



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Los círculos de calidad de docentes y su influencia en la  
gestión educativa eficiente en la Institución de Educación  
Superior Pedagógico Público “Huancavelica” - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN  
EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Escobar Sánchez, Rubén Máximo**

**ASESOR:**

**Dr. ESPINOZA POLO, Francisco Alejandro.**

**SECCIÓN:**

**Educación e idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Innovaciones Pedagógicas**

**PERÚ - 2019**

PÁGINA DEL JURADO



.....  
Dra. Rodríguez Peña, Milagros Janet

**Presidente**



.....  
Dra. Vértiz Quiroz, Cindy Rosmery

**Secretario**



.....  
Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mi esposa Norma por su paciencia y  
comprensión  
y a mis hijos Vitia, Gerson, Omar y Hessen por su  
aliento en esta aventura intelectual.

Rubén Máximo

## **AGRADECIMIENTO**

Aprovecho estas líneas para agradecer a todos quienes laboran en la Universidad César Vallejo por brindar el programa de doctorado y a la postre beneficia a la comunidad educativa y contribuye en la gestión educativa eficiente.

En el mismo sentido, es sumamente necesario hacer mención el apoyo incondicional del Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo, asesores de la presente investigación y que gracias a su sabiduría se ha logrado materialización los propósitos de esta investigación.

También, mi agradecimiento los docentes de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” por apoyarme en la plasmación de la mencionada investigación.

Además, agradezco de manera especial a mi señora esposa Norma Montes Alfaro por su apoyo incondicional que sin ello no hubiera logrado mis aspiraciones profesionales.

Para concluir agradezco a los Jurados de la investigación por sus orientaciones y aportes al trabajo de investigación.

El autor

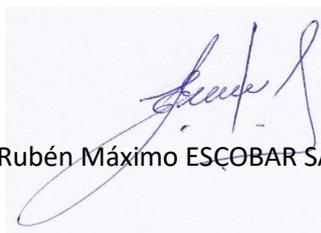
### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Rubén Máximo Escobar Sánchez, estudiante del Programa de Doctorado en Educación con mención en Doctor en Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 23259819, con la tesis titulada “Los círculos de calidad de docentes y su influencia en la gestión educativa eficiente en la Institución de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” - 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La investigación pertenece a mi autoría
- 2) La investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente
- 3) La investigación no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente
- 4) De identificarse la falta de fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad cesar Vallejo
- 5) sí, la investigación fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 12 de junio de 2019



Rubén Máximo ESCOBAR SÁNCHEZ

## **PRESENTACIÓN**

Señores Jurados deo a vuestra consideración la tesis titulado: “Los círculos de calidad de docentes y su influencia en la gestión educativa eficiente en la Institución de Educación Superior Pedagógico Huancavelica - 2018”. La investigación surge de la preocupación de mejorar los niveles de gestión educativa, que de un tiempo a esta parte se encuentra con índices muy bajos y por ello fue motivación permanente revertir esta situación problemática.

El estudio en mención está estructurado de la siguiente manera, el primero está la introducción, en ella se aborda la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionados, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. La segunda parte está relacionada con el método y comprende el diseño de la investigación, variables, operacionalización, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y el aspecto ético. La tercera parte comprende los resultados de la investigación; la cuarta está relacionado a la discusión, la quinta está referido a las conclusiones. El sexto son las recomendaciones, el séptimo la propuesta y la octava las referencias.

Los círculos de calidad de docentes son muy importantes en el desarrollo de la gestión educativa eficiente y es vital en cuanto se fortalece cada día la gestión administrativa, institucional y pedagógica en la institución; tan solo se logrará mejorar la gestión educativa en la medida que el docente adquiera compromiso y responsabilidad de poner en práctica nuevas estrategias de trabajo y sobre todo aplicando los círculos de calidad.

En la investigación se trabajó con dos grupos: uno de control y el otra experimental y la Institución Educativa donde se trabajó fue el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”, a quienes se les tomó la lista de cotejo de la gestión educativa para determinar su nivel correspondiente.

Finalmente, seguros de contribuir en la mejora de los niveles de gestión educativa eficiente en el Instituto Pedagógico Público “Huancavelica” agradezco las enseñanzas vertidas por el asesor del presente trabajo de investigación.

**El Autor**

## ÍNDICE

|   | pág.      |
|---|-----------|
| CARÁTULA  | i         |
| PÁGINA PRELIMINARES   |           |
| Página del Jurado   | ii        |
| Dedicatoria   | iii       |
| Agradecimiento  | iv        |
| Declaratoria de autenticidad  | v         |
| Presentación  | vi        |
| Índice  | vi        |
| Anexo   | ix        |
| Índice de tablas  | ix        |
| Índice de gráficos  | xi        |
| RESUMEN   | xii       |
| ABSTRACT  | xiii      |
| <br>  |           |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>  | <b>15</b> |
| 1.1. <i>Realidad problemática</i>   | 15        |
| 1.2. <i>Trabajos previos</i>  | 17        |
| 1.3. <i>Teorías relacionadas al tema</i>  | 23        |
| 1.4. <b>Formulación del Problema</b>  | 36        |
| 1.5. <b>Justificación del estudio</b>   | 36        |
| 1.6. <b>Hipótesis</b>   | 39        |
| 1.7. <b>Objetivos</b>   | 40        |
| <br>  |           |
| <b>II. MÉTODO</b>   | <b>41</b> |
| 2.1. <b>Diseño de investigación</b>   | 41        |
| 2.3. <b>Población y muestra</b>   | 45        |
| 2.4. <b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b>      | 46        |
| 2.5. <b>Métodos de análisis de datos</b>  | 49        |
| 2.6. <b>Aspectos éticos</b>   | 49        |
| <br>  |           |
| <b>III. RESULTADOS</b>  | <b>51</b> |
| 3.1. <b>Presentación e interpretación de datos: Variable gestión educativa eficiente.</b> | 51        |
| 3.1.1. <b>Resultados de la Primera lista de cotejo: Grupo Experimental.</b>               | 51        |

|   |            |
|---|------------|
| 3.1.2. Resultados de la Lista de Cotejo de gestión educativa eficiente: Grupo de Control.                                   | 52         |
| 3.1.3. Resultados de la Primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente por dimensiones. Grupo Experimental.         | 53         |
| 3.1.3.1. Dimensión gestión administrativa: Grupo experimental.  | 53         |
| 3.1.3.2. Dimensión gestión institucional: Grupo Experimental.   | 54         |
| 3.1.3.3. Dimensión Gestión Pedagógica: Grupo Experimental.  | 54         |
| 3.1.3. Resultados de la Primera Lista de Cotejo de la Gestión Educativa Eficiente por dimensiones. Grupo de Control.        | 55         |
| 3.1.4.3. Dimensión gestión administrativa: Grupo de Control.  | 55         |
| 3.1.4.2. Dimensión Gestión Institucional: Grupo de Control.   | 56         |
| 3.1.4.3. Dimensión Gestión Pedagógica: Grupo de Control.  | 58         |
| 3.1.5. Resultados de la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente en el Grupo Experimental.                    | 58         |
| 3.1.6. Resultados de la segunda lista de cotejo de gestión educativa en el Grupo de control.                                | 59         |
| 3.1.7. Resultados de la segunda lista de cotejo de la gestión educativa eficiente por dimensiones en el Grupo Experimental. | 60         |
| 3.1.7.1 Dimensión gestión administrativa.   | 61         |
| 3.1.7.2. Dimensión gestión institucional.   | 61         |
| 3.1.7.3. Dimensión de gestión pedagógica.   | 62         |
| 3.1.8. Resultados de la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente por dimensiones en el Grupo de Control.      | 63         |
| 3.1.8.2. Dimensión gestión institucional eficiente.   | 64         |
| 3.1.8.3. Dimensión gestión pedagógico eficiente.  | 65         |
| 3.2. <i>Contrastacion de hipotesis</i>  | 66         |
| <b>IV. DISCUSIÓN</b>  | <b>77</b>  |
| <b>IV. CONCLUSIÓN</b>   | <b>83</b>  |
| <b>V. RECOMENDACIONES</b>   | <b>85</b>  |
| <b>VI. PROPUESTA</b>  | <b>86</b>  |
| <b>VIII. REFERENCIAS</b>  | <b>91</b>  |
| <b>ANEXO 1</b>  | <b>95</b>  |
| <b>ANEXO 2</b>  | <b>101</b> |
| <b>ANEXO 3</b>  | <b>102</b> |
| <b>ANEXO 4</b>  | <b>104</b> |
| <b>ANEXO 5</b>  | <b>108</b> |
| <b>ANEXO 6</b>  | <b>110</b> |
| <b>ANEXO 7</b>  | <b>113</b> |
| <b>ANEXO 8</b>  | <b>114</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables   | 42   |
| Tabla 2 Población de la Institución de Educación Superior Pedagógico "Huancavelica"   | 45   |
| Tabla 3 Muestra de la Investigación   | 45   |
| Tabla 4 Escala de interpretación de la confiabilidad  | 49   |
| Tabla 5 Primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente: grupo experimental  | 51   |
| Tabla 6 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente al grupo de control  | 52   |
| Tabla 7 De la primera lista de cotejo de la gestión educativa eficiente Dimensión de gestión administrativa: grupo experimental | 53   |
| Tabla 8 De la primera lista de cotejo: dimensión – gestión institucional: grupo experimental                                    | 54   |
| Tabla 9 De la primera lista de cotejo de gestión pedagógica: dimensión gestión pedagógica – grupo experimental                  | 55   |
| Tabla 10 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión gestión administrativa – grupo de control      | 56   |
| Tabla 11 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión gestión institucional – grupo de control       | 57   |
| Tabla 12 De la primera lista de cotejo de la gestión educativa eficiente: dimensión gestión pedagógica - grupo de control       | 58   |
| Tabla 13 De la segunda lista de cotejo de la gestión educativa eficiente: grupo experimental                                    | 59   |
| Tabla 14 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente al grupo de control                                       | 60   |
| Tabla 15 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente la dimensión – gestión administrativa. grupo experimental | 61   |
| Tabla 16 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión institucional. grupo experimental              | 62   |

|   |    |
|---|----|
| Tabla 17 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión<br>gestión pedagógica - grupo experimental   | 62 |
| Tabla 18 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión<br>gestión administrativa - grupo de control | 64 |
| Tabla 19 De la segunda lista de cotejo de gestión institucional: dimensión gestión<br>institucional - grupo de control        | 65 |
| Tabla 20 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión<br>gestión pedagógica - grupo de control     | 66 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   | Pág. |
|---|------|
| Figura 1 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente del grupo experimental                                  | 51   |
| Figura 2 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente del grupo   | 52   |
| Figura 3 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo experimental: dimensión administrativa          | 53   |
| Figura 4 De la primera lista de cotejo - grupo experimental: dimensión gestión institucional                                  | 54   |
| Figura 5 De la primera lista de cotejo - grupo experimental - dimensión gestión pedagógico                                    | 55   |
| Figura 6 De la primera lista de cotejo de la gestión educativa eficiente - grupo control - dimensión gestión administrativa   | 56   |
| Figura 7 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente control - dimensión gestión institucional               | 57   |
| Figura 8 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo de control - dimensión gestión pedagógica       | 58   |
| Figura 9 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: grupo experimental                                     | 59   |
| Figura 10 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente del grupo de control                                   | 60   |
| Figura 11 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo experimental: dimensión gestión administrativa | 61   |
| Figura 12 : De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo experimental: dimensión institucional        | 62   |
| Figura 13 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente dimensión gestión pedagógica                           | 63   |
| Figura 14 De la segunda lista de cotejo de la gestión educativa eficiente - grupo control - dimensión administrativa          | 64   |
| Figura 15 de la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo control - dimensión gestión pedagógica         | 65   |
| Figura 16 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo de control - dimensión gestión pedagógico      | 66   |

## RESUMEN

En la investigación titulado: “Los círculos de calidad de docentes influye en la gestión educativa eficiente en la Institución de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica - 2018”, la formulación del problema fue: ¿en qué medida el círculo de calidad de docentes influye en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”, y a raíz de ello se formuló la siguiente hipótesis: la aplicación del círculo de calidad de docentes influye en la gestión educativa eficiente en el Instituto Superior Pedagógico “Huancavelica” y el objetivo general fue determinar la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. El tipo de investigación realizado fue una investigación aplicada. El diseño de investigación fue cuasi experimental. En tal sentido, se aplicó el círculo de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. La variable independiente fue los círculos de calidad de docentes y la variable dependiente gestión educativa eficiente. La muestra estuvo conformada por 50 docentes de ambos sexos. Donde se utilizó el círculo de calidad de docentes y se aplicó dos listas de cotejo adaptadas a la realidad de la Región de Huancavelica. Mediante la investigación se determinó la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica. Por lo que los resultados del post test muestran son: 13 docentes que equivale al 52% expresan que se encuentran en el nivel de logro destacado, 10 docentes o sea 40% manifiestan que se encuentra en el nivel de logro previsto, mientras en el grupo control son 14 docentes o sea 44% expresan que se encuentran en un nivel de proceso en gestión educativa eficiente y que se encuentre en el nivel de logro previsto y destacado. 16 docentes que equivalen a 56% expresan que se encuentran en un nivel de Inicio, además la demostración de la chi cuadrada es  $x_c^2 > x_t^2$  siendo  $43,23 > 7,81$

**PALABRAS CLAVES:** Círculos, círculos de calidad, docentes, gestión, gestión educativa, gestión educativa eficiente.

## **ABSTRACT**

In the research entitled: "The quality circles of teachers influences the efficient educational management in the Higher Education Pedagogical Institution Public Huancavelica - 2018", the formulation of the problem was: to what extent the circle of quality of teachers influences the efficient educational management in the Institute of Higher Education Pedagogical Public "Huancavelica", and as a result of this the following hypothesis was formulated: the application of the circle of quality of teachers influences the efficient educational management in the Higher Pedagogical Institute "Huancavelica" and the objective general was to determine the influence of the circle of quality of teachers in the efficient educational management in the Public Higher Pedagogical Institute "Huancavelica". The type of research conducted was applied research. The research design was quasi-experimental. In this sense, the circle of quality of teachers was applied in the efficient educational management in the Institute of Higher Education Pedagogical Public "Huancavelica". The independent variable was the teacher quality circles and the efficient educational management dependent variable. The sample consisted of 50 teachers of both sexes. Where the teacher quality circle was used and two checklists adapted to the reality of the Huancavelica Region were applied. Through research, the influence of the teacher quality circle on efficient educational management was determined at the Institute of Higher Education in Public Pedagogy "Huancavelica. For what the results of the posttest show are: 13 teachers that are equivalent to 52% express that they are at the level of outstanding achievement, 10 teachers or 40% state that they are at the expected level of achievement, while in the group control are 14 teachers or 44% express that they are at a level of process in efficient educational management and that is at the level of achievement expected and highlighted. 16 teachers that are equivalent to 56% express that they are at a starting level, in addition the demonstration of the square chi is being  $43.23 > 7.81$

**KEYWORDS:** Circles, circles of quality, teachers, management, educational management, efficient educational management.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Hoy en día, la calidad es importante en la existencia de las instituciones, esto es precisamente, por las circunstancias que atraviesa el mundo en su totalidad.

Esta situación concreta, hace que muchas instituciones implementen estrategias de calidad con el único propósito obtener situaciones ventajosas, pero no únicamente calidad, también velar sobre todo la productividad.

Thomson (2016) considera que los círculos de calidad es aquella que sirve para desarrollar la conciencia de calidad y productividad en los integrantes de una institución, mediante el trabajo en equipo y en ella comparten experiencias, sobre todo con el apoyo recíproco; es necesario también manifestar que, sus participantes dan a conocer alternativas de solución frente a una problemática o dificultad que se presenta teniendo en cuenta el desarrollo permanente de dicha entidad. (p.12)

En este contexto, se debe tener en cuenta dos variables: calidad - competitividad. Dos variables, que se encuentran permanentemente en nuestro diario vivir, esta unidad no puede ser desintegrada, está vinculada el uno y el otro, es importante mantener esa unidad para garantizar los círculos de calidad, y de ninguna manera podemos soslayar del desarrollo de la persona.

Sancho (2015) considera que los integrantes de los círculos de calidad en la que se encuentran circunscritos, se relacionan con el trabajo. La asignación de tareas está encabezada por el líder de los equipos, todos en su conjunto buscan una solución al problema que se les presentan y en el desarrollo de los círculos de calidad es

conveniente determinar un cronograma para su cumplimiento de sus respectivos propósitos. (p.32)

Es sumamente necesario tener en cuenta, que al recoger información sobre las prácticas de gestión japonesa encontramos que la alta tasa de crecimiento en productividad está vinculada básicamente con la implementación del sistema de control total de calidad involucrando a los círculos de control de calidad. Esta información obviamente considera que los círculos de calidad necesariamente mejoran el desempeño en las organizaciones y las instituciones contemporáneas. Por lo tanto, es necesario manifestar, que esta propuesta está sustentada en un hecho empírico estrictamente probado en una nación como Japón. Por ello hay la imperiosa necesidad, de poner en práctica los círculos de calidad en la gestión educativa en nuestro país.

En el mismo sentido Thomson (2016) corrobora considerando que los círculos de calidad benefician a los trabajadores de la institución en la que laboran, y ellos demuestran la responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas asignadas, con el único interés de tener mejor productividad y que los servicios sean de mejor calidad. (p.14)

En el contexto actual, el sistema educativo vigente en el estado peruano está regentada por el Ministerio de Educación, y se encuentra con serios problemas en su propio sistema, por lo tanto, está en crisis en sus diversos niveles. pero, las organizaciones educativas particulares brindan servicios de calidad, sus servicios son mejores que en las estatales.

En las instituciones estatales la calidad de los servicios es pésima, se encuentran muy descuidadas, no cuentan con un proyecto de superación, no buscan alternativas de solución, son meramente conformistas sin aspiraciones de progreso y mejora.

El proceso educativo bajo esta circunstancia, donde predomina la mera fiscalización, la imposición y el autoritarismo influye de manera negativa en la implementación de los servicios de calidad y éstas dejan de lado los estándares calidad que exigen hoy en día las instituciones contemporáneas del presente siglo.

En el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” Huancavelica” inicialmente se encontró una realidad en la que los profesores realizaban trabajos dispersos, no apostaban por el desarrollo institucional, cada uno hacía por su propia cuenta un trabajo en favor de la institución, incluso existía algunos docentes que poco

o nada realizaban por la institución, además faltaba una cultura organizacional. En tal sentido, esta realidad problemática de la institución tiene que ser revertida para hacer una gestión eficiente, por ser alma mater de la formación docente de la Región de Huancavelica, por todo lo manifestado, es aquí donde hay la imperiosa necesidad de trabajar a través de los círculos de calidad para mejorar la gestión educativa, más aún cuando se trata de ser una institución licenciada y acreditada. El trabajo de calidad es fundamental para conseguir los propósitos trazados en el Proyecto Educativo Institucional, siendo para ello una herramienta válida los círculos de calidad de los docentes y con ello mejorar notoriamente la gestión en esta Primera Casa de la Formación Docente Inicial.

De ninguna manera podemos desmerecer los aportes significativos de los círculos de calidad en la gestión de la institución, por el contrario, es sumamente necesario poner en práctica los conocimientos y las estrategias de los emprendedores de esta metodología innovadora.

## **1.2. Trabajos previos**

En la presente investigación existen trabajos previos que debemos tener muy en cuenta, tales como:

Hernández (2015) en su tesis considera que las situaciones económicas, políticas y sociales que se desarrollan en los últimos años, están motivando un cambio en el mundo actual que afecta, en un nivel considerable, a las organizaciones, y llevan juntas nuevas relaciones y formas de organización del trabajo que es necesario analizar con minuciosidad. Además, afirma que estos hechos sociales van a necesitar de las organizaciones empresariales una mayor adecuación a las necesidades sociales y exigirán a las empresas, mayor dinamismo, rentabilidad y competitividad. El autor de la investigación, considera que el trabajo es eminentemente empírico. Sin embargo, no trata de realizar un análisis detenido de la dinámica grupal de los círculos de calidad, sino más bien de estudiar su situación e importancia dentro de la política de relaciones humanas en las empresas, y como un indicador más de la valoración que tiene el trabajador en la misma; siendo el objetivo principal de su investigación conocer el grado de acoplamiento de la implantación de los círculos a la cultura organizativa española. La tesis considera los siguientes objetivos: Analizar los

sistemas de participación en el trabajo existentes en las empresas en España; Analizar los conocimientos que tienen las empresas e instituciones españolas sobre los círculos de calidad y otras formas de participación en grupo; Evaluar el nivel de implantación actual de los círculos de calidad en España; Analizar la opinión generalizada sobre las posibilidades de desarrollo futuro de los círculos de calidad en las organizaciones españolas, como forma de participación directa en el trabajo. La investigación aporta con el funcionamiento de los círculos en nuestro país, las dificultades que encuentran en la cultura española para la realización de sus actividades, y las condiciones para una posible implantación en las empresas. La investigación demuestra que los círculos de calidad, por las características culturales de nuestras organizaciones, tienen muchas dificultades para desarrollarse y responder realmente a las exigencias participativas de nuestras empresas.

Fuentes (2013) en su tesis considera que la mejora continua debe ser un objetivo permanente de las empresas, ante mercados que han sido liberados y la competencia es globalizada, teniendo en cuenta al cliente que cada día es más exigente, y considerando que son factores que obligan a realizar cambios desde el funcionamiento de las organizaciones hasta la calidad de los productos y servicios que éstas ofrecen. Expresa, además, bajo este contexto, la implementación de herramientas de mejora continua juega un papel muy importante de respuesta a estos retos del entorno competitivo actual, y un factor de evolución a cada momento, indispensable para la continuidad a largo plazo. El presente trabajo propone implementar adecuadamente los círculos de calidad en empresas de servicio, y obtener el inicio de una mejora continua de los procesos y servicios que brindan, representada por la calidad y productividad, promoviendo y a la vez utilizando el desarrollo intelectual y capacidades del personal, propiciando su participación en equipos para la identificación de problemas que afecten a su departamento y alcanzando su resolución eficazmente, de esta manera dicha herramienta representa beneficio para el personal y la empresa, buscando la excelencia, innovación y perfección, lo que aumenta la competitividad, tal como lo demostraron los círculos formados en las empresas investigadas, resolviendo problemas organizacionales, mejorando procesos técnicos, procesos de cobranza, de producción. Este estudio también muestra cambios fundamentales en la actitud del personal, su motivación y entusiasmo al ser capacitados y escuchados por la gerencia, aplicando sus ideas de

mejora que propicia en ellos satisfacción e identificación con la empresa. La finalidad del presente trabajo es influir en la mejora continua a través del funcionamiento de los círculos de calidad en las empresas de cable de dicha región San Pedro Sac. S.M. Se debe entender que los círculos de calidad influyen en la mejora continua, a través de capacitación al personal para que puedan trabajar en equipo, analizando y resolviendo problemas adecuadamente, logrando que la gerencia atienda y aproveche la capacidad de su personal, así mismo se recomendó dar seguimiento a esta herramienta e integrarla dentro de un programa de calidad total.

Barreno (2017) en su tesis titulado *Círculos de calidad docente del Nivel Primario del Municipio de San Cristóbal Totonicapán*, realizó su trabajo en la Universidad Rafael Landívar en la que manifiesta que la educación en Guatemala cuenta con grandes retos, el principal es mejorarla calidad, esto con el fin de lograr que los estudiantes logren la transformación y la evolución, para ser competitivos en un ambiente moderno y exigente. De la misma manera, considera que el Ministerio de Educación ha venido implementados círculos de calidad docente, con el propósito de innovar las estrategias, metodología, técnicas de enseñanza y contenidos para mejorar el rendimiento en los estudiantes, con la propuesta básica, que la calidad de servicios debe ser mejor en misma organización, en tal sentido en el Municipio de San Cristóbal Totonicapán se implementan a los docentes que imparten primer. La investigación que realiza es de tipo descriptiva y para la elaboración de la presente se consultaron: libros, artículos especializados, boletas de encuestas para los docentes participantes, entrevistas a los maestros encargados de dirigir los círculos de calidad y al coordinador técnico administrativo. El autor considera que esta herramienta logra sus objetivos con la participación voluntaria de sus integrantes en la misma institución donde laboran, crea liderazgo, mejora la calidad educativa mediante el trabajo cooperativo, la socialización de vivencias y la colaboración de las autoridades superiores para la toma de decisiones, además expresa que el concepto de los círculos de calidad se puede adaptar a cualquier cultura, puesto que sus raíces se basan en la satisfacción de las necesidades psicológicas de los hombres, en el ambiente de trabajo. Además, realizó la investigación para conocer los beneficios, dificultades y la motivación de los docentes en la implementación de los círculos de calidad. El objetivo fundamental de la investigación es: identificar cómo se aplican los círculos de calidad docentes del nivel primario del municipio de San Cristóbal

Totonicapán, y los objetivos específicos son: Identificar si los docentes de las escuelas del nivel primario del municipio de San Cristóbal Totonicapán conocen los objetivos principales de los círculos de calidad de las escuelas del nivel primario del municipio de San Cristóbal Totonicapán; Describir las características de los círculos de calidad docentes de las escuelas del Nivel Primario del Municipio de San Cristóbal Totonicapán; Identificar la formación de los círculos de calidad de las escuelas del nivel primario del municipio de San Cristóbal Totonicapán; Indicar los beneficios de los círculos de calidad de las escuelas del Nivel Primario del Municipio de San Cristóbal Totonicapán; Verificar las limitaciones en los círculos de calidad de las escuelas del Nivel Primario del Municipio de San Cristóbal Totonicapán; Describir la existencia de dificultades o problemas de liderazgo en la implementación de los círculos de calidad en las escuelas del Nivel Primario del Municipio de San Cristóbal Totonicapán; Indicar las herramientas de trabajo en grupo que se le ha proporcionado en los círculos de calidad de las escuelas del Nivel Primario del Municipio de San Cristóbal Totonicapán; Determinar si cuentan con una guía sobre círculos de calidad docente en las escuelas del Nivel Primario del Municipio de San Cristóbal Totonicapán. Finalmente se llegó a la conclusión que la implementación de los círculos de calidad es adecuado, aunque surgen algunas debilidades en el proceso, una de ellas es que no se cuenta con una guía, en donde especifique las actividades que deben realizarse en los círculos de calidad, esto hace que se los encargados de los círculos tengan cierta dificultad al realizar las actividades con los docentes, otro aspecto que debilita el proceso es referente a los temas sobre solución de conflictos, dichos temas ya vienen seleccionados y en la realidad cada docente presenta diferentes problemas en el aula. La investigación fue de tipo descriptiva y se obtuvieron los resultados a través de encuestas a los docentes participantes y entrevistas a los encargados de dirigir los círculos. En la cual se concluyó que el procedimiento para la implementación de los círculos de calidad, no se adapta totalmente al ámbito de trabajo, porque los temas son desarrollados por decisiones de las autoridades educativas. La mayoría de docentes encuentran alguna dificultad con la implementación de los círculos de calidad, la mayoría de docentes participan voluntariamente e indican que les gustaría seguir en los círculos de calidad y se hace énfasis en este punto porque es uno de los requisitos y base para que esta herramienta tenga éxito. Se recomendó una guía, que establece las actividades,

recursos y secuencias para la realización de los círculos de calidad docente, para alcanzar los objetivos establecidos, según las necesidades actuales identificadas.

Ortiz (2014) en su Tesis considera que el estudio es investigación-acción sobre círculos de calidad de docentes y directores de establecimientos educativos del nivel pre-primario y primario del distrito escolar del Municipio de Granados, Baja Verapaz, se tomó en cuenta la necesidad que existe en todas las instituciones, de que sus empleados se sientan motivados con su trabajo de tal manera que laboren con responsabilidad, entrega, eficiencia, eficacia, y entusiasmo, integrados grupos de trabajo donde tengan libertad y confianza de expresar sus opiniones, sugerencias y experiencias, así como sus obstáculos, necesidades y problemas laborales, para que en conjunto puedan ser resueltos de la mejor manera posible, y logren optimizar las acciones que realizan y así mejorar la calidad de los servicios que prestan. Para una adecuada comprensión y orden, este trabajo de investigación-acción. En el presente estudio el objetivo general es organizar a docentes y directores en círculos de calidad que coadyuven al mejoramiento de la calidad educativa; los resultados de la investigación según los parámetros e instrumentos elaborados para el efecto, las evidencias de desarrollo sostenible y las reflexiones y experiencias sobresalientes de todo el proceso de la investigación-acción.

Gutiérrez (2012) en su tesis considera que los círculos de calidad tiene por naturaleza fundamental la intervención activa de sus integrantes en la institución, y en cada uno de sus integrantes nutre de energía y motivación, se promueve el cambio desde el interior, de tal manera siempre está presente la sinergia con el único propósito de mejorar los servicios de calidad, sin embargo asevera que los círculos de calidad no es la panacea que resuelve todos los problemas y las dificultades en una institución, pero resalta que es una herramienta vital para obtener calidad en los servicios brindados, conllevando la superación de las dificultades que entorpecen su funcionamiento, para trastocar es necesario hacer esfuerzos permanentes y sostenidos por un buen tiempo y como secuela de ello los servicios cada día serán de mejor calidad. El mencionado investigador, de la misma manera considera, que, para lograr los propósitos, es de vital importancia contar con buenos líderes, para ello se tiene que seleccionar de manera adecuada y los éxitos se vendrán por sí mismas haciendo que la institución sea excelente. También considera que en el círculo de calidad sus integrantes deben un alto espíritu de trabajo en equipo, y cada se debe

desarrollar las capacidades y que permita su constante desarrollo y perfeccionamiento. Además, agrega que no se debe dejar por desapercibido la inducción a los participantes en materia de la importancia los círculos de calidad en el desarrollo de las instituciones, si cada vez sean conscientes de su rol que desempeñan para dar servicios de calidad.

Feigenbaum (2015) como resultado de sus trabajos de investigación llega a la conclusión que la materia de calidad se caracteriza en primer lugar por lo que realizó con operarios, y fue denominado como control de calidad del operario, luego después de la Primera Guerra Mundial surge la comprobación de calidad del capataz y finalmente surge la comprobación de calidad por inspecciones y en base a ello se conoce con el nombre de control de calidad moderno,

Torres (2017) en su tesis doctoral titulado *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria* expresa que iniciamos el estudio con un análisis de las principales normas educativas existentes en nuestro país, en cada uno de sus niveles político-territoriales, estatal y autonómico, y la comparación de las leyes educativas en vigencia. Se centra en el análisis histórico y estructural de la legislación, que aporta un punto de partida esencial para la consecución de nuestro objetivo final. También asevera que, estudiando algunos parámetros e indicadores de calidad educativa desde la perspectiva del propio docente, acercándonos a la realidad educativa que ellos viven y convirtiéndolos en los principales participantes y protagonistas del presente estudio. Y luego afirma que las propuestas que han aportado los profesionales de la educación implicados en nuestro estudio, incluyendo aquellas recomendaciones surgidas de estancias investigación realizadas en países como Argentina. De esta forma las propuestas aportan un carácter de internacionalización del estudio.

Quispe (2014) realizó un trabajo de investigación titulado: *Bases para implementar círculos de calidad como herramienta de apoyo para la formación profesional de los estudiantes y la labor de los docentes de la Facultad de Educación en la UNMSM*. El lugar de publicación fue en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y arribó a las siguientes conclusiones: La investigación está orientada a implementar los Círculos de Calidad como herramienta de apoyo de los estudiantes y de los docentes, y se aplicó en la Escuela Académico Profesional de Educación de la UNMSM. El autor responde a las siguientes preguntas: ¿Cuál es la importancia de

implementar los Círculos de Calidad como herramienta de apoyo para mejorar la formación profesional de los estudiantes y la labor de los docentes de la Facultad de Educación en la UNMSM? El estudio tiene como objetivo central analizar y fundamentar la importancia de implementar los Círculos de Calidad como herramienta de apoyo para mejorar la formación profesional de los estudiantes y la labor de los docentes. La hipótesis general es: La implementación de los Círculos de Calidad como herramienta de apoyo tiene importancia para mejorar la formación profesional de los estudiantes y la labor de los docentes en la Facultad de Educación de la UNMSM. La variable de estudio por las características que presenta la investigación, es univariable: Círculos de Calidad como herramienta de apoyo para mejorar la formación profesional de los estudiantes y la labor de los docentes, para esta variable se consideran 3 indicadores: Herramientas y metodologías de la Calidad, Trabajo en Grupo, Solución de Problemas y un componente: Formación profesional con sus respectivos indicadores: Formación especializada, Investigación, Pedagogía, Plan Curricular, Prácticas Pre profesionales. En cuanto al tipo de estudio, ésta en el contexto de la investigación exploratorio.

Takagi (2015) en su tesis considera que la investigación tiene como objetivo general formar Profesionales técnicos y expertos calificados que a su preparación técnica unan la adecuada formación humanística.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Círculo de calidad de docentes.**

A continuación, veamos algunas de las teorías relacionados al tema:

Shewhart (2014) propone algunos principios en entorno al control de calidad y sobre todo tienen en cuenta el aspecto estadístico y los principios básicos del control de calidad, teniendo en cuenta métodos estadísticos y el uso de cuadros de Control. De ésta manera, se convierte en un representante significativo del control de calidad contemporáneo, muy a pesar que algunos investigadores consideran como padre a Deming.

Shewhart (2014) considera que en la Segunda Guerra Mundial se crearon y aplicaron el dominando “Estándares Z”, y por muchos fue conocido como los

“estándares de la guerra”, básicamente comprendía el empleo de cuadros de control y el análisis de datos en el proceso de producción.

Por lo tanto, no debemos olvidar que, estos tres aportes eran lo único con que se contaba en el campo del control de calidad durante los años cuarenta en Europa, donde hasta ese momento la calidad y el mejoramiento no tenían ninguna importancia para las organizaciones, sino hasta 1947, en que un grupo de trabajadores de Johns-Manville terminaron de rodar y editar un video llamado “Control de Calidad” con el objetivo de promover los aspectos básicos del control de calidad en su empresa entre los empleados e indirectamente a la gerencia: cuadros de control, histogramas, límites para los gráfico de barras. Fue tan exitoso, que trascendió a la empresa y fue utilizado en muchas otras durante décadas. Sin embargo, la concientización real sobre la importancia de la calidad no se presentó en Europa sino hasta los años 80.

Sobre la historia de la calidad. Vargas (2016) considera en su libro *Calidad total* que “La calidad no es un tema nuevo ya que desde los tiempos de los jefes tribales, reyes y faraones han existido los argumentos y parámetros sobre calidad” (p.67). Un investigador Anónimo (1752) además, declaraba: “Si un albañil construye una casa para un hombre, y su trabajo no es fuerte y la casa se derrumba matando a su dueño, el albañil será condenado a muerte” (p.45). De la misma manera, considera que los inspectores fenicios, cortaban la mano a quien hacía un producto defectuoso, aceptaban o rechazaban los productos y ponían en vigor las especificaciones gubernamentales. Alrededor del año 1450 a. C., los inspectores egipcios comprobaban las medidas de los bloques de piedra con un pedazo de cordel. Los mayas también usaron este método. La mayoría de las civilizaciones antiguas daban importancia a la equidad en los negocios y cómo resolver las quejas, aun cuando esto implicara condenar al responsable a la muerte, la tortura o la mutilación y aniquilación.

En relación a las teorías de calidad, el investigador Jordan (2011) en su libro *Círculos de Calidad Total*, manifiesta que la calidad está en el uso real del producto o servicio.

Juran (2017) aplicó a la calidad dos significados diferentes: característica y ausencia de defectos. Manejar con eficacia estos tipos de calidad significa utilizar lo que ahora parece un concepto muy antiguo de su trilogía de la calidad. Cuando se utiliza esta definición, sólo el cliente puede determinar la calidad del producto o servicio. En consecuencia, a los fabricantes no les gusta utilizarlas, y prefieren una

conformidad más controlada con las especificaciones, adecuada para el uso de valor utilitario que varía de un cliente a otro.

Deming (2015) es uno de los propulsores del control de calidad y siempre tuvo en cuenta la estadística, por la que su enseñanza en el marco del control estadístico japonés, de tal forma contribuye considerablemente en el desarrollo de la industria japonesa. En base a este aporte significativo y su contribución se gesta el premio Deming y posteriormente se establece la Medalla Deming y se otorga a las instituciones que mejoran en la calidad de sus productos y servicios.

Garvin (2013) como docente en una escuela de negocios en Estados Unidos aporta con la propuesta de la teoría de la gestión de calidad. De la misma manera, proponiendo las ocho dimensiones, y estas son los siguientes: actuación, características, conformidad, fiabilidad, eficiencia, utilidad, estética y calidad percibida.

En el mismo sentido, el lema de Crosby (2012) es "conformidad con las necesidades y la Calidad es libre". Y considera que no debe existir una mentalidad de conformista, siendo está aquella que estanca e inmoviliza los servicios de calidad, no es bueno para la eficacia, en tal sentido propone que no debe optar por la conformidad, sino ser la persona que promueva la innovación. (p.56)

Ichikawa (2011) en el mismo sentido de la palabra este investigador, contribuye en la calidad total al utilizar el control estadístico en las organizaciones e instituciones, también propone su diagrama de Ichikawa, a la vez propone estrategias para resolver problemas, y no debemos de olvidar que considera técnica estadística de la calidad, para ello por lo tanto se requiere un especialista en estadística.

Feigenbaum (2010) ingeniero de profesión, hizo estudios sobre la calidad. En la década del 50, consideró que la calidad es una herramienta que permite mejorar los productos y servicios, por lo que se requiere de esfuerzo para obtener su propósito de dar mejores servicios y de calidad y los usuarios salgan de la institución satisfechos y contentos por la prestación de servicios. (p.34).

Feigenbaum (2015) en sus estudios sobre la calidad considera un ciclo industrial, desde su inicio hasta el final, todo el proceso de producción al final corresponde al proceso de gestión de la calidad de los productos y servicios.

Taguchi (2010) propone la eficacia en la calidad, de tal manera que sus estrategias están direccionadas a tener en cuenta los costos que traen como secuela

el no agrandar al usuario. Es aquí donde se debe tener en cuenta que la calidad debe estar expresado en la satisfacción al cliente.

De la misma manera, Taguchi (2010) en sus estudios sobre la calidad, hace mención la pérdida de valor del producto y/o servicio que brinda la organización, bajo esa premisa considera que se debe superar y hacer los productos y servicios sean realmente de calidad, y en cada una de fases de producción se debe evaluar el producto, garantizando de esta manera su verdadera calidad, haciendo que predomine la eficacia.

En relación al concepto de calidad, Morgan (2012) considera que: “La calidad es un concepto subjetivo” (p.34). De tal forma, que la calidad se vincula con la persona que tiene la capacidad de brindar servicios de calidad, obviamente para alcanzar la satisfacción de las personas que esperan mucho de una institución en el cumplimiento de sus funciones.

En el mismo orden de ideas, la calidad es una categoría que se encuentra ligada a los seres humanos de un contexto socio económico, donde es indispensable el servicio de calidad y su respectivo producto de calidad.

No debemos olvidar que, la definición de la calidad tiene muchas acepciones, sin embargo, se debe resaltar que el producto y/o servicio se encuentra bajo los parámetros de exigencia de los usuarios; por lo tanto, calidad es dar a los usuarios servicios de calidad

En cuanto a los precursores de la calidad London (2016) considera como precursor de la calidad al Dr. Edward Deming y este insigne investigador considera que la calidad está relacionado al usuario, a sus necesidades y demandas, pensando que los productos y servicios prestados se encuentren enmarcados a sus aspiraciones. También, es de imperiosa necesidad que se tenga en cuenta el comportamiento del cliente en función a sus aspiraciones en el futuro.

Crosby (2012) la calidad significa fundamentalmente que los productos y servicios cumpla con los estándares de calidad; en el mismo sentido asevera que la calidad es resultado de esfuerzo y creatividad, no es fácil conseguir, en ella se encuentra el esfuerzo e interés de ofrecer buenos servicios y productos. (p.35)

Jurán (2017), considera que la palabra calidad tiene dos significados, una de ellas es la representación del producto y/o servicio que exprese las demandas del usuario y básicamente la ausencia de deficiencias.

Feigenbaum (2015), originó el Control Total de Calidad en Occidente y considera que el control total de calidad, es la comprende el sacrificio y esfuerzo de los equipos de trabajo dentro de la institución, con el objetivo promover la creación o elaboración de productos y servicios de calidad con el propósito de complacer a los usuarios. (p.67)

Ishikawa (2011) considera que en las instituciones se debe tener muy presente el control de calidad, siendo un principio básico producir productos buenos y a bajo precio, todo ello con la finalidad de tener una vida donde reine la calidad y los seres humanos sean cada vez más humanos. (p.45)

Además, Taguchi (2011) considera que los servicios y productos de calidad deben cumplir los estándares mínimos de una necesidad exigente del cliente y /o usuario. (p.56)

En cuanto a la calidad y educación, Rodríguez (2011) considera lo siguiente en torno a calidad y educación: “El concepto de calidad, como muchos otros, ha ido evolucionando con el paso del tiempo y, así mismo, lo han hecho las diferentes metodologías e instrumentos para evaluarla” (p.46). Se trata de un elemento de poca trazabilidad que para ser establecido y evaluado requiere de múltiples definiciones, enfoques, métodos e instrumentos, depende en buena parte de elementos y juicios subjetivos que tienden a dificultar aún más su evaluación y hacen más difícil establecer niveles y categorías. Es también, un concepto que, como el amor, la belleza, la seguridad, dependen en buena parte de la percepción con la cual se les mire. Para complicar aún más la situación, la educación como proceso tiene características sui generis que la diferencian de otras acciones que contribuyen a hacer más compleja y difícil su evaluación.

En relación a los elementos conceptuales para definir un modelo de calidad en educación, Palomino (2014) en su libro *Círculos de Calidad. Teoría y práctica* considera que: “Los modelos de calidad han ido evolucionando con el paso del tiempo a medida que aparecen nuevos conceptos, nuevas metodologías, nuevos instrumentos”. (p.78)

No puede proponerse que hay un modelo único de calidad o que uno de ellos sea bueno y los demás regulares o malos. Se trata simplemente de adoptar uno que sirva de marco de referencia para racionalizar los procesos de evaluación y certificación de calidad.

El modelo que se presenta a continuación se conoce con el nombre de Modelo de Agentes de la Calidad y se basa en los documentos presentados y desarrollados por el Instituto Europeo de Gestión de la Calidad, con base en Bruselas.

Sobre la calidad total, Vicente (2015) considera que las instituciones y organizaciones tiene que partir teniendo en cuenta la calidad total, siendo esta el inicio de un punto de cambio que conlleva agradar a los clientes. La categoría calidad comprende éxito de los servicios de la empresa y prima en ello la motivación de sus trabajadores para lograr sus propósitos de satisfacer las demandas de los clientes.

Por todo lo expuesto, la meta primordial de la calidad total es la capacidad de responder sistemáticamente a la demanda de los clientes. No se trata tanto de ser perfectos, sino de proporcionar a la clientela respuestas a sus necesidades y tratando de lograr el "error cero" que garantiza la satisfacción del cliente e incrementa la productividad de los colaboradores.

En relación al sistema de calidad, Stamatis (2010) en su libro *Teoría de las Organizaciones*, expresa lo siguiente sobre el particular que calidad comprende el compromiso y el trabajo responsable, es parte de un tipo de organización con otra visión y enfoque de gestión. (p.78). Por medio de los sistemas de calidad, las instituciones garantizan que sus productos y servicios sean de calidad, y que se encuentren de manera permanente en control de su calidad, las supervisiones deben ser continuas y busca los beneficios íntegros para los seres humanos que las consumen.

En un sistema de calidad se incluyen acciones importantes para confiar el cumplimiento de los estándares de la calidad determinados, esto se logra a través del aseguramiento de la calidad, el cual está integrado por todas las actividades planificadas e implementadas dentro del sistema de calidad y evidenciadas como necesarias, para dar confianza de que una organización cumple con los requisitos de calidad. Actualmente, existen múltiples modelos de aseguramiento de la calidad, cuyos requisitos están contenidos en las normas ISO 9000, en sus diferentes versiones.

Ahora, respecto al círculo de calidad, Day (2014) en su libro: *Manual de implantación de Círculos de Calidad*, afirma que en el círculo de calidad se encuentran personas que realizan labores similares en un área de trabajo común, conformadas

de manera voluntaria que se encuentran cada cierto tiempo para mejorar los productos y servicios que brindan su institución. (p.87).

Los círculos de calidad contribuyen a la resolución de problemas, además de problemas vinculados con métodos o procedimientos, equipos; materiales, fallas, ineficiencia en los procesos; problemas de los cuáles los propios círculos se percatan y que afectan al desempeño de sus labores, problemas de desperdicio, de duplicidad de funciones, de estructuración de flujos de trabajo e ineficiencia en el servicio; en fin, problemas medianos o pequeños que afectan la calidad del servicio.

Explícitamente, el círculo de calidad es una estrategia y técnica de la calidad total, fundamentalmente en el incremento de la productividad a través de un esquema de participación y desarrollo de los recursos humanos. El círculo de calidad permite desarrollar y actualizar el potencial inexplorado de ser humano: su creatividad, su poder de ideación, el conocimiento que le otorga el desempeño de su función específica mediante la aplicación de un conjunto de técnicas analíticas que le permitan mejorar su proceso.

Rodríguez (2011) en su libro *Modelo de gestión estratégico para lograr un cambio organizacional que optimice la Acción Gerencial*, afirma lo siguiente: “Toda empresa, sea cual fuere su razón social, debe regirse bajo un patrón de especificaciones que la misma organización se ha propuesto desde sus inicios” (p. 98). Dichas especificaciones se conocen con el nombre de políticas, y para cada organización, en particular, representan la vía a través de la cual todos los procedimientos serán llevados a cabo con calidad, es decir, brindando la satisfacción adecuada al consumidor o cliente.

Además, se debe tener en cuenta que estas políticas, deben aplicarse normas de calidad que son aún más rigurosas, porque éstas deben evaluar los productos o servicios que llegarán a los consumidores, el cual va a juzgar la calidad del mismo, o sea, que va a determinar cuánto le satisface de acuerdo a sus exigencias.

La ISO (International Standard Organization), es la organización que rige las normas de calidad para los diferentes sectores empresariales de la sociedad. Esta organización, presenta sus normas ISO 9000 como un modelo de aseguramiento de calidad que no establece el aseguramiento del producto. Asegura el Sistema de Calidad que genera el producto, es decir, que no asegura el producto, sino su proceso de producción para obtener el producto deseado. Su objetivo es dar confianza al

comprador de los productos o servicios de la organización en el sentido de que existe un sistema de calidad interno que da fe de que los productos cumplen con las especificaciones que satisfacen las necesidades del cliente.

Por todo lo manifestado, el círculo de calidad se define como un pequeño grupo permanente y homogéneo constituido por cinco a diez personas que pertenecen a una misma unidad orgánica (taller, oficina, servicio, laboratorio, etc.,) que tienen preocupaciones profesionales comunes. Es animado por un facilitador jerárquico más próximo. El círculo de calidad se reúne regularmente para identificar, analizar y resolver los problemas de su elección referidos a la calidad, la seguridad, la productividad, las condiciones de trabajo, etc., que los integrantes encuentran en su propia actividad.

En los círculos de calidad existen tres dimensiones, una de ellas es la calidad humana, y el otro es la calidad técnica y luego tenemos la calidad profesional. La presente investigación comprende tres dimensiones, y que cada una de ellas se tendrá en cuenta para hacer la evaluación de esta categoría. Sin embargo, es necesario entender que en la dimensión de calidad humana se encuentra los siguientes indicadores:

- a) Respeto a sus colegas.
- b) Interés a la persona.
- c) Amabilidad.
- d) Empatía.

Y en la dimensión de la calidad técnica, se tiene en cuenta los siguientes indicadores:

- a) Efectividad.
- b) Eficiencia.
- c) Eficacia.
- d) Continuidad.
- e) Seguridad.

Y en la dimensión de la calidad profesional, corresponde a lo siguiente:

- a) Desempeño.
- b) Conocimiento pedagógico.
- c) Metodología.
- d) Estrategias.

En el mismo sentido, también se trabajó con la variable gestión educativa eficiente, y ésta tiene las dimensiones de gestión administrativa, gestión institucional y la gestión pedagógica. En la dimensión de gestión institucional tenemos los siguientes indicadores:

- a) Presupuesto económico.
- b) Distribución de tiempos.
- c) Jornada de trabajo (docentes y administrativos)
- d) Administración de recursos.
- e) Relaciones con la instancia del Ministerio de Educación.
- f) Control patrimonial.
- g) Servicios administrativos.

Mientras en la dimensión institucional, comprende los siguientes indicadores:

- a) Reglamento interno y organigramas.
- b) Manual de funciones y procedimientos.
- c) Comisiones de trabajo.
- d) Canales de comunicación formal.
- e) Uso de tiempo y espacios.

Y finalmente, tenemos la dimensión de gestión pedagógica y tiene los siguientes indicadores:

- a) Orientación educativa y tutoría.
- b) Enfoque de evaluación.
- c) Actualización docente.
- d) Estilo de enseñanza.
- e) Relación con estudiantes.
- f) Enfoque pedagógico,
- g) Estrategias didácticas.
- h) Procesos de enseñanza-aprendizaje.
- i) Planes y programas.
- j) Investigación de docentes y estudiantes.

### **1.3.2. Gestión educativa eficiente**

En cuanto al capital humano es vital manifestar que se encuentra vinculado con las personas que se encuentran laborando en una institución, quienes cumplen

determinadas funciones y operativizan todo el engranaje para la producción de los productos y servicios. Los recursos humanos pueden aportar sus conocimientos teóricos, operacionales, valor agregado, fuerza física, etc.; que impactarán directamente en el desarrollo empresarial, se tratará siempre que sea de manera positiva.

De la misma manera, los trabajadores son integrantes de una empresa, teniendo en cuenta los materiales y el aspecto económico constituyen los elementos fundamentales de una empresa. De ahí que existe la necesidad de buscar el personal que va a trabajar previa evaluación, porque depende de ellos los servicios de calidad, para dicha selección se requiere de conocimiento y perspicacia.

Según Jimenez (2016), considera que la administración está enmarcada en las ciencias sociales y tiene principios, leyes y categorías cuya aplicación está relacionada con las personas que luchan por conseguir sus propósitos demostrando trabajo cooperativo y dedicación a sus quehaceres encomendadas por ser parte de un sistema organizacional.

Por su parte Milinkoff (2011) considera que la administración es una ciencia que estudia la organización del personal que trabaja en una entidad y determina los materiales con que cuenta en el contexto de una serie de actividades para brindar servicios. (p.23)

Livingston (2011) agrega expresando que a través de la administración se logra alcanzar propósitos utilizando los recursos humanos, económicas y materiales en la prima el principio de producir los mejores productos y servicios con el costo mínimo y en un tiempo más corto. (p.35)

En cuanto a la gestión, la categoría gestión tiene sus raíces en el latín gestio, y se referencia a la buena administración de los recursos que cuenta la institución para conseguir sus propósitos, estando a su cargo persona con responsabilidad para hacer funcionar de la manera más eficiente su entidad, sin estas consideraciones no se podría lograr propósitos institucionales.

Es necesario tener muy claro que la gestión se sirve de diversos instrumentos para poder funcionar, los primeros hacen referencia al control y mejoramiento de los procesos, en segundo lugar, se encuentran los archivos, estos se encargarán de conservar datos y por último los instrumentos para afianzar datos y poder tomar decisiones acertadas. De todos modos, es importante saber que estas

herramientas varían a lo largo de los años, es decir que no son estáticas, sobre todo aquellas que refieren al mundo de la informática. Es por ello que los gestores deben cambiar los instrumentos que utilizan a menudo.

Por lo tanto, ahora veamos en entorno a la gestión educativa, y que esta se refiere a hacer una buena administración en la institución formadora de capacidades de los estudiantes e involucra a la labor de los profesores y la comunidad en general; por lo tanto, es todo un proceso que se encuentra ligado con el fortalecimiento de capacidades y contribuye a desarrollar una cultura organizacional en bien de sus usuarios, también corresponde buscar las estrategias y los mecanismo más acertados para garantizar un buen desarrollo de los procesos pedagógicos y fundamentalmente que expresen las exigencias de los estudiantes y padres de familia.

En la gestión educativa la institución, sus agentes en su conjunto interactúan con la responsabilidad de hacer cada día mejor sus actividades formativas que les corresponden como tal, con la única intención de mejorar y fortalecer las capacidades de los estudiantes para que en el futuro sean buenos profesionales de la educación y contribuyan en el progreso de nuestra patria.

Indudablemente, una buena gestión educativa comprende hacer una buena administración de todos los recursos con la que se cuenta, pero para ello es menester realizar un diagnóstico que arroje la realidad exacta en la que se encuentra la institución y partiendo de ello buscar las alternativas de solución para lograr los objetivos institucionales, en este contexto los protagonistas deben estar mentalizados en la misión y misión de su entidad en la cual labora.

Es necesario también conocer respecto a la categoría eficiencia y comprende al potencial humano con la que se cuenta y los logros obtenidos en favor de las demandas exigidas por el usuario, por lo expresado es una capacidad muy requerida en las entidades públicas y privadas, siendo así es una categoría que se necesita desarrollar en su real dimensión.

Según Chiavenato (2014) eficiencia se refiere al empleo acertado de los recursos humanos, económicos y materiales, y la define mediante una ecuación  $E=P/R$  donde la P se refiere al producto y la R a recursos. Siempre se debe tener en cuenta estas dos variables, que son sustanciales para lograr mejores resultados en la administración y a la postre significa mayor calidad en el trabajo encomendado. (p.56)

Para Wehrich (2015) la eficiencia es la consecución de los propósitos haciendo uso de menos recursos. (p.569)

Coulter (2013) en cuanto a la eficiencia afirma que es la obtención de buenos productos con un mínimo uso de recursos, expresando que todo sea como el logro en conjunto de sus actores haciendo uso obviamente de una inversión muy reducida de sus recursos. (p. 89)

Silva (2011) de la misma manera considera que la eficiencia es aquella donde se utiliza todos los recursos económicos, humanos y materiales de lo más apropiado necesario sin que estos tengan una demanda alta en su producción, su inversión debe ser mínima, pero los servicios deben ser muy significativos y que los usuarios se encuentren satisfechos con el producto y/o servicio brindado por la entidad. (P.58)

Según Nrodhaus (2011) eficiencia considera que se refiere al uso de los recursos en su integridad con el logro más eficaz en la satisfacción de sus aspiraciones de los seres humanos que se encuentran involucrados en dicho proceso. (p.67)

No debemos olvidar que eficiencia conlleva a conseguir productos y servicios en la que englobe reducción de tiempo en su producción y a un costo mínimo, de tal manera que sus usuarios demuestren estar contentos con lo brindado.

De igual manera eficacia es la capacidad de lograr los objetivos previstos. Capacidad de producir un resultado. En cuanto se tiene en cuenta la educación los servicios deben ser de calidad y se exprese que los estudiantes deben desarrollar sus capacidades tal como pide los propósitos nacionales.

Mientras, la efectividad ya corresponde al impacto significativo en relación a las necesidades expresadas por los estudiantes en este caso.

Por lo tanto, la gestión educativa eficiente corresponde a una serie de acciones que promueven el quehacer cotidiano de calidad y que permita el fortalecimiento de capacidades de los estudiantes en el marco del Proyecto Educativo Institucional siendo para ello sumamente necesario planificar bien las actividades y asegurar su respectiva ejecución con los parámetros requeridos para una institución de calidad.

De la misma manera, debemos expresar que la gestión educativa está enmarcada dentro de una planificación estratégica con el único propósito de hacer bien las actividades para mejorar cada día los servicios y productos que se dan, y de una u otra manera tienen que ser revertida en favor de la sociedad peruana.

La gestión educativa eficiente se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica, para lograr las propias capacidades de la Institución Educativa.

También es necesario conocer a cerca de los docentes. Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docere (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

En tal sentido, el docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro. Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

En cuanto al Director. El término director refiere a aquel ser humano en la que se encuentra la responsabilidad de conducir y dirigir la entidad educativa, con el único propósito de hacer cumplir todo aquello que se encuentra en su Proyecto Educativo Institucional, siendo éste un documento que expresa el sentimiento y las aspiraciones institucionales.

Por ello mismo, su principal cometido entonces será la dirección, dirigir al personal o los individuos que se encuentran a su cargo y guiarlos de la mejor manera posible hacia la satisfacción del objetivo fijado. Sobre el director es sobre quien recaerá la responsabilidad total de la actividad que dirija, es decir, si salen las cosas bien el será el responsable y si no lo salen también será el último responsable que no haya sido así.

En tal sentido, el director mayormente guiará para que cada uno de sus dirigidos saquen de sí mismos lo mejor y así contribuyan al fin en común.

Ahora bien, las instituciones educativas están integradas por un conjunto de personas y bienes promovidos por las autoridades públicas o por particulares, cuya finalidad dar servicios de educación.

No podemos dejar de lado que la escuela es el nombre genérico de cualquier centro docente, centro de enseñanza, centro educativo, colegio, institución educativa o centro de participación; es decir, toda institución que imparta educación o

enseñanza, aunque suele designar más específicamente a los de la enseñanza primaria.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **1.4.1. Problema general.**

¿Cómo influye los círculos de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en la Institución de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos.**

- a. ¿Cómo influye los círculos de calidad de docentes en la gestión administrativa eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018?
- b. ¿Cómo influye los círculos de calidad de docentes en la gestión institucional eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018?
- c. ¿Cómo influye los círculos de calidad de docentes en la gestión pedagógica eficiente de la Institución de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La investigación sobre “Los círculos de calidad de docentes y su influencia en la gestión educativa eficiente en la Institución de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” - 2018”, permite obtener información respecto a los círculos de calidad y su nivel de incidencia en la gestión educativa, esta información nos servirá para tomar nuevas estrategias de trabajo para la mejora de la gestión en una Institución Educativa.

La investigación realizada es importante porque permite ampliar nuestros conocimientos sobre los círculos de calidad y por ende mejorar el trabajo en las instituciones educativas partiendo desde nuestra realidad educativa.

Además, esta investigación tiene gran significación en la comunidad educativa, porque son los docentes quienes deben tener muy presente las estrategias para mejorar los niveles de gestión en las entidades educativas públicas y privadas.

La investigación tiene una utilidad práctica y soluciona problemas en relación a la gestión educativa en las instituciones, y a raíz de ello no podemos dejar de manifestar que tiene una validez teórica, en la medida que enriquece el conocimiento sobre la influencia de los círculos de calidad en la gestión educativa.

En cuanto a lo metodológico, es un aporte de singular importancia por lo que da estrategias para mejorar la gestión en las instituciones educativas.

Por lo tanto, el trabajo de investigación relacionado con el círculo de calidad y su influencia en la gestión educativa y está sujeta a las orientaciones e indicaciones del reglamento de la Universidad César Vallejo.

Es necesario manifestar que, mediante los círculos de calidad se desarrolla dos categorías fundamentales, ellas son calidad y productividad, cada uno de los participantes deben estar mentalizados sobre la función que cumple, siendo esto así, se obtendrán mejores resultados en sus productos y servicios que brinda a la colectividad. Una de las características de los círculos de calidad es la búsqueda permanente de alternativas de solución a la problemática que se presenta en la entidad.

No debemos olvidar que los integrantes de los círculos de calidad buscan cada vez más el desarrollo de su organización y/o institución, para ello es necesario también hacer un reconocimiento a sus logros que favorecen a la misma institución, así como a sus usuarios.

Todo esto nos permitirá que una organización o institución educativa pueda brindar un servicio de calidad, motivos más que suficientes para implementar un programa de círculos de calidad de docentes.

Por todo lo expresado en líneas arriba, siempre los integrantes de los círculos de calidad deben contribuir en la toma de decisiones para mejorar los servicios que se presentan a la colectividad, e incluso cada equipo debe tomar sus propias decisiones y que éstas favorezcan al crecimiento institucional brindando todo de calidad.

Tal y como se ha dicho, la participación directa de los trabajadores en la toma de decisión que conciernen a su puesto de trabajo no se circunscribe únicamente a la existencia de los círculos de calidad. Así, existen otros grupos, denominados grupos

de desarrollo, equipos de mejora, importantes dentro de un proyecto participativo, que contienen diferencias sustanciales con los círculos de calidad. También es importante considerar que existen otras vías de motivación, dentro de los programas de desarrollo organizacional, compatibles con las anteriores. Los círculos de calidad de docentes se trabajan en grupo, con lo cual las relaciones sociales, comunicación y comprensión entre los miembros del grupo mejoran.

Por lo expresado en línea arriba, es una justificación para la investigación, dado a que el círculo de calidad de docentes está vinculado con la gestión educativa, y qué ésta debe ser mejor, sin olvidar el enfoque de procesos en su mecanismo de funcionamiento

Mediante los círculos de calidad se genera un ambiente en la que predomina sobre todo la calidad y la productividad de los integrantes de la institución, donde cada uno de sus integrantes demuestra sapiencia y trabajo colaborativo.

De igual manera, los protagonistas siempre están identificados en la institución en la que trabajan, por ello mismo es fundamental tener en cuenta su capacidad profesional y técnica para la mejora constante de la institución.

Todo ello implica, que la institución educativa debe ser la entidad que brinda servicios de calidad acorde con avance de la ciencia y la tecnología de una sociedad del conocimiento, de esta manera se deduce que es de singular importancia la constitución y el funcionamiento de los círculos de calidad en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”

Tal y como se ha dicho, la participación directa de los trabajadores en las tomas de decisión que conciernen a su puesto de trabajo no se circunscribe únicamente a la existencia de los círculos de calidad. Así, existen otros grupos, denominados grupos de desarrollo, equipos de mejora, importantes dentro de un proyecto participativo, que contienen diferencias sustanciales con los círculos de calidad. También es importante considerar que existen otras vías de motivación, dentro de los programas de Desarrollo Organizacional, compatibles con las anteriores, que son involucra la asignación de tareas con su respectiva rotación cuando así amerita las circunstancias de mejora de los servicios de calidad.

Indudablemente, los círculos de calidad de docentes han llegado, incluso, a compararse con los sistemas de sugerencias. Las diferencias son notorias. Los

círculos se trabajan en grupo, con lo cual las relaciones sociales, comunicación y comprensión entre los miembros del grupo mejoran y se ven formadas.

Es también mester, manifestar que la gestión de calidad es evidentemente una herramienta que mejora el funcionamiento de las entidades, y que están enmarcados en el mundo de la competitividad y que busca satisfacer las exigencias y necesidades de los usuarios, para ello se debe contar con profesionales idóneas que conocen su materia, y sean el engranaje para el desarrollo institucional; además sea el espacio donde demuestren su calidad profesional en cada una de las tareas asignadas.

Concluyentemente, los círculos de calidad de docentes son de singular importancia en la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” por lo que se evidencia la mejora institucional.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Los círculos de calidad de docentes influyen significativamente en la gestión educativa eficiente de la Institución de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018

### **1.6.2. Hipótesis Específicos.**

- a) Los círculos de calidad de docentes influyen significativamente en la gestión administrativa eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018.
- b) Los círculos de calidad de docentes influyen significativamente en la gestión institucional eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018.
- c) Los círculos de calidad de docentes influyen significativamente en la gestión pedagógica eficiente del Instituto Educación Superior Pedagógico Huancavelica, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar la influencia de los círculos de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente de la Institución de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018.

### **1.7.2. Específicos**

- a) Determinar la influencia de los círculos de calidad de docentes en la gestión administrativa eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018.
- b) Determinar la influencia de los círculos de calidad de docentes en la gestión institucional eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018.
- c) Determinar la influencia de los círculos de calidad de docentes en la gestión pedagógica eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica, 2018.

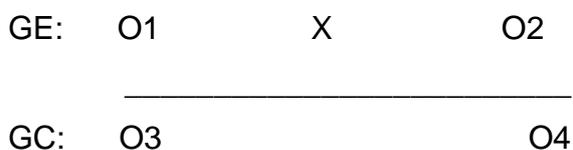
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Reyes (2018) define que el diseño de investigación es considerado como un gráfico, esquema de organización del trabajo de investigación que el investigador utiliza para demostrar su hipótesis y se encuentra vinculado con sus respectivas variables, y mediante ella también se conoce e implementa el control de variables, a través de observaciones como amerita la investigación.

Regalado (2015) considera que los diseños cuasi experimentales son: “Sustancialmente los más adecuados que los diseños pre - experimentales, estos diseños en situación en las cuales es poco probable el control experimental. Generalmente, se emplean para una experimentación de estrategias. Este diseño se utiliza cuando el investigador quiere someter a experimentación un nuevo programa de enseñanza” (p.25).

El diseño de investigación a utilizar es el diseño cuasi- experimental, gráfico es:



Donde:

GE = Grupo experimental, docentes.

GC = Grupo de control, docentes.

O1 = Pre test al GE.

O2 = Post test GE.

O3 = Pre test al GC.

O4 = Post test al GC.

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Identificación de variables

#### Variable 1: variable independiente.

Los círculos de calidad de docentes.

#### Dimensiones:

- ❖ Calidad humana
- ❖ Calidad Técnica.
- ❖ Calidad Profesional.

#### Variable 2: variable dependiente.

Gestión educativa eficiente

#### Dimensiones

- ❖ Gestión administrativa eficiente.
- ❖ Gestión institucional eficiente.
- ❖ Gestión pedagógica eficiente.

### 2.2.2. Operacionalización

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES                       | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN  |
|---------------------------------|---|--|---|---|---|
| Círculo de calidad de docentes. | Fuentes (2013).<br>Considera que el círculo de calidad se utiliza en las instituciones para mejorar la calidad de servicios que ofrece, y los equipos de trabajo buscan alternativas de solución a las dificultades que se presentan, demostrando compromiso y responsabilidad en la mejora institucional. El círculo de calidad está constituido por docentes motivados para participar en el cambio organizacional de la institución. | El círculo de calidad permite un trabajo en equipo con responsabilidad y compromiso en aras de mejorar la gestión en las Institución Educativas, para ello precisamente se utilizó la Lista de cotejo 1 y 2, en este instrumento se encuentran las dimensiones y los indicadores de la investigación que nos permite determinar la influencia de los círculos de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente del Instituto de Educación Superior | <b>Calidad humana</b><br><br><br><br><br><br><b>Calidad técnica</b><br><br><br><b>Calidad profesional</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Respeto a sus colegas.</li> <li>✓ Interés a la persona.</li> <li>✓ Amabilidad.</li> <li>✓ Empatía.</li> <li>✓ Efectividad.</li> <li>✓ Eficiencia.</li> <li>✓ Eficacia,</li> <li>✓ Continuidad.</li> <li>✓ Seguridad.</li> <li>✓ Desempeño.</li> <li>✓ Conocimiento pedagógico.</li> <li>✓ Conocimiento metodología.</li> <li>✓ Estrategias.</li> </ul> | Ordinal<br><br>Valoración:<br>C: En inicio<br>B: En proceso<br>A: Logro previsto<br>AD: Logro destacado |



---

**Gestión  
Pedagógica.**

- ✓ Orientación educativa y tutoría.
- ✓ Enfoque de evaluación.
- ✓ Actualización docente.
- ✓ Estilo de enseñanza.
- ✓ Relación con estudiantes.
- ✓ Enfoque pedagógico,
- ✓ Estrategias didácticas.
- ✓ Procesos de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Planes y programas.
- ✓ Investigación de docentes y estudiantes.

---

*Fuente: elaboración propia*

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Regalado (2015) considera que “La población es un grupo de individuos, o conjunto de elementos que posee una o más variables (características, propiedades y tributos) comunes que deben ser precisas en el tiempo y en el espacio”. (p.69)

La población está constituida por el equipo directivo y profesores del Instituto de Educación Superior Pedagógica de la Región de Huancavelica, tal como se encuentra en el siguiente cuadro:

*Tabla 2 Población de la Institución de Educación Superior Pedagógico "Huancavelica"*

| N° | Institución de Educación Superior Pedagógico              | Directivos | Docentes | Total |
|----|---|------------|----------|-------|
| 1  | Institución de Educación Superior Pedagógico Huancavelica | 08         | 42       | 50    |
|    | Total general   | 08         | 42       | 50    |

*Fuente: elaboración propia*

### 2.3.2. Muestra

Hernández F. y., (2015) considera que “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a este conjunto definido en sus características al que llamamos población”. (p.34)

La muestra, para el presente trabajo de investigación está sacada por muestra al azar o aleatoria.

La muestra está constituida por 50 docentes de la Institución de Educación Superior Pedagógica Huancavelica, así como se especifica en la siguiente tabla:

*Tabla 3 Muestra de la Investigación*

| Recurso humano       | Varones | Mujeres | Total |
|----------------------|---------|---------|-------|
| <b>Directivos</b>    | 06      | 02      | 08    |
| <b>docentes</b>      | 34      | 08      | 42    |
| <b>Total general</b> | 40      | 10      | 50    |

*Fuente: elaboración propia*

### **2.3.3. Muestreo (Técnica muestral)**

El muestreo, para el presente trabajo de investigación está sacada por el tipo de muestreo censal poblacional.

El muestreo es la técnica utilizada en la selección de una muestra a partir de una población, puede ser probabilístico o no probabilístico, en nuestro caso será muestra censal con los 50 docentes. Por tener igual número de la población.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas**

Es necesario tener en cuenta, que las técnicas de investigación son las herramientas metodológicas de la investigación, permiten realizar las distintas etapas de ésta, dirigiendo los procesos mentales y las actividades prácticas hacia el logro de actividades de los objetivos formulados, tal es el caso de determinar la influencia de los círculos de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente.

Las técnicas de investigación son un conjunto de reglas y operaciones que facilita el uso de los instrumentos que auxilian al investigador en la aplicación de los métodos. Torres (2014) en su libro *Metodología de la Investigación Científica*, considera que:

Las técnicas de investigación proporcionan una serie de normas para ordenar las etapas de la producción científica, aportan instrumentos y medios para la recolección, concentración y conservación de datos; elaboran sistemas de clasificación, cuantificación, miden y correlacionan los datos y proporcionan a la ciencia el instrumental experimental, por lo que definitivamente cada ciencia utiliza técnicas específicas". (p.46)

De la misma manera, se utilizó la Investigación Bibliográfica y mediante la técnica del fichaje se recogió información bibliográfica relacionados con las variables de la hipótesis y temas afines a la investigación. Además, se utilizó la técnica del análisis documental.

En el mismo sentido se utilizó la Estadística. Para hacer la descripción de los datos captados de la muestra se realizará con las medidas de tendencia central, y de las medidas de dispersión, para la comprobación de la hipótesis de trabajo se hará uso de la técnica paramétrica de Kolmogorov – Smirnov y de la Z de Gauss.

### 2.4.2. Instrumentos

En la investigación sobre la “Los círculos de calidad de docentes y su influencia en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Huancavelica - 2018” utilizamos los siguientes instrumentos de recolección de datos:

a) Fichas textuales.

Montes, (2015) considera que “La ficha textual constituyen el medio principal en la recolección de datos y tiene que ser exacta en cuanto al contenido”. (p.37)

La ficha textual fundamentalmente sirve para para extraer el contenido de los libros, se anotan: conceptos, ideas, comentarios, etc., todo ello sirvió para la redacción del presente trabajo de investigación. Y es el medio principal para la recolección de datos respecto a los círculos de calidad y gestión educativa eficiente.

b) Fichas de resumen.

Ramos (2015) considera que “La ficha de resumen organiza en forma concisa los conceptos más importantes de una o más páginas, con palabras del lector”. (p.20)

En la presente investigación se utilizó fichas de resumen, mediante el cual, se hizo la simplificación cuantitativamente del texto. Por lo tanto, este tipo de fichas se utilizan para resumir cualquier parte de un libro utilizando palabras del autor y eliminando todo tipo de palabras circunstanciales.

c) Fichas de ideas personales.

Quintanilla (2017) considera lo siguiente: “Esta ficha pone de manifiesto el porte creativo del investigador, concordante o discordante con el autor”. (p.67)

Cuando se está estudiando en relación al círculo de calidad y la gestión educativa eficiente surgen ideas, comentarios, etc., que indudablemente son importantes en nuestro trabajo; por lo tanto, hay que anotarlos apenas vengan a la mente, porque de lo contrario uno se olvida y se pierden para siempre.

b) Fichas de paráfrasis.

En el mismo orden de ideas, este tipo de fichas se utilizó para explicar con nuestras propias palabras un párrafo, idea, categoría, etc., de difícil comprensión, su objetivo es de hacer más fácil y comprensible la lectura de

documentos relacionados a los círculos de calidad de docentes y la gestión educativa eficiente.

Río, (2016) considera lo siguiente sobre el particular: “Una ficha de paráfrasis, es una ficha en la que el autor, ya sea estudiante o investigador, escribe con sus propias palabras aquello que está investigando; en esta no escribe o copia, más bien interpreta lo que está leyendo”. (p.56)

c) Fichas bibliográficas.

Angeles, (2014) considera que “Es el primer tipo de fichas que utiliza el investigador y sirve para recoger información del libro”. (p.54)

También, en estas fichas se anotó los datos bibliográficos de los autores que vamos a mencionar o citar.

d) Fichas hemerográficas.

Quispe (2014) Considera que la ficha hemerográfica es aquella que registra, para su rápida ubicación, los datos referentes a un artículo de un diario, revista o cualquier otro tipo de publicación periódico”. (p.19)

En la presente investigación, mediante estas fichas se obtienen información de las revistas y los periódicos, y son fuentes importantes para la recolección de datos, definitivamente nos sirve para identificar las referencias bibliográficas de revistas y periódicos.

### **2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.**

Para el trabajo de investigación se utilizó una lista de cotejo estructurado con la escala valorativa, para saber el conocimiento sobre la gestión educativa eficiente.

Así mismo se hizo la validación de contenido por juicio de expertos.

El coeficiente de confiabilidad de variable gestión educativa eficiente fue realizado mediante el método de Alfa de Crombach en una muestra de 50 docentes.

La confiabilidad de los indicadores de la gestión educativa eficiente es igual a 0,942.

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach se utilizará la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

El coeficiente de validez del instrumento que midió el nivel de gestión educativa eficiente, que se muestra en las fichas de validación en los anexos respectivos. Porcentualmente, las puntuaciones que alcanzan en dicha variable el 91,66%. De tal manera, que para los ítems sea válido se requiere de un acuerdo íntegro de los jueces Ecurra (2014), concluimos que dicho instrumento es válido. Ver anexos.

*Tabla 4 Escala de interpretación de la confiabilidad*

| <b>Intervalo</b>    | <b>Descripción</b>         |
|---------------------|----------------------------|
| <b>0,53 a menos</b> | Confiabilidad nula         |
| <b>0,54 a 0,59</b>  | Confiabilidad baja         |
| <b>0,60 a 0,60</b>  | Confiable                  |
| <b>0,66 a 0, 71</b> | Muy confiable              |
| <b>0,72 a 0,99</b>  | Excelente<br>confiabilidad |
| <b>1,00</b>         | Confiable perfecta         |

*Fuente: Triola (2009)*

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Utilizaremos métodos y técnica de análisis e interpretación de datos en el proceso de investigación, a través del cual ordenaremos, clasificaremos y presentaremos los resultados de la investigación documental o bibliográfica para su respectivo análisis e interpretación.

Se utilizará la estadística descriptiva y la prueba de hipótesis, la prueba student para comprobar la hipótesis planteada.

## **2.6. Aspectos éticos**

Es sumamente necesario que el investigador para no caer en plagio alguno, debe tener muy en cuenta la probidad académica. Además, desarrollar teniendo en cuenta las Normas APA en la redacción del Informe Final del Trabajo de investigación, en el marco de las orientaciones de la Universidad César Vallejo. Los datos reflejan el contexto donde se hizo la investigación.

Del Castillo (2014) considera lo siguiente: “La ética de la investigación implica la aplicación de principios éticos fundamentales a una variedad de temas que implican y organizan la búsqueda, incluyendo la búsqueda científica”.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación e interpretación de datos: Variable gestión educativa eficiente.

##### 3.1.1. Resultados de la Primera lista de cotejo: Grupo Experimental.

Tabla 5 Primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente: grupo experimental

| Nivel de logro  | f  | %  |
|-----------------|----|----|
| Logro destacado | 0  | 0  |
| Logro previsto  | 0  | 0  |
| En proceso      | 11 | 44 |
| En inicio       | 14 | 56 |

Fuente: elaboración propia

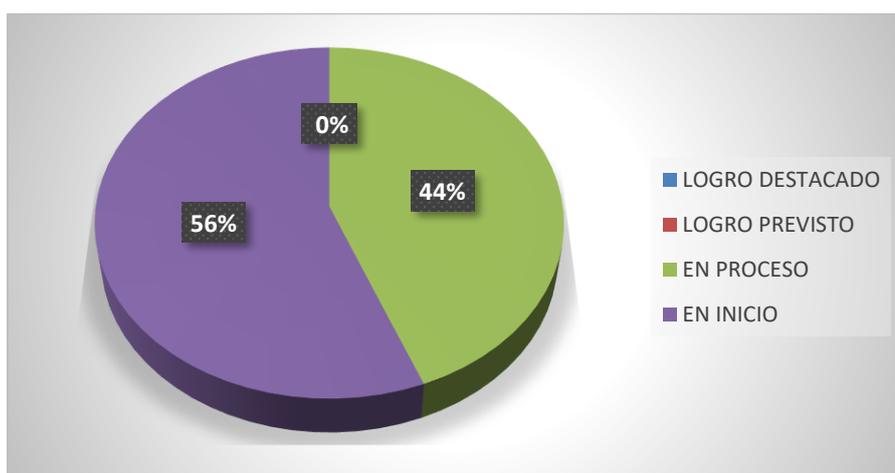


Figura 1 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente del grupo experimental

## INTERPRETACIÓN:

A los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” se aplicó la primera Lista de Cotejo de gestión educativa eficiente; los resultados son los siguientes: 14 docentes que equivale al 56% expresan que se encuentra en el nivel de inicio en gestión educativa; 11 docentes que equivale a 44% consideran que la institución se encuentra en proceso, y no existe docente alguno que manifieste que se encuentra en logro previsto y logro destacado.

### 3.1.2. Resultados de la Lista de Cotejo de gestión educativa eficiente: Grupo de Control.

Tabla 6 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente al grupo de control

| Nivel de logro  | f  | %  |
|-----------------|----|----|
| Logro destacado | 0  | 0  |
| Logro previsto  | 0  | 0  |
| En proceso      | 11 | 44 |
| En inicio       | 14 | 56 |

Fuente: elaboración propia

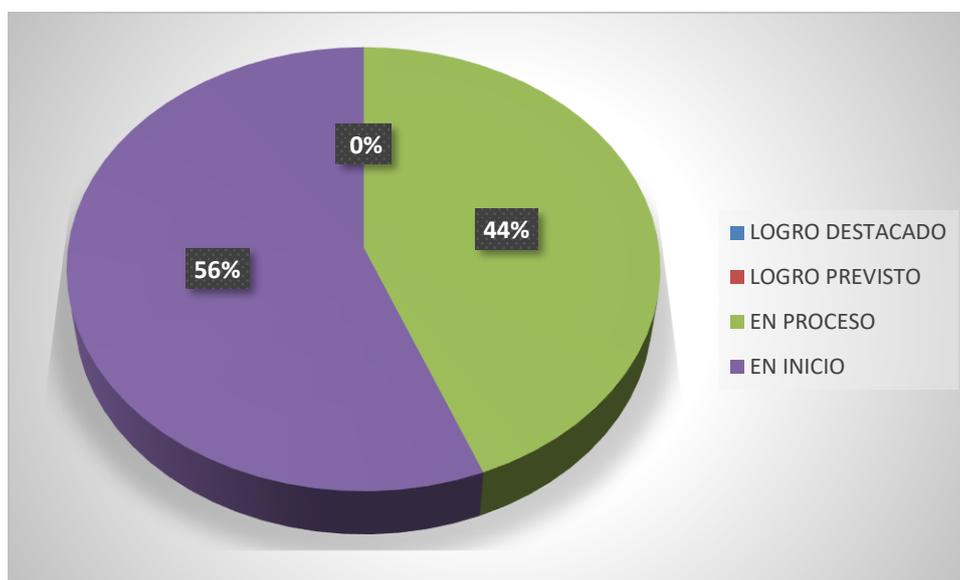


Figura 2 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente del grupo

## INTERPRETACIÓN:

En el mismo sentido, aplicamos la lista de cotejo a los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de “Huancavelica” que conforman el Grupo de Control, y obtuvimos los siguientes resultados. 14 docentes o sea 44% consideran que la institución se encuentra en un nivel de proceso en gestión educativa eficiente y no tenemos docentes que consideren en el nivel de logro previsto y destacado. 16 docentes que equivalen a 56% consideran que se encuentra en un nivel de Inicio.

### 3.1.3. Resultados de la Primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente por dimensiones. Grupo Experimental.

#### 3.1.3.1. Dimensión gestión administrativa: Grupo experimental.

Tabla 7 De la primera lista de cotejo de la gestión educativa eficiente Dimensión de gestión administrativa: grupo experimental

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 0  | 0   |
| Logro previsto  | 25 | 100 |
| En proceso      | 0  | 0   |
| En inicio       | 0  | 0   |

Fuente: elaboración propia

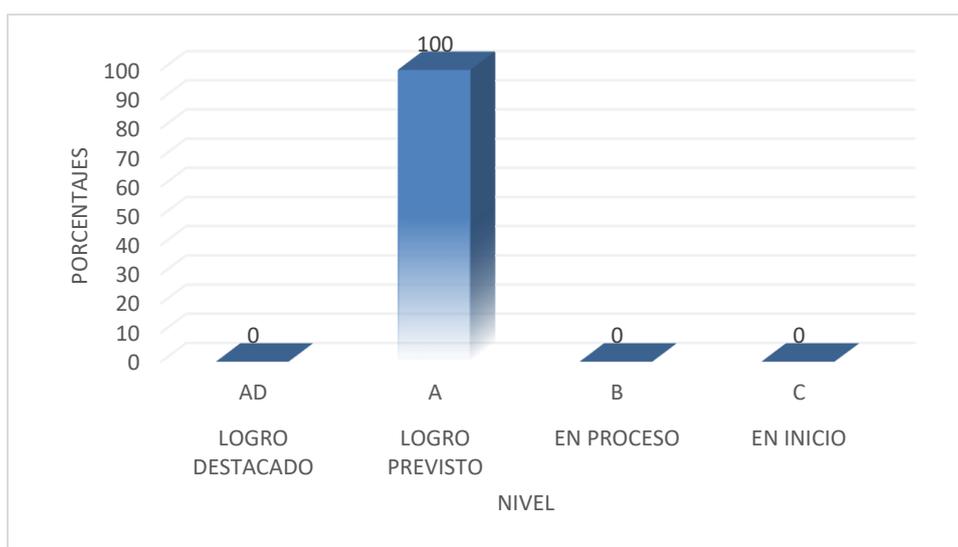


Figura 3 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo experimental: dimensión administrativa

### INTERPRETACIÓN:

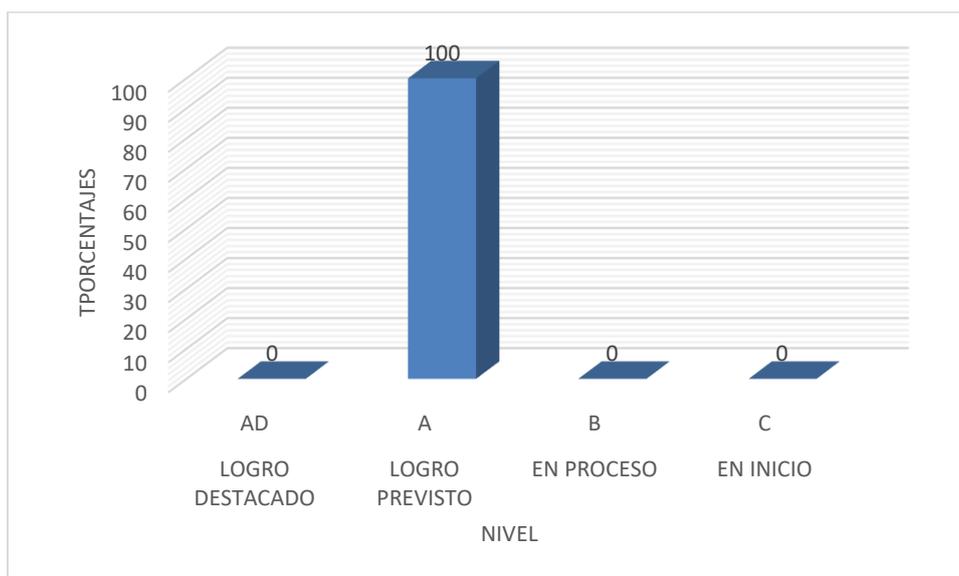
En la dimensión administrativa tenemos 25 docentes que equivalen al 100% que expresan que nos encontramos en el nivel de logro previsto, y no hay ningún docente que considere exprese que nos encontremos en el nivel de logro destacado, en proceso y en inicio.

#### 3.1.3.2. Dimensión gestión institucional: Grupo Experimental.

*Tabla 8 De la primera lista de cotejo: dimensión – gestión institucional: grupo experimental*

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 0  | 0   |
| Logro previsto  | 25 | 100 |
| En proceso      | 0  | 0   |
| En inicio       | 0  | 0   |

*Fuente: elaboración propia*



*Figura 4 De la primera lista de cotejo - grupo experimental: dimensión gestión institucional*

### INTERPRETACIÓN:

En la dimensión de gestión institucional, tenemos los siguientes resultados. 25 docentes que equivalen al 100% manifiestan que se encuentran en un nivel de logro previsto, y no existe docente alguno que exprese que se encuentran en los niveles de logro destacado, en proceso y en inicio.

#### 3.1.3.3. Dimensión Gestión Pedagógica: Grupo Experimental.

Tabla 9 De la primera lista de cotejo de gestión pedagógica: dimensión gestión pedagógica – grupo experimental

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 0  | 0   |
| Logro previsto  | 0  | 0   |
| En proceso      | 0  | 0   |
| En inicio       | 25 | 100 |

Fuente: elaboración propia

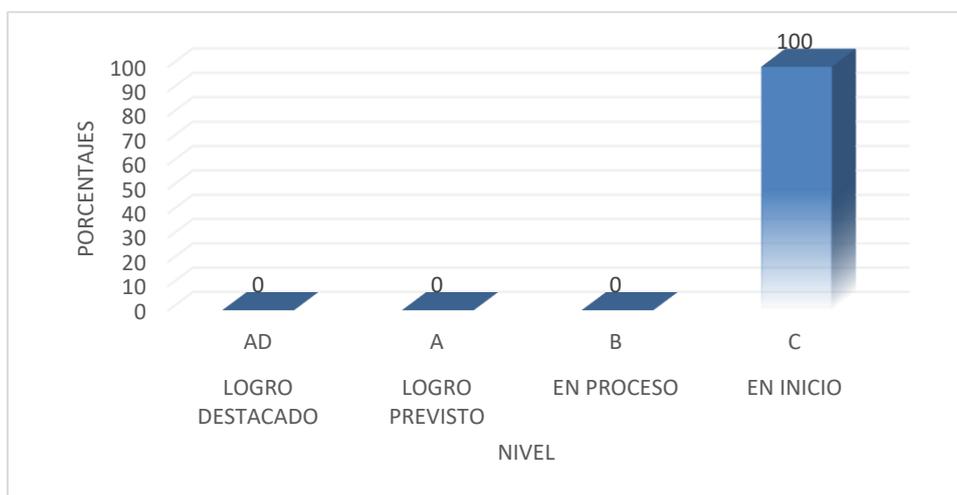


Figura 5 De la primera lista de cotejo - grupo experimental - dimensión gestión pedagógico

### INTERPRETACIÓN:

En esta dimensión, tenemos 25 docentes que equivale al 100% se encuentra en el nivel crítico, y no existe docente alguno en el nivel de logro destacado, logro previsto y en proceso.

### 3.1.3. Resultados de la Primera Lista de Cotejo de la Gestión Educativa Eficiente por dimensiones. Grupo de Control.

#### 3.1.4.3. Dimensión gestión administrativa: Grupo de Control.

Tabla 10 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión gestión administrativa – grupo de control

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 0  | 0   |
| Logro previsto  | 25 | 100 |
| En proceso      | 0  | 0   |
| En inicio       | 0  | 0   |

Fuente: elaboración propia

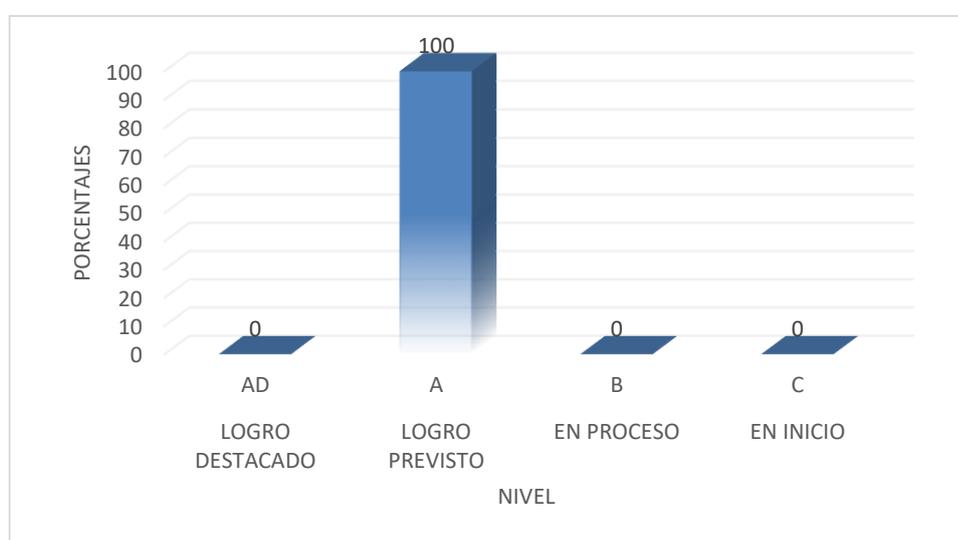


Figura 6 De la primera lista de cotejo de la gestión educativa eficiente - grupo control - dimensión gestión administrativa

### INTERPRETACIÓN:

En relación a la dimensión gestión administrativa, en el grupo de control al aplicar la primera lista de cotejo, tenemos 25 docentes que equivale al 100% consideran que se encuentra en el nivel de logro previsto, y en logro destacado, en proceso y en inicio no tenemos docente alguno que exprese en dichos niveles.

#### 3.1.4.2. Dimensión Gestión Institucional: Grupo de Control.

Tabla 11 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión gestión institucional – grupo de control

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 0  | 0   |
| Logro previsto  | 25 | 100 |
| En proceso      | 0  | 0   |
| En inicio       | 0  | 0   |

Fuente: elaboración propia

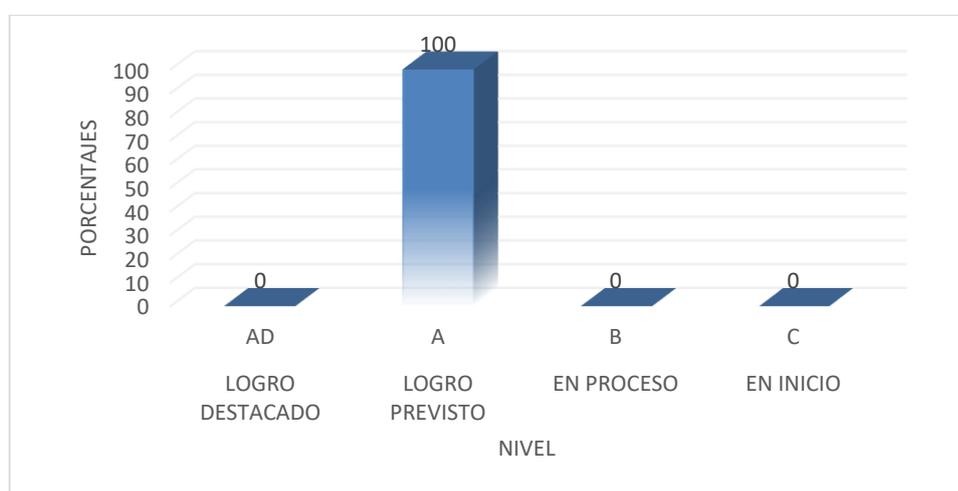


Figura 7 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente control - dimensión gestión institucional

### INTERPRETACIÓN:

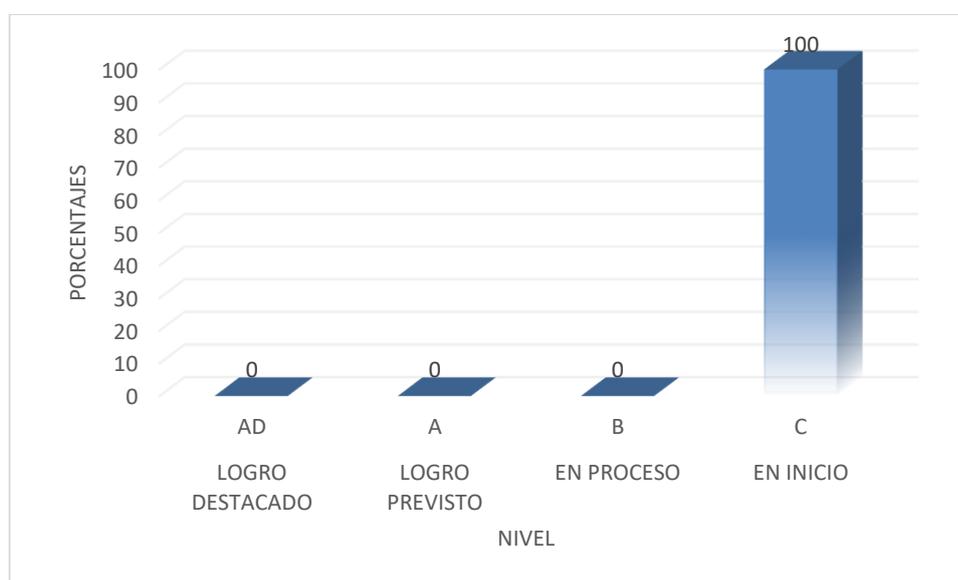
De la misma manera como resultado de la aplicación de la primera Lista de Cotejo de Gestión Educativa Eficiente al grupo de control en la dimensión de gestión institucional tenemos 25 docentes o sea el 100 % expresan que se encuentra en logro previsto, no existiendo ningún docente en logro destacado, en proceso y en inicio.

### 3.1.4.3. Dimensión Gestión Pedagógica: Grupo de Control.

*Tabla 12 De la primera lista de cotejo de la gestión educativa eficiente: dimensión gestión pedagógica - grupo de control*

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 0  | 0   |
| Logro previsto  | 0  | 0   |
| En proceso      | 0  | 0   |
| En inicio       | 25 | 100 |

*Fuente: elaboración propia*



*Figura 8 De la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo de control - dimensión gestión pedagógica*

#### **INTERPRETACIÓN:**

Como resultado de la aplicación de la primera lista de cotejo en la dimensión gestión pedagógica se obtuvo que 25 docentes o sea el 100% expresan que se encuentra en un nivel de inicio, y no existe docente alguno que manifieste en el nivel de logro destacado, logro previsto y en proceso.

### 3.1.5. Resultados de la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente en el Grupo Experimental.

Tabla 13 De la segunda lista de cotejo de la gestión educativa eficiente: grupo experimental

| Nivel de logro  | f  | %  |
|-----------------|----|----|
| Logro destacado | 13 | 52 |
| Logro previsto  | 10 | 40 |
| En proceso      | 2  | 8  |
| En inicio       | 0  | 0  |

Fuente: elaboración propia

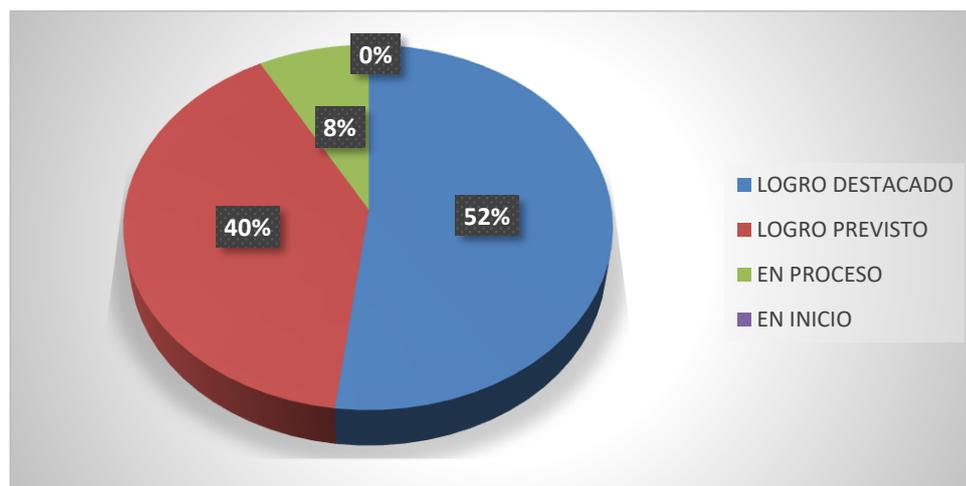


Figura 9 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: grupo experimental

### INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la segunda lista de cotejo de gestión institucional eficiente son: 13 docentes que equivale al 52% consideran que se encuentran en el nivel de logro destacado, 10 docentes o sea 40% expresan se encuentra en el nivel de logro previsto y 02 docentes que equivale el 8% afirman que se encuentra en el nivel en proceso y el nivel en inicio no hay docente alguno.

#### 3.1.6. Resultados de la segunda lista de cotejo de gestión educativa en el Grupo de control.

Tabla 14 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente al grupo de control

| Nivel de logro | f  | %  |
|----------------|----|----|
| Logro estacado | 0  | 0  |
| Logro previsto | 0  | 0  |
| En proceso     | 11 | 44 |
| En inicio      | 14 | 56 |

Fuente: elaboración propia

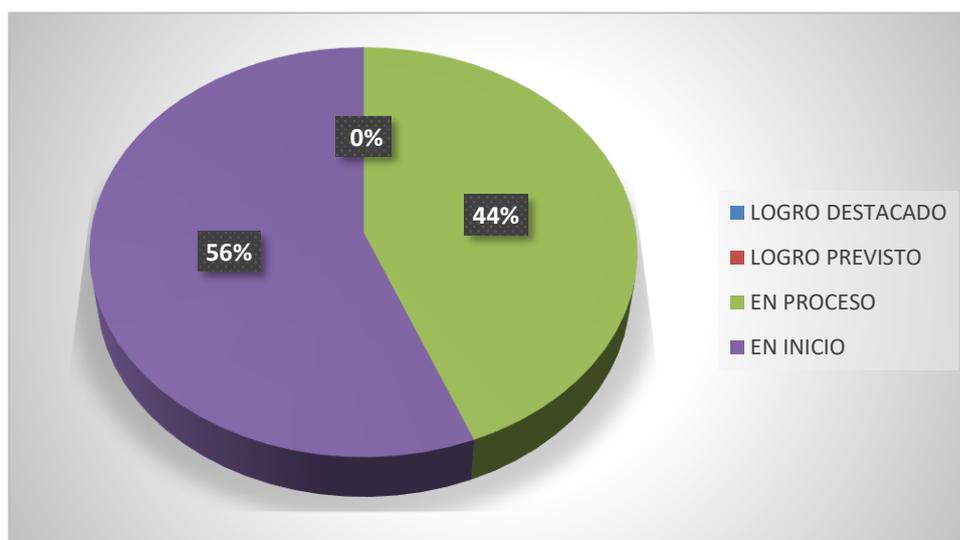


Figura 10 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente del grupo de control

### INTERPRETACIÓN:

En el mismo sentido, aplicamos una segunda lista de cotejo de la gestión educativa eficiente a los docentes que conforman el Grupo de Control, y obtuvimos los siguientes resultados. 14 docentes o sea 44% expresan que se encuentran en un nivel de proceso en la gestión educativa eficiente y no tenemos docentes que manifiesten que se encuentre en el nivel de logro previsto y destacado. 16 docentes que equivalen a 56% manifiestan que se encuentran en un nivel de Inicio.

Esto es una muestra que en el grupo de control consideran que no hay avance alguno, continúa sin ningún progreso.

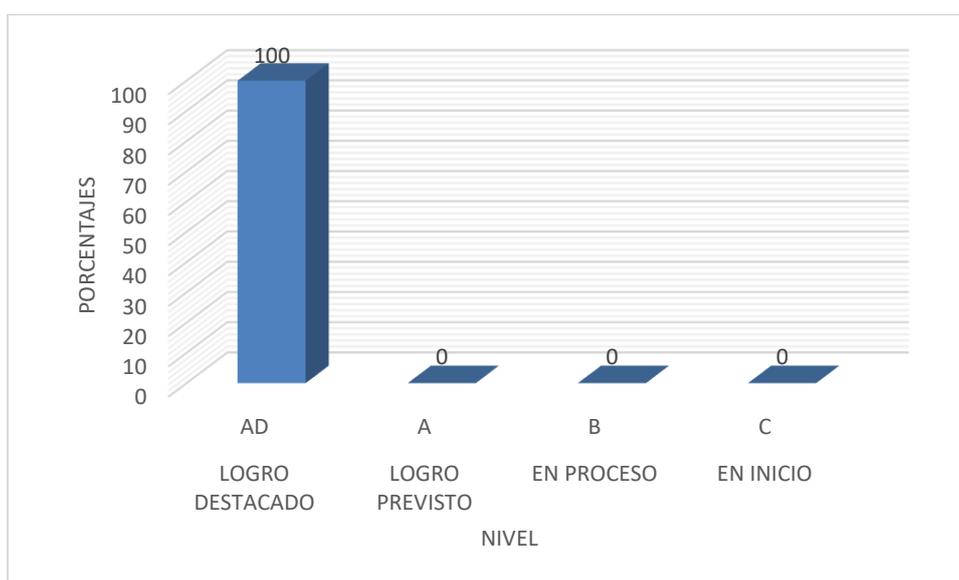
### 3.1.7. Resultados de la segunda lista de cotejo de la gestión educativa eficiente por dimensiones en el Grupo Experimental.

### 3.1.7.1 Dimensión gestión administrativa.

*Tabla 15 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente la dimensión – gestión administrativa. grupo experimental*

| nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| logro destacado | 25 | 100 |
| logro previsto  | 0  | 0   |
| en proceso      | 0  | 0   |
| en inicio       | 0  | 0   |

*Fuente: elaboración propia*



*Figura 11 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo experimental: dimensión gestión administrativa*

#### **INTERPRETACIÓN:**

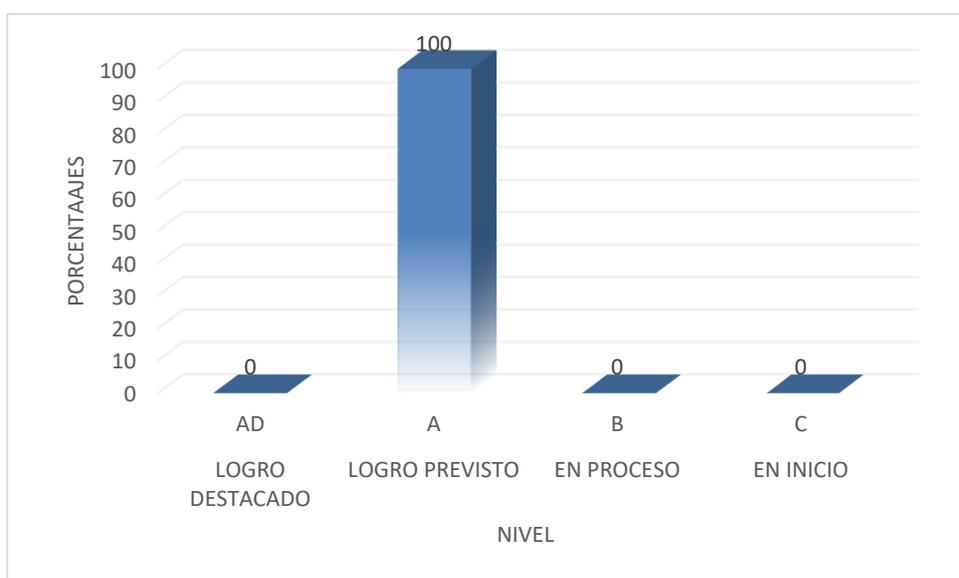
Tenemos 25 docentes que equivale al 100% expresan que las gestiones administrativas se encuentran en el nivel de logro destacado, y no existe docente alguno que manifieste que se encuentre en el nivel de logro previsto, en proceso y en inicio.

### 3.1.7.2. Dimensión gestión institucional.

*Tabla 16 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión institucional. grupo experimental*

| nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| logro destacado | 0  | 0   |
| logro previsto  | 25 | 100 |
| en proceso      | 0  | 0   |
| en inicio       | 0  | 0   |

*Fuente: elaboración propia*



*Figura 12 : De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo experimental: dimensión institucional*

### **INTERPRETACIÓN:**

En la dimensión de gestión institucional, tenemos a 25 docentes que equivalen al 100% expresan que se encuentran en el nivel de logro previsto, y no hay docente alguno que manifieste que se encuentra en los niveles de logro destacado, en proceso y en inicio.

### **3.1.7.3. Dimensión de gestión pedagógica.**

*Tabla 17 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión gestión pedagógica - grupo experimental*

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 1  | 0   |
| Logro previsto  | 0  | 0   |
| En proceso      | 25 | 100 |
| En inicio       | 0  | 0   |

Fuente: elaboración propia

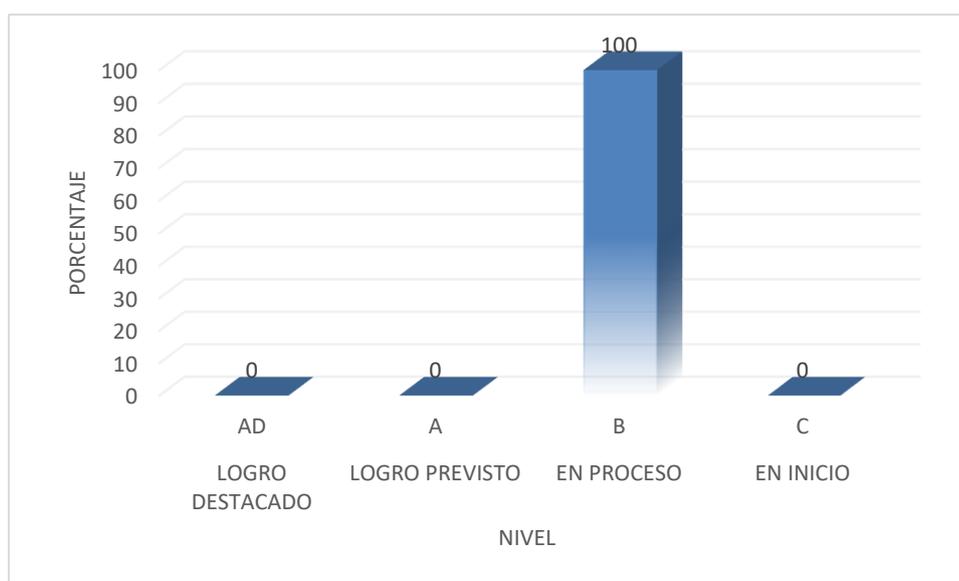


Figura 13 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente dimensión gestión pedagógica

### INTERPRETACIÓN:

En la dimensión gestión pedagógica, tenemos 25 docentes que equivalen al 100% expresan que se encuentran en el nivel en proceso, y no existen docente que expresen en los niveles de logro destacado, logro previsto y en inicio.

### 3.1.8. Resultados de la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente por dimensiones en el Grupo de Control.

#### 3.1.8.1 Dimensión gestión administrativa.

Tabla 18 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión gestión administrativa - grupo de control

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 0  | 0   |
| Logro previsto  | 25 | 100 |
| En proceso      | 0  | 0   |
| En inicio       | 0  | 0   |

Fuente: elaboración propia

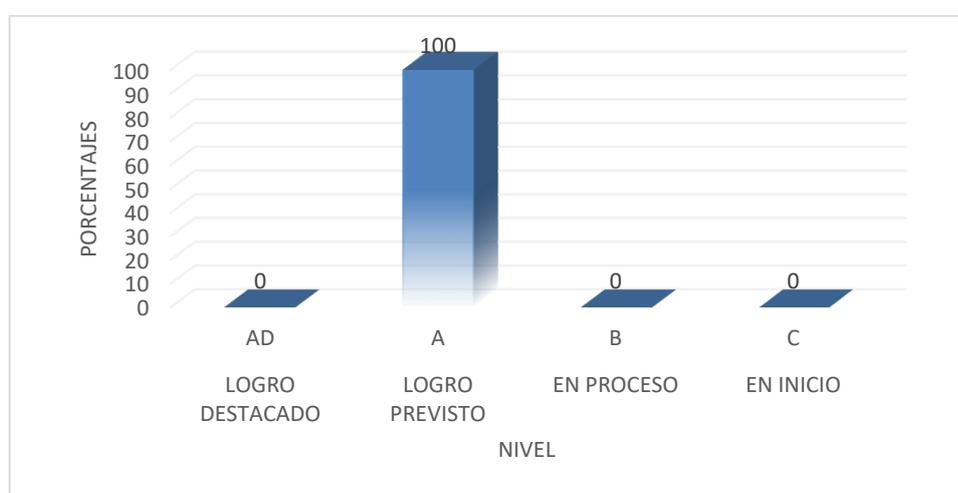


Figura 14 De la segunda lista de cotejo de la gestión educativa eficiente - grupo control - dimensión administrativa

### INTERPRETACIÓN:

En la segunda lista de cotejo, en la dimensión gestión administrativa tenemos 25 docentes o sea el 100% expresan que se encuentran en el nivel de logro previsto, y no existe ningún docente que manifieste en logro destacado, en proceso y en inicio.

#### 3.1.8.2. Dimensión gestión institucional eficiente.

Tabla 19 De la segunda lista de cotejo de gestión institucional: dimensión gestión institucional - grupo de control

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 0  | 0   |
| Logro previsto  | 25 | 100 |
| En proceso      | 0  | 0   |
| En inicio       | 0  | 0   |

Fuente: elaboración propia

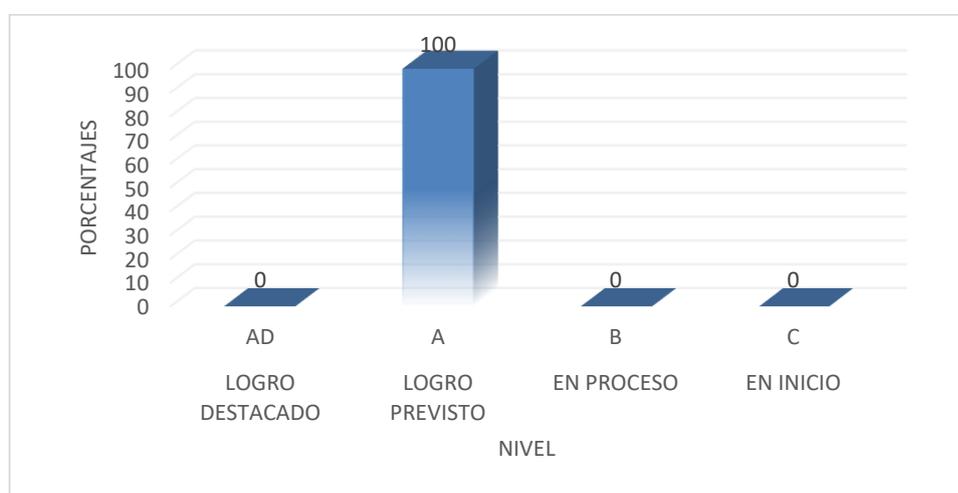


Figura 15 de la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo control - dimensión gestión pedagógica

### INTERPRETACIÓN:

Al aplicar la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente en la dimensión gestión institucional y en grupo de control se obtuvo 25 docentes o sea el 100% expresan que se encuentran en el nivel de logro previsto, y no existen docentes en el nivel de logro destacado, en proceso y en inicio.

#### 3.1.8.3. Dimensión gestión pedagógico eficiente.

Tabla 20 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente: dimensión gestión pedagógica - grupo de control

| Nivel de logro  | f  | %   |
|-----------------|----|-----|
| Logro destacado | 0  | 0   |
| Logro previsto  | 0  | 0   |
| En proceso      | 0  | 0   |
| En inicio       | 25 | 100 |

Fuente: elaboración propia

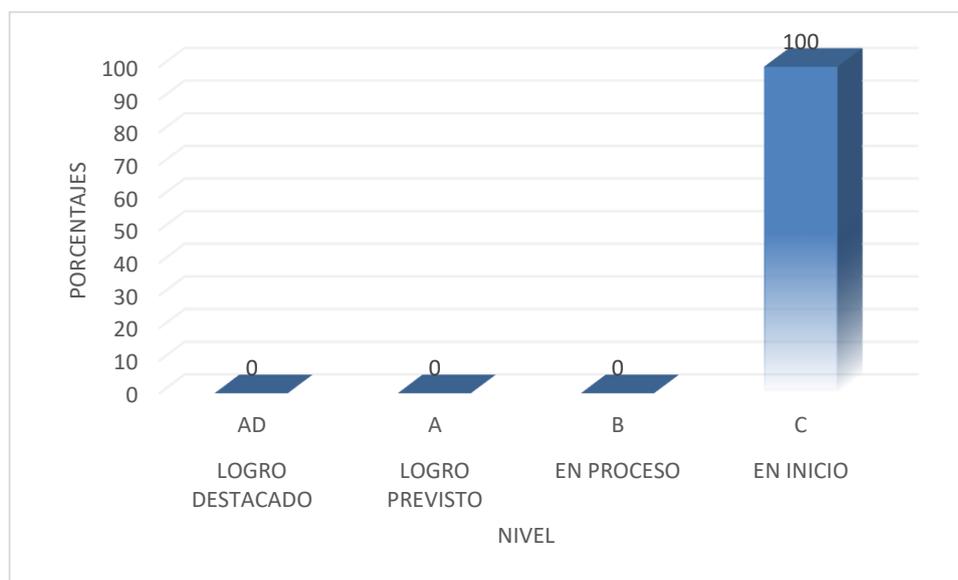


Figura 16 De la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente - grupo de control - dimensión gestión pedagógico

### INTERPRETACIÓN:

Como resultado de la aplicación de la segunda lista de cotejo de la gestión educativa eficiente en la dimensión gestión pedagógica en el grupo de control tenemos 25 docentes o sea el 100% que se mantienen en el nivel en inicio, y no se encuentran docentes en nivel de logro destacado, logro previsto y en proceso.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

De la hipótesis general

Hipótesis nula.  $H_0$

No existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes en la gestión

institucional eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica.

$$H_0: f_o. = f_e.$$

Hipótesis alterna.  $H_a$

Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes en la gestión institucional eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica.

$$H_a: f_o. \neq f_e.$$

**a) Nivel de significación**

$\alpha = 0,05$  es decir (5%)

**b) Prueba estadística**

Se escoge la prueba de  $\chi^2$  para muestras dependientes.

**c) Distribución Normal**

$\chi^2$  calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con  $gl = (columna-1) \times (fila-1) = (4-1) \times (2-1) = 3$

**d) Valor crítico**

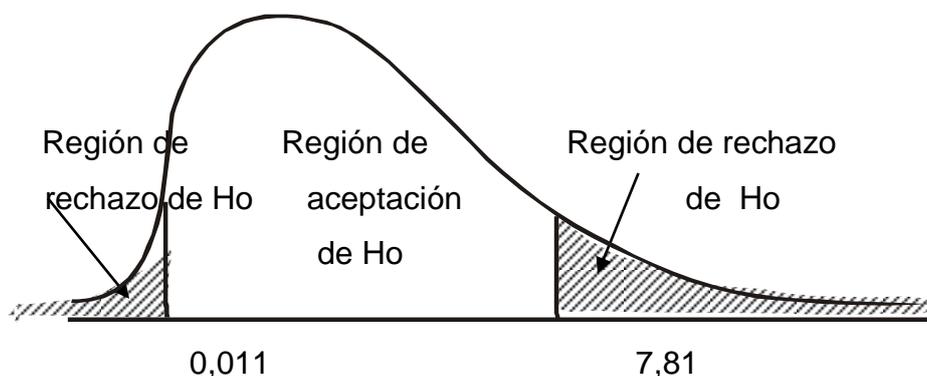
- Valor crítico superior

$$\chi^2_{(0,025;2)} = 7,81$$

- Valor crítico inferior

$$\chi^2_{(0,975;2)} = 0,011$$

**e) Región de aceptación y rechazo**



Aceptar  $H_0$ , si  $0,011 \leq x^2 \leq 7,81$

Rechazar  $H_0$ , si  $0,011 > x^2 > 7,81$

**f) Recolección de datos**

$f_o$  : es el número observado de casos

$f_e$  : es el número esperado de casos

Siendo la tabla de contingencia

| Niveles         | Resultado del post test |                 | Total |
|-----------------|-------------------------|-----------------|-------|
|                 | G. Control              | G. Experimental |       |
| Logro destacado | 0                       | 13              | 13    |
| Logro previsto  | 0                       | 10              | 10    |
| En proceso      | 11                      | 2               | 13    |
| En inicio       | 14                      | 0               | 14    |
| Total           | 25                      | 25              | 50    |

Aplicando la fórmula

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

| Celdas | $f_o$ | $f_e$ | $(f_o - f_e)^2$ | $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$ |
|--------|-------|-------|-----------------|-----------------------------|
| 1      | 0     | 6.5   | 42.25           | 6.50                        |
| 2      | 13    | 6.5   | 42.25           | 6.50                        |
| 3      | 0     | 5     | 25              | 5.00                        |
| 4      | 10    | 5     | 25              | 5.00                        |
| 5      | 11    | 6.5   | 20.25           | 3.12                        |
| 6      | 2     | 6.5   | 20.25           | 3.12                        |
| 7      | 14    | 7     | 49              | 7.00                        |
| 8      | 0     | 7     | 49              | 7.00                        |
|        |       |       |                 | 43.23                       |

$$x^2 = 43,23$$

Decisión estadística:

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  siendo  $43,23 > 7,81$  por lo tanto se confirma la hipótesis alterna y niega la hipótesis nula

### **Conclusión estadística**

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  se concluye que: Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Huancavelica.

### **De la hipótesis específica 1**

Hipótesis nula. Ho

No existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación de los círculos de calidad de docentes influye en la gestión administrativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”

$$Ho: f_o. = f_e.$$

Hipótesis alterna. Ha

Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes influye en la gestión administrativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”

$$Ha: f_o. \neq f_e.$$

#### **A) Nivel de significación**

$\alpha = 0,05$  es decir (5%)

#### **b) Prueba estadística**

Se escoge la prueba de  $x^2$  para muestras dependientes.

#### **c). Distribución Normal**

$x^2$  calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con  $gl = (columna-1) \times (fila-1) = (4-1) \times (2-1) = 3$

#### d) Valor crítico

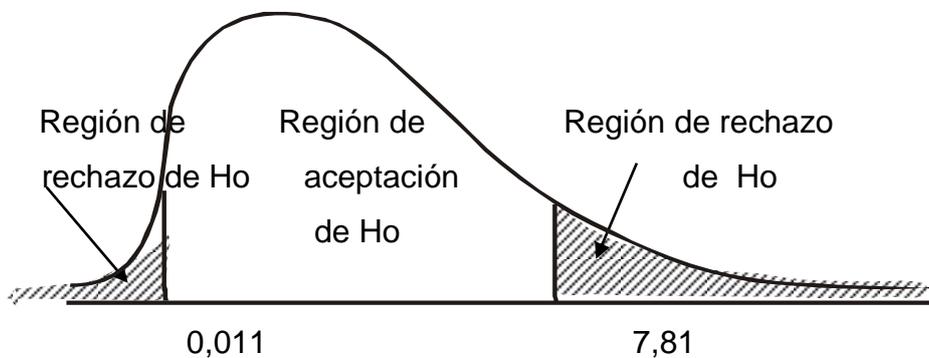
- Valor crítico superior

$$x^2_{(0,025;2)} = 7,81$$

- Valor crítico inferior

$$x^2_{(0,975;2)} = 0,011$$

#### e) Región de aceptación y rechazo



Aceptar  $H_0$ , si  $0,011 \leq x^2 \leq 7,81$

Rechazar  $H_0$ , si  $0,011 > x^2 > 7,81$

#### f) Recolección de datos

$f_o$  : es el número observado de casos

$f_e$  : es el número esperado de casos

Siendo la tabla de contingencia

|                 | Resultado del post test |                 |       |
|-----------------|-------------------------|-----------------|-------|
|                 | G. control              | G. experimental | Total |
| Logro destacado | 0                       | 25              | 25    |
| Logro previsto  | 25                      | 0               | 25    |
| En proceso      | 0                       | 0               | 0     |
| En inicio       | 0                       | 0               | 0     |
| Total           | 25                      | 25              | 50    |

Aplicando la fórmula

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

| Celdas | fo | fe   |        | $(f_o - f_e)^2$ | $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$ |
|--------|----|------|--------|-----------------|-----------------------------|
| 1      | 0  | 12.5 | 156.25 | 12.50           |                             |
| 2      | 25 | 12.5 | 156.25 | 12.50           |                             |
| 3      | 25 | 12.5 | 156.25 | 12.50           |                             |
| 4      | 0  | 12.5 | 156.25 | 12.50           |                             |
| 5      | 0  | 0    | 0      | 0.00            |                             |
| 6      | 0  | 0    | 0      | 0.00            |                             |
| 7      | 0  | 0    | 0      | 0.00            |                             |
| 8      | 0  | 0    | 0      | 0.00            |                             |
|        |    |      |        |                 | 50.00                       |

$$x^2 = 50.0$$

Decisión estadística:

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  siendo  $50.0 > 7,81$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

### Conclusión estadística

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  se concluye que: Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes influye en la gestión administrativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huancavelica"

### De la hipótesis específica 2

Hipótesis nula. Ho

No existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes influye en la gestión institucional eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huancavelica"

$$Ho: f_o = f_e$$

Hipótesis alterna. Ha

Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes rápida influye en la gestión institucional eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”

$$H_a: f_o. \neq f_e.$$

**a) Nivel de significación**

$\alpha = 0,05$  es decir (5%)

**b) Prueba estadística**

Se escoge la prueba de  $\chi^2$  para muestras dependientes.

**c) Distribución Normal**

$\chi^2$  calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con  $gl = (\text{columna}-1) \times (\text{fila}-1) = (4-1) \times (2-1) = 3$

**d) Valor crítico**

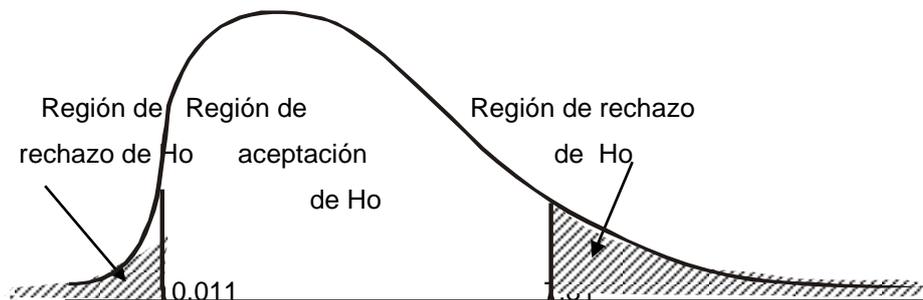
- Valor crítico superior

$$\chi^2_{(0,025;2)} = 7,81$$

- Valor crítico inferior

$$\chi^2_{(0,975;2)} = 0,011$$

**e) Región de aceptación y rechazo**



Aceptar  $H_0$ , si  $0,011 \leq \chi^2 \leq 7,81$

Rechazar  $H_0$ , si  $0,011 > \chi^2 > 7,81$

### e) Recolección de datos

$f_o$  : es el número observado de casos

$f_e$  : es el número esperado de casos

Siendo la tabla de contingencia

|                 | Resultado del post test |                 |       |
|-----------------|-------------------------|-----------------|-------|
|                 | G. control              | G. experimental | Total |
| Logro destacado | 0                       | 25              | 25    |
| Logro previsto  | 25                      | 0               | 25    |
| En proceso      | 0                       | 0               | 0     |
| En inicio       | 0                       | 0               | 0     |
| Total           | 25                      | 25              | 50    |

Aplicando la fórmula

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

| Celdas | $f_o$ | $f_e$ | $(f_o - f_e)^2$ | $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$ |
|--------|-------|-------|-----------------|-----------------------------|
| 1      | 0     | 12.5  | 156.25          | 12.50                       |
| 2      | 25    | 12.5  | 156.25          | 12.50                       |
| 3      | 25    | 12.5  | 156.25          | 12.50                       |
| 4      | 0     | 12.5  | 156.25          | 12.50                       |
| 5      | 0     | 0     | 0               | 0.00                        |
| 6      | 0     | 0     | 0               | 0.00                        |
| 7      | 0     | 0     | 0               | 0.00                        |
| 8      | 0     | 0     | 0               | 0.00                        |
|        |       |       |                 | 50.00                       |

$$x^2 = 50,0$$

Decisión estadística:

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  siendo  $50,0 > 7,81$  por lo tanto se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula

### **Conclusión estadística**

Puesto que  $x_c^2 > x_t^2$  se concluye que: Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes influye en la gestión institucional eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”

### **De la hipótesis específica 3**

Hipótesis nula. Ho

No existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes ida influye en la gestión pedagógica eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”

$$Ho: f_o = f_e.$$

Hipótesis alterna. Ha

Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes influye en la gestión pedagógica eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”

$$Ha: f_o \neq f_e.$$

#### **a) Nivel de significación**

$\alpha = 0,05$  es decir (5%)

#### **b) Prueba estadística**

Se escoge la prueba de  $x^2$  para muestras dependientes.

#### **c) Distribución Normal**

$x^2$  calculada tiene una distribución muestral que se aproxima la distribución de Chi cuadrada con  $gl = (\text{columna}-1) \times (\text{fila}-1) = (4-1) \times (2-1) = 3$

#### **d) Valor crítico**

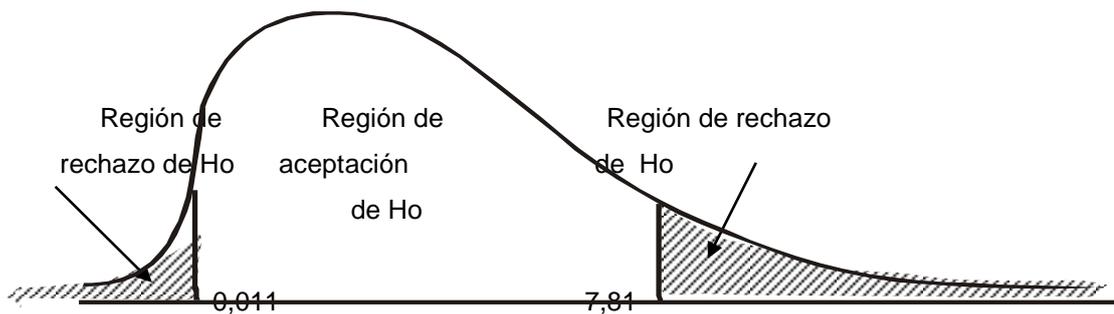
**- Valor crítico superior**

$$x^2_{(0,025;2)} = 7,81$$

**- Valor crítico inferior**

$$x^2_{(0,975;2)} = 0,011$$

**e) Región de aceptación y rechazo**



Aceptar  $H_0$ , si  $0,011 \leq x^2 \leq 7,81$

Rechazar  $H_0$ , si  $0,011 > x^2 > 7,81$

**f) Recolección de datos**

$f_o$  : es el número observado de casos

$f_e$  : es el número esperado de casos

Siendo la tabla de contingencia

|                 | Resultado del post test |                 |       |
|-----------------|-------------------------|-----------------|-------|
|                 | G. control              | G. experimental | Total |
| Logro destacado | 0                       | 0               | 0     |
| Logro previsto  | 0                       | 0               | 0     |
| En proceso      | 0                       | 25              | 25    |
| En inicio       | 25                      | 0               | 25    |
| Total           | 25                      | 25              | 50    |

Aplicando la fórmula

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

| Celdas | fo | fe   | $(f_o - f_e)^2$ | $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$ |
|--------|----|------|-----------------|-----------------------------|
| 1      | 0  | 0    | 0               | 0.00                        |
| 2      | 0  | 0    | 0               | 0.00                        |
| 3      | 0  | 0    | 0               | 0.00                        |
| 4      | 0  | 0    | 0               | 0.00                        |
| 5      | 0  | 0    | 0               | 0.00                        |
| 6      | 25 | 12.5 | 156.25          | 12.50                       |
| 7      | 25 | 12.5 | 156.25          | 12.50                       |
| 8      | 0  | 12.5 | 156.25          | 12.50                       |
|        |    |      |                 | 37.50                       |

$$\chi^2 = 37,50$$

Decisión estadística:

Puesto que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  siendo  $37,50 > 7,81$  por lo tanto se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula

### **Conclusión estadística**

Puesto que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  se concluye que: Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes influye en gestión pedagógica eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”

#### IV. DISCUSIÓN

Se ha demostrado influencia que tiene el círculo de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”

Por lo que al inicio de la investigación se planteó el Objetivo general: Determinar la influencia del programa del círculo de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. Por lo que los resultados nos muestran que en de la aplicación de la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente son: 13 docentes que equivale al 52% expresan que se encuentran en el nivel de logro destacado, 10 docentes o sea 40% expresan que se encuentra en el nivel de logro previsto, y 02 que equivale el 8% se encuentra en el nivel de en proceso y en inicio no hay docente alguno que exprese en este nivel.

En el mismo sentido, aplicamos una segunda lista de cotejo de gestión educativa de calidad a los docentes que conforman el Grupo de Control, y obtuvimos los siguientes resultados. 14 docentes o sea 44% expresan que se encuentran en un nivel de proceso en gestión educativa eficiente y que se encuentre en el nivel de logro previsto y destacado. 16 docentes que equivalen a 56% expresan que se encuentran en un nivel de Inicio.

Esto es una muestra que en el grupo de control no hay avance alguno, continua sin ningún progreso. Además con la demostración de la chi cuadrada se tiene  $\chi^2 = 43,23$ , o sea que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  siendo  $43,23 > 7,81$  por lo tanto se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, llegándose a la conclusión estadística:

Puesto que  $x_c^2 > x_i^2$  se concluye que: Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.

Feigenbaum, (2015) como resultado de sus trabajos de investigación llega a expresar que en la sociedad actual el control de calidad en las organizaciones es importante, y que se conoce con el nombre de control de calidad de operarios, luego se implementó el control de calidad del capataz y posteriormente el control de calidad por supervisión y es la que prima hoy en día.

Rodríguez (2011) también al plantear su propuesta es concordante por lo que considera que toda organización debe tener en cuenta la satisfacción del usuario, de tal manera que en este caso el estudiante del Pedagógico debe estar contento con los servicios prestados por los trabajadores de la institución, y en cada una de sus servicios debe demostrar calidad y eficiencia. Es una muestra contundente que los círculos de calidad de los profesores contribuyen en la mejora de la gestión institucional. Por ello mismo se debe poner en práctica de manera permanente, más aún cuando se trata de buscar el Licenciamiento Institucional.

Ortiz (2014) en el mismo sentido considera en toda institución los trabajadores deben estar motivados y trabajar con responsabilidad y compromiso, demostrando eficiencia en cada una de las tareas que se le asigna, haciendo que sea realmente de calidad, para ello un aspecto sumamente importante es la constitución de los círculos de calidad, su implementación y funcionamiento es básico para mejorar la gestión en la institución, en este caso en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Huancavelica”. Es indiscutible el rol que cumple los círculos de calidad y cómo esta contribuye significativamente en la gestión de esta institución educativa.

De igual manera, se planteó el objetivo específico: Determinar la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión administrativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. Por lo que los resultados nos muestran que Tenemos 25 docentes que equivale al 100% expresan que se encuentran en el nivel de logro destacado, y no existe docente alguno que

manifieste que se encuentre en el nivel de logro previsto, en proceso y en inicio. En la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente, en la dimensión administrativa tenemos 25 estudiantes o sea el 100% manifiestan que se encuentran en el nivel de logro previsto, y no existe ningún docente que exprese en logro destacado, en proceso y en inicio. Luego de la aplicación de la chi cuadrada se tiene  $\chi^2 = 50.0$ , o sea que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  siendo  $50.0 > 7,81$  por lo tanto se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, llegándose a la **conclusión estadística** : Puesto que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  se concluye que: Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes influye en la gestión administrativa eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huancavelica.

Quispe (2014) realizó un trabajo de investigación titulado: “Bases para implementar círculos de calidad como herramienta de apoyo para la formación profesional de los estudiantes y la labor de los docentes de la Facultad de Educación en la UNMSM. La presente investigación está orientada a fundamentar la importancia de implementar los Círculos de Calidad como herramienta de apoyo para mejorar la formación profesional de los estudiantes y la labor de los docentes, ésta para fines concretos se aplicó en la Universidad Mayor de San Marcos.

De igual manera, es necesario manifestar que al aplicar la primera lista de cotejo de gestión educativa eficiente a los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”, los resultados no fueron alentadoras, por lo que obtuvimos que 14 docentes que equivale al 56% expresan que se encontraban en el nivel de inicio en la gestión educativa eficiente; 11 docentes que equivale a 44% manifiestan que se encontraba en proceso en gestión educativa eficiente, y no existían docentes que expresen en los niveles de logro previsto y logro destacado. También, en el Grupo de Control obtuvimos resultados nada satisfactorios en la que 14 docentes o sea 44% manifiestan que se encontraban en un nivel de proceso en gestión educativa eficiente y 16 docentes que equivalen a 56% expresan que se encontraban en un nivel de Inicio y no existían docentes en el de logro previsto y destacado

Posteriormente, luego de aplicar la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente los resultados fueron distintos en la que 13 docentes que equivale al 52% manifiesta que se encuentran en el nivel de logro destacado, 10

docentes o sea 40% expresan que se encuentran en el nivel de logro previsto y solo 02 docentes que equivale el 8% manifiestan que están en proceso y en inicio no hay ningún docente. Estos resultados es una muestra contundente sobre la efectividad del círculo de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” y cómo influye en la gestión administrativa, institucional y pedagógica eficiente.

De igual manera se planteó el objetivo específico Determinar la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión institucional eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. Por lo que los resultados nos muestran que, en el grupo experimental, en la dimensión gestión institucional, tenemos a 25 docentes que equivalen al 100% expresan que se encuentran en el nivel de logro previsto, y no hay docente alguno que expresen en los niveles de logro destacado, en proceso y en inicio. Mientras en el grupo control al realizar la segunda lista de cotejo de la gestión educativa eficiente en la dimensión de gestión institucional y en grupo de control se obtuvo 25 docentes sea el 100% consideran que se encuentran en el nivel de logro previsto, y no existen docentes que expresen en el nivel de logro destacado, en proceso y en inicio, luego de aplicar la chi cuadrada se tiene  $\chi^2 = 50,0$  o sea que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  siendo  $50,0 > 7,81$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, llegándose a la conclusión estadística Puesto que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  se concluye que: Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de calidad de docentes influye en la gestión institucional eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.

Garvin (2014) es uno de los destacados profesionales que desarrolló aspectos vinculados a la gestión de calidad y trató las dimensiones de actuación, características, conformidad, fiabilidad, durabilidad, utilidad, estética y calidad observada.

En la presente investigación, además, se ha demostrado la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión administrativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. De tal manera, que inicialmente los resultados que obtuvimos fue 25 docentes que equivalen al 100% expresan que se encontraban en el nivel de logro previsto, y no existía ningún docente en el nivel de logro destacado. Pero, luego de aplicar la segunda lista de

cotejo de gestión educativa eficiente obtuvimos que 25 docentes o sea el 100% manifiestan que se encontraban en el nivel de logro destacado y ningún docente afirma en el nivel de logro previsto, en proceso y en inicio. Estos resultados son sumamente interesantes, por lo que, luego de aplicar el círculo de calidad de docentes, los docentes en su totalidad expresaron el nivel de gestión administrativa eficiente.

En relación a los elementos conceptuales para definir un modelo de calidad en educación, Palomino (2014) considera que los modelos de calidad han ido evolucionando con el paso del tiempo a medida que aparecen nuevos conceptos, nuevas metodologías, nuevos instrumentos.

En el mismo sentido, en la presente investigación fue necesaria determinar la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión institucional eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Huancavelica”. Para ello, se aplicó la lista de cotejo de gestión educativa eficiente donde los resultados fueron que 25 docentes o sea el 100% consideran que se encontraban en el nivel de logro previsto y no hubo docente que exprese en los niveles de logro destacado, en proceso y en inicio.

De igual manera, se planteó el objetivo específico determinar en qué medida influye el círculo de calidad de docentes en la gestión pedagógica eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Huancavelica”, por lo que los resultados nos muestran en el grupo experimental En la dimensión gestión pedagógica, tenemos 25 docentes que equivalen al 100% manifiestan que se encuentran en el nivel en proceso, y no existen docente que expresen en los niveles de logro destacado, logro previsto y en inicio, además en el grupo control Como resultado de la aplicación de la segunda lista de cotejo de la gestión pedagógica en el grupo de control tenemos 25 docentes o sea el 100% expresan que se mantienen en el nivel en inicio, y no se encuentran docentes que expresen en nivel de logro destacado, logro previsto y en proceso, luego de aplicar la chi cuadrada se tiene  $\chi^2 = 37,50$ , o sea que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  siendo  $37,50 > 7,81$  por lo tanto se confirmó la hipótesis alterna y se negó la hipótesis nula. Llegándose a la conclusión estadística Puesto que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  se concluye que: Si existen diferencias en los resultados del post test del grupo control y experimental luego de la aplicación del círculo de

calidad de docentes influye en la gestión pedagógica eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Huancavelica”

De la misma manera, fue necesario determinar la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión pedagógica eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. Para ello, como resultado de la aplicación de la lista de cotejo de gestión educativa eficiente obtuvimos que 25 docentes o sea 100% expresan que se encontraban en el nivel inicial y no existían docente en el nivel de logro destacado, logro previsto y en proceso. Luego la segunda lista de cotejo de gestión educativa eficiente tenemos 25 docentes que equivalen al 100% expresan que se encuentran en el nivel en proceso en la dimensión gestión pedagógica, y no existen docentes en los niveles de logro destacado, logro previsto y en inicio. Lo que significa comparando, con la primera que hay un avance significativo, muy a pesar que no se ha llegado a obtener resultados de mayor nivel.

#### IV. CONCLUSIÓN

Se determinó la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. Por lo que los resultados del post test muestran que: 13 docentes que equivale al 52% expresan que se encuentran en el nivel de logro destacado, 10 docentes o sea 40% expresan que se encuentra en el nivel de logro previsto, mientras en el grupo control son 14 docentes o sea 44% consideran que se encuentran en un nivel de proceso en gestión educativa eficiente y que se encuentre en el nivel de logro previsto y destacado. 16 docentes que equivalen a 56% expresan que se encuentran en un nivel de Inicio además la demostración de la chi cuadrada es  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  siendo  $43,23 > 7,81$

Se determinó la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión administrativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. Por lo que los resultados del post test se tiene en el grupo experimental 25 docentes que equivale al 100% expresan que se encuentran en el nivel de logro destacado, mientras en el grupo control 25 docentes o sea el 100% expresan que se encuentran en el nivel de logro previsto, además demostrándose con la chi cuadrada se tiene que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  siendo  $50.0 > 7,81$

Se determinó la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión institucional eficiente

en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. Por lo que los resultados del post test nos muestran en el grupo experimental, a 25 docentes que equivalen al 100% expresan que se encuentran en el nivel de logro previsto, Mientras en el grupo control se obtuvo 25 docentes o sea el 100%

manifiestan en el nivel de logro previsto, además aplicando la chi cuadrada se tiene que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  siendo  $50,0 > 7,81$

Se determinó la influencia del círculo de calidad de docentes en la gestión pedagógica eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. Los resultados del post test nos da que en el grupo experimental son 25 docentes o sea 100% expresan que se encontraban en el nivel destacado mientras en el grupo control 25 docentes que equivalen al 100% expresan que se encuentran en el nivel inicio demostrándose con al chi cuadrada se tiene que  $\chi_c^2 > \chi_t^2$  siendo  $37,50 > 7,81$

## **V. RECOMENDACIONES**

Los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” deben conocer y aplicar el círculo de calidad para fortalecer los niveles de la gestión educativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”, el conocimiento implica además la práctica de nuevas estrategias de trabajo en equipo.

Los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”, deben elevar sus niveles de gestión educativa eficiente hasta tener un nivel de logro destacado (AD).

Todos los docentes deben aplicar estrategias del círculo de calidad para fortalecer la gestión administrativa eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.

A través del programa del círculo de calidad de docentes se debe fortalecer la gestión institucional eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.

El círculo de calidad de docentes fortalece la gestión pedagógica eficiente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” y 25 docentes o sea el 100% expresan que se encuentran en proceso en la dimensión de gestión pedagógica eficiente, obviamente existe un nivel significado de avance en términos de gestión educativa eficiente.

## **VI. PROPUESTA**

Como resultado de la presente investigación, se obtiene que la aplicación de círculos de calidad, debe necesariamente estar enmarcado en un enfoque constructivista, donde la pertinencia de la participación e interrelación del grupo es fundamental. Además, el planteamiento de problemas y situaciones combinadas con la experiencia, creatividad y conocimiento de los sujetos de las acciones, logra que haya aprendizajes relevantes y efectuados por los sujetos mismos.

Se debe tener en cuenta que los círculos de calidad consisten en un grupo organizado de docentes con similares tareas, en donde se comparten experiencias, expectativas, necesidades y problemas; y se trabaja participativamente en la solución de los mismos. Además, la posibilidad y potencialidad que los docentes tienen de ser generadoras de la solución de sus propios problemas, la certeza de que la participación activa de los miembros de un grupo enriquece la experiencia y conocimiento de los docentes, lo cual fortalece y consolida su voluntad en el adecuado desempeño laboral; y la oportunidad y factibilidad que todo profesor tiene de involucrarse abiertamente en la toma de decisiones que le competen o afecten; y de esta forma poner en práctica una administración más democrática, en donde todos se sientan comprometidos en el accionar para que se den los resultados previstos.

El círculo de calidad se aplicó con docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huancavelica" para lograr una adecuada organización de todo el personal, en donde se produzcan cambios de mejora con respecto al trabajo que realizan, a través del intercambio de experiencias, la comunicación abierta y la solución de problemas por medio de la implementación de proyectos viables. Para

iniciar con los círculos de calidad en el Instituto se realizó una campaña de sensibilización dirigida a los docentes y el personal jerárquico. En esta campaña de sensibilización se dio a conocer los beneficios, ventajas y funcionamiento de los círculos de calidad. Cuando se obtuvo una inclinación positiva hacia la organización de círculos de calidad, éstos se organizaron de una manera voluntaria y participativa; se utilizó criterios básicos para implementar los círculos de calidad que ellos mismos validaron, donde se pone a disposición de los integrantes del círculo: sugerencias, recomendaciones, técnicas y otros temas de interés para orientar el trabajo de los círculos.

Los integrantes de los círculos de calidad se muestran muy interesados en el trabajo que realizan en sus reuniones y fuera de ellas, ya que lo tratado en dichas reuniones les sirve para aplicarlo en las aulas. Además, el ambiente de confianza, amistad, responsabilidad y entusiasmo propiciado por ellos mismos, hace que todos se sientan parte importante del proceso y logren mejores resultados. Dentro del círculo aprendieron a compartir experiencias, responsabilidades, compromiso y lograron tomar decisiones por consenso. También han buscado soluciones a problemas educativos comunes a través de proyectos que planifican y ejecutan. Los miembros de los círculos se encuentran muy interesados y motivados en fortalecer y consolidar el trabajo que realizan.

Según lo experimentado, con respecto a la organización de círculos de calidad de docentes, se puede afirmar que los círculos de calidad se pueden aplicar a todas las instituciones educativas y lograr que funcionen adecuadamente en beneficio de ellas mismas y de todos sus empleados y usuarios, pues los círculos de calidad logran viabilizar procesos de solución de problemas educativos, a través intercambio de experiencias, el ambiente de confianza, responsabilidad y respeto que se genera, así como de la comunicación abierta y el apoyo espontáneo que se propicia; ambiente que ayuda a resolver problemas laborales. Los docentes se interesan en realizar con calidad sus actividades, involucrándose plenamente en un proceso de mejoramiento continuo. Para su organización y funcionamiento puede aplicarse los lineamientos que se presentan en el manual de círculos de calidad experimentado.

Por todo lo expuesto, en líneas arriba es de imperiosa necesidad constituir y dar la funcionalidad del caso a los círculos de calidad de los docentes en el Instituto

de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”, en la medida que es considerada como una herramienta fundamental para mejorar la gestión de educativa.

En ese sentido, el objetivo general es valorar la importancia de los círculos de calidad de docentes para mejorar la gestión educativa en el Instituto. Mientras los objetivos específicos son: Planificar y organizar los círculos de calidad de docentes para mejorar la gestión educativa en el Instituto Pedagógico, Implementar los círculos de calidad de los docentes para mejorar la gestión educativa, Evaluar el proceso de aplicación de los círculos de calidad de docentes en la gestión educativa y difundir el valor de los círculos de calidad de docentes en la gestión educativa.

En relación a las actividades programadas en el marco de la propuesta innovadora son las siguientes:

- a) Elaboración del plan de actividades del círculo de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.
- b) Organización del círculo de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.
- c) Implementación de círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa en el en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.
- d) Ejecución de círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa en el en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.
- e) Evaluación del funcionamiento de los círculos de calidad de docentes en la mejora de la gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.

En el desarrollo de la implementación de los círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” se realizó una serie de actividades a la vez tendientes a operativizar su funcionamiento, y estas son las siguientes:

- a) Convocatoria a las reuniones de los docentes.

- b) Sensibilización a los profesores sobre los círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa.
- c) Socialización de las demandas de la institución.
- d) Constitución de los círculos de calidad de docentes.
- e) Asignación de tareas a los integrantes de los círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa.
- f) Monitoreo y acompañamiento a los círculos de calidad de docentes en la mejora de la gestión educativa.
- g) Socialización de los productos de los círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión institucional.
- h) Evaluación del funcionamiento de los círculos de calidad de los docentes para la mejora de la gestión educativa.
- i) Difusión el valor de los círculos de calidad de los docentes en la mejora de la gestión educativa de los docentes.

Todas estas actividades específicas se cumplieron desde el mes de marzo hasta noviembre del 2018, teniendo un resultado positivo, en la medida en que, se demostró que los círculos de calidad de docentes en una estrategia que mejora la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”. Los docentes trabajaron con más ahínco, motivación, dedicación, predisposición, compromiso, responsabilidad, perseverancia e hicieron entrega de los trabajos encomendados que a la postre significó la mejora de la gestión educativa en nuestra alma mater, líder en la formación docente a nivel regional.

Al implementar los círculos de calidad, obviamente hubo cambios en la gestión educativa, tal es el caso en la dimensión de gestión administrativa, se consiguió presupuesto del Ministerio de Educación en el marco de Plan de Fortalecimiento, y mediante ello se implementó 40 laptops para cada uno de los docentes, nuevas butacas para el auditorium César Vallejo, un campo deportivo con gras sintético, 25 multimedia, 02 centros de cómputos, 02 centros de idiomas, implementación de la biblioteca, 04 personal de seguridad CAS, página web institucional, mobiliario para los centros de cómputo; en cuanto a distribución de tiempo, organizamos de la mejor manera para que el personal administrativo trabaje con eficiencia, en cuanto a la jornada laboral de los docentes y administrativos es de 40 horas y se implementó un reloj digital; en relación a la administración de recursos materiales,

en primer lugar se constituyó una comisión de adquisición y luego se compró materiales para todo el semestre mediante una licitación pública. Sobre las relaciones con instancias del Ministerio de Educación, primero hay una comisión de diálogo con la Dirección de Educación de Huancavelica y con la DIFOID, para abordar temas relacionados al presupuesto para docentes, presupuesto para el pago de los servicios básicos y gestión para la elaboración del perfil de la construcción de la infraestructura.

En la gestión institucional, se constituyeron comisiones para la actualización de los documentos de gestión, tales como el Proyecto Educativo Institucional, El reglamento institucional, el proyecto curricular institucional, el plan anual de trabajo y el manual de procesos académicos, se constituyeron comisiones de trabajo, al cual denominamos círculos de calidad, siendo los canales de comunicación la página web institucional, de la misma manera se hizo el uso de tiempos y espacios de manera racional.

En cuanto a la gestión pedagógica, en relación a la orientación educativa y tutoría se constituyó los docentes tutores de las veinte secciones mediante acto resolutorio en las carreras profesionales de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Educación Primaria Intercultural Bilingüe, Computación Informática, Idioma Inglés y Comunicación, por lo tanto, en las actividades extracurriculares se trabajó mediante los docentes tutores. En cuanto, al enfoque de evaluación, se realizó talleres de capacitación y sobre todo se orientó para el uso de la evaluación en proceso, en la que juega un rol fundamental el portafolio de los estudiantes y de los docentes. En relación a la actualización a los docentes se realizaron 02 jornadas pedagógicas sobre estrategias didácticas en la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de formación docente inicial y finalmente la investigación que se desarrolla es la investigación acción pedagógica.

Mediante, el funcionamiento de los círculos de calidad de docentes, el Instituto de Educación Superior Pedagógico "Huancavelica", mejoró significativa la gestión institucional, gestión pedagógica y la gestión administrativa, en tal sentido, recomendamos a los directores y docentes a fin de utilizar los círculos de calidad en sus respectivas instituciones, porque es una buena estrategia para mejorar la gestión en las distintas organizaciones.

## VIII. REFERENCIAS

- Ángeles, C. (2014). La tesis universitaria. Investigación y Elementos. Lima - Perú: Universitaria.
- Anónimo. (1752). Código de Hammurami. Colombia: Planeta.
- Barreno, I. (2017). Círculos de calidad docente del Nivel Primario del Municipio de San Cristóbal Totonicapán. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Chiavenato, I. (2014). Administración de Recursos Humanos. México: MC GRAW HILL.
- Coulter, R. y. (2013). Administración. México: Pearson.
- Crosby, P. (2012). Calidad Total. México: Azteca.
- Day, A. y. (2014). Manual de implementación de Círculos de Calidad. España: Beta y Beta.
- Del Castillo, D. (2014). La Ética de la Investigación Científica. Cuba: Horizonte.
- Deming, E. (2015). Calidad, Productividad y Competencia. México: Azteca.
- Escorra, L. (2014). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. México: Azteca.
- Feigenbaum, A. (2014). Control Total de la Calidad. México: Compañía Editorial Continental.
- Feigenbaum, A. (2015). Control Total de Calidad. México: Instituto Politécnico Nacional de México.
- Fuentes, N. (2013). Círculos de calidad una herramienta para la mejora continua en las empresas de servicio de cable en el Municipio de San Pedro Sacatéquez Departamento de San marcos. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Garvin, D. (2013). Ocho dimensiones de la Calidad. México: Azteca.

- Gutiérrez, A. (2012). Aplicación de los Círculos de Calidad en una Organización. Pachuca: Universidad Autónoma de Hidalgo.
- Hernández, A. (2015). Los círculos de calidad como forma de participación directa en el trabajo: evolución y perspectiva en España. España: Universidad de Cantabria - España.
- Hernández, F. y. (2013). Investigación Científica. México: MCGRAW HILL.
- Ichikawa, K. (2011). Introducción al Control de Calidad. Colombia: Planeta.
- Jimenez, W. (2016). Introducción al estudio de la Teoría Administrativa. Colombia: Fondo de Cultura Económica.
- Jordan. (2011). Círculos de Calidad Total. Lima - Perú: San Marcos.
- Juran. (2017). Círculos de Calidad. Colombia: Planeta.
- Livingston. (2011). Teoría Administrativa. Colombia: Planeta.
- London. (2016). La Calidad Total. México: Lobo.
- Milinkoff, R. (2011). Los Procesos Administrativos. Caracas: Panapo.
- Montes, C. (2015). Las Fichas y Diseños de Investigación. Lima - Perú: Ediciones Universitaria.
- Morgan. (2012). Calidad y Competencia. Colombia: Platinum.
- Nrodhaus, S. y. (2011). Economía. México: MCGRAW HILL.
- Ortiz, N. (2014). Círculos de Calidad para la solución de problemas que coadyuven al mejoramiento de la Educación. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Palomino, V. (2014). Círculos de Calidad. Teoría y Práctica. Lima - Perú: Venus.
- Quintanilla, F. (2017). El mejor método para estudiar. Lima - Perú: Textos Universitarios.
- Quispe. (2014). Bases para implementar círculos de calidad como herramienta de apoyo para la formación profesional de los estudiantes y la labor de los docentes de la Facultad de Educación en la UNMSM. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Quispe, A. (2014). Investigación Científica y el Método Descriptivo en la Educación Física. Huancayo: Mantaro.
- Ramos, M. (2015). ¿Cómo elaborar una Monografía? Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Regalado, M. (2015). Investigación Científica. Lima - Perú: Ateneo.

- Reyes, S. y. (2018). Manual de términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística. Lima - Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Río, J. (2016). Fichas de Trabajo: textuales, de paráfrasis, resumen y comentario. México: Azteca.
- Rodríguez. (2011). Calidad y Educación. México: Azteca.
- Rodríguez. (2011). Modelo de gestión estratégico para lograr un cambio organizacional que optimice la Acción Gerencial. Lima: San Marcos.
- Sancho, T. (2015). Condiciones de Trabajo y Círculos de Calidad. España: Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Shewhart, W. (2014). Economic Control of Quality of Manufactured Products. California - USA: Editorial Marea.
- Silva, D. (2011). Administración. Argentina: La Pradera.
- Simons. (2015). Manual de Métodos Estadísticos. Londres: Editorial Neptuno.
- Stamatis. (2010). Teoría de las Organizaciones. Madrid: Andaluz.
- Taguchi, G. (2010). Gestión de Calidad. México: Azteca.
- Takagi, L. (2015). Implementación de los Círculos de calidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico. Lima - Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Thomson, P. (2016). Círculos de Calidad. Cómo hacer que funcionen. Colombia: Editorial Norma.
- Torres. (2014). Metodología Científica. Lima -Perú: Grafos.
- Torres, C. (2017). Análisis de Calidad Educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria. España: Universidad de Sevilla.
- Triola, M. (2014). Estadística. México: Pearson - Educación.
- Vargas. (2016). Calidad Total. México: Venus.
- Vicente, P. (2015). Evaluación de la Calidad Total. México: Azteca.
- Wehrich, K. y. (2015). Administración una perspectiva global y empresarial. México: MC GRAW HILL.

# **ANEXO**

**Anexo 1: Instrumentos de medic.**

**LISTA DE COTEJO PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HUANCAVELICA”**

**Estimado docente:**

La presente lista de cotejo es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted en cuanto a la gestión educativa. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

**DATOS GENERALES:**

Código \_\_\_\_\_ Fecha: .../.../.....

Sexo: (M) (F)

**INSTRUCCIÓN:**

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

| ESCALA DE VALORACIÓN |                 |                      |
|----------------------|-----------------|----------------------|
| Equivalencia literal | Nivel de logro  | Equivalencia numeral |
| AD                   | Logro destacado | 4                    |
| A                    | Logro previsto  | 3                    |
| B                    | En proceso      | 2                    |
| C                    | En inicio       | 1                    |

| N°                            | Ítems   | En inicio | En proceso | Logro previsto | Logro destacado |
|-------------------------------|---|-----------|------------|----------------|-----------------|
| <b>Gestión administrativa</b> |   |           |            |                |                 |
| 1                             | En qué situación se encuentra el presupuesto económico.                               |           |            |                |                 |
| 2                             | En qué situación se encuentra la distribución de tiempos de los docentes              |           |            |                |                 |
| 3                             | En qué situación se encuentra la jornada de trabajo de los docentes y administrativo. |           |            |                |                 |
| 4                             | Cómo es la administración de recursos materiales.                                     |           |            |                |                 |

|                              |  |  |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|--|--|
| 5                            | Cómo es las relacionales con instancia del MED.  |  |  |  |  |
| 6                            | En qué situación se encuentra el control patrimonial   |  |  |  |  |
| 7                            | Cómo están los servicios administrativos.  |  |  |  |  |
| <b>Gestión institucional</b> |  |  |  |  |  |
| 8                            | En qué situación se encuentra el reglamento interno y organigramas                                 |  |  |  |  |
| 9                            | En qué situación se encuentra el manual de funciones y procedimientos.                             |  |  |  |  |
| 10                           | En qué situación se encuentra las comisiones de trabajo.   |  |  |  |  |
| 11                           | En qué situación se encuentra los canales de comunicación formal.                                  |  |  |  |  |
| 12                           | En qué situación se encuentra el uso de tiempo y espacios.   |  |  |  |  |
| <b>Gestión pedagógica</b>    |  |  |  |  |  |
| 13                           | En qué situación se encuentra la orientación educativa y tutoría.                                  |  |  |  |  |
| 14                           | En qué situación se encuentra el enfoque de evaluación.  |  |  |  |  |
| 15                           | En qué situación se encuentra la actualización docente.  |  |  |  |  |
| 16                           | En qué situación se encuentra el estilo de enseñanza.  |  |  |  |  |
| 17                           | En qué situación se encuentra la relación con estudiantes.   |  |  |  |  |
| 18                           | En qué situación se encuentra el enfoque pedagógico,   |  |  |  |  |
| 19                           | En qué situación se encuentra las estrategias didácticas   |  |  |  |  |
| 20                           | En qué situación se encuentra los Planes y programas y la investigación de docentes y estudiantes. |  |  |  |  |

*Muchas gracias por su colaboración*

**LISTA DE COTEJO PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE CÍRCULOS DE CALIDAD EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HUANCAVELICA”**

**Estimado docente:**

La presente lista de cotejo es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted en cuanto a los círculos de calidad. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

**DATOS GENERALES:**

Código \_\_\_\_\_ Fecha: .../.../.....

Sexo: (M) (F)

**INSTRUCCIÓN:**

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 10 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

| ESCALA DE VALORACIÓN |                 |                      |
|----------------------|-----------------|----------------------|
| Equivalencia literal | Nivel de logro  | Equivalencia numeral |
| AD                   | Logro destacado | 4                    |
| A                    | Logro previsto  | 3                    |
| B                    | En proceso      | 2                    |
| C                    | En inicio       | 1                    |

| N°                     | Ítems  | En inicio | En proceso | Logro previsto | Logro destacado |
|------------------------|--|-----------|------------|----------------|-----------------|
| <b>Calidad humana</b>  |  |           |            |                |                 |
| 1                      | En qué situación se encuentra el respeto a sus colegas.                                  |           |            |                |                 |
| 2                      | En qué situación se encuentra el interés a la persona.                                   |           |            |                |                 |
| 3                      | En qué situación se encuentra la amabilidad en el trato con los agentes de la educación. |           |            |                |                 |
| 4                      | En qué situación se encuentra la empatía entre los docentes.                             |           |            |                |                 |
| <b>Calidad técnica</b> |  |           |            |                |                 |
| 5                      | En qué situación se encuentra la efectividad de los servicios que brinda la institución. |           |            |                |                 |

|                            |  |  |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|--|--|
| 6                          | En qué situación se encuentra la eficiencia y eficacia en el servicio que brinda la institución            |  |  |  |  |
| 7                          | En qué situación se encuentra la continuidad y seguridad de sus servicios                                  |  |  |  |  |
| <b>Calidad profesional</b> |  |  |  |  |  |
| 8                          | En qué situación se encuentra el desempeño de los docentes de la institución                               |  |  |  |  |
| 9                          | En qué situación se encuentra el conocimiento pedagógico de los docentes de la institución.                |  |  |  |  |
| 10                         | En qué situación se encuentra el conocimiento metodología y Estrategias de los docentes de la institución. |  |  |  |  |

*Muchas gracias por su colaboración*

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EFICIENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HUANCAVELICA”**

| VARIABLES                    | DIMENSIONES                   | INDICADORES                                      | ESTADO DE MEDICIÓN   |            |                |                 |
|------------------------------|-------------------------------|--|--|------------|----------------|-----------------|
|                              |                               |  | EN INICIO  | EN PROCESO | LOGRO PREVISTO | LOGRO DESTACADO |
| Gestión educativa eficiente. | <b>Gestión administrativa</b> | Presupuesto económico                            |  |            |                |                 |
|                              |                               | Distribución de tiempos                          |  |            |                |                 |
|                              |                               | Jornada de trabajo (docentes y administrativos)  |  |            |                |                 |
|                              |                               | Administración de recursos materiales.           |  |            |                |                 |
|                              |                               | Relacionales con instancia del MED.              |  |            |                |                 |
|                              |                               |  | Control patrimonial.   |            |                |                 |
|                              |                               |  | Servicios administrativos.<br>Reglamento interno y organigramas. |            |                |                 |
|                              |                               | <b>Gestión institucional</b>                     | Manual de funciones y procedimientos.                            |            |                |                 |
|                              |                               |  | Comisiones de trabajo.   |            |                |                 |
|                              |                               |  | Canales de comunicación formal.                                  |            |                |                 |
|                              | <b>Gestión pedagógica.</b>    | Uso de tiempo y espacios                         |  |            |                |                 |
|                              |                               | Orientación educativa y tutoría.                 |  |            |                |                 |
|                              |                               | Enfoque de evaluación.                           |  |            |                |                 |
|                              |                               | Actualización docente.<br>Estilo de enseñanza.   |  |            |                |                 |
|                              |                               | Relación con estudiantes.<br>Enfoque pedagógico, |  |            |                |                 |

Estrategias  
didácticas.  
Procesos de  
enseñanza-  
aprendizaje.  
Planes y programas.  
Investigación de  
docentes y  
estudiantes.

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EFICIENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HUANCAVELICA”

| VARIABLES                       | DIMENSIONES              | INDICADORES            | ESTADO DE MEDICIÓN |            |                |                 |
|---------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------|------------|----------------|-----------------|
|                                 |                          |                        | EN INICIO          | EN PROCESO | LOGRO PREVISTO | LOGRO DESTACADO |
| Círculo de calidad de docentes. | <b>Calidad humana</b>    | Respeto a sus colegas. |                    |            |                |                 |
|                                 |                          | Interés a la persona.  |                    |            |                |                 |
|                                 |                          | Amabilidad.            |                    |            |                |                 |
|                                 |                          | Empatía.               |                    |            |                |                 |
|                                 |                          | Efectividad.           |                    |            |                |                 |
|                                 |                          |                        |                    |            |                |                 |
|                                 | <b>Calidad técnica</b>   | Eficiencia.            |                    |            |                |                 |
|                                 |                          | Eficacia.              |                    |            |                |                 |
|                                 |                          | Seguridad.             |                    |            |                |                 |
|                                 |                          |                        |                    |            |                |                 |
|                                 |                          |                        |                    |            |                |                 |
|                                 |                          |                        |                    |            |                |                 |
| <b>Calidad profesional</b>      | Continuidad              |                        |                    |            |                |                 |
|                                 | Desempeño.               |                        |                    |            |                |                 |
|                                 | Conocimiento pedagógico. |                        |                    |            |                |                 |
|                                 | Metodología.             |                        |                    |            |                |                 |
|                                 |                          | Estrategias.           |                    |            |                |                 |

## Estadísticas de total de elemento

|        | Media de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se<br>ha suprimido |
|--------|---|--|---|--|
| Item1  | 9,0000  | 12,000   | ,609  | ,614   |
| Item2  | 8,9000  | 12,989   | ,334  | ,647   |
| Item3  | 8,8000  | 12,622   | ,479  | ,632   |
| Item4  | 9,0000  | 13,111   | ,291  | ,651   |
| Item5  | 9,2000  | 13,511   | ,213  | ,660   |
| Item6  | 8,9000  | 13,433   | ,211  | ,660   |
| Item7  | 9,0000  | 12,000   | ,609  | ,614   |
| Item8  | 9,0000  | 13,556   | ,172  | ,664   |
| Item9  | 9,1000  | 13,656   | ,151  | ,666   |
| Item10 | 9,0000  | 13,333   | ,231  | ,658   |
| item11 | 9,1000  | 14,100   | ,034  | ,679   |
| Item12 | 9,0000  | 13,333   | ,231  | ,658   |
| Item13 | 9,0000  | 13,556   | ,172  | ,664   |
| item14 | 9,0000  | 13,333   | ,231  | ,658   |
| Item15 | 9,1000  | 14,100   | ,034  | ,679   |
| Item16 | 8,9000  | 13,656   | ,151  | ,666   |
| Item17 | 9,0000  | 12,667   | ,415  | ,637   |
| Item18 | 9,2000  | 12,844   | ,411  | ,639   |
| Item19 | 9,2000  | 14,844   | -,155   | ,695   |
| Item20 | 9,1000  | 13,656   | ,151  | ,666   |

Escala de interpretación de la confiabilidad

| Intervalo    | Descripción             |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Confiabilidad nula      |
| 0,54 a 0,59  | Confiabilidad baja      |
| 0,60 a 0,65  | Confiable               |
| 0,66 a 0,71  | Muy confiable           |
| 0,72 a 0,99  | Excelente confiabilidad |
| 1,00         | Confiabilidad perfecta  |

## SABANA DE RESULTADOS

| PRIMERA LISTA DE COTEJO AL GRUPO EXPERIEMETAL |                        |   |   |   |   |   |   |   |                       |    |    |    |    |    |    |                    |    |    |    |    |
|---|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------|----|----|----|----|----|----|--------------------|----|----|----|----|
|   | GESTIÓN ADMINISTRATIVA |   |   |   |   |   |   |   | GESTIÓN INSTITUCIONAL |    |    |    |    |    |    | GESTIÓN PEDAGÓGICA |    |    |    |    |
|   | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9                     | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16                 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1   | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 1  | 1  |
| 2   | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 1  | 1  |
| 3   | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1                  | 2  | 2  | 1  | 1  |
| 4   | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 1  | 1  |
| 5   | 2                      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 1  | 1  |
| 6   | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 1  | 1  |
| 7   | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 2  | 2  |
| 8   | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 2  | 2  |
| 9   | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 2  | 2  |
| 10  | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 2  | 2  |
| 11  | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 2  | 2  |
| 12  | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2                  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 13  | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2                  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 14  | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 15  | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 16  | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 17  | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 18  | 1                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 19  | 1                      | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 20  | 1                      | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 21  | 1                      | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 22  | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 23  | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 24  | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 25  | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1                  | 1  | 1  | 1  | 1  |

| ESCALA DE VALORACIÓN |                 |                      |
|----------------------|-----------------|----------------------|
| Equivalencia literal | Nivel de logro  | Equivalencia numeral |
| AD                   | Logro destacado | 4                    |
| A                    | Logro previsto  | 3                    |
| B                    | En proceso      | 2                    |
| C                    | En inicio       | 1                    |

| PRIMERA LISTA DE COTEJO AL GRUPO DE CONTROL |   |                        |   |   |   |   |   |                       |   |   |   |   |   |                    |   |   |   |   |   |   |
|---|---|------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|---|---|
|   |   | GESTIÓN ADMINISTRATIVA |   |   |   |   |   | GESTIÓN INSTITUCIONAL |   |   |   |   |   | GESTIÓN PEDAGÓGICA |   |   |   |   |   |   |
|   |   | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 2   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 3   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 4   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 5   | 2 | 2                      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 7   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 8   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 9   | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 10  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 11  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 12  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 15  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 16  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 17  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19  | 1 | 1                      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20  | 1 | 1                      | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21  | 1 | 1                      | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 22  | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23  | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24  | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25  | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| ESCALA DE VALORACIÓN |                 |                      |
|----------------------|-----------------|----------------------|
| Equivalencia literal | Nivel de logro  | Equivalencia numeral |
| AD                   | Logro destacado | 4                    |
| A                    | Logro previsto  | 3                    |
| B                    | En proceso      | 2                    |
| C                    | En inicio       | 1                    |

| SEGUNDA LISTA DE COTEJO AL GRUPO EXPERIEMETAL |                        |   |   |   |   |   |   |   |                       |    |    |    |    |    |    |                    |    |    |    |    |
|---|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------|----|----|----|----|----|----|--------------------|----|----|----|----|
|   | GESTIÓN ADMINISTRATIVA |   |   |   |   |   |   |   | GESTIÓN INSTITUCIONAL |    |    |    |    |    |    | GESTIÓN PEDAGÓGICA |    |    |    |    |
|   | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9                     | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16                 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1   | 4                      | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 2   | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 3   | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 4   | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 5   | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 6   | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 7   | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 8   | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 9   | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 10  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 11  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 12  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 13  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 14  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 15  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 16  | 2                      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 17  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 18  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 19  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3                  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 20  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 21  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 22  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 23  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 24  | 3                      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 25  | 4                      | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                     | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                  | 4  | 2  | 2  | 2  |

| ESCALA DE VALORACIÓN |                 |                      |
|----------------------|-----------------|----------------------|
| Equivalencia literal | Nivel de logro  | Equivalencia numeral |
| AD                   | Logro destacado | 4                    |
| A                    | Logro previsto  | 3                    |
| B                    | En proceso      | 2                    |
| C                    | En inicio       | 1                    |

| SEGUNDA LISTA DE COTEJO AL GRUPO DE CONTROL |   |                        |   |   |   |   |   |   |                       |   |   |   |   |   |   |                    |   |   |   |   |
|---|---|------------------------|---|---|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
|   |   | GESTIÓN ADMINISTRATIVA |   |   |   |   |   |   | GESTIÓN INSTITUCIONAL |   |   |   |   |   |   | GESTIÓN PEDAGÓGICA |   |   |   |   |
|   |   | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 2   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 3   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1                  | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 4   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 5   | 2 | 2                      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1                  | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1                  | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 7   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 8   | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 9   | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 10  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 11  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 12  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                  | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 15  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 16  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 17  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18  | 1 | 1                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19  | 1 | 1                      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20  | 1 | 1                      | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21  | 1 | 1                      | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 22  | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23  | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24  | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25  | 1 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1                  | 1 | 1 | 1 | 1 |

| ESCALA DE VALORACIÓN |                 |                      |
|----------------------|-----------------|----------------------|
| Equivalencia literal | Nivel de logro  | Equivalencia numeral |
| AD                   | Logro destacado | 4                    |
| A                    | Logro previsto  | 3                    |
| B                    | En proceso      | 2                    |
| C                    | En inicio       | 1                    |

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EFICIENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA - 2018**

| PROBLEMA  | OBJETIVO  | HIPÓTESIS  | VARIABLES/DIMENSIONES   | METODOLOGÍA  |
|---|---|--|---|--|
| <p><b>GENERAL</b><br/>¿CÓMO INFLUYE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EFICIENTE DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA, 2018?</p>   | <p><b>GENERAL</b><br/>✓ DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EFICIENTE DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA, 2018.</p>           | <p><b>GENERAL</b><br/>LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES INFLUYEN SIGNIFICATIVAMENTE EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EFICIENTE DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA 2018</p>    | <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b><br/>LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTE<br/><b>DIMENSIONES:</b><br/>a). Calidad humana.<br/>b). Calidad técnica.<br/>c). Calidad profesional.</p>                                    | <p><b>Enfoque: cuantitativo</b><br/><b>Tipo: Experimental.</b><br/><b>Diseño: Cuasi experimental.</b><br/><b>Nivel:</b> Explicativo.<br/><b>Población:</b> 50 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógica de Huancavelica.</p> |
| <p><b>ESPECÍFICO</b><br/>¿CÓMO INFLUYE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EFICIENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA 2018?</p> | <p><b>ESPECÍFICO</b><br/>✓ DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES EN EL ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL EFICIENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA 2018.</p> | <p><b>ESPECÍFICO</b><br/>LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES INFLUYEN SIGNIFICATIVAMENTE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EFICIENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA 2018</p> | <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b><br/>INFLUYEN SIGNIFICATIVAMENTE EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EFICIENTE<br/><b>DIMENSIONES:</b><br/>a) Gestión Institucional.<br/>b) Gestión Pedagógica.<br/>c) Gestión Administrativa.</p> | <p><b>Grupo de experimental:</b><br/>25 docentes.<br/><b>Grupo de control:</b><br/>25 docentes.<br/><b>Técnicas</b><br/>☞ Lista de cotejo.<br/>☞ Observación.<br/><b>Instrumentos:</b><br/>☞ Lista de cotejo.</p>                          |
| <p>¿CÓMO INFLUYE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EFICIENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA 2018?</p>                      | <p>✓ DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EFICIENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA 2018.</p>                              | <p>LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES INFLUYEN SIGNIFICATIVAMENTE EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EFICIENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA 2018</p>                      | <p>LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES INFLUYEN SIGNIFICATIVAMENTE EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EFICIENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCVELICA 2018</p>                                 | <p><b>Técnicas de procedimiento de datos:</b><br/>☞ Medidas de Tendencia central.<br/>☞ "Prueba de hipótesis:</p>  |

¿CÓMO INFLUYE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EFICIENTE DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCAVELICA, 2018?

✓ DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EFICIENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCAVELICA 2018.

LOS CÍRCULOS DE CALIDAD DE DOCENTES INFLUYEN SIGNIFICATIVAMENTE EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL INSTITUTO EDUCACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO HUANCAVELICA 2018

---

☞ “t” de Student

## ANEXO 6

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES                       | DEFINICIÓN<br>CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN<br>OPERACIONAL  | DIMENSIONES   | INDICADORES  | ESCALA DE<br>MEDICIÓN  |
|---------------------------------|--|--|---|--|--|
| Círculo de calidad de docentes. | Fuentes (2013).<br>Considera que el círculo de calidad se utiliza en las instituciones para mejorar la calidad de servicios que ofrece, y los equipos de trabajo buscan alternativas de solución a las dificultades que se presentan, demostrando compromiso y responsabilidad en la mejora institucional.<br>El círculo de calidad está constituido por docentes motivados para participar en el cambio organizacional de la institución. | El círculo de calidad permite un trabajo en equipo con responsabilidad y compromiso en aras de mejorar la gestión en las Institución Educativas, para ello precisamente se utilizó la Lista de cotejo 1 y 2, en este instrumento se encuentran las dimensiones y los indicadores de la investigación que nos permite determinar la influencia de los círculos de calidad de docentes en la gestión educativa eficiente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huancavelica" | <b>Calidad humana</b><br><br><br><br><br><br><b>Calidad técnica</b><br><br><br><br><br><br><b>Calidad profesional</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓Respeto a sus colegas.</li> <li>✓Interés a la persona.</li> <li>✓Amabilidad.</li> <li>✓Empatía.</li> <br/> <li>✓Efectividad.</li> <li>✓Eficiencia.</li> <li>Eficacia,</li> <li>Continuidad.</li> <li>✓Seguridad.</li> <br/> <li>✓Desempeño.</li> <li>✓Conocimiento pedagógico.</li> <li>Metodología.</li> <li>✓Estrategias.</li> </ul> | Ordinal<br>Instrumento:<br>Lista de cotejo.<br>Valoración:<br>✓ En inicio.<br>✓ En proceso<br>✓ Logro previsto<br>✓ Logro destacado. |

|                                     |   |  |                                      |   |
|-------------------------------------|---|--|--------------------------------------|---|
| <p>Gestión educativa eficiente.</p> | <p>RAMOS (2015).<br/>En cuanto a la gestión educativa manifiesta que es la encargada de promover el aprendizaje de los estudiantes con el apoyo del personal docente y la colectividad en general.<br/><br/>Evidentemente la gestión educativa encamina el fortalecimiento institucional a través de cumplimiento de los elementos que constituyen el proyecto institucional. Siendo necesaria el componente que optimiza los procesos pedagógicos en la entidad educativa.</p> | <p>Es la organización, funcionamiento y administración de la Institución Educativa para el mejoramiento de los niveles de aprendizaje de los estudiantes.<br/><br/>Se utilizó una lista de cotejo a los docentes, una de entrada y la otra de salida, el cuál determinó evaluación de la gestión educativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Huancavelica"</p> | <p><b>Gestión administrativa</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Presupuesto económico.</li> <li>✓ Distribución de tiempos.</li> <li>✓ Jornada de trabajo (docentes y administrativos).</li> <li>✓ Administración de recursos materiales.</li> <li>✓ Relacionales con instancia del MED.</li> <li>✓ Control patrimonial.</li> <li>✓ Servicios administrativos.</li> </ul> |
|                                     |   |  | <p><b>Gestión institucional.</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reglamento interno y organigramas.</li> <li>✓ Manual de funciones y procedimientos.</li> <li>✓ Comisiones de trabajo.</li> <li>✓ Canales de comunicación formal.</li> <li>✓ Uso de tiempo y espacios.</li> </ul>   |

---

**Gestión  
Pedagógica.**

- ✓ Orientación educativa y tutoría.
- ✓ Enfoque de evaluación.
- ✓ Actualización docente.
- ✓ Estilo de enseñanza.
- ✓ Enfoque pedagógico,
- ✓ Estrategias didácticas.
- ✓ Procesos de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Investigación de docentes y estudiantes.



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
PEDAGÓGICO PÚBLICO "HUANCAVELICA"**

*Creado por Ley N.º 18,584 del 2014*

*"Desarrollando una pedagogía innovadora y liderando la educación regional"*



EL DIRECTOR ACADÉMICO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "HUANCAVELICA", otorga la siguiente:

## CONSTANCIA

Que don: **RUBEN MAXIMO ESCOBAR SANCHEZ**, ha realizado la Práctica de su trabajo de investigación titulado "Los círculos de calidad de docentes y su influencia en la gestión educativa eficiente en la Institución de Educación Superior Pedagógico Público "Huancavelica" - 2018, demostrando su responsabilidad en la ejecución de las actividades planificadas.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines convenientes.

Huancavelica, 12 de marzo de 2019




*Dr. Simón Suárez Acevedo*  
JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA  
I.E.B.P.P.H.

Jr. Carabaya s/n - Huancavelica - Teléfono: 067 503722  
Jr. Castrovirreyna s/n - Yananaco - Teléfono: 067 481697

Página Web: [www.iespph.pe](http://www.iespph.pe)  
E-mail: [iespph@gmail.com](mailto:iespph@gmail.com)

**PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA****PLAN DE MEJORA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “HUANCAVELICA”****I. DATOS GENERALES:**

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN            | : Huancavelica.  |
| UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL | : Huancavelica   |
| INSTITUCIÓN EDUCATIVA             | : Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica |
| NIVEL DE EDUCACIÓN                | : Superior   |
| DOCENTE                           | : Magíster Rubén Máximo Escobar Sánchez                            |
| VIGENCIA                          | : Del 04/03/2018 al 31/12/2018                                     |
| FECHA DE APROBACIÓN               | : 10/03/2018   |

**II. FUNDAMENTACIÓN**

Se debe tener en cuenta que los círculos de calidad consisten en un grupo organizado de docentes con similares tareas, en donde se comparten experiencias, expectativas, necesidades y problemas; y se trabaja participativamente en la solución de los mismos. Además, la posibilidad y potencialidad que los docentes tienen de ser generadoras de la solución de sus propios problemas, la certeza de que la participación activa de los miembros de un grupo enriquece la experiencia y conocimiento de los docentes, lo cual fortalece y consolida su voluntad en el adecuado desempeño laboral; y la oportunidad y factibilidad que todo profesor tiene de involucrarse abiertamente en la toma de decisiones que le competen o afecten; y de esta forma poner en práctica una administración más democrática, en donde todos se sientan comprometidos en el accionar para que se den los resultados previstos.

Por todo lo expuesto, en líneas arriba es de imperiosa necesidad constituir y dar la funcionalidad del caso a los círculos de calidad de los docentes en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”, en la medida que es considerada como una herramienta fundamental para mejorar la gestión de educativa.

Mediante, el funcionamiento de los círculos de calidad de docentes, el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Huancavelica”, mejora significativa la gestión institucional, gestión pedagógica y la gestión administrativa, en tal sentido, recomendamos a los directores y docentes a fin de utilizar los círculos de calidad en sus respectivas instituciones, porque es una buena estrategia para mejorar la gestión en las distintas organizaciones.

**III. BASES LEGALES**

- Constitución Política del Perú.

- Ley General de Educación N° 28044 y su reglamento aprobado por D.S. N° 011-2012-ED.
- Ley 29944 Ley de la Reforma Magisterial y su reglamento aprobado por D.S. 004-2013-ED.
- Ley 28988, Ley que declara a la Educación Básica Regular como servicio público esencial.
- Ley N° 28628, Ley que regula la participación de las Asociaciones de Padres de Familia en las Instituciones Educativas Públicas.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, modificada por las Leyes N° 27950, N° 28139, N° 28274, N° 28453 y N° 29379
- Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo del Sector Educación, Ley que declara la Educación Básica Regular como Servicio Público Esencial
- Decreto Supremo N° 013-2004-ED, que aprueba el Reglamento de Educación Básica Regular

#### **IV. OBJETIVOS DEL PLAN:**

##### **4.1. Objetivo General.**

- a) Valorar la importancia de los círculos de calidad de docentes para mejorar la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica”.

##### **4.2. Objetivos Específicos**

- b) Planificar y organizar los círculos de calidad de docentes para mejorar la gestión educativa en el Instituto Pedagógico.
- c) Implementar los círculos de calidad de los docentes para mejorar la gestión educativa.
- d) Evaluar el proceso de implementación de los círculos de calidad de docentes en la gestión educativa.
- e) Difundir la importancia de los círculos de calidad de docentes en la gestión educativa.

#### **V. METODOLOGÍA**

En relación a las actividades programadas en el marco de la propuesta innovadora son las siguientes:

En el proceso de implementación de los círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Huancavelica” se realizó una serie de actividades a la vez tendientes a operativizar su funcionamiento, y estas son las siguientes:

- a) Convocatoria a las reuniones de los docentes.

- b) Sensibilización a los profesores sobre los círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa.
- c) Socialización de las demandas de la institución.
- d) Constitución de los círculos de calidad de docentes.
- e) Asignación de tareas a los integrantes de los círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa.
- f) Monitoreo y acompañamiento a los círculos de calidad de docentes en la mejora de la gestión educativa.
- g) Socialización de los productos de los círculos de calidad de docentes para la mejora de la gestión educativa.
- h) Evaluación del funcionamiento de los círculos de calidad de los docentes para la mejora de la gestión educativa.
- i) Difusión de la importancia de los círculos de calidad de los docentes en la mejora de la gestión educativa de los docentes.

**V. ESTRATEGIAS Y CRONOGRAMA:**

| Nº | ESTRATEGIAS<br>(ACTIVIDADES Y TAREAS)  | RESPONSABLES                     | CRONOGRAMA - 2018 |   |   |   |   |   |   |  |
|----|--|----------------------------------|-------------------|---|---|---|---|---|---|--|
|    |  |                                  | M                 | A | M | J | A | N | D |  |
| 01 | Planificar de actividades.   | Investigador                     | X                 |   |   |   |   |   |   |  |
| 02 | Organización de actividades e implementación del círculo de calidad de docentes.               | Investigador, equipo jerárquico. | X                 |   |   |   |   |   |   |  |
| 03 | Aplicación de la lista de cotejo de entrada a los docentes                                     | Investigador y docentes          |                   | X |   |   |   |   |   |  |
| 04 | Ejecución de actividades para la implementación de los círculos de calidad de docentes.        | Investigador y docentes          |                   | X | X | X | X | X |   |  |
| 05 | Sensibilización a los docentes sobre los círculos de calidad y la gestión educativa eficiente. | Investigador y docentes          |                   | X | x | x | x |   |   |  |
| 06 | Asignación de tareas y trabajo en círculos de calidad.   | Investigador y docentes          |                   | X | X | X | X | X |   |  |

|    |   |                          |  |  |  |  |   |   |   |
|----|---|--------------------------|--|--|--|--|---|---|---|
| 07 | Socialización de productos asignados a los círculos de calidad. | Investigador y docentes  |  |  |  |  | x | X | X |
| 08 | Aplicación de las listas de cotejo de salida.                   | Investigador y docentes. |  |  |  |  | x |   |   |
| 09 | Informe   | Investigador             |  |  |  |  |   |   | X |
| 10 | Evaluación del Plan de mejora                                   | Investigador             |  |  |  |  |   |   | X |

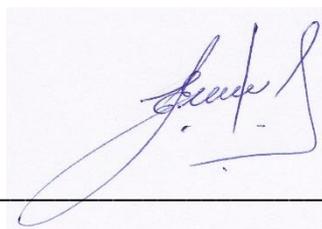
#### VIII. RECURSOS:

| HUMANOS                                      | MATERIALES                                    | FINANCIEROS    |
|--|---|----------------|
| Docentes proactivos predispuestos al cambio. | Laptop<br>Multimedia<br>Papelotes<br>plumones | Autofinanciado |

#### IX. EVALUACIÓN:

El presente Plan será evaluado por la Directora de institución educativa y los docentes responsables de cada grado.

Huancavelica, febrero de 2018



Magíster Rubén Máximo Escobar Sánchez

#### DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Escobar Sánchez, Rubén Máximo**, estudiante de la escuela de posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, sede filial Trujillo-región Ica; declaro que el trabajo académico titulado "Los círculos de calidad de docentes y su influencia en la gestión educativa eficiente en la Institución de Educación Superior Pedagógico Público "Huancavelica"-2018".

Es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ica, 12 de julio de 2019.

  
Escobar Sánchez, Rubén Máximo  
DNI: 23259819



#### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: **"los círculos de calidad de docentes y su influencia en la gestión educativa eficiente en la Institución de Educación Superior Pedagógico Publico "Huancavelica"-2018"**.

Del estudiante: Escobar Sánchez, Rubén Máximo, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad cesar vallejo.

Ica, 12 de julio de 2019

  
Francisco Alejandro Espinoza Polo  
Desarrollo del proyecto de investigación  
DNI: 17839286

T052\_23259819D Escob X

file:///C:/Users/IESPPH/AppData/Local/Temp/T052\_23259819D%20Escobar%20Sánchez%20Ruben%20Máximo%20(1)%20(1).pdf

## T052\_23259819D Escobar Sánchez Ruben Máximo

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| <b>24%</b>          | <b>23%</b>          | <b>0%</b>     | <b>2%</b>               |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

3%

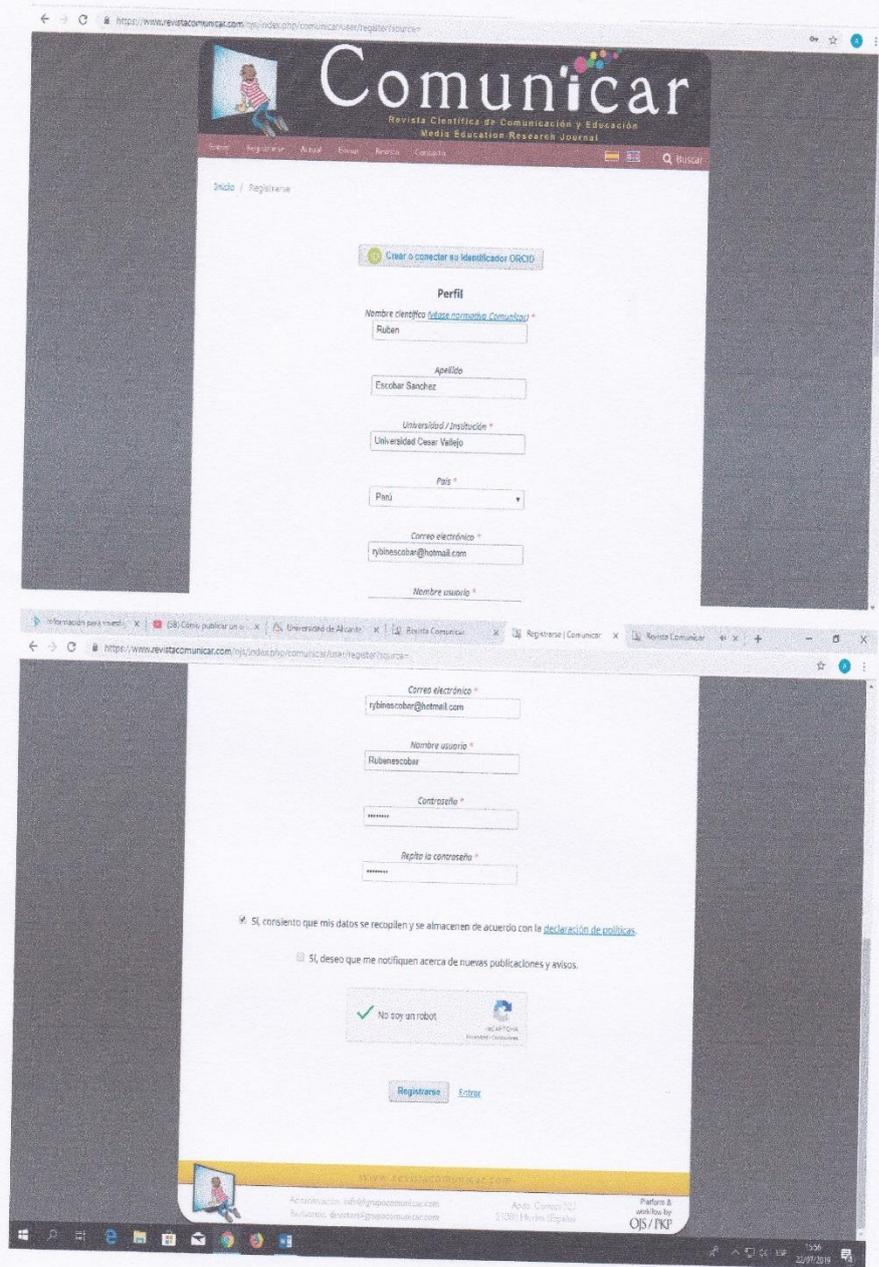
★ [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

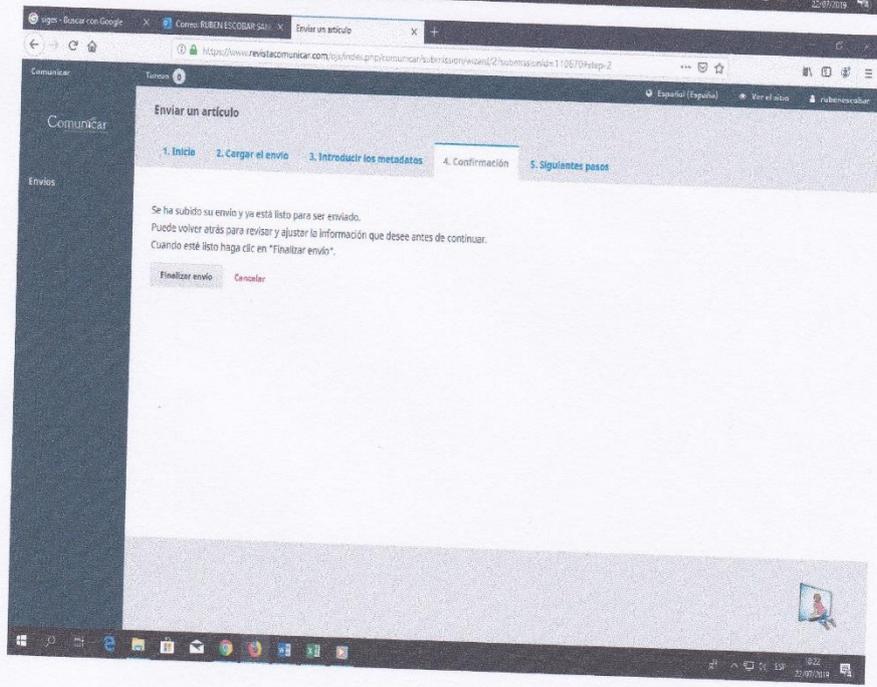
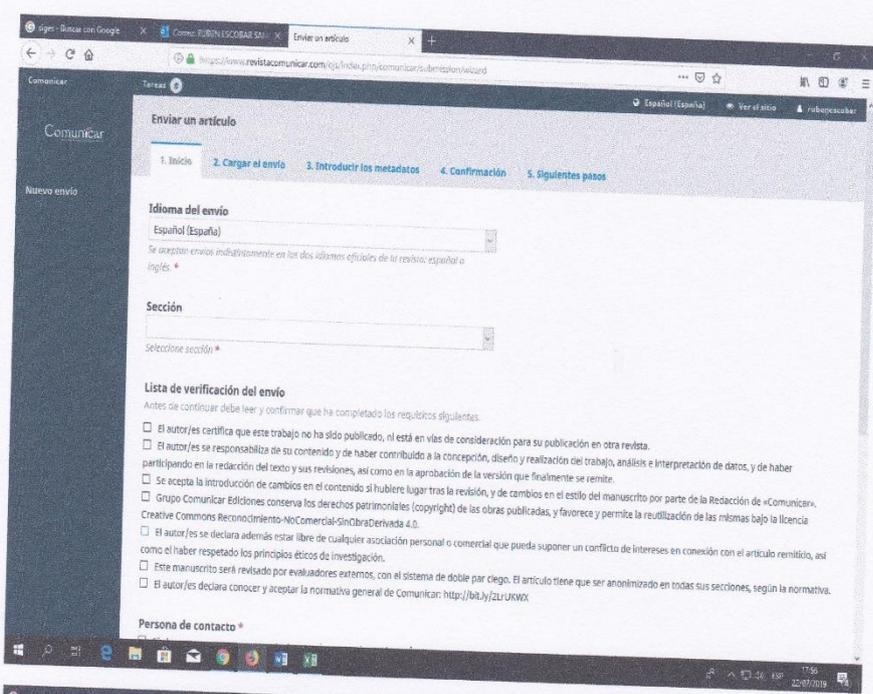
Fuente de Internet

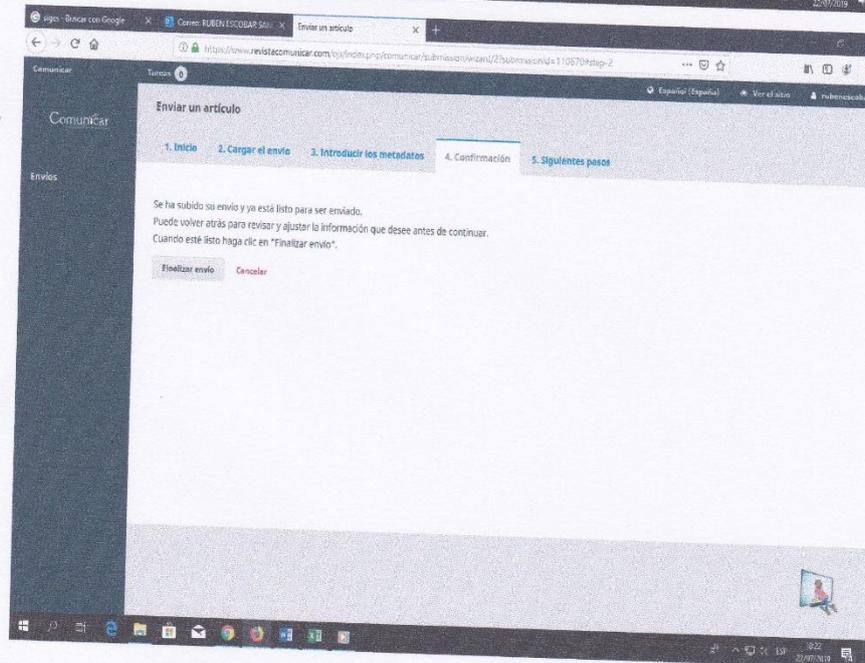
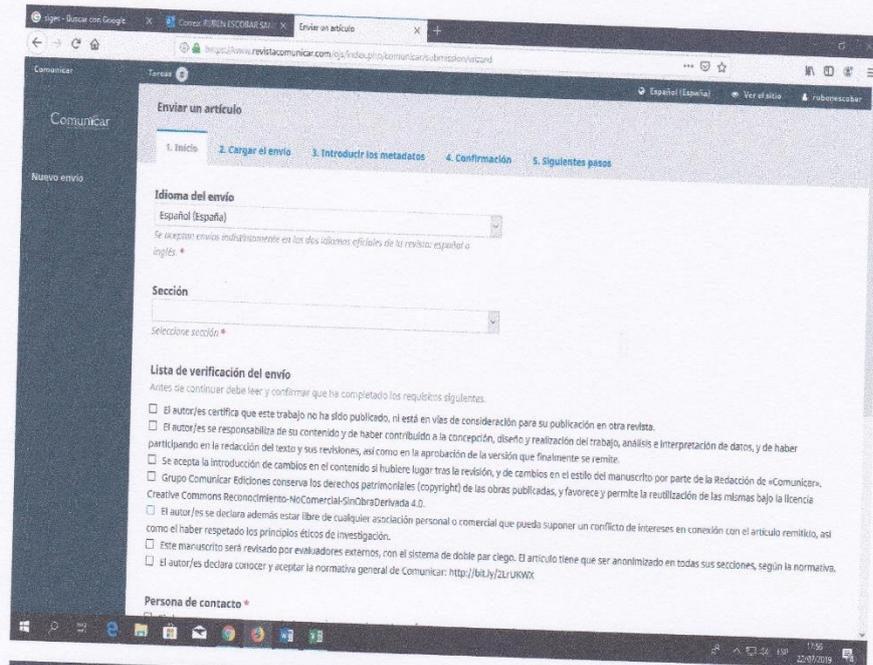
---

|                      |         |                       |         |
|----------------------|---------|-----------------------|---------|
| Excluir citas        | Apagado | Excluir coincidencias | Apagado |
| Excluir bibliografía | Apagado |                       |         |

05:26 p. m.  
30/07/2019







EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



DANDO INDICACIONES A LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SOBRE LOS  
CÍRCULOS DE CALIDAD



DANDO A CONOCER A LOS DOCENTES SOBRE LOS CÍRCULOS DE  
CALIDAD Y LA GESTIÓN EDUCATIVA



EQUIPO DIRECTO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "HUANCAVELICA"



DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "HUANCAVELICA" SOCIALIZANDO LOS PRODUCTOS



EL INVESTIGADOR EXPLICANDO A LOS DOCENTES SOBRE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD Y LA GESTIÓN EDUCATIVA



EL INVESTIGADOR EXPLICANDO A LOS DOCENTES SOBRE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD Y LA GESTIÓN EDUCATIVA



DOCENTES DEL INSTITUTO SELECCIONANDO PAPAS PARA EL REFRIGERIO DE LOS ESTUDIANTES



EL INVESTIGADOR HACIENDO ENTREGA DE LAPTOP A LOS DOCENTES



EL TEATRÍN CÉSAR VALLEJO CON BUTACAS NUEVAS



CAMPO DEPORTIVO CON GRAS SINTÉTICO