organizaciones han puesto a prueba el concepto de los grupos de resolución de problemas a lo largo del tiempo y lo han modificado para adecuarlo a sus circunstancias. (Lawler, 1996).

En el pasado las empresas solían empezar con el control total de calidad y posteriormente daban paso a los círculos de calidad. También indica que, en los últimos años, las instituciones tienen la tendencia de iniciar con el círculo de calidad y posteriormente continúan en el total control de la calidad (Ishikawa, 1986)

Por lo tanto, al iniciar los círculos de calidad, se debe tener en cuenta que esta forma de trabajo, es solo una porción, del control total de la calidad, y que no pueden funcionar independientemente; y que, si pretendemos que los círculos de calidad se consoliden, estos deben funcionar combinando con el control total de la calidad.

Adecuando los pasos, se sugiere para las instituciones educativas, estos serían: 1) Los directivos, jerárquicos y coordinadores, como responsables de la calidad; tienen que ser los primeros en estudiar lo relacionado al círculo de calidad, 2) Los directivos, jerárquicos y coordinadores, deben promover y participar de las reuniones del círculo de calidad y realizar visitas a instituciones educativas exitosas o con buenas prácticas, y para ello, deben invitar a los futuros dirigentes de círculo de calidad, 3) Se debe elegir al (la) docente que lidere la gestión del círculo de calidad en la escuela, además, debe estudiar el tema a tratar y preparar una síntesis

del mismo, para exponerlo a los demás integrantes del círculo de calidad. 4) La institución educativa, inicia con la capacitación de los líderes del círculo de calidad y los empodera en la gestión de los círculos. Las actividades deben enfocarse en: planear, hacer, verificar, actuar (PHVA), además se debe utilizar herramientas de análisis de la causa y efecto, como: los diagramas para el análisis de causa efecto, el árbol de problemas, hoja para la verificación, diagrama de Pareto, entre otros; y la estadística para organizar, sintetizar y analizar la información, para ello, se puede emplear: grafico de barras, el histograma, el principio de estratificación, diagramas pastel, entre otros, 5) Los docentes líderes ya capacitados, inician la organización del círculo de calidad; se debe tener en cuenta que el número de docentes en cada círculo, no debe pasar de diez miembros, 6) Al inicio, los directivos son los más idóneos para ser los líderes del círculo; y a medida que los círculos se van consolidando, es conveniente, que el líder sea elegido entre los docentes. Al iniciar un círculo con muchos docentes, es conveniente que se divida. Se debe asegurar la rotación del liderazgo, para que todos tengan la oportunidad de “ser protagonistas” del proceso, 7) Los docentes líderes, empoderan a sus colegas con su experiencia, para ello, deben organizar reuniones y explicar: datos, problemas, causas, etc.; que existe en la escuela. De ser necesario, los directivos pueden promover en la institución educativa, el control de calidad total (Ishikawa, 1986).

Los grupos de progreso o de mejora, tienen su base Filosófica en la teoría Z, e influencia del movimiento de “Management” que es empleado por diversas empresas; por ello, se caracteriza al círculo de calidad, como sistema de participación, mediante el cual los docentes se reúnen en equipos pequeños para: analizar, reflexionar, plantear alternativas y solucionar problemas de la institución educativa. De este modo, se valora al grupo de personas que forman parte del círculo, por su capacidad para enfrentarse a un problema, hasta encontrar la solución (Palom, 1991).

Por tanto, los círculos de calidad en el sistema educativo, centran su atención en la capacidad del docente, como parte de un grupo; lo valora y promueve su desarrollo profesional, dentro de un ambiente de camaradería y trabajo colaborativo con sus colegas y el equipo directivo; se compromete con su profesión, la escuela y la comunidad en general.

La finalidad de los círculos de calidad, es la de brindar a cada trabajador, las oportunidades de participación; por ello, los círculos se convierten en una herramienta favorable de participación, para resolver problemas de modo colaborativo. Los círculos de calidad tienen muchas ventajas y adecuadas al sistema educativo, dichas ventajas, serían: 1) A mediano plazo, promueve el desarrollo profesional docente y el mejoramiento institucional y 2) Valora el lado humano de los docentes, y promueve que los docentes valoren del mismo modo el lado humano de estudiantes y de los padres de familia. 3) Emplea el talento de los profesores, para desarrollar continuamente la calidad educativa (Martínez, 2013).

Los círculos de calidad para dinamizar sus actividades, siguen el siguiente patrón: 1) Realizar el diagnóstico e identificar problemas, 2) Desarrollar el análisis del problema (causa – efecto), 3) Buscar y/o proponer alternativas de solución, 4) Seleccionar la mejor solución, la más viable y objetiva, 5) Presentar la alternativa de solución a la dirección de la IE., 6) Ejecutar las actividades establecidas, y 7) Evaluar si se resolvió el problema (Martínez, 2013).

Para implementar el círculo de calidad, se debe tener en cuenta, algunos criterios muy importantes: 1) La participación es voluntaria, 2) Los miembros del círculo se reúnen según el cronograma establecido, 3) Las reuniones se pueden desarrollarse fuera del lugar de trabajo, 4) Los miembros del círculo deben procurar estar capacitados, 5) Los miembros del círculo eligen el problema a resolver, 6) Los integrantes del círculo, deben buscar asistencia técnica para abordar ese problema detectado, 7) Los círculos deben contar con la asesoría externa (Ishikawa, 1986).

Antes de iniciar el círculo de calidad, es muy importante desarrollar previamente la sensibilización entre los trabajadores, para convencerlos y comprometerlos a participar de la solución de los problemas propios de su trabajo cotidiano. Nos indica, además que, para establecer un círculo de calidad, este debe pasar por dos etapas, una primera, en donde se identifica el problema, se analizan y luego presentan la alternativa a los directivos a través del plan de acción, en donde se promueva la escucha activa por parte de los directivos hacia los docentes que integran el círculo y para que presenten sus alternativas de solución (Ishikawa, 1986).

El círculo de calidad, es un estilo que los trabajadores adoptan, como producto de un “cambio de mentalidad” con respecto a su situación laboral, El círculo de calidad pueden ser adecuado e implementado, sin necesidad de generar grandes cambios estructurales en una empresa o institución, procurando siempre, identificar y aprovechar al máximo las fortalezas de los docentes. Por tanto, el círculo de calidad contribuye a mejorar la institución en: calidad, innovación, logros, mejora el servicio que se brinda al cliente; y a la vez, se contribuye a mejora el propio ambiente laboral, al preocuparse por las relaciones interpersonales de los trabajadores y el ambiente físico donde labora. En general, el círculo de calidad, facilita el quiebre de conductas habituales, y logra que los docentes participantes sepan del trabajo de los demás docentes, para comprender mejor, las necesidades y problemas institucionales (Palom, 1991).

Los pilares que sustentan el Círculo de Calidad, y adecuados al sistema educativo sería de la siguiente manera: 1) El Reconocimiento a los docentes por ser ellos quienes mejor conocen sobre enseñanza aprendizaje, y todos los procesos, técnicas, estrategias. 2) El respeto a las habilidades, creatividad e inteligencia del docente. 3) El empleo del trabajo en equipo como herramienta para potenciar las capacidades de los docentes. 4) La priorización a temas los relacionados con el trabajo pedagógico (Palom, 1991).

la Teoría Z que origino la teoría del círculo de calidad, resalta la importancia de emplear algunos valores como: la confianza, sutileza, equidad, lealtad, sinceridad, humildad y el trabajo comunitario; como parte de la filosofía de trabajo, son clave del éxito de una institución (Palom, 1991).

El círculo de calidad se caracteriza por la formación de sus trabajadores, brindar capacitaciones, evitar la rotación de personal, evaluarlos permanentemente y reconocer sus logros, la actitud de los profesores para gestionar los problemas, la creatividad para analizarlos y plantearlos, en la pasión para resolverlos”. El docente debe ser respetado por su inteligencia, personalidad, cualidades únicas, sus ideas y propuestas; para procurar su felicidad y mejorar su productividad. También se debe tener en cuenta los niveles de participación de los docentes, donde: el primer nivel de participación, permite a todos: identificar problemas y

formular alternativas de solución, determinar el cronograma de reuniones, el planeamiento de actividades, así como, la asignación de funciones. En un segundo nivel, los trabajadores son invitados a participar en la planificación y la implementación del círculo de calidad, así mismo, participan en la solución del problema, al presentar con el círculo la propuesta de solución, a la dirección para su respectiva aprobación. En el tercer nivel, luego de la aprobación se para a la ejecución de la propuesta; y finalmente en un cuarto nivel, los integrantes del círculo de calidad, evalúan el proceso, los resultados y su impacto en la implementación de las propuestas (González, 1992).

La importancia de la participación en el círculo de calidad, como herramienta desarrollar las capacidades de los trabajadores; así mismo, para que los trabajadores tomen decisiones, antes deben analizar causas y efectos del problema que los vincula, lo cual lo hace eminentemente práctico (Palom, 1991).

El acuerdo a los modelos japonés y norteamericano, consideramos que el modelo de organización para una institución general debe estar integrada por: la dirección, el equipo ejecutivo conformado por las subdirecciones y personal jerárquico, un equipo principal de los círculos de calidad: coordinador, líder e integrantes del círculo. Entonces se debe tener en cuenta que: 1) La dirección, apoya a la organización círculos de calidad y participa directa o indirectamente en las reuniones del círculo de calidad, respeta la autonomía de los mismos, autoriza la organización y ejecución de talleres y reuniones de capacitación, pero a la vez, apoyo en su desarrollo. 2) El equipo ejecutivo tiene como función principal: la gestión del círculo de calidad, formula objetivos y metas, y prioriza estrategias adecuadas, organiza los círculos y elabora su organigrama, monitorea y acompaña las actividades, informa constantemente a la dirección sobre los logros del círculo. 3) La coordinación tiene como función: establecer las relaciones entre los círculos, el comité ejecutivo y la dirección, además, verifica el cumplimiento de las actividades establecidas, dirige la de toma de decisiones y forma líderes dentro del círculo. 4) El líder tiene como función: preparar la agenda de la reunión del círculo, dirigir la reunión y derivar a la dirección, las alternativas de solución como propuesta de solución; para cumplir sus funciones, el líder debe tener algunas características como: la empatía, la tolerancia, la capacidad de persuasión, una

convicción firme, etc. 5) El círculo de calidad y sus componentes, tiene como función: formular los objetivos, establecer las estrategias y cumplir las actividades propuestas; para garantizar la mejora institucional de forma continua. En el círculo, la participación de los integrantes debe ser libre y espontánea, debe existir igualdad de derechos, para la decisión del tema a tratar, se debe elegir democráticamente, procurando que exista el consenso y las reuniones se debe centrar en temas únicamente del trabajo. Los incrementos que se dan en una organización como producto del empleo de la metodología de círculo de calidad, se deben a la revisión y a los cambios en los procesos de la misma. La gestión participativa es una fortaleza de los círculos como instrumento de formación y sobre todo para desarrollar la mejora continua (Ishikawa, 1986).

Los cuatro procesos esenciales de las reuniones de círculos de calidad fueron: Planificar, Desarrollar, Controlar y Actuar. 1) Planificar: En este proceso se buscó: involucrar al personal docente, sensibilizándolo a cerca de la importancia de su participación, recolectar los datos necesarios, averiguar las necesidades y demandas de los estudiantes y padres de familia, analizar los procesos que intervienen en el trabajo y determinar si cumple sus objetivos, desarrollar lo planificado y empoderar al personal; 2) Desarrollar: En este proceso se buscó: implementar la propuesta de mejora, determinar las causas del problema, recolectar los datos necesarios en relación a las causas del problema, es decir, se analizó el desempeño docente en función a las rubricas de observación, para lo cual se utilizó videos relacionados al tema; 3) Controlar: En este proceso se buscó: analizar y desplegar los datos obtenidos, verificar si se logró los objetivos trazados, comprender y elaborar informes resaltando diferencias y semejanzas, revisar errores y problemas asociados, verificar progresos y aprendizajes, identificar aspectos por resolver o mejorar, es decir, luego del análisis realizado, se elaboró una serie de propuestas que permitieron mejorar el desempeño docente y 4) Actuar: En este proceso se buscó: aplicar la mejorar del proceso, comunicar las mejorar y/o logros a todos los profesores de la escuela, identificar otros problemas y elaborar nuevos proyectos, es decir, evaluó los avances y/o resultados del círculo de calidad y se propuso nuevas alternativas para continuar mejorando el desempeño de los maestros. La propuesta de mejora para desarrollar el desempeño docente haciendo

uso del círculo de calidad, como herramienta para el análisis de la problemática existente para mejorar la labor docente en actividades para: planificar, implementar y evaluar y con ello, mejorar la calidad de los aprendizajes, se desarrollan en reuniones voluntarias y participativas, donde los docentes son quienes identifican el o los problemas y quienes proponen las alternativas de solución (Ishikawa, 1986).

Para desarrollar el desempeño de los profesores utilizando los círculos de calidad, se debe considerar los siguientes aspectos: a) Sensibilizar a los docentes para participar en la solución de problemática relacionada a la enseñanza y el aprendizaje. Iniciar este proceso formativo, involucra la sensibilización de los docentes, creándoles la necesidad de formarse permanentemente, para que estén motivados para hacerlo y no porque otros lo indiquen, es decir, ordenes de los directivos o especialistas de educación, b) El equipo directivo, explica a los docentes a cerca de la estrategia del círculo de calidad, de la importancia de la participación activa y comprometida de los docentes para solucionar problemas en forma voluntaria (Soto 2005). La participación debe ser en forma libre y decidida y no se debe obligar al que no desea participar, c) Se conforma el círculo de calidad y se elige al líder para que se garantice la permanencia del círculo, y se establece el cronograma de reuniones para que se analice, soluciones a los problemas de la enseñanza y el aprendizaje. El círculo es un pequeño grupo de docentes, que se reúnen periódicamente y cuentan con un líder, quien se encarga de transmitir a la dirección las propuestas de mejora, d) El líder en coordinación con el equipo directivo y junto organizan lo necesario para las reuniones del círculo de calidad. La alta dirección tiene que ser la primera en poner en práctica la filosofía de cambio, así como, deben alentar y apoyar permanentemente a los círculos, e) Desarrollar las reuniones del círculo de calidad para analizar los diversos problemas del proceso educativo, para luego, plantear las alternativas de solución, deben iniciarse puntualmente, ser cortas, evitar conversaciones que no tengan que ver con temas de la enseñanza y del aprendizaje, f) Plantear al equipo directivo la(s) alternativas de solución, como producto de las reuniones del círculo de calidad. El trabajo en equipo y la maduración del círculo, por el tipo de ideas innovadoras y/o alternativas de solución propuestas, g) Poner en práctica las alternativas de solución, es decir,

ejecutar las propuestas del círculo, la cual puede ser de estudio para empoderar a los docentes de: normas legales, conceptos, teorías, estrategias metodológicas, sistemas de evaluación, etc., h) Controlar el desarrollo de las alternativas de solución, haciendo las modificaciones necesarias para superar dificultades y alcanzar la meta trazada, e i) Los círculos de calidad deben comunicar a los docentes, los resultados de la propuesta y a la vez deben identificar otros problemas a solucionar para garantizar la calidad total (Palom, 1991).

El desempeño como variable dependiente, está definido como la ejecución de un grupo de acciones que realizan los trabajadores con respecto a su función, por lo tanto, el desempeño docente, se conoce como: las acciones que un profesional de la educación desarrolla en el cumplimiento de su función de enseñanza – aprendizaje, en la interacción con todos sus estudiantes; coordinando permanentemente con los demás docentes, coordinadores y directivos (Montenegro, 2007). Así mismo, el desempeño de los profesionales de la educación, está relacionada a toda acción que ejecuta o realiza un profesor, respondiendo a la función que debe cumplir como tal o que se le asignó como parte de su responsabilidad, lo cual será evaluado (Peña, 2002). Como también, el desempeño de los profesores, involucra la actuación pedagógica que desarrolla el docente, para: guiar, promover y evaluar; en base al dominio de tareas específicas del docente (Ponce, 2005).

El marco del buen desempeño docente (MBDD), se encuentra varios aspectos como: la urgencia de realizar modificaciones en el desarrollo del trabajo docente, y para ello, propone una nueva visión de la profesión docente, lo cual lo concretiza, a través de sus cuatro dominios, sus nueve competencias y sus cuarenta desempeños. Para guiar el monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes, el Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDDir), los concretizan, a través de dos dominios, seis competencias y veintiún desempeños (MINEDU 2014). En el Perú hasta antes del 2017, el tema de la evaluación del desempeño de los profesores, tenía una diversidad de interpretaciones, ya que no se contaba con un instrumento concreto con el cual se pueda observar y evaluar la labor docente en las aulas en interacción con los estudiantes, el año 2017, el Minedu presenta 6 rúbricas para la observación del desempeño docente y en el 2018, presenta 5

rúbricas del desempeño referidas a: 1) Involucramiento de los estudiantes, 2) Promover la creatividad, el pensamiento crítico y/o el razonamiento, 3) La retroalimentación y evaluación, 4) La propiciación de un ambiente adecuado y 5) La regulación positiva del comportamiento (MINEDU 2018).

Para evaluar y establecer el nivel del desempeño de los profesores, se debe considerar diversos aspectos como: las acciones desde la planificación hasta el desarrollo de la enseñanza y el desenvolvimiento del docente al realizar estas acciones (Saavedra 2001). Por ello, la rúbrica de observación, viene a ser el instrumento utilizado por el MINEDU, para recopilar información y valorar la actuación de los profesores, en diferentes escenarios o espacios educativos donde interactúa con los estudiantes (MINEDU, 2018).

Como primera dimensión, en dicha rubrica se observa como los docentes promueven la participación de los escolares, quienes, a través de estrategias, los empoderan y les permite, ser capaces de asumir responsabilidades de las acciones que desarrollan (Pérez y Ochoa, 2017). Actualmente entre las funciones de la escuela, considera la de: promover, estimular y facilitar la participación de los escolares de forma activa, crítica y creativa; en las diferentes experiencias que se realizan en diversos ambientes educativos (Pérez, 1992).

Como segunda dimensión, observa como el docente a través de diversas estrategias, va promoviendo el razonamiento, suscita la generación creativa de diversas respuestas, así como, provoca el pensamiento crítico reflexivo entre los estudiantes; siendo el razonamiento una de las formas, para que, a través del pensamiento, se generen nuevos conocimientos o conclusiones, teniendo en cuenta los saberes previos (Jaramillo, 2010). Además, es muy importante desarrollar el razonamiento, porque este de se suele emplear con dos objetivos, para argumentar científicamente una conclusión o para persuadir y/o convencer a los demás, para que estén de acuerdo con dicha conclusión. Debido a que el razonamiento está presente en toda situación, donde las personas persuaden, influyen o convencen a otras, sobre su pensamiento y/o las decisiones que deben tomar; es decir, una persona con buen razonamiento, se caracteriza por ser “convinciente” a la hora de argumentar su opinión con respecto a un determinado

aspecto o fenómeno (Serna y Flórez, 2013). También es importante el desarrollo de la creatividad, porque permite a las personas creativas, afrontar con mayor facilidad los problemas, en lugar de eludirlos. Con la creatividad las personas generan soluciones originales, trabajando en ello con tenacidad hasta lograrlo, y luego buscan nuevas soluciones diferentes a las planteadas inicialmente; por ello, con la creatividad, se origina una serie de ideas como alternativas de solución a un problema o situación problemática (Romo, 2009). Así mismo, una persona creativa emplea el pensamiento divergente, en la generación de proyectos innovadores. La creatividad se entiende como una habilidad, capacidad, competencia que se aprende y desarrolla, con lo cual se garantiza que lo que no existía, exista (Marina, 2013). Por otra parte, desarrollar la forma de pensar de modo crítico, es una forma de pensar en la que las personas mejoran cualitativamente el pensamiento, al empoderarse de estructuras mentales relacionados al pensamiento y al contrastarlas con teoría existente para tomar una posición frente a ella (Paul y Elder, 2003). Por lo tanto, se entiende al pensamiento crítico, como la habilidad mental de pensamiento que garantiza la evaluación de una posición, un fenómeno o teoría, el alcance o precisión de una teoría, la validez y autenticidad de la información que se está revisando, analizando o aprendiendo. Por ello, para el desarrollo de la ciencia y la promoción de futuros científicos desde la escuela, es muy importante desarrollar esta forma de pensar (Duplass y Zeidler, 2000).

Como tercera dimensión, se observa la forma y los procesos de evaluación, así como, las estrategias de retroalimentación, por ello, la evaluación debe ser formativa, la cual debe abordarse teniendo en cuenta: la reflexión crítica, el diálogo, la creatividad y la colaboración en forma permanente; los cuales deben considerarse en las sesiones de aprendizaje con los estudiantes; por su importancia y la transcendencia que tienen en el logro de los aprendizajes y la sociedad en general, la evaluación debe ser concebida como una herramienta de autoconocimiento y para mejorar continuamente todos lo referente al sistema educativo (Calkinsetal, 2018). Evaluar formativamente y la autorregulación del aprendizaje están estrechamente relacionadas. Los estudiantes deben utilizar estrategias o metodologías para reflexionar, controlar y decidir sobre todo lo referente a sus tareas o actividades de aprendizaje, para controlar el tiempo en el

desarrollo de las actividades de aprendizaje o tareas para generar mejores aprendizajes (Delgado et al, 2018). La retroalimentación como recurso formativo en el sistema educativo, considera la calidad del mensaje que brinda el docente a los estudiantes, para promover la reflexión del aprendizaje, controlando y regulando el proceso para que cumplan con el propósito; por ello, resulta muy importante la forma como se transmite la información y cómo, los estudiantes la reciben (William, 2011). Para abordar la retroalimentación, los docentes y estudiantes pueden considerar 4 formas: la que se centra en la actividad, tarea o producto, que aborda lo relacionado a los errores, aciertos, logros, necesidades, etc.; la que se centra en el proceso de la actividad realizada, que aborda lo relacionado: al nivel de comprensión, a los procesos cognitivos que intervienen, las estrategias empleadas, etc.; la que se centra en la autorregulación, que aborda lo relacionado a proporcionar información sobre la autonomía de los estudiantes y de su desarrollo, el autocontrol y su aprendizaje autodirigido; y la que se centra en lo relacionado a la propia persona, que resalta el desarrollo personal de los estudiantes, su esfuerzo realizado y el compromiso asumido con su proceso de aprendizaje (Hattie y Timperley, 2007).

Como cuarta dimensión, se observa, que los docentes generen un ambiente adecuado al aprendizaje donde resalte el respeto y la proximidad; Por ello, generar un ambiente de respeto es fundamental, ya que, resulta muy difícil enseñar y/o aprender, cuando no existe una buena relación entre los estudiantes y el docente. Si no se propicia un ambiente agradable para el aprendizaje, éste difícilmente se da y será muy difícil lograr aprendizaje de calidad; por ello, es indispensable que, se genere una buena relación entre los estudiantes y el docente, la que debe basarse en la atención de las necesidades, respeto mutuo, cordialidad en el trato, responsabilidad en las tareas, reconocimiento de las cualidades, disposición, compromiso, agrado y motivación por aprender (Cotera, 2003). Los docentes propician mejor el aprendizaje en los estudiantes, a través de en determinados vínculos, es decir, que, si estos vínculos generan confianza y motivación, se propiciara mejores aprendizajes, por ello, el aprendizaje de socialización que se genere en los estudiantes en las interrelaciones, es un factor que determina la calidad de los aprendizajes. Por ello, es muy importante que los docentes, busquen

la trascendencia de las sesiones de aprendizaje en el aula, proyectándose a las interrelaciones con su contexto y la sociedad (Bohoslavsky, 1986). En la actualidad es muy importante replantear una nueva forma de interrelación entre docente y estudiantes, de manera más participativa y democrática en las sesiones de aprendizaje, donde los estudiantes se sientan a gusto de participar en su proceso de aprendizaje, donde desarrollen su autonomía en el proceso continuo de aprendizaje (Vera y Zebadúa, 2002)

Como quinta dimensión, se observa que los docentes regulen positivamente el comportamiento, por ello, una institución educativa, no es sólo debe ser un ambiente donde los estudiantes aprenden conocimientos y desarrollan sus competencias, sino que, paralelo a ello, se debe desarrollar los valores con los estudiantes y promover buenas actitudes, para garantizar y desarrollar una convivencia saludable, pacífica y de buen trato entre docentes y estudiantes (Díaz y Sime, 2016). Si se garantiza una adecuada gestión del comportamiento de los estudiantes, a través de estrategias positivas, estas, tendrán consecuencias positivas en su formación y desarrollo de sus aprendizajes, los cuales se manifestarán en el comportamiento adecuado de los estudiantes, donde se resalte las actitudes de inclusión y respeto a las diversas características de sus compañeros, la participación activa, pacífica y asertiva, además de la forma de resolver conflictos de modo pacífico y asertivo; que se generen en las interacciones entre estudiantes (Retuerto y Castro, 2017).

En la actualidad el sistema educativo peruano, cuenta con herramientas concretas para que los directores y subdirectores, realicen el monitoreo y acompañamiento docente y a través del trabajo colaborativo, se pueda plantear alternativas conjuntas para desarrollar el desempeño de los profesores. En este sentido los círculos de calidad, son una magnífica alternativa; ya que permite un análisis de la realidad de la escuela, por los propios maestros, quienes, guiados por el directivo, plantean alternativas de solución para desarrollar su propio desempeño profesional y con ello garantizar el logro de altos niveles de aprendizaje escolar.

El círculo de calidad para los docentes y el directivo, representa una oportunidad para desarrollar un diagnóstico de la práctica pedagógica, en un

ambiente de respeto, se asume la responsabilidad de una auto - formación en la propia escuela, reconociendo las fortalezas de los profesores y permitiendo a cada trabajador, desarrollar sus habilidades al máximo, y mediante un trabajo en equipo, los participantes se empoderen de las “buenas prácticas” de sus colegas, en un contexto de colaboración mutua.

Si bien es cierto, el Minedu establece lineamientos para planificar y desarrollar las actividades pedagógicas en cada año escolar, también es cierto que sin el compromiso de los profesores a quienes en la actualidad no se les asigna horas de coordinación o trabajo colegiado, no se podría realizar el análisis de la realidad de la escuela, en relación a: las sesiones de aprendizaje, que permite: planificar de manera colegiada, el desarrollo de la sesión y además la evaluación formativa y permanente del aprendizajes; tampoco se podría realizar el análisis de las relación que se presentan entre docentes, entre docentes con los padres de familia y entre los padres con sus hijos, en el apoyo que brindan para el logro de sus aprendizajes; así como del análisis, del vínculo de la escuela con la comunidad y los aliados estratégicos; entre otros; por ello, el círculo es una buena alternativa para cumplir con este rol.

Hacer realidad el compromiso de los profesores en la institución educativa, no es nada sencillo, por el contrario, puede resultar muy difícil y en algunos casos hasta casi imposible. En este contexto, el trabajo colaborativo, el liderazgo compartido y una intensa campaña de sensibilización, resultan la clave del éxito, hacer participar en las decisiones de la vida institucional a los trabajadores, es muy importante para que se sientan valorados, reconocer y aprovechar sus habilidades, también es muy importante para que se sientan motivados a trabajar por un cambio, de tal modo que en el mediano plazo, se logre un trabajo sostenible, para finalmente instaurar en la escuela una cultura de investigación e innovación, y con ello se garantizar una comunidad de aprendizaje desde la misma institución educativa.

III. METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo el paradigma positivista y buscó explicar el desarrollo del desempeño de los maestros, a través, de los círculos de calidad como fenómeno social que involucra a los maestros en la búsqueda de mejores logros de aprendizajes de los escolares. El enfoque positivista es considerado como el método general de las ciencias, que implica la comprensión de los fenómenos sociales y los naturales, los cuales responden a leyes universales incambiables; por ello, el investigador debe adoptar una posición de plena neutralidad al momento de desarrollar su investigación (Lozano, 2007).

La investigación es aplicada, por buscar contribuir en la solución de las necesidades de forma práctica, ya que se construye dentro del proceso hipotético deductivo (Gonzales 2004). En la investigación se buscó demostrar que al desarrollar los círculos de calidad, como una serie de reuniones para analizar y llegar a conclusiones de forma colegiada, influiría significativamente en el desempeño de los docentes.

El método que se empleó para realizar el estudio, es hipotético - deductivo, porque en el estudio realizado se establecieron hipótesis general y específicas, de lo que posiblemente ocurriría con el desempeño docente, si lo sometemos a la influencia de los círculos de calidad. El método hipotético – deductivo, utiliza enunciados conocidos como las hipótesis, que viene a ser predicciones que el investigador presupone que ocurrirá, considerando situaciones de causa efecto, los cuales se comprueban en el contexto de la investigación (Hurtado y Toro, 2007).

Nivel La investigación realizada es de nivel explicativo, porque busco responder y brindar información de las causas, que generan los eventos o fenómenos sociales y/o naturales. Su principal función es la explicación de por qué ocurre un fenómeno ya sea de carácter social o natural, así mismo, busca explicar las condiciones en las que se presenta esta el fenómeno o por qué y cómo se relacionan dos o más variables o fenómenos, es decir, que en el estudio realizado se busca encontrar la relación de causa efectos entre el círculo de calidad y el desempeño de los docentes participantes (Hernández et. al 2014).

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El estudio realizado es de tipo aplicativo, debido a que la investigación aplica la propuesta del círculo de calidad de manera práctica, para desarrollar el desempeño de los profesores, a través de su participación activa; además, es un estudio aplicado, porque su objetivo busca resolver problemas de carácter práctico, considerando un porcentaje para la generalización (Hernández, 2010).

3.1.2 Diseño de Investigación

El estudio desarrollado es experimental con sub diseño pre experimental, ya que solo se considera un grupo de docentes y se observa el desempeño docente al inicio y al final del estudio en dicho grupo, luego de aplicar los círculos de calidad durante un periodo de tiempo; el diseño pre – experimental consta de tres etapas: la primera administra una prueba inicial (observación inicial) , la segunda aplica el tratamiento experimental y tercero administra una prueba de salida (observación final) (Hurtado y Toro, 2010).

El esquema para el estudio es:

G.E.: $O_1 \dots X \dots O_2$

Dónde:

G.E.: Grupo de estudio

O_1 : observación inicial

X: desarrollo de los círculos de calidad

O_2 : observación final

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente

Como variable independiente, el círculo de calidad, se realiza en equipos de 8 a 12 personas, quienes se reúnen para tratar problemas laborales, en estas reuniones el aspecto colaborativo y se consolida una gestión democrática, que generan como producto, la síntesis del análisis de cada rubrica y las conclusiones y recomendaciones de cómo abordarlas en las sesiones de aprendizaje, para que se alcance un logro destacado en cada rubrica de observación. Sus integrantes

reunidos, analizan y evalúan los problemas seleccionados. Como producto de dichas reuniones, los círculos generan propuestas de mejora, las cuales las concretizan, para luego analizar y evaluar los resultados, para volver a planificar nuevas propuestas de mejora, con lo cual se garantiza la mejora continua (Leighninger et al., 1998).

3.2.2 Variable dependiente

Como variable dependiente, el desempeño de los profesores, presenta 5 rúbricas de desempeño los cuales son: 1) Participación de los escolares en su aprendizaje, 2) Desarrollo del pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento 3) la retroalimentación y la evalúa formativa 4) La generación del ambiente adecuado de proximidad y respeto; y 5) La intervención adecuada y positiva en el comportamiento de los escolares (Minedu, 2018).

3.2.2 Operacionalización de la variable dependiente

La variable desempeño docente, según el MINEDU (2017) tiene las siguientes dimensiones: 1) Involucramiento de modo activo de los niños en su propio aprendizaje, la cual considera un criterio y cuatro ítems. 2) La promoción del pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento, la cual considera un criterio y cuatro ítems. 3) La retroalimentación y la evalúa de los aprendizajes para adecuar la enseñanza, la cual considera un criterio y cuatro ítems. 4) la propiciación de un ambiente de proximidad y respeto, la cual considera un criterio y cuatro ítems; y 5) La intervención positiva en el comportamiento de los escolares, la cual considera un criterio y cuatro ítems.

3.2.4 Indicadores

Para observar el involucramiento de los escolares en actividades y/o las experiencias de aprendizaje se considera: las acciones que los profesores desarrollan para generar interés y/o participación de los niños, en las actividades y/o experiencias de aprendizaje; el porcentaje de escolares que participan en la clase y las acciones del maestro para mejorar la comprensión de utilidad, la importancia y/o el sentido de lo que va aprendiendo. Para observar la promoción del pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento, se tiene en cuenta: las acciones e interacciones que promueven eficientemente: la creatividad, el

razonamiento y/o el pensamiento crítico. Para observar la evaluación y la retroalimentación se considera: la observación que realiza el profesor, de los avances en el trabajo de los escolares durante la clase, la calidad de la forma de retroalimentación que el profesor proporciona y/o la adecuación de las experiencias y/o tareas que se realiza, a partir de las demandas y/o necesidades de aprendizaje que se generan. Para observar la propiciación de un ambiente de proximidad y respeto a los estudiantes, se considera: el buen trato que debe ser amable y respetuoso y la consideración del docente hacia la perspectiva y necesidades de los niños; la calidez y/o cordialidad que muestra el profesor; la empatía y/o la comprensión del maestro frente a las necesidades físicas o afectivas de los escolares. Para observar cómo se regula positivamente el comportamiento de los escolares se considera: los diversos mecanismos que utiliza el profesor para intervenir en el comportamiento y buscar el cumplimiento de las normas para una buena convivencia en el aula; y la eficiencia del docente en la implementación de mecanismos que permitan modular en los escolares, su respectivo comportamiento, lo cual se manifiesta en una mayor o menor continuidad, sin interrupciones, de la clase o sesión de aprendizaje.

3.2.5 Escala de medición

La investigación considera la escala ordinal ya que utiliza las puntuaciones del 1 al 4 donde uno representa un nivel incipiente del desempeño y cuatro representa un desempeño sobresaliente de los docentes. La escala ordinal tiene indicador de orden donde se puede colocar los puntos definidos y que representan acciones observables (Mohammad, 2005).

3.3 Población muestra y muestreo

3.2.1 Población

Para el estudio desarrollado se considera como población, a los docentes del nivel primaria de la IE 7037 AME, distrito de Chorrillos, que perteneciente a la UGEL 07; quienes son un total de 20 docentes del primer al sexto grado, distribuidos en dos turnos: en el turno mañana 10 docentes y turno tarde 10 docentes.

Como criterio de inclusión se utilizó, la función docente de la institución educativa del nivel primaria y quienes decidieron voluntariamente participar fueron 20 docentes.

Como criterio de exclusión se utilizó a todos los trabajadores de la IE 7037 AME, quienes no cumplen la función de docente de aula, como: el director, subdirector y trabajadores administrativos.

3.2.2 Muestra

La investigación considera una muestra censal, ya que se trabajó con el 100% de los docentes, quienes luego de un periodo de sensibilización, participaron de la investigación; siendo 20 docentes una cantidad manejable de sujetos de investigación (Ramírez, 1997)

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1 Técnicas de investigación

Para recolectar información, el estudio empleó como técnica a la observación, porque se registró datos del desempeño docente, los cuales permitieron el análisis y comprensión del estudio realizado, donde los estudiantes se desarrollaron con total normalidad, es decir, el investigador no intervino en la sesión de aprendizaje, solo registro datos (Hernández et. al, 2014).

3.4.2 Instrumentos de investigación

El estudio utilizó como instrumento a la rúbrica de observación de aula, el cual es una propuesta del MINEDU, el cual tiene por objetivo, evaluar el desempeño de los maestros, en función a los cinco desempeños, donde la observación es no participante (MINEDU, 2018).

3.4.3 Validez y confiabilidad del instrumento

En el estudio, la validez y la confiabilidad, sirve para evaluar la calidad de la investigación, identificando hasta qué punto un método, técnica o instrumento, mide el fenómeno de manera efectiva (Hernández et. al, 2014).

Por ello, para validar el instrumento para la recolección de los datos, se recurrió al juicio de los expertos, conformada por 3 doctores, docentes de maestría.

Tabla 1

Validez del contenido a través del juicio de expertos, del instrumento de observación del desempeño docente:

Experto	Aplicable
Dr. Núñez Lira, Luis	Si hay suficiencia
Dra. Sánchez Aguirre, Flor de María	Si hay suficiencia
Dra. Garro Aburto, Luzmila	Si hay suficiencia

Fuente propia (2018)

La validez del instrumento se verificó mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, debido a que los ítems del estudio son politómicos, ya que se considera cuatro niveles: I, II, III y IV en el desempeño de los profesores.

Por ello se sometió a prueba el instrumento con 10 docentes de diversos grados de primaria, los cuales no participaron de la investigación. La escala para valorar y establecer la respectiva confiabilidad para el instrumento fue la siguiente:

Los valores de confiabilidad del alfa de Cronbach son: de -1 a 0 corresponde al nivel de confiabilidad: “no confiable”, de 0,01 hasta 0,49 corresponde al nivel de “baja confiabilidad”, de 0,5 hasta 0,75 corresponde al nivel de “moderada confiabilidad”, de 0,76 hasta 0,89 corresponde al nivel de “fuerte confiabilidad” y de 0,9 hasta 1 corresponde al nivel de “alta confiabilidad” (Hernández et. al, 2014).

Tabla 2

Resultado del análisis de confiabilidad para el instrumento de observación del desempeño de los docentes

Variable	Nº de elementos	Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
Desempeño docente	10	0,952

El resultado de la prueba de confiabilidad (0,952), nos señala que el instrumento posee un grado de confiabilidad “muy alta”.

3.5 Procedimientos

Para realizar el estudio de investigación, en primer lugar, se solicitó a la institución educativa, el permiso correspondiente, luego se realizó una reunión con los docentes del nivel primaria, donde se explicó la finalidad del estudio, donde además, se les solicitó su consentimiento informado a los profesores que voluntariamente participaron en la investigación, se organizó el círculo de calidad, se realizó una primera observación a través de la rubricas de observación, se analizó los resultados, se desarrolló una revisión teórico de los diversos aspectos del desempeño docente, se analizó casos, utilizando videos del desarrollo de una clase, se elaboró una serie de alternativas para desarrollar el desempeño de los profesores, dichas propuestas se incorporó a la planificación curricular y desarrollo de las sesiones y/o experiencias de aprendizaje y al final se realizó otra observación con dichas rubricas, para finalmente desarrollar un análisis y sacar conclusiones del estudio desarrollado.

3.6 Métodos de análisis de datos

Fase descriptiva: En esta etapa los datos que se obtuvieron, fueron organizándolos en las tablas de frecuencia, por cada dimensión de la variable dependiente, los cuales se analizaron e interpretaron, para luego ser presentados en gráficos de barras en forma general y por cada dimensión de la variable dependiente: desempeño docente en función a los resultados que se obtuvieron.

Fase inferencial: Para el análisis estadístico, no hubo necesidad de aplicar ninguna prueba de normalidad, porque las variables son cualitativas, por lo tanto, se asume que los datos que se obtuvieron, no presentan una distribución normal. Al realizar el análisis estadístico, se consideró el nivel de confianza de 95% y también se consideró la significancia (α) del 0,05 luego de someter los datos al análisis inferencial.

Por ser un estudio pre experimental y por considerar un solo grupo, para analizar inferencialmente, se empleó a Wilcoxon y su la prueba de los rangos de como alternativa para probar las hipótesis y establecer los niveles de influencia del círculo de calidad sobre la variable: desempeño docente.

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente estudio, se tuvo en cuenta, la ejecución de principios éticos como: la no maleficencia, beneficencia, la autonomía, y también de justicia.

El principio de autonomía, durante la investigación realizada se respetó: al docente como persona, con: sus valores, puntos de vista, creencias, preferencias, etc. A los docentes participantes en la investigación se les brindó toda la información al respecto para que decidan su participación en forma libre, luego de considerar los beneficios de su participación en su desempeño docente, y en dicho proceso no se cometió ningún tipo de abuso.

El principio de no maleficencia permitió el beneficio de los docentes participantes sin causar ningún tipo de daño a sus pares que no participaron, ni involucraron ni dañaron a los estudiantes.

El principio de beneficencia, se resaltó entre los docentes participantes, así como, el beneficio social al quedar abierta la posibilidad de compartir, los logros de la investigación con otros docentes u otras instituciones educativas.

El principio de justicia nos permitió resaltar en el trato, equidad, y el respeto a la privacidad, el anonimato de los detalles y también la confidencialidad; así mismo, siempre se buscó que los estudiantes reciban aprendizajes de calidad como productos de un mejor desempeño de sus docentes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Para la descripción del análisis de resultados obtenidos de la variable dependiente: “desempeño docente” se presenta tablas y gráficos; los cuales son interpretados, para notar las diferencias entre la observación inicial y la observación final, con respecto a los cinco desempeños observados.

Se presenta la comparación entre los resultados que se obtienen de la observación inicial y de la observación final del grupo participante en la investigación, con respecto al desempeño de los maestros del nivel primario, participantes del círculo de calidad.

Resultado de la observación del primer desempeño

Tabla 3

Resultado del pretest y posttest de la observación del desempeño de la influencia de los círculos de calidad en: La participación activa de los escolares en su aprendizaje

	Pre test		Post test	
	fi	%	fi	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	16	80	0	0
Satisfactorio	4	20	10	50
Destacado	0	0	10	50
Promedio		2,2		3,5
TOTAL	20	100	20	100

Fuente: Observaciones del desempeño docente, realizado a los docentes del estudio.

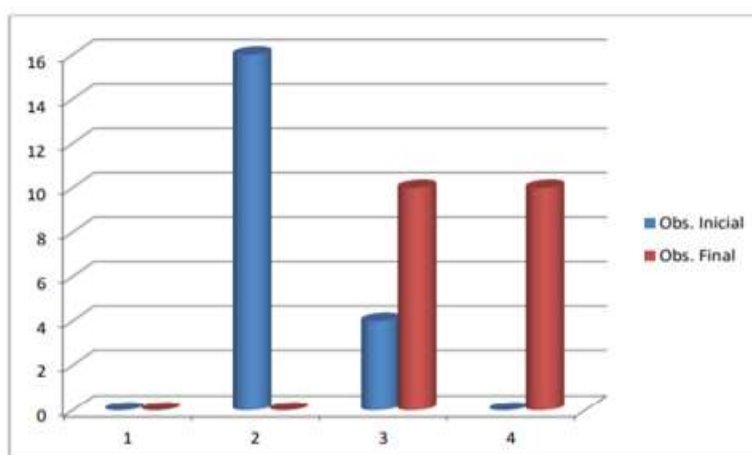


Figura 1. Resultado de la observación del primer desempeño.

Observación inicial – Pretest

Con respecto al primer desempeño: que considera el involucramiento activo de los estudiantes en su proceso de aprendizaje”, en la observación inicial se muestra en la novena tabla y segunda figura que: antes de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 80% se concentra en el nivel de proceso y el 20% se concentra en el siguiente nivel que es el satisfactorio.

Observación final – Post test

En la observación final se muestra en la novena tabla y la segunda figura que: después de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 50% se concentra en el nivel de satisfactorio y el otro 50% se concentra en el nivel máximo destacado.

En el promedio de un máximo de 4 puntos, se observa en el pretest un promedio de 2,2 y en el posttest se observa un promedio de 3,5; notándose claramente un avance significativo, por lo cual se concluye que el grupo participante de los círculos de calidad, tuvo un avance significativo en el primer desempeño.

Resultado de la observación del segundo desempeño

Tabla 4

Resultado de la observación del desempeño del pretest y posttest de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño: Promueve el pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento

	Pre test		Post test	
	fi	%	fi	%
Insatisfactorio	10	50	0	0
En proceso	8	40	0	0
Satisfactorio	2	10	9	45
Destacado	0	0	11	55
Promedio		1,6		3,55
TOTAL	20	100	20	100

Fuente: Observaciones del desempeño docente, realizado a los docentes del estudio.

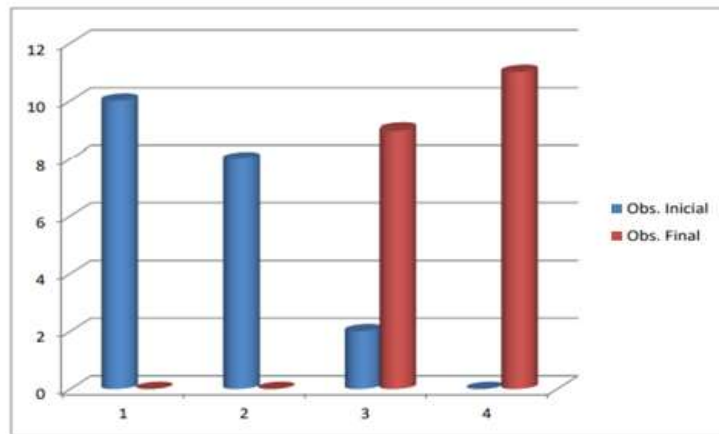


Figura 2. Resultado de la observación del segundo desempeño.

Observación inicial – Pre test

Con respecto al segundo desempeño que considera la promoción del pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento; en la observación inicial se aprecia en la décima tabla y tercera figura que: antes de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 90% se concentra entre los niveles: insatisfactorio y el nivel de proceso y únicamente el 10% se concentra en siguiente nivel que es el satisfactorio.

Observación final – Post test

En la observación final se aprecia en la décima tabla y tercera figura que: después de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 45% se concentra en el nivel satisfactorio y el 55% se concentra en el nivel máximo destacado.

En el promedio de un máximo de 4 puntos, se observa en el pre test un promedio de 1,6 mientras que en el resultado del postest se observa un promedio de 3,55; notándose claramente un avance significativo, por lo cual se concluye que el grupo participante de los círculos de calidad, tuvo un avance significativo en el segundo desempeño.

Resultado de la observación del tercer desempeño

Tabla 5

Resultado de la observación del desempeño del pretest y posttest de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño que observa la retroalimentación para adecuar la enseñanza y la evaluación del progreso de los aprendizajes a los estudiantes

	Pre test		Post test	
	fi	%	fi	%
Insatisfactorio	9	45	0	0
En proceso	7	35	0	0
Satisfactorio	4	20	6	30
Destacado	0	0	14	70
Promedio		1,75		3,7
TOTAL	20	100	20	100

Fuente: Observaciones del desempeño docente, realizado a los docentes del estudio.

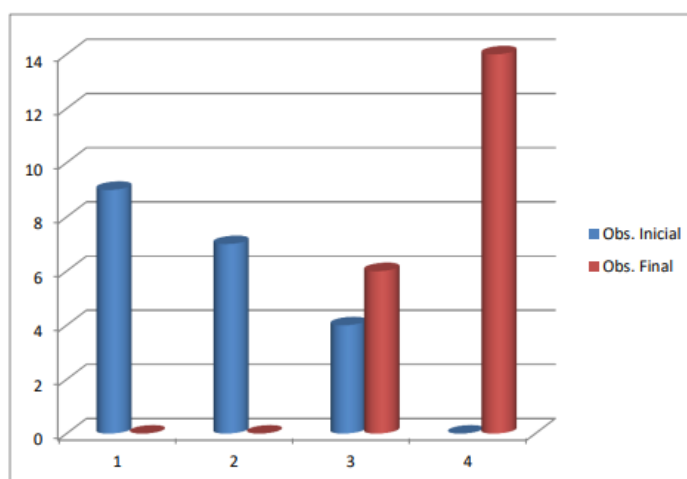


Figura 3. Resultado de la observación del tercer desempeño

Observación inicial – Pre test

Con respecto al tercer desempeño que considera la retroalimentación de los estudiantes para la adecuación de la enseñanza y la evaluación formativa del progreso de los aprendizajes, en la observación inicial se aprecia en la onceava tabla y cuarta figura que: antes de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 80% se concentra entre los niveles: insatisfactorio y en proceso y únicamente el 20% se concentra en el siguiente nivel satisfactorio.

Observación final – Post test

En la observación final se aprecia en la onceava tabla y cuarta figura que: después de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 30% se concentra en el nivel satisfactorio y el 70% se concentra en el máximo nivel destacado.

En el promedio de un máximo de 4 puntos, se observa en el pretest un promedio de 1,75 mientras que en el posttest se observa un promedio de 3,7; notándose claramente un avance significativo, por lo cual se concluye que el grupo participante de los círculos de calidad, tuvo un avance significativo en el tercer desempeño.

Resultado de la observación del cuarto desempeño

Tabla 6

Resultado de la observación del desempeño del pretest y post test de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño que busca propiciar un ambiente que resalte el respeto y la proximidad.

	Pre test		Post test	
	fi	%	fi	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	11	55	0	0
Satisfactorio	8	40	2	10
Destacado	1	5	18	90
Promedio		2,5		3,9
TOTAL	20	100	20	100

Fuente: Observaciones del desempeño docente, realizado a los docentes del estudio.

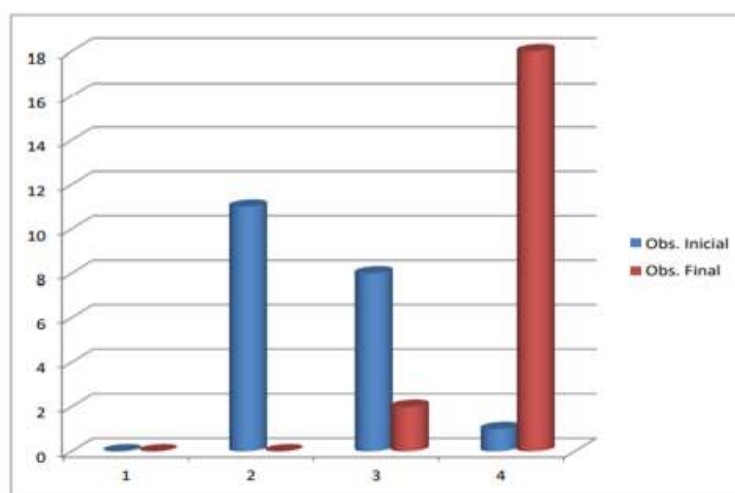


Figura 4. Resultado de la observación del cuarto desempeño

Observación inicial – Pre test

Con respecto al cuarto desempeño que busca propiciar un ambiente donde se resalte el respeto y la proximidad, en la observación inicial se aprecia en la doceava tabla y quinta figura que: antes de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 55% se concentra en el nivel en proceso, el 40% se concentra en el nivel en satisfactorio y únicamente el 5% se concentra en el máximo nivel destacado.

Observación final – Post test

En la observación final se muestra en la doceava tabla y quinta figura que: después de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 10% se concentra en el nivel satisfactorio y el 90% se concentra en el máximo nivel destacado.

En el promedio de un máximo de 4 puntos, se observa en el pretest un promedio de 2,5, mientras que en el posttest se observa un promedio de 3,9; notándose claramente un avance significativo, por lo cual se concluye que el grupo participante de los círculos de calidad, tuvo un avance significativo en el cuarto desempeño.

Resultado de la observación del quinto desempeño

Tabla 7

Resultado de la observación del desempeño del pretest y posttest de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño que busca regular de forma positiva, el comportamiento de los escolares.

	Pre test		Post test	
	fi	%	fi	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	9	45	0	0
Satisfactorio	10	50	4	20
Destacado	1	5	16	80
Promedio		2,6		3,8
TOTAL	20	100	20	100

Fuente: Observaciones del desempeño docente, realizado a los docentes del estudio.

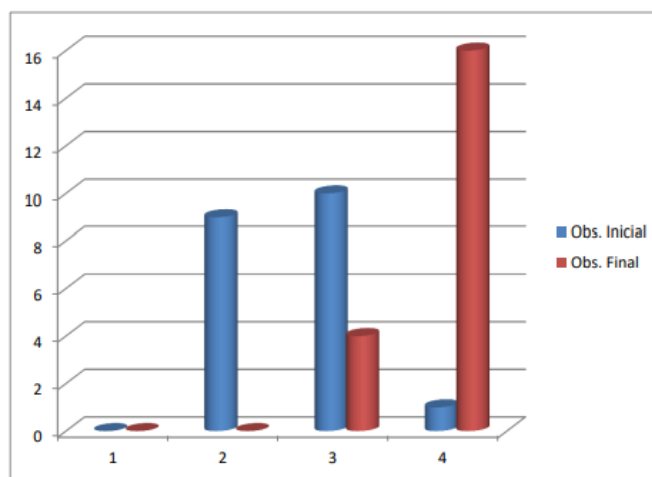


Figura 5. Resultado de la observación del quinto desempeño.

Observación inicial – Pre test

Con respecto al quinto desempeño que pretende regular de forma positiva el comportamiento de los niños, en la observación inicial se aprecia en la treceava tabla y sexta figura que: antes de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 45% se concentra en el nivel en proceso, el 50% se concentra en el nivel en satisfactorio y únicamente el 5% se concentra en el máximo nivel destacado.

Observación final – Post test

En la observación final se muestra en la treceava tabla y sexta figura que: después de la ejecución de los círculos de calidad, en los resultados descriptivos, el 20% se concentra en el nivel satisfactorio y el 80% se concentra en el máximo nivel destacado.

En el promedio de un máximo de 4 puntos, se observa en el pretest un promedio de 2,6; mientras que el resultado del posttest se observa un promedio de 3,8; notándose claramente un avance significativo, por lo cual se concluye que el grupo participante de los círculos de calidad, tuvo un avance significativo en el quinto desempeño.

4.2. Prueba de la hipótesis general

Ho: Los círculos de calidad no tiene influencia significativa en el desempeño de los docentes de primaria de la IE 7037 Ariosto Matellini Espinoza 2018.

Ha: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño de los docentes de primaria de la IE 7037 Ariosto Matellini Espinoza 2018.

Para la validación de la hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica, para dos muestras relacionadas Wilcoxon, utilizando el paquete estadístico SPSS 24, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 8

Prueba comparativa Wilcoxon que considera el resultado del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en el desempeño docente.

Estadísticos de prueba ^a	
Z	pre test – post test -4,041 ^b
Sig. Asintótica (Bilateral)	0,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La octava tabla, muestra en el cuadro de rangos, la existencia del predominio total de rangos positivos, lo cual nos indica que las puntuaciones de la observación final, son superiores a las puntuaciones de la observación inicial.

Con relación al contraste de la prueba de hipótesis, los resultados de los estadísticos muestran que: $Z_c < Z (1-\alpha/2)$ ($-4,041 < -1,96$), así como, el grado de significación estadística $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, debido a los resultados, se está rechazando la hipótesis nula y finalmente se acepta la hipótesis de investigación, es decir, los círculos de calidad tienen influencia significativa en el desempeño de los docentes de primaria.

Prueba de la primera hipótesis específica:

Ho₁: Los círculos de calidad no tiene influencia significativa en el involucramiento activo de los niños en su proceso de aprendizaje, que promueven los docentes de primaria.

Ha1: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el involucramiento activo de los niños en su proceso de aprendizaje, que promueven los docentes de primaria.

Tabla 9

Prueba comparativa Wilcoxon de resultados del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en el involucramiento escolar

Estadísticos de prueba ^a	
	pre test – post test
Z	-4,099 ^b
Sig. Asintótica (Bilateral)	0,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La novena tabla, muestra en el cuadro de rangos que existe un predominio total de los rangos positivos lo que indica que las puntuaciones de la observación final, son superiores a las puntuaciones de la observación inicial.

En relación al contraste de la prueba de hipótesis, los resultados estadísticos muestran que: $Z_c < Z (1-\alpha/2)$ ($-4,099 < -1,96$), así como, el grado de significación estadística $p < 0,05$) por lo cual se está rechazando la hipótesis nula y se está aceptando la hipótesis de investigación, es decir: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño que busca el involucramiento activo a los escolares en su proceso de aprendizaje, que promueven los docentes de primaria.

Prueba de la segunda hipótesis específica:

Ho2: Los círculos de calidad no tiene influencia significativa en el desempeño que promueve el pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento por parte de los docentes de primaria.

Ha2: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño que promueve el pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento por parte de los docentes de primaria.

Tabla 10

Prueba comparativa Wilcoxon de los resultados del pretest y el posttest, de la influencia de los círculos de calidad en la promoción del pensamiento crítico, de la creatividad y/o el razonamiento.

Estadísticos de prueba ^a	
Z	pre test – post test -4,056 ^b
Sig. Asintótica (Bilateral)	0,000

- a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
- b. Se basa en rangos negativos.

La décima tabla, muestra en el cuadro de rangos que existe un predominio total de los rangos positivos lo que significa que las puntuaciones de la observación final, son superiores a las puntuaciones de la observación inicial.

Con relación a la contrastación de la prueba de hipótesis, los resultados de los estadísticos muestran que: $Z_c < Z (1-\alpha/2)$ ($-4,056 < -1,96$), así mismo, se muestra que el grado de significación estadística $p < 0,05$ por lo cual se está rechazando la hipótesis nula y se está aceptando la hipótesis de investigación, es decir: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño: promueve el pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento, de los docentes de primaria.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H₀₃: Los círculos de calidad no tiene influencia significativa en el desempeño que retroalimenta para adecuar la enseñanza y evalúa el progreso de los aprendizajes, que promueven los docentes de primaria.

H_{a3}: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño que retroalimenta para adecuar la enseñanza y evalúa el progreso de los aprendizajes, que promueven los docentes de primaria.

Tabla 11

Prueba comparativa Wilcoxon de los resultados del pretest y el posttest, de la influencia de los círculos de calidad en la retroalimentación y evaluación.

Estadísticos de prueba ^a	
	pre test – post test
Z	-4,056 ^b
Sig. Asintótica (Bilateral)	0,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La onceava tabla, muestra en el cuadro de rangos que existe un predominio total de rangos positivos, lo cual indica claramente que las puntuaciones de la observación final, son superiores a las puntuaciones de la observación inicial.

Con respecto a la contrastación de la prueba de hipótesis, los resultados estadísticos muestran que: $Z_c < Z (1-\alpha/2)$ ($-4,056 < -1,96$), así como, el grado de significación estadística $p < 0,05$) por lo cual se está rechazando la hipótesis nula y se está aceptando la hipótesis de investigación, es decir: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño que retroalimenta y evalúa el progreso de los aprendizajes por parte de los docentes de primaria.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

Ho₄: Los círculos de calidad no tiene influencia significativa en el desempeño que propicia un ambiente donde resalte el respeto y la proximidad, de los docentes de primaria.

Ha₄: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño que propicia un ambiente donde resalte el respeto y la proximidad, de los docentes de primaria.

Tabla 12

Prueba comparativa Wilcoxon de los resultados del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en la propiciación de un ambiente de proximidad y respeto.

Estadísticos de prueba ^a	
Z	pre test – post test -3,758 ^b
Sig. Asintótica (Bilateral)	0,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La doceava tabla, muestra en el cuadro de rangos que existe un predominio total de los rangos positivos, lo que indica claramente que las puntuaciones de la observación final, son superiores a las puntuaciones de la observación inicial.

Con relación a la contrastación de la prueba de hipótesis, los estadísticos muestran claramente que: $Z_c < Z (1-\alpha/2)$ ($-3,758 < -1,96$), así como, el grado de significación estadística $p < 0,05$), por lo cual se está rechazando la hipótesis nula y se está aceptando la hipótesis de investigación, es decir: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño que propicia un ambiente de respeto y proximidad por parte de los docentes de primaria.

Prueba de la quinta hipótesis específica:

H₀₅: Los círculos de calidad no tiene influencia significativa en el desempeño que regula de manera positiva el comportamiento de los escolares por parte los docentes de primaria.

H_{a5}: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño que regula de manera positiva el comportamiento de los escolares por parte los docentes de primaria.

Tabla 13

Prueba comparativa Wilcoxon de los resultados del pretest y el postest, de la influencia de los círculos de calidad en la regulación positiva el comportamiento de los estudiantes

Estadísticos de prueba ^a	
Z	pre test – post test -3,759 ^b
Sig. Asintótica (Bilateral)	0,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

la treceava tabla, muestra en el cuadro de rangos que existe un predominio total de rangos positivos lo que indica claramente que las puntuaciones de la observación final, son superiores a las puntuaciones de la observación inicial.

Con respecto a la contrastación de la prueba de hipótesis, los resultados estadísticos muestran que: $Z_c < Z (1-\alpha/2)$ ($-3,759 < -1,96$), así como, el grado de significación estadística $p < 0,05$) por lo cual se está rechaza la hipótesis nula y se está aceptando la hipótesis de investigación, es decir: Los círculos de calidad tiene influencia significativa en el desempeño que propicia un ambiente donde resalta el respeto y la proximidad por parte de los docentes de primaria.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados estadísticos obtenidos en el estudio, antes de aplicar los círculos de calidad, la gran mayoría de los profesores del nivel primaria de la IE 7037 AME, en la observación inicial, se encontraron en un promedio de 2,25 de un total de 4, mientras que en la observación final se encontraron en un promedio de 3,7 de un total de 4, notándose un avance del 36,25 %, es decir que los círculos de calidad tuvo una influyeron positivamente en el desempeño de los docentes del nivel primaria y posteriormente, en los resultados que se obtuvieron en el tratamiento estadístico de cada una de las hipótesis se puede afirmar lo siguiente: Primero :Que en relación a la hipótesis general de la investigación, el desempeño docente siempre se fortalecerá si utilizamos los círculos de calidad como estrategia en la solución de problemas que se presentan en relación al logro de los aprendizajes de los escolares; lo cual es similar con los resultados obtenidos por Torres (2014), en el estudio sobre círculos de calidad para mejorar la gestión institucional, cuya conclusión indica que con la incorporación de Círculos de Calidad se mejora significativamente el desempeño de los docentes. Sin embargo, Torres (2014) en su estudio considera 12 docentes, mientras que el presente estudio participan 20 docentes; y ambos coinciden en el diseño pre - experimental al realizar el pretest y post test y compara resultados de un mismo grupo, pero Torres utiliza la ficha observación, donde observa cuatro dimensiones: Liderazgo, organización, seguimiento estratégico y relaciones humanas y la variable gestión institucional observa 5 dimensiones: planificación, organización, administración, control y proyección a diferencia de la rúbrica de observación que se utiliza en el presente estudio, donde se observa: la estrategia de círculo de calidad y la influencia en el desempeño docente que considera cinco dimensiones: 1) involucramiento escolar; 2) promoción del pensamiento crítico, la creatividad y/o razonamiento; 3) retroalimentación y evaluación; 4) la propiciación de un ambiente de proximidad y respeto y 5) la regulación positiva del comportamiento escolar. En su estudio Torres (2014) utiliza la “t” de Student, mientras que en el presente estudio se usa a la prueba de rangos con signo de Wilcoxon. Siendo en ambos estudios la coincidencia de la alta significancia de los círculos de calidad el primero en la gestión institucional y el presente estudio en el desempeño docente.

Con relación al resultado específico de la influencia del círculo de calidad en el involucramiento escolar en el promedio de un máximo de 4 puntos, se observa en el pretest el promedio de 2,2 y en el posttest se observa un promedio de 3,5; teniendo un progreso del 32,5%, por lo que se concluye que el grupo participante de los círculos de calidad, tuvo un progreso significativo en el desempeño involucramiento de los escolares, además de la prueba de hipótesis realizada, utilizando la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, donde el resultado indica un avance significativo al implementar el círculo de calidad para desarrollar el desempeño docente; son similares a los resultados obtenidos por Yáñez et al (2018) en el estudio referido al desempeño de los docentes en la capacitación del acompañamiento al examen complejo, concluye que es muy importante conocer el desempeño docente, para implementar métodos para lograr el aprendizaje participativo; ya que la participación resulta muy importante en el logro de los aprendizajes; el tratamiento y su veracidad; lo cual hace la diferencia, ya que en el estudio de Yáñez (2015), la propuesta es muy estricta, mientras que la propuesta de del presente estudio es flexible, reflexiva y atiende las necesidades de los estudiantes, buscando siempre nuevas estrategias de participación. Los resultados del estudio de Yáñez (2015), emplea la encuesta para recoger datos los cuales los analiza a través de la estadística descriptiva con los cuales los presenta en gráficos de barras, a diferencia de la significatividad de los resultados estadísticos que se obtuvo en el presente estudio a través de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon.

Con relación al resultado específico de la influencia del círculo de calidad en el en la regla positiva del comportamiento escolar, se tuvo un avance del 30% con relación al promedio, concluyéndose que el grupo participante de los círculos de calidad, tuvo un avance significativo en el desempeño de regulación positiva del comportamiento escolar, además de la prueba de las hipótesis realizada mediante la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, donde el resultado indica un avance significativo al implementar el círculo de calidad con el objetivo de mejorar el desempeño docente; son similares a los resultados obtenidos por Bernal y Preciado (2016), en su tesis sobre los círculos de calidad frente al conflicto escolar, concluye que los estudiantes encuentran la metodología: diferente, dinámica y participativa;

fácil de entender, pero muy estricta para registrar información, estudio en el cual se utilizó fichas de observación, para recopilar datos de sobre las 5 dimensiones de la gestión de los directivos: 1) direccionamiento horizonte y estratégico de la institución; 2) gestión estratégica; 3) El Gobierno de la escuela; 4) Cultura de la institución y 5) Clima de la escuela; mientras que el presente estudio observa al docente, al promover un comportamiento adecuado entre los estudiantes. Bernal y Preciado (2016), desarrollan una investigación acción, el cual recoge datos a través de la observación, encuesta y entrevista y lo valida a través de la triangulación a diferencia del presente estudio de carácter preexperimental.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que los círculos de calidad tienen una influencia significativa sobre el desempeño de los maestros del nivel primaria de la IE 7037 AME, ubicada en el distrito de Chorrillos — Lima, 2018; en base a las evidencias estadísticas como: el nivel de significancia $p < \alpha$ ($0,00 < 0,05$); además, del valor tipificado del estadístico de la prueba, $Z_c < Z_{(1-\alpha/2)}$ ($-4,041 < -1,96$).

Segunda: Se determinó que los círculos de calidad tienen una influencia significativa sobre el primer desempeño: Involucramiento de los escolares en el proceso de su aprendizaje, promovida por los docentes del nivel primaria de la IE 7037 AME, ubicada en el distrito de Chorrillos — Lima, 2018; en base a las evidencias estadísticas como: el nivel de significancia $p < \alpha$ ($0,00 < 0,05$); además, del valor tipificado del estadístico de la prueba, $Z_c < Z_{(1-\alpha/2)}$ ($-4,099 < -1,96$).

Tercera: Se determinó que los círculos de calidad tienen una influencia significativa sobre el segundo desempeño: promoción del pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento, desarrollada por los docentes del nivel primaria de la IE 7037 AME, ubicada en el distrito de Chorrillos — Lima, 2018; en base a las evidencias estadísticas como: el nivel de significancia $p < \alpha$ ($0,00 < 0,05$); además, del valor tipificado del estadístico de la prueba, $Z_c < Z_{(1-\alpha/2)}$ ($-4,056 < -1,96$).

Cuarta: Se determinó que los círculos de calidad tienen una influencia significativa sobre el tercer desempeño: retroalimentación a los estudiantes para adecuar la enseñanza y evaluación formativa del progreso de los aprendizajes, promovida por los docentes del nivel primaria de la IE 7037 AME, ubicada en el distrito de Chorrillos — Lima, 2018; en base a las evidencias estadísticas como: el nivel de significancia $p < \alpha$ ($0,00 < 0,05$); además, del valor tipificado del estadístico de la prueba, $Z_c < Z_{(1-\alpha/2)}$ ($-4,056 < -1,96$).

Quinta: Se determinó que los círculos de calidad tienen una influencia significativa sobre el cuarto desempeño: propiciación de un ambiente de proximidad y respeto, gestionada por los docentes del nivel primaria de la IE 7037 AME, ubicada en el distrito de Chorrillos — Lima, 2018; en base a las evidencias estadísticas como: el nivel de significancia $p < \alpha$ ($0,00 < 0,05$); además, del valor tipificado del estadístico de la prueba, $Z_c < Z_{(1-\alpha/2)}$ ($-3,758 < -1,96$).

Sexta: Se determinó que los círculos de calidad tienen una influencia significativa sobre el quinto desempeño: regulación positiva del comportamiento escolar, promovida por los docentes del nivel primaria de la IE 7037 AME, ubicada en el distrito de Chorrillos — Lima, 2018; en base a las evidencias estadísticas como: el nivel de significancia $p < \alpha$ ($0,00 < 0,05$); además, del valor tipificado del estadístico de la prueba, $Z_c < Z_{(1-\alpha/2)}$ ($-3,759 < -1,96$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se sugiere a los equipos directivos de las instituciones educativas y a todo profesional con facultad de decisión, replicar el estudio de investigación en otras instituciones educativas del nivel inicial, primaria y secundaria, para mejorar y desarrollar sosteniblemente el desempeño docente, mediante los círculos de calidad.
- Segunda:** Se sugiere a los equipos directivos de las instituciones educativas, y a todo profesional con facultad de decisión, que antes de iniciar el trabajo con los círculos de calidad; implementen una campaña de sensibilización para identificar fortalezas entre los docentes y en base a ellos, empoderarlos a cerca de la filosofía de los círculos de calidad.
- Tercera:** Se recomienda a los equipos directivos, involucrar al personal jerárquico y líderes de los docentes, como acompañantes del proceso, para garantizar la calidad total y sostenibilidad de los círculos de calidad.
- Cuarta:** Se sugiere a los equipos directivos de las instituciones educativas, y a todo profesional con facultad de decisión, apoyarse en estrategias de carácter pedagógico como: los grupos de inter- aprendizaje (GIA) y talleres pedagógicos para fortalecer el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2006). *El equipo directivo*. Recursos técnicos de gestión. Madrid: Editorial Laboratorio Educativo.
- Alvarado, O. (2004). *Gestión educativa*. Casos, ejercicios e instrumentos. Lima: Editorial Edugraf S.A.
- Arias, G. (2015). *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador*. Tesis doctoral. Universidad de Granada.
- Bohoslavsky, R. (1986). *Psicopatología del vínculo profesor-alumno: el profesor como agente socializante*, en Glazman, R.: Antología. México, D.F. Ed. El Caballito
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Bernal, P. (2016). *Los círculos de calidad en la gestión del conflicto escolar en la IED Garces Navas*. Bogotá, 2016. Tesis de maestría. Universidad Libre de Colombia.
- Bonilla, M. (2018). *La evaluación anual de desempeño docente y las prácticas docentes: estudio de caso de la institución educativa distrital colegio Santa Bárbara (Bogotá, Colombia)*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Javeriana.
- Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*. México, 2017. Tesis doctoral. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Canabal, Cristina, & Margalef, Leonor (2017). La retroalimentación: la clave para una evaluación orientada al aprendizaje. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(2),149-170. [fecha de Consulta 10 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1138-414X. Disponible en: <https://bit.ly/3QWjX8l>

- Cárdenas, J. (2003). *Gestión y administración Educativa*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carmona, N. & Jaramillo, D. (2010). *El razonamiento en el desarrollo del pensamiento lógico a través de una unidad didáctica basada en el enfoque de resolución de problemas*. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Recuperado de bit.ly/3Bpgn0Q
- Condori, M. (2018). *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria en la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Cubero, C. (2004). La disciplina en el aula: Reflexiones en torno a los procesos de comunicación. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 4(2),0. Disponible en: <https://bit.ly/3eVmdPQ>
- Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cruz, J. (2017). *Círculos de estudio y su incidencia en el aprendizaje significativo en los estudiantes de Ingeniería industrial de la universidad Tecnológica del Perú. Lima, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Díaz, A. (2010). *Construcción de instrumentos de investigación y medición estadística*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2005). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. (2da. Ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Flores, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes*. Tesis doctoral. Universidad de Granada. 64
- Gómez. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*, editorial Brujas, Córdoba – Argentina.
- Espino, L. (2014). *Estilos de liderazgo de los docentes en relación al desempeño laboral en el nivel secundaria en la institución educativa Margarita Santa Ana*

de Benavides-Ica. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Escribano, E (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2),1-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021>

Herbas, B. & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, <https://bit.ly/3S1QTOc>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta ed.). Lima: McGraw-Hill.

Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Editorial Mc GrawHill

Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://bit.ly/3RZ3BwV>

Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Editorial CEC, S.A. Caracas – Venezuela.

Ibarra, M. (2016). *Efecto de la evaluación docente sobre el desempeño de los profesores en Chile*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica de Chile.

Ishikawa, K. (1986). *¿Qué es control total de la calidad?: La modalidad japonesa*, Editorial Norma. Bogotá - Colombia. (Traducción: al inglés, David J. Iu; al español: Margarita Cárdenas)

Lavado, Y. (2016). *Formación docente y motivación laboral en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de los Distritos de Pueblo Libre y Magdalena, UGEL 03-Lima, 2015*. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo.

- Lawler, E. (1996). *La ventaja definitiva: creando organizaciones participativas e innovadoras*. Ediciones Granica S.A., Barcelona España.
- Louzano, P. y Moriconi, G. (2014). *Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente*. En OREALC/UNESCO Editor. Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. (pp. 10-52). Chile.
- Lozano, J. (2007). *Teorías e investigación de la comunicación de masas*, Pearson, educación. México.
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE-Editorial Horsori.
- Martínez, G., Guevara, A. & Ornelas, M. (2016) El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*. 12, 6, 123-134.
- Martínez, L. J. (2013). *Cómo buscar y usar información científica: Guía para estudiantes universitarios*. Santander, España
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación (2015). *Marco de Buen Desempeño del directivo*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación (2018). *Rubricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Moliní, F., Sánchez, D. (2019). To encourage the participation in class of university students and evaluate it as objectively as possible. REDU. *Revista de Docencia Universitaria*, 17(1), 211-227. <https://bit.ly/3Us5Z1a>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Negrete, J. (2015). *Estilo de liderazgo y desempeño docente según los estudiantes de una institución educativa de secundaria de Ventanilla*. Tesis de maestro en educación. Universidad San Ignacio de Loyola. 65
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa, en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y Jose Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. Tesis de Máster. Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazan”.
- Palom, F. (1991) *Círculos de calidad: Teoría y práctica*, Boixareu Editores, Barcelona España.
- Pariona, H. (2015). *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. N° 39017/mx-p de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho – 2013*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Paul, R., y Elder, L. (2003). *La mini-guía para el pensamiento crítico. Conceptos y herramientas*. Dillon Beach, California: Fundación para el Pensamiento Crítico. Recuperado de <https://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-ConceptsandTools.pdf>
- Pérez, L. & Ochoa, A. (2017). La participación de los estudiantes en una escuela secundaria. Retos y posibilidades para la formación ciudadana. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 22(72),179-207. [fecha de Consulta 10 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1405-6666. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14048873009>
- Pizano, G. (s.f.). *Administración y gestión educacional*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Reyes, J.& García, E. & García, A. (2014). *Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje*. *Ra Ximhai*, 10(5),279-290. [fecha de Consulta 10 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134019>

- Rico, A. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. *Sofía*, 12(1),55-70. [fecha de Consulta 10 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1794-8932. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413744648005>
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. *Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1*. (6-23). Santiago: AMF
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima, 2014*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rojo, E. (2005). *La formación en centros: un modelo de formación permanente para equipos docente*, Guada Impresores S.L., Valencia – España.
- Saavedra, M (2001), *Evaluación del aprendizaje conceptos y técnicas*, Editorial Pax, México
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ta. Edición). Lima: Business Support Aneth SRL
- Santibañez, L, Martínez J., Datar A., McEwan P., Messan-Setodji C., Basurto-Dávila R. (2007). *Haciendo camino: análisis del sistema de evaluación y del impacto del programa de estímulos docentes carrera magisterial en México*. Santa Mónica CA: Rand Education.
- Serna, E. & Flórez, G. (2013). *El razonamiento lógico como requisito funcional en ingeniería*. Trabajo presentado en la *Eleventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI'2013)*, Agosto, Cancún. Recuperado de <https://bit.ly/3DHawNE>
- SUMMA (2019) *Orientaciones para la formación docente y el trabajo en el aula: Retroalimentación formativa*. Primera edición, 2019.
- Surco Salinas, Daniel Víctor (2018). *Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú*. Industrial

Data, 21(1),83-90. [fecha de Consulta 10 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1560-9146. Disponible en: <https://bit.ly/3QUrLaR>

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (5ta. ed.). México, D.F: Editorial Limusa.

Torres, O. (2015). *Enfoque de los círculos de calidad como modelo escolar, para mejorar la gestión institucional en la Institución Educativa N° 16058, Caserío Salabamba, Distrito Las Pirias – Jaén, 2014*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Cajamarca.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Valdez, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación

Vera, M. y Zebadúa, I. (2002). *Ensayo: Contrato Pedagógico y Autoestima*. Disponible en: www.observatorio.org/colaboraciones/2002.pdf

ANEXOS

Anexo N° 01 – Matriz de consistencia

Matriz de consistencia						
Título: Círculos de calidad en el desempeño docente del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018 Autor: Raúl Amadeo Guerrero Contreras						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema General: ¿Cómo influyen los círculos de calidad en el desempeño de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>A. ¿Cómo influye los círculos de calidad en el desempeño: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018?</p> <p>B. ¿Cómo influye de los círculos de calidad en el desempeño: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018?</p> <p>C. ¿Cómo influye de los círculos de calidad en el desempeño: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018?</p> <p>D. ¿Cómo influye de los círculos de calidad en el desempeño: Propicia un ambiente de respeto y proximidad, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018?</p> <p>E. ¿Cómo influye de los círculos de calidad en el desempeño: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de los círculos de calidad en el desempeño de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar la influencia de los círculos de calidad en el desempeño: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>B. Determinar la influencia de los círculos de calidad en el desempeño: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>C. Determinar la influencia de los círculos de calidad en el desempeño: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>D. Determinar la influencia de los círculos de calidad en el desempeño: Propicia un ambiente de respeto y proximidad, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>E. Determinar la influencia de los círculos de calidad en el desempeño: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p>	<p>Hipótesis general: Los círculos de calidad influyen significativamente en el desempeño de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>A. Los círculos de calidad influyen significativamente en el desempeño: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>B. Los círculos de calidad influyen significativamente en el desempeño: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>C. Los círculos de calidad influyen significativamente en el desempeño: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>D. Los círculos de calidad influyen significativamente en el desempeño: Propicia un ambiente de respeto y proximidad, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p> <p>E. Los círculos de calidad influyen significativamente en el desempeño: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, de los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos, 2018</p>	Variable Independiente: Círculo de calidad			
			Contenido de la propuesta	Estrategia	Metodología	Tiempo
			<p>Los círculos de calidad cumplen las siguientes etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Planificar 2) Hacer 3) Verificar 4) Actuar <p>Objetivo Principal: Proponer el desarrollo del círculo de calidad como reuniones pedagógicas.</p> <p>Resultados esperados Los docentes del nivel primaria, mejoraran su desempeño docente.</p>	<p>El círculo de calidad será constituido con los docentes que deseen en forma voluntaria formar parte de dicha estrategia, tendrá en cuenta el trabajo colaborativo y el liderazgo compartido, para identificación de problemas del desempeño docente para plantear alternativas de solución, ponerlas en práctica, evaluar sus resultados y luego tomar decisiones en base a ello.</p>	Activa y dinámica de grupos	4 meses
Variable Dependiente: Desempeño docente						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
<p>El desempeño docente se evalúa considerando cinco desempeños:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. 2) Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 3) Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. 4) Propicia un ambiente de respeto y proximidad. 5) Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. 	Los de la rúbrica de desempeño docente	5 ítems	Cuantitativa	<p>1: Inicio</p> <p>2: En proceso</p> <p>3: Logrado</p> <p>4: destacado</p>		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar								
<p>Paradigma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positivista <p>Enfoque:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativo <p>Método:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hipotético – deductivo <p>Tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicada <p>Nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicativo <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experimental • Pre - experimental 	<p>Población:</p> <p>Constituida por los docentes del nivel primaria de la I.E. 7037 "Ariosto Matellini Espinoza" según el cuadro siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="517 443 797 523"> <thead> <tr> <th>Grupos</th> <th>Turno mañana</th> <th>Turno tarde</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nº de docentes</td> <td>15</td> <td>15</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tipo de muestreo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Censal <p>Tamaño de muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 docente del nivel primaria 	Grupos	Turno mañana	Turno tarde	Total	Nº de docentes	15	15	30	<p>Variable Independiente: Círculos de Calidad</p> <p>Autor: Raúl Amadeo Guerrero Contreras Año: 2018 Monitoreo: a través de fichas de observación Ámbito de Aplicación: IE 7037 Ariosto Matellini Espinoza Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable Dependiente : Desempeño Docente</p> <p>Técnicas: Observación</p> <p>Instrumentos: Rúbricas del desempeño docente</p> <p>Autor: MINEDU Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se empleara la media aritmética para determinar el progreso del desempeño docente en los docentes participantes, así como se presentara tablas de frecuencia y gráficos de barras.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se empleara la prueba no paramétrica para dos muestras relacionadas Wilcoxon para la prueba de hipótesis, haciendo uso del paquete estadístico SPSS 24.</p>
Grupos	Turno mañana	Turno tarde	Total								
Nº de docentes	15	15	30								

Anexo 02 – Constancia de aplicación de la investigación



I. E. 7037 'ARIOSTO MATELLINI E.'
Calle Tambo Real Mz 'G' Lt. 15
CHORRILLOS - UGEL 07

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

CONSTANCIA

LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 7037 “ARIOSTO MATELLINI
ESPINOZA” – CHORRILLOS

HACE CONSTAR

Que el licenciado Raul Amadeo Guerrero Contreras, ha cumplido con realizar un trabajo de investigación donde realizó una observación inicial (pre test) y una observación final (post test) para recoger información del desempeño de los docentes del nivel primaria, además, desarrollo una serie de reuniones pedagógicas denominadas “Círculos de calidad”, como propuesta de su investigación para fines de sustento del trabajo de investigación (tesis) sobre:

“Círculos de calidad en el desempeño docente del nivel primaria de la IE 7037 “Ariosto Matellini Espinoza”, Chorrillos, 2018; que tuvo una duración de 4 meses de setiembre a diciembre de 2018.

Chorrillos, 30 de enero de 2019.


Angela Victoria Ancalle Aponte
LIC. ANGELA V. ANCALLE APONTE
Sub Directora de Formación General
ANGELA VICTORIA ANCALLE APONTE
DIRECTORA (e) DE LA IE 7037 "ARIOSTO MATELLINI ESPINOZA"

Anexo N° 03 – Instrumento de observación



PERÚ
Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa Local N° 07

Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial



I. E. 7037 "ARIOSTO MATELLINI E."
Calle Tambo Real Mz "G" Lt. 15
CHORRILLOS - UGEL 07

MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO AL DESEMPEÑO DOCENTE – 2018

NOMBRE DE LA I.E.		7037 ARIOSTO MATELLINI ESPINOZA			
REGIÓN	LIMA	UGEL	07 - SAN BORJA		
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO					
NIVEL	PRIMARIA				
DATOS DE LA OBSERVACIÓN					
GRADO		ÁREA CURRICULAR			
FECHA/...../ 2018		HORA DE INICIO/TÉRMINO		
NOMBRE COMPLETO DEL MONITOR		Raúl Amadeo GUERRERO CONTRERAS			
NIVELES DE LOGRO					
NIVEL IV		NIVEL III		NIVEL II	
DESTACADO		SATISFACTORIO		EN PROCESO	
INSATISFACTORIO					
Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.		Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.		Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	
				No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	

OBSERVACIÓN EN AULA							
DESEMPEÑO: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE							
Descripción del desempeño: Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.							
Aspectos a observar: Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES			
				IV	III	II	I
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				■			
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.					■		
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.						■	
El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.							■
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)							
.....							
.....							
.....							

DESEMPEÑO: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO	
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el	

desarrollo de estrategias.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				

DESEMPEÑO: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA				
Descripción del desempeño:				
Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).				
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				

DESEMPEÑO: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
Descripción del desempeño:				
Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas, y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 				

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Sí: ____		No: ____	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

DESEMPEÑO: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O				
El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

				PUNTAJE TOTAL	
(5-7)	(8 - 12)	(13 - 17)	(18-20)		
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO		

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

.....

.....

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:

.....

.....

.....

.....

.....

Monitor

Observador

Docente monitoreado

Anexo N° 04 – Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							
1	Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje	X		X		X		
2	Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.	X		X		X		
3	Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.							
4	Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento.	X		X		X		
5	Actividades e interacciones que promueven efectivamente la creatividad	X		X		X		
6	Actividades e interacciones que promueven efectivamente el pensamiento crítico	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.							
7	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión	X		X		X		
8	Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Propicia un ambiente de respeto y proximidad.							
9	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	X		X		X		
10	Cordialidad o calidez que transmite el docente.	X		X		X		
11	Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.							
12	Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula*	X		X		X		
13	Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: SANCHEZ AGUIRRE JORGE DE ROSAS DNI: 09104533

Especialidad del validador: DR EN EDUCACION

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 25 de 11 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							
1	Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
2	Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.	✓		✓		✓		
3	Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento.	✓		✓		✓		
5	Actividades e interacciones que promueven efectivamente la creatividad	✓		✓		✓		
6	Actividades e interacciones que promueven efectivamente el pensamiento crítico	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión	✓		✓		✓		
8	Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Cordialidad o calidez que transmite el docente.	✓		✓		✓		
11	Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5 Regula positivamente al comportamiento de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula.	✓		✓		✓		
13	Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Sr. Mg: Luzmila Gamero Aburto DNI: 09469020

Especialidad del validador: Docente de Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2018


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							
1	Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
2	Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.	✓		✓		✓		
3	Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.							
4	Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento.	✓		✓		✓		
5	Actividades e interacciones que promueven efectivamente la creatividad	✓		✓		✓		
6	Actividades e interacciones que promueven efectivamente el pensamiento crítico	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.							
7	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión	✓		✓		✓		
8	Calidad de retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Propicia un ambiente de respeto y proximidad.							
9	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	✓		✓		✓		
10	Cordialidad o calidez que transmite el docente.	✓		✓		✓		
11	Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5 Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.							
12	Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula.	✓		✓		✓		
13	Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Pérez Liz DNI:

Especialidad del validador: Psicología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 2018



(Firma del Experto Informante.)

Anexo N° 05 – Base de datos

Datos de la Prueba de confiabilidad

N°	DOCENTE	Desempeño 1	Desempeño 2	Desempeño 3	Desempeño 4	Desempeño 5
1	Docente 1	4	4	4	4	4
2	Docente 2	3	4	3	3	4
3	Docente 3	4	4	4	4	4
4	Docente 4	2	3	2	3	3
5	Docente 5	2	1	2	2	2
6	Docente 6	3	4	4	3	3
7	Docente 7	2	1	2	1	1
8	Docente 8	1	2	2	2	1
9	Docente 9	2	3	2	3	3
10	Docente 10	2	1	2	2	2

Datos de la observación inicial

N°	DOCENTE	Desempeño 1	Desempeño 2	Desempeño 3	Desempeño 4	Desempeño 5
1	Docente 1	2	1	2	3	3
2	Docente 2	2	2	2	2	3
3	Docente 3	2	1	1	2	2
4	Docente 4	3	2	3	3	3
5	Docente 5	2	3	2	3	3
6	Docente 6	2	2	3	2	2
7	Docente 7	3	2	3	3	3
8	Docente 8	2	1	1	2	2
9	Docente 9	2	1	1	2	2
10	Docente 10	2	2	1	2	3
11	Docente 11	2	1	1	3	2
12	Docente 12	2	1	1	2	2
13	Docente 13	2	2	1	2	3
14	Docente 14	2	1	2	2	2
15	Docente 15	3	2	2	3	3
16	Docente 16	3	3	3	4	4
17	Docente 17	2	1	1	2	2
18	Docente 18	2	1	2	2	2
19	Docente 19	2	2	1	3	3
20	Docente 20	2	1	2	3	3

Datos de la observación final

N°	DOCENTE	Desempeño 1	Desempeño 2	Desempeño 3	Desempeño 4	Desempeño 5
1	Docente 1	4	4	4	4	4
2	Docente 2	3	4	4	4	4
3	Docente 3	3	3	4	4	4
4	Docente 4	4	4	4	4	4
5	Docente 5	4	4	4	4	4
6	Docente 6	4	4	4	4	4
7	Docente 7	4	4	4	4	4
8	Docente 8	3	3	3	4	4
9	Docente 9	3	3	3	4	3
10	Docente 10	3	3	3	4	3
11	Docente 11	3	3	3	3	3
12	Docente 12	4	3	4	4	4
13	Docente 13	4	4	4	4	4
14	Docente 14	3	4	4	4	4
15	Docente 15	4	4	4	4	4
16	Docente 16	4	4	4	4	4
17	Docente 17	3	3	3	4	4
18	Docente 18	3	3	3	4	4
19	Docente 19	3	3	4	4	4
20	Docente 20	4	4	4	3	3

Anexo N° 06 - Programa



PROGRAMA DE APLICACIÓN DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD

I. Datos informativos

- | | | |
|------|--------------------------|------------------------------------|
| 1.1. | Institución educativa | : 7037 Ariosto Matellini Espinoza |
| 1.2. | Nivel | : Primaria |
| 1.3. | Responsable del programa | : Raúl A. Guerrero Contreras |
| 1.4. | Población | : docentes del nivel primaria |
| 1.5. | Duración del programa | : 4 meses |
| 1.6. | Año lectivo | 2018 |
| 1.7. | Aplicación | : Reuniones del círculo de calidad |

II. Fundamentación

Al analizar el resultado del monitoreo y acompañamiento docente del año 2017 y la observación inicial del año 2018 en la institución educativa 7037 Ariosto Matellini Espinoza, se determinó dificultades en los resultados del desempeño docente, los cuales tienen una relación directa con los logros de aprendizaje de los estudiantes a cargo de los docentes con dificultades; y luego de intentar empoderar a los docente a través de capacitación organizadas por el equipo directivo, pudimos verificar poca asistencia a las capacitaciones programadas, así como, el poco interés por participar de dichas capacitaciones. Por ello el equipo directivo, luego de analizar algunos aspectos estratégicos, decidimos emplear los círculos de calidad, como estrategia metodológica para superar los bajos niveles de desempeño docente que obtuvimos en el monitoreo realizado.

III. Factibilidad del programa

El presente programa es factible debido a que no se requiere realizar cambios estructurales ni contratar personal especializado para llevarla a cabo, por el contrario, se trata de aprovechar de las cualidades y fortalezas del propio personal docente, iniciándose con una campaña de sensibilización, donde se fortalecerá la confianza que el equipo directivo tiene en sus docentes, quienes trabajaremos en un ambiente de confianza y colaboración mutua.

IV. Descripción del programa

El círculo de calidad estará conformado por los docentes que libre y voluntariamente deseen participar, con el objetivo de juntos encontrar la solución a problemas que se presentan en la labor cotidiana que los docentes realizan con los estudiantes en busca de aprendizajes de calidad. Dicho círculo de calidad tendrá un líder el cual será escogido entre los participantes, y con quien coordinará permanentemente el equipo directivo, con la finalidad de garantizar su funcionamiento y con ello el desarrollo profesional de los docentes participantes.

Los integrantes de los círculos de calidad, se reunirán periódicamente para analizar la problemática de la institución con relación a su labor diaria, identificarán las causas de dichos problemas, propondrán alternativas de solución y las ejecutarán para luego evaluar el impacto que causaron en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

V. Objetivo del programa

Objetivo general

Conformar el círculo de calidad para fortalecer el desempeño laboral de los docentes.

VI. Objetivos específicos

1. Mejorar el desempeño docente de los profesores del nivel primaria de la IE7037

Ariosto Matellini Espinoza

2. Mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes del nivel primaria de la IE7037

Ariosto Matellini Espinoza

3. Establecer una cultura de investigación e innovación educativas en la de la IE7037

Ariosto Matellini Espinoza

VII. Cronograma de Actividades

N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MESES			
			A	S	O	N
01	Campaña de sensibilización	Equipo directivo	X			
02	Conformación del circulo de calidad	Equipo directivo	X			
03	Elección del líder - coordinador	integrantes del circulo de calidad	X			
04	Establecimiento del cronograma de reuniones	Coordinador	X			
05	Reuniones periódicas	Coordinador	X	X	X	X
06	Identificación de problemas	Coordinador	X	X	X	X
07	Formulación de alternativas de solución	Coordinador	X	X	X	X
08	Ejecución de las alternativas de solución	Coordinador	X	X	X	X
09	Evaluación del impacto de las propuestas de mejora	Coordinador	X	X	X	X

VIII. Evaluación

El presente programa será evaluado permanentemente y se hará los reajustes necesarios considerando la flexibilidad del mismo a pedido de los integrantes del círculo de calidad, buscando alcanzar los objetivos trazados y sin perder sus características de participación libre y voluntaria y la atención a problemas cotidianos de la labor docente. Al finalizar el año escolar se realizara una evaluación de todo el proceso, y se hará los reajustes necesarios para el próximo año escolar.



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 01

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y docentes de primaria
- Duración : 3 horas
- Fecha : 17 de agosto

II. PROPOSITO:

- Sensibilizar a los trabajadores de la institución educativa
- Conformar el círculo de calidad en el nivel primaria.

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- Video de sensibilización

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• El facilitador da la bienvenida a los trabajadores de la IE • CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se invita a los trabajadores de la IE a ubicarse en el equipo con el cual se sienta más cómodo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: papel y lapicero para sus apuntes.</p> IDEAS FUERZA: <ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo por afinidad.• Buscamos la comodidad de los participantes.	15 min.	Lista de asistencia Tarjetas individuales

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se presenta el video de sensibilización: https://www.youtube.com/watch?v=3ekwn25FWIM</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocemos nuestras fortalezas 	15 min.	Proyector multimedia PC Video
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia el dialogo acerca del video y de cómo lo podemos aprovechar en nuestra propia función dentro de la institución educativa.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizamos nuestras funciones en la IE 	80 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta primera reunión y se da a conocer la metodología de los círculos de calidad.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sacamos conclusiones y proyectamos un cambio 	30 min.	Hojas Lapicero
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se elige al coordinador(a) del circulo de calidad y se indica las funciones de los miembros del circulo de calidad.</p> <p>Se establece el cronograma de reuniones.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizamos nuestro circulo de calidad 	30 min.	Hojas Lapicero
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>Se agradece a los participantes en el círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 02

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 31 de agosto

II. PROPOSITO:

- Identificar aspectos a mejorar en nuestra labor cotidiana
- Plantear alternativas de solución

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- Video de sensibilización

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se realiza una dinámica para la conformación de equipos de trabajo: caminamos y “nos agrupamos de dos”, seguimos caminando y “nos agrupamos de tres” , seguimos caminando y “nos agrupamos de cuatro” y los cuatro conformamos un equipo de trabajo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: papel y lapicero para sus apuntes.</p> IDEAS FUERZA: <ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo.	20 min.	Lista de asistencia Tarjetas individuales

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se presenta el video para comparar al docente tradicional y al docente facilitador del aprendizaje: https://www.youtube.com/watch?v=3Cam_cdyEw</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos auto-evaluamos 	10 min.	Proyector multimedia PC Video
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia el dialogo acerca del video y de cómo estamos realizando nuestra función como guías de nuestros estudiantes.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexionamos sobre nuestro rol en la IE 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta segunda reunión y se detalla los aspectos que debemos de revisar de nuestra función como trabajadores de la educación</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y proyectamos un cambio 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 03

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 04 de setiembre

II. PROPOSITO:

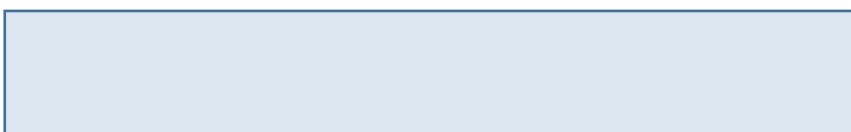
- Reconocer Procesos pedagógicos y Procesos didácticos de cada área.

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		



GENERACIÓN DE CONDICIONES

- Los trabajadores de la IE registran su asistencia.
- La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE

• CONFORMACIÓN DE GRUPOS

Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.

Se le brinda los siguientes materiales: papel y lapicero para sus apuntes.

IDEAS FUERZA:

- Se conforma los equipos de trabajo.

10
min.

Lista de
asistencia

Tarjetas
individuales

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se presenta el PPT de los procesos pedagógicos y didácticos de cada área:</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos empoderamos de los procesos pedagógicos y didácticos 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia el dialogo acerca de los procesos pedagógicos y didácticos y de cómo estamos relacionándolos en las actividades de aprendizaje de nuestros estudiantes.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexionamos sobre nuestro rol en la IE 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta tercera reunión y se detalla los aspectos que debemos de reforzar como parte de nuestra función como trabajadores de la educación</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y nos comprometemos a incluirlo en nuestras sesiones de aprendizaje 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 04

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 13 de setiembre

II. PROPOSITO:

- Relacionar los Procesos pedagógicos y Procesos didácticos con actividades de aprendizaje.

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		

--

GENERACIÓN DE CONDICIONES

- Los trabajadores de la IE registran su asistencia.
- La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE

• CONFORMACIÓN DE GRUPOS

Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.

Se le brinda los siguientes materiales: esquema de sesión de aprendizaje y lapicero para cumplir con las actividades.

IDEAS FUERZA:

- Se conforma los equipos de trabajo.

10
min.

Lista de
asistencia

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se repasa el PPT para recordar ideas claves de los procesos pedagógicos y didácticos.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reforzamos nuestras capacidades 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia con la formulación de actividades de aprendizaje que se encuentren ligadas a los procesos pedagógicos y didácticos.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> concretizamos la teoría con las actividades de aprendizaje 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta cuarta reunión y se detalla los aspectos que debemos de revisar para la siguiente reunión</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y nos comprometemos con nuestra profesión docente. 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 05

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 21 de setiembre

II. PROPOSITO:

- Reconocer la 1ra rúbrica del desempeño docente

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		

GENERACIÓN DE CONDICIONES

- Los trabajadores de la IE registran su asistencia.
- La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE

• CONFORMACIÓN DE GRUPOS

Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.

Se le brinda los siguientes materiales: papel y lapicero para sus apuntes.

IDEAS FUERZA:

- Se conforma los equipos de trabajo.

10
min.

Lista de
asistencia

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se presenta el PPT de la 1ra rubrica del desempeño docente</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos empoderamos de la 1ra rubrica del desempeño docente 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia el dialogo acerca de la 1ra rubrica del desempeño docente y de cómo estamos relacionándolos en las actividades de aprendizaje de nuestros estudiantes.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexionamos sobre nuestro rol en la IE 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta quinta reunión y se detalla los aspectos que debemos de reforzar para la siguiente reunión</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y nos comprometemos a incluirlo en nuestras sesiones de aprendizaje 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 06

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 27 de setiembre

II. PROPOSITO:

- Relacionar la 1ra rúbricas del desempeño docente con actividades de aprendizaje.

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: esquema de sesión de aprendizaje y lapicero para cumplir con las actividades.</p> IDEAS FUERZA: <ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo.	10 min.	Lista de asistencia

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se repasa el PPT para recordar ideas claves de la 1ra rubrica del desempeño docente.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reforzamos nuestras capacidades 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia con la formulación de actividades de aprendizaje que se encuentren ligadas de la 1ra rubrica del desempeño docente</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> concretizamos la teoría con las actividades de aprendizaje 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta sexta reunión y se detalla los aspectos que debemos de revisar para la siguiente reunión</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y nos comprometemos con nuestra profesión docente. 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 07

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 05 de octubre

II. PROPOSITO:

- Reconocer la 2da rúbrica del desempeño docente

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: papel y lapicero para sus apuntes.</p> IDEAS FUERZA: <ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo.	10 min.	Lista de asistencia

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se presenta el PPT de la 2da rubrica del desempeño docente</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos empoderamos de la 2da rubrica del desempeño docente 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia el dialogo acerca de la 2da rubrica del desempeño docente y de cómo estamos relacionándolos en las actividades de aprendizaje de nuestros estudiantes.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexionamos sobre nuestro rol en la IE 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta séptima reunión y se detalla los aspectos que debemos de reforzar para la siguiente reunión</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y nos comprometemos a incluirlo en nuestras sesiones de aprendizaje 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 08

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 11 de octubre

II. PROPOSITO:

- Relacionar la 2da rúbricas del desempeño docente con actividades de aprendizaje.

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: esquema de sesión de aprendizaje y lapicero para cumplir con las actividades.</p> IDEAS FUERZA: <ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo.	10 min.	Lista de asistencia

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se repasa el PPT para recordar ideas claves de la 2da rubrica del desempeño docente.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reforzamos nuestras capacidades 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia con la formulación de actividades de aprendizaje que se encuentren ligadas de la 2da rubrica del desempeño docente</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> concretizamos la teoría con las actividades de aprendizaje 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta octava reunión y se detalla los aspectos que debemos de revisar para la siguiente reunión</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y nos comprometemos con nuestra profesión docente. 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 09

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 19 de octubre

II. PROPOSITO:

- Reconocer la 3ra rúbrica del desempeño docente

III. RECURSOS:

- Papel
- Lápiz
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: papel y lápiz para sus apuntes.</p> IDEAS FUERZA: <ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo.	10 min.	Lista de asistencia

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se presenta el PPT de la 3ra rubrica del desempeño docente</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos empoderamos de la 3ra rubrica del desempeño docente 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia el dialogo acerca de la 3ra rubrica del desempeño docente y de cómo estamos relacionándolos en las actividades de aprendizaje de nuestros estudiantes.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexionamos sobre nuestro rol en la IE 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta novena reunión y se detalla los aspectos que debemos de reforzar para la siguiente reunión</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y nos comprometemos a incluirlo en nuestras sesiones de aprendizaje 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 10

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 29 de octubre

II. PROPOSITO:

- Relacionar la 3ra rúbricas del desempeño docente con actividades de aprendizaje.

III. RECURSOS:

- Papel
- Lápiz
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: esquema de sesión de aprendizaje y lápiz para cumplir con las actividades.</p> IDEAS FUERZA: <ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo.	10 min.	Lista de asistencia

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se repasa el PPT para recordar ideas claves de la 3ra rubrica del desempeño docente.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reforzamos nuestras capacidades 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia con la formulación de actividades de aprendizaje que se encuentren ligadas de la 3ra rubrica del desempeño docente</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> concretizamos la teoría con las actividades de aprendizaje 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta decima reunión y se detalla los aspectos que debemos de revisar para la siguiente reunión</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y nos comprometemos con nuestra profesión docente. 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 11

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 06 de noviembre

II. PROPOSITO:

- Reconocer la 4ta y 5ta rúbrica del desempeño docente

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: papel y lapicero para sus apuntes.</p> IDEAS FUERZA: <ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo.	10 min.	Lista de asistencia

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se presenta el PPT de la 4ta y 5ta rubrica del desempeño docente</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos empoderamos de la 4ta y 5ta rubrica del desempeño docente 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia el dialogo acerca de la 4ta y 5ta rubrica del desempeño docente y de cómo estamos relacionándolos en las actividades de aprendizaje de nuestros estudiantes.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexionamos sobre nuestro rol en la IE 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta undecima reunión y se detalla los aspectos que debemos de reforzar para la siguiente reunión</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sacamos conclusiones y nos comprometemos a incluirlo en nuestras sesiones de aprendizaje 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 12

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 15 de noviembre

II. PROPOSITO:

- Relacionar la 4ta y 5ta rúbricas del desempeño docente con actividades de aprendizaje.

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- Proyector multimedia
- PC
- PPT

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: esquema de sesión de aprendizaje y lapicero para cumplir con las actividades.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">IDEAS FUERZA:<ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo.</div>	10 min.	Lista de asistencia

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se repasa el PPT para recordar ideas claves de la 4ta y 5ta rubrica del desempeño docente.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforzamos nuestras capacidades 	20 min.	Proyector multimedia PC PPT
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se inicia con la formulación de actividades de aprendizaje que se encuentren ligadas de la 4ta y 5ta rubrica del desempeño docente</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • concretizamos la teoría con las actividades de aprendizaje 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta duodécima reunión y se detalla los aspectos que debemos de revisar para la siguiente reunión</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sacamos conclusiones y nos comprometemos con nuestra profesión docente. 	20 min.	Hojas Lapicero plumones
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y los invita a participar de la siguiente reunión del círculo de calidad.</p>	10 min.	---



CIRCULO DE CALIDAD – REUNIÓN N° 13

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Participantes : Director, subdirectores y coordinadora del Circulo de calidad y docentes de primaria
- Duración : 2 horas – 120 minutos
- Fecha : 23 de noviembre

II. PROPOSITO:

- Evaluar el trabajo realizado con los círculos de calidad y la relación con el desempeño docente.

III. RECURSOS:

- Papel
- Lapicero
- Plumones
- PC
- Impresora

IV. METODOLOGIA:

SECUENCIA METODOLÓGICA	TIEMPO	MATERIALES
PRIMER BLOQUE		
GENERACIÓN DE CONDICIONES <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores de la IE registran su asistencia.• La coordinadora da la bienvenida a los trabajadores de la IE CONFORMACIÓN DE GRUPOS <p>Se pide a los trabajadores que se ubiquen por ciclos III, IV y V; para realizar un trabajo colegiado y colaborativo.</p> <p>Se le brinda los siguientes materiales: esquema de sesión de aprendizaje y lapicero para cumplir con las actividades.</p>	10 min.	Lista de asistencia
IDEAS FUERZA: <ul style="list-style-type: none">• Se conforma los equipos de trabajo.		

SEGUNDO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se hace una reseña de las actividades realizadas como círculo de calidad en relación a como iniciamos y en qué condiciones nos encontramos luego de participar de los círculos de calidad.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos valoramos como profesionales de la educación 	20 min.	Línea del tiempo
TERCER BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se anota las conclusiones de esta reunión de evaluación y se detalla los aspectos que debemos de seguir reforzando en nuestra labor docente</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos comprometemos a continuar mejorando nuestra labor docente. 	60 min.	Hojas Lapicero
CUARTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>Se elabora un informe de las actividades realizadas y se presenta a la dirección de la institución educativa, como alternativa de solución a los problemas de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>IDEAS FUERZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Apoyamos a solucionar problemas pedagógicos de nuestra institución educativa. 	20 min.	Hojas PC Impresora
QUINTO BLOQUE	TIEMPO	MATERIALES
<p>CIERRE DE LA REUNIÓN:</p> <p>La coordinadora agradece a los participantes del círculo de calidad y a la vez los alienta a continuar participando en los círculos de calidad que la IE conforme.</p>	10 min.	---




Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Fuster Guillén Doris Elida, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor (a) de la tesis titulada: "Círculos de calidad en el desempeño docente del nivel primaria de la IE 7037 "Ariosto Matellini Espinoza" de Chorrillos, 2018" del estudiante **Raúl Amadeo Guerrero Contreras**, constato que la investigación tiene índice de similitud de 11 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Fuster Guillén Doris Elida	
DNI 04086550	Firma 
ORCID 0000-0002-7889-2243	