



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022

AUTORA:

Moscoso Zambrano, Danitza (orcid.org/0000-0002-2864-0814)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi padre, Germán Elard.
A Augusta, mi madre hermosa, a Genny y
Deisy, mis hermanas, amigas y cómplices.
A Ricardo, mi compañero de la vida. A
Daniel Fabricio y Ricardo Marcelo, motor y
motivo para seguir adelante. A Lucía,
Carlos, Juan Luis y Rodolfo, mis niños.

Agradecimiento

A la Dra. Noemí Teresa Julca Vera, por la asesoría brindada en el desarrollo de la presente tesis, su empuje y aliento permanente.

A la Universidad César Vallejo, por contribuir a nuestra formación académica y profesional.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 26 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 26 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 26 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 28 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 29 |
| 3.5. Procedimientos | 31 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 32 |
| 3.7. Aspectos éticos | 32 |
| IV. RESULTADOS | 33 |
| V. DISCUSIÓN | 47 |
| VI. CONCLUSIONES | 53 |
| VII. RECOMENDACIONES | 55 |
| REFERENCIAS | 56 |
| ANEXOS | 61 |

Índice de Tablas*

| | |
|--|----|
| Tabla N° 1. Ficha técnica: variable círculos de calidad | 29 |
| Tabla N° 2. Ficha técnica: variable proceso de enseñanza afectiva | 29 |
| Tabla N° 3. Validación de instrumentos | 30 |
| Tabla N° 4. Análisis de confiabilidad de los instrumentos | 30 |
| Tabla N° 5. Variable Círculos de Calidad | 33 |
| Tabla N° 6. Variable proceso de Enseñanza Afectiva | 33 |
| Tabla N° 7. Círculos de Calidad Dimensión 1: Liderazgo | 34 |
| Tabla N° 8. Círculos de Calidad Dimensión 2: Organización | 34 |
| Tabla N° 9. Círculos de Calidad Dimensión 3: Seguimiento estratégico | 35 |
| Tabla N° 10. Círculos de Calidad Dimensión 4: Relaciones Humanas | 35 |
| Tabla N° 11. Relación entre la dimensión círculos de calidad y el proceso enseñanza afectiva | 36 |
| Tabla N° 12. Relación entre la dimensión círculos de calidad y proceso de enseñanza afectiva | 37 |
| Tabla N° 13. Relación entre la dimensión Organización y la variable Proceso de enseñanza afectiva | 38 |
| Tabla N° 14. Relación entre la dimensión Seguimiento estratégico y la variable proceso de enseñanza afectiva | 39 |
| Tabla N° 15. Relación entre la dimensión Relaciones humanas y la variable enseñanza Afectiva | 40 |
| Tabla N° 16. Prueba de Normalidad | 41 |
| Tabla N° 17. Prueba de la hipótesis de estudio: Correlación entre la variable círculos de Calidad y el proceso de enseñanza Afectiva | 42 |
| Tabla N° 18. Prueba de la hipótesis específica 1 de estudio: Correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable proceso de enseñanza Afectiva | 43 |
| Tabla N° 19. Prueba de la hipótesis específica 2 de estudio: Correlación entre la dimensión Organización y la variable proceso de enseñanza Afectiva | 44 |

| | |
|---|----|
| Tabla N° 20. Prueba de la hipótesis específica 3 de estudio: Correlación Entre la dimensión Seguimiento estratégico y la variable proceso de enseñanza Afectiva | 45 |
| Tabla N° 21. Prueba de la hipótesis específica 4 de estudio: Correlación entre la dimensión Seguimiento estratégico y la variable proceso de enseñanza Afectiva | 46 |

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los círculos de calidad de docentes y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. La investigación es de tipo básico y diseño descriptivo correlacional no experimental, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y método hipotético – deductivo; para ello se trabajó con una muestra de 67 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado para el recojo de información. Los resultados obtenidos muestran que, el 34.3% de docentes encuestados consideran que, cuando el trabajo de los círculos de docentes es bueno y excelente, el proceso de enseñanza afectiva es alto; asimismo, en la prueba de hipótesis se determinó que existe relación entre las variables círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva ($r = 0.306$) en una relación moderada, concluyéndose que, a mayor participación de los docentes en los círculos de calidad, se fortalece el proceso de enseñanza afectiva. Asimismo, se determinó que no existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el proceso de enseñanza afectiva ($\text{Sig} = 0.052 > 0.05$ y un valor $r = 0.239$).

Palabras clave: Círculos de calidad, enseñanza afectiva, mejora continua, calidad.

Abstract

The main objective of this work was to determine the relationship between teacher quality circles and the affective teaching process of a higher education center in Cusco, 2022. The basic type research and non-experimental correlational descriptive design, cross-sectional, with a quantitative approach and hypothetical-deductive method; for this, we worked with a sample of 67 teachers, to whom a structured questionnaire was applied to collect information. The results obtained show that 34.3% of teachers surveyed consider that, when the work of the circles of teachers is good and excellent, the affective teaching process is high; likewise, in the hypothesis test it was determined that there is a relationship between the variables quality circles and the affective teaching process ($r = 0.306$) in a moderate relationship, concluding that, the greater the participation of teachers in the quality circles, the strengthens the affective teaching process. Likewise, it was determined that there is no significant relationship between the leadership dimension and the affective teaching process ($\text{Sig} = 0.052 > 0.05$ and $r = 0.239$).

Keywords: Quality circles, affective teaching, continuous improvement, quality.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la mejora de la educación es uno de los mayores intereses que tienen los gobiernos, frente a los cambios que como sociedad venimos enfrentando y al avance de la tecnología, obligándonos a adaptarnos continuamente. Es importante tomar en cuenta lo expresado por Palacios (2020), quien precisa que la información que ahora se encuentra, producto de estos cambios, al alcance de nuestras manos, afecta significativamente a la educación, generando distorsión en la cultura, falta de comunicación y diálogo y decadencia valorativa; lo que compromete a que las instituciones educativas asuman el rol conductor y la enseñanza recaer en la labor comprometida del docente, que debe orientar su trabajo no solamente a la transmisión de conocimientos, sino al desarrollo de las habilidades de los estudiantes para un mejor aprendizaje. Quispe (2008) sostiene que la tarea en este siglo, se oriente a forjar al ser humano para ser parte del sector productivo con calidad total y esto implica formar a los ciudadanos con conciencia axiológica, ética y sobre todo moral, en un camino de la humanización.

Parra (2002) por su parte señala que la enseñanza y el aprendizaje están vinculados, siendo necesario el análisis de su importancia por separado. En cuanto a la enseñanza, el docente es responsable de generar las interacciones de calidad, teniendo un rol de conductor y siendo un referente educativo, y todo su trabajo va dirigido al logro de los aprendizajes.

Martínez y Lavín (2017) expresan que la calidad del trabajo docente, depende en buena medida del nivel formativo y la perfección que logre a través de capacitaciones, retroalimentación e interaprendizaje basada en la experiencia que ha logrado en el ejercicio de su carrera. Este punto es corroborado por Robalino (2005) citado por Valera y Calderón (2020), quien expresa además que, la calidad del trabajo docente depende en buena medida de las cualidades personales como, ser motivador, empático, con un elevado nivel ético, que contribuya con el logro de los objetivos educativos y sobre todo que pueda relacionarse con los estudiantes para promover en ellos el logro de capacidades y habilidades para la vida.

Asimismo, la UNESCO (2020) promueve que los educadores se comprometan en todos los niveles educativos, a brindar ayuda a los estudiantes, motivándolos a comprender la complejidad de las decisiones para que sean el motor de la transformación en la sociedad. Huanaco (2016) en una investigación

que realiza, corrobora que el trabajo docente que aplica cualidades de empatía y afecto, logran mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

Valera y Calderón (2020) consideran que la organización de grupos de docentes en círculos de calidad, contribuye a mejorar el desempeño en el aula y en general al logro de los objetivos propuestos. Consideran también que los docentes cumplen un rol importante en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, asumiendo roles de mediadores y orientadores, respondiendo a criterios de calidad. Thompson (1994) por su parte, propone que este tipo de organización de colaboradores, sirven para generar la conciencia de eficacia, calidad y resultados en los miembros de una empresa o institución.

Milian (2002) encontró que ciertas escuelas con desorganización a nivel administrativo y docente, mostraron repercusiones en el resultado de los procesos de enseñanza – aprendizaje y sobre todo en la calidad de los servicios que ofrecen, por lo que sugirió mejorar la organización de los círculos para el logro de mejores resultados, a través del trabajo cooperativo que fortalece la práctica docente.

Por otro lado, a nivel de política educativa en el Perú, el MINEDU busca reforzar y alcanzar los aprendizajes de estudiantes de la educación básica, superior y técnico productiva; y, tras la declaración de emergencia del sistema educativo, orienta sus esfuerzos a fortalecer y modernizar sus instancias en el territorio nacional, mediante la aplicación de ejes, siendo el uno de ellos, el trabajo orientado a la recuperación y consolidación de los aprendizajes respaldadas con estrategias pedagógicas que deben aplicar los docentes, para ofrecer un sistema diversificado, innovación tecnológica y la competitividad educativa.

En este contexto, las Instituciones de Educación Superior vienen implementando políticas de calidad educativa cumpliendo con disposiciones legales y normativas, una de ellas es la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, adaptable a organizaciones del Estado que han sido señaladas tácitamente en el artículo 3 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Es importante señalar que, no todas las escuelas de educación superior estatal se encuentran bajo la jurisdicción del MINEDU, teniendo leyes de creación que les brindan autonomía de gestión y facultades para formar profesionales de nivel técnico especializado (SENCICO, SENATI, CENFOTUR, FUERZAS ARMADAS). Estas instituciones, identifican y

determinan las necesidades formativas y de capacitación que se requieren en los diferentes sectores productivos y de servicio, ofreciendo una oferta educativa acorde a la política sectorial, alineadas a la autoridad competente en materia de educación.

Estas instituciones públicas autónomas, deben aplicar estrategias de enseñanza – aprendizaje en los programas educativos que ofrecen, considerando que el mayor porcentaje de sus docentes son especialistas en los sectores productivos y de servicio y que no cuentan con la formación pedagógica, no siendo ésta, una limitante para ofrecer un servicio educativo de calidad.

Por su parte, el sector laboral en el campo de servicios, demanda una formación técnica altamente especializada y mejora de habilidades blandas en sus trabajadores, que contribuyan a la consecución de las metas empresariales y que, en más de una oportunidad ha sido referido que las instituciones de educación superior no logran cerrar las brechas educativas y de inserción laboral.

Un análisis de la realidad local, aplicando la matriz de riesgos del sistema de gestión de calidad de la CGR (FO-GG-023 Matriz de Riesgos SGC v06 2022), ha evidenciado el riesgo que, habría estudiantes insatisfechos con los resultados de la evaluación de los aprendizajes. Algo que llama la atención, es que las causas de esta aparente insatisfacción son, las dificultades académicas de los estudiantes, sobre todo en comprensión lectora y razonamiento matemático que arrastran de la Educación Básica – EB, repercutiendo este hecho, en un abandono temprano de los estudios.

Si bien es cierto que a nivel empresarial, los círculos de calidad han brindado resultados que contribuyeron a la progreso de la calidad, concientización, solución de problemas, integración, sensibilización y comunicación, formación continua a través del intercambio de conocimiento, motivación y creación de conciencia, fomentando un ambiente de asistencia y apoyo entre todos a favor de la mejora de los métodos operativos y de calidad; los “círculos de calidad” podrían emplearse como herramienta nueva en los procesos de diagnósticos, diseño, planeación y ejecución de acciones para mejorar la práctica docente y que repercuta en el proceso de enseñanza para el logro de los aprendizajes significativos en la educación superior, que permita reducir la brecha educativa e inserción laboral, basada en las experiencias nacionales e internacionales en

diferentes contextos.

Frente a esta realidad se plantea como problema, ¿Cuál es la relación entre los círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva en un centro de educación superior del Cusco, 2022?

Asimismo, se plantean los específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022?; b) ¿Cuál es la relación entre la organización y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre el seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022? Y d) ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022

La importancia del presente estudio radica en la necesidad de identificar en el aula, en forma oportuna, problemas que afectan a los estudiantes y que determinan que las estrategias de enseñanza que emplean los docentes, no logren los resultados esperados relacionados con el perfil de egreso de las carreras profesionales, generando en los estudiantes, frustración, desánimo hasta la deserción estudiantil, evidenciándose la necesidad que los docentes diversifiquen la metodología que emplean para el éxito del proceso enseñanza – aprendizaje.

La presente investigación se justifica teóricamente, al haberse evidenciado que no hay trabajos que incluyan las dos variables planteadas, siendo así, los resultados, conclusiones y recomendaciones pasarán a ser un aporte que brindará información relevante, como fuente de consulta para futuras investigaciones. Es importante mencionar que, la organización de círculos de calidad de docentes en el Perú es relativamente nuevo, por lo que los logros del presente trabajo, constituirán la línea de base para futuras investigaciones.

En cuanto a la justificación práctica, se pretende promover un trabajo colaborativo y reflexivo en los docentes a partir de los círculos de calidad para mejorar las estrategias de enseñanza para el logro de los aprendizajes lo que conllevará al logro del perfil profesional que el sector servicio demanda.

Metodológicamente, los instrumentos que se empleen para analizar la correlación que existe entre los círculos de calidad y la mejora del proceso de enseñanza, al estar basados en investigaciones previas, podrán ser utilizados en

trabajos posteriores y son válidos porque permiten

Se propuso como objetivo general, determinar la relación entre los círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022; se plantearon también los objetivos específicos a) Establecer relación entre el liderazgo y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022; b) Establecer relación entre la organización y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022; c) Establecer relación entre el seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022 y d) Establecer relación entre las relaciones humanas y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

Se planteó la hipótesis general, Existe relación significativa entre los círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. Las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre el liderazgo y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022; b) Existe relación significativa entre la organización y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022; c) Existe relación significativa entre el seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022 y d) Existe relación significativa entre las relaciones humanas y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron investigaciones a nivel internacional como nacional. A nivel internacional, respecto a las variables Círculos de Calidad (CC) y proceso de enseñanza afectiva (pEA):

Barreno (2017) en la investigación que realizó, propuso detectar el proceso de implementación de los círculos de calidad de docentes en la educación primaria en una institución educativa en Guatemala, mediante un estudio descriptivo, con la población de 25 docentes de primaria pertenecientes a 17 instituciones públicas. Los resultados encontrados luego de la aplicación de la encuesta, muestran que existe predisposición a participar en forma voluntaria al 100%; el 32% afirman conocer los objetivos, a raíz de la información brindada por un líder, de ellos el 29% indica que el fin del trabajo en los CC es fomentar el intercambio de experiencias con sus pares; y un 68% desconocen; el 86% han mostrado interés en seguir participando de los grupos, por otro lado, el 100% opina que los CC ayuda al lograr metas y objetivos propuestos en la institución, contribuye con la eficiencia del trabajo docente y se orienta a la mejora de todos los procesos educativos, potenciando y aprovechando el conocimiento de los participantes; el 18% indicó que mejoró el proceso de enseñanza en el aula, el 23% logró mayor participación aplicando técnicas nuevas y el 41% que las reuniones son oportunidades de interaprendizaje. Por otro lado, el 100% de docentes indicaron que los CC contribuyen a mejorar el desempeño docente en aula y el 77% creen que los CC contribuyen a resolver problemas en el ejercicio de la actividad de los docentes. Es importante mencionar que el 32% tuvieron dificultades de liderazgo en el proceso de implementación, ya que opinan que quienes están a cargo de las coordinaciones, no tienen liderazgo, no motivan y el 32% refieren que se sienten desorientados por la falta de claridad en los procedimientos a seguir, finalmente concluyó que los docentes que participan saben los objetivos y que contribuye a la mejora educativa mediante el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Sin embargo, es importante mencionar que dentro del grupo de docentes que conocen la metodología, consideran que su aplicación puede aportar con la mejora del trabajo docente, la calidad y, sobre todo las reuniones son espacios

que permiten el intercambio de experiencias, generando un interaprendizaje que fortalece el trabajo de los mismos y han encontrado en esta metodología, una oportunidad de mejorar la enseñanza, haciéndolos competitivos.

Valera & Calderón (2020) en su estudio buscó establecer en qué medida mejora del desempeño aplicando metodología en base a círculos de calidad, en una investigación pre experimental y una población de 25 docentes. Los resultados que obtuvo, mostraron que en el post test el 68% logró desempeño destacado, corroborando lo manifestado por Cagigal (2006) mencionado por Valera & Calderón (2020), que los CC ayudan en la resolución de problemas con la motivación al apoyo recíproco entre docentes, promoviendo la integración de los colaboradores para generar mejoras en los procedimientos. La prueba de hipótesis aplicada corroboró que el programa utilizando CC como estrategia, mejora el desempeño ($T = 11.35$). Por otro lado, en la dimensión planificación de la E-A, identificó que el 56% lograron nivel destacado, con una tendencia a la mejora. Finalmente, encontró que el 52% tuvo logro destacado, refiere que se ha observado resistencia a la evaluación, por desconocimiento. Concluye que la aplicación de los CC mejora el desempeño docente: planificación, proceso de enseñanza – aprendizaje y evaluación de los procesos.

Estos resultados concuerdan con lo que sostiene UNESCO (2005), el docente puede garantizar los resultados que se pretende, dentro del marco de la calidad, en el que no solamente se evalúa el manejo didáctico para el logro de buenos resultados, sino, las competencias personales que complementan su formación.

Algo muy importante en el trabajo es que Valera & Calderón (2020) considera un procedimiento planificado y evaluado que sirve de base para implementar oportunidades de mejora en el trabajo que realizan. Es importante resaltar que la conformación de círculos requiere un mayor tiempo de trabajo, retroalimentación en forma permanente y participación voluntaria, esto determinará la generación de una cultura de trabajo orientado al logro de la calidad de servicios que se ofrecen. Se requiere además fortalecer la participación de líderes de grupo para que motiven en forma permanente para la obtención de los objetivos propuestos y tener éxito con el uso de esta metodología.

En cuanto a los antecedentes internacionales de la segunda variable, proceso de enseñanza afectiva, el trabajo de Curiel, Ojalvo y Cortizas (2018) está orientado a lograr una reflexión sobre las emociones y afectos en la educación en una investigación exploratoria con 19 estudiantes en tres momentos: diagnóstico, aplicación y cierre, en el que se concluye que durante el desarrollo de una clase no solamente se abordan conceptos sino, se abordan temas de carácter personal y en muchos casos, temas que generan interés en los estudiantes. Se menciona también que cuando se abordan temas afectivos, la empatía, la preocupación que muestra por el estudiante en cuanto al desarrollo de sus habilidades y capacidades y los estudiantes por su parte, muestran respeto a sus docentes como referentes de autoridad que promueve respeto y promueve la práctica de normas. Bajo este contexto un resultado interesante es que 84,61% de los estudiantes tuvo una participación activa que generó interacción con sus compañeros.

La formación de los estudiantes cada vez se torna en un desafío para las instituciones educativas, es así que Quintero, Bernal & Veitia (2019) preocupados por la formación y crecimiento personal y profesional de los estudiantes, realizaron un trabajo con estudiantes de idiomas, quienes deben desarrollar habilidades de expresión oral y escrita, comprensión oral y escrita y producción como parte de su desarrollo comunicativo. Llegaron a la conclusión que la parte afectiva influye en el aprendizaje y éste junto a la enseñanza deben ser conducidos por los docentes con una orientación a la formación de los estudiantes y estimular la parte afectiva, el desarrollo afectivo sano, que fortalezca la práctica de valores, y todo con el soporte de aplicación de actividades lúdicas en considerando la edad.

Los resultados de este estudio evidencian la influencia del trabajo del docente en el aula, su rol de guía va más allá de la transmisión de conocimientos, ayuda a orientar al estudiante mostrando interés, demostrar afecto por el desarrollo de los estudiantes, que ayudará a que el estudiante se sienta seguro de sus logros y su potencial de desarrollo.

A nivel nacional se citan las siguientes investigaciones en relación a las dos variables:

Todo trabajo está orientado a buscar la mejora en la gestión de instituciones educativas, es así que Torres (2015), buscó establecer el valor de la aplicación de los círculos para mejorar la gestión en una institución en Jaén, en un trabajo aplicativo, con un enfoque experimental y una población de 12 colaboradores. En los resultados encontró en su primera dimensión, que el 70.53% de los encuestados consideraron que los CC en gestión: planificación es deficiente, mejorando la percepción en la segunda fase, en el que el 23.81% indicó excelente; en cuanto a la organización, al inicio el 95.83% indicaron que la planificación era deficiente, frente al 4.17% que consideraron, regular; en la segunda fase, el 62.50% indicaron que es buena. En cuanto a la evaluación, luego de aplicar la metodología de los CC, encontró que el 46.87% indicaron que es bueno; concluyendo la experiencia del trabajo en los CC permitió mejorar la gestión de la institución educativa.

Es evidente que la participación voluntaria y consecuente de los colaboradores, contribuye con la mejora de la gestión de la I.E., sin embargo, es importante que la planificación se haga a mediano y largo plazo, a fin de brindar sostenibilidad a este tipo de círculos y se construya una cultura institucional. Esta investigación muestra la ventaja que trae involucrar a todos los colaboradores de una institución, ya que, aparte de las ventajas señaladas en los resultados, el clima del trabajo se ve fortalecido y se logra un esfuerzo conjunto en la consecución de los resultados propuestos.

Escobar (2019) preocupado por la situación de una I.E. en Huancavelica, que lejos de mejorar mostraba índices bajos en la gestión, buscó revertir tal situación; para ello, analizó la influencia de los grupos de los CC en la gestión de la institución educativa, con una muestra de 50 docentes, en forma aplicada, con un diseño experimental. Luego de la aplicación de los instrumentos, el 52% consideran que tienen logro destacado, 40% previsto y 8% en proceso en la gestión eficiente; en cuanto a la gestión pedagógica, encontró que el 100% de docentes alcanzó logro previsto. Estos resultados los corroboró con la prueba de hipótesis, que los círculos influyen en el trabajo eficiente de la institución, en la parte administrativa, académica y pedagógica ($\chi^2 = 43.23$).

Si bien es cierto que el tiempo de aplicación de esta propuesta no

permitió evidenciar el 100% de logro destacado, es importante hacer una retroalimentación de la metodología de trabajo, de manera que permita el aporte innovador de los integrantes, lográndose fortalecer el trabajo en la I.E. e involucrar a todos los integrantes de la comunidad educativa, en la mejora continua de la institución, ya que el trabajo permanente conlleva a analizar con frecuencia la evaluación, la planificación y procedimientos, partiendo de la auto reflexión y autocrítica, como parte de la responsabilidad para lograr un servicio de calidad.

Es un hecho que hasta la fecha se ha evidenciado que la aplicación de la metodología de los C.C., brindan buenos resultados, ayuda a mejorar la comunicación, el interaprendizaje, mejora la convivencia, pero también debe considerarse un trabajo sostenido que pueda garantizar la continuidad del trabajo y aplicar en toda su dimensión, la mejora de todos los procesos en la I.E.

En cuanto a la variable proceso de Enseñanza Afectiva:

Córdova (2017) buscó establecer la relación entre la enseñanza basada en la afectividad y el aprendizaje, con una muestra de 169 estudiantes, aplicando muestreo por estratos, en un trabajo con enfoque cuantitativo; encontrando que el 29.6% de estudiantes consideran que sus profesores tienen un nivel de enseñanza con enfoque en la afectividad alta, mientras el 1.2% mostraron un nivel bajo; encontró también que existe una relación fuerte entre este tipo de enseñanza y el aprendizaje. ($r = 0.655$). Encontró también que en la dimensión oportunidad el 63.9% alcanzan nivel medio, en la dimensión realimentación, el 58.0% alcanzan nivel medio y en cuanto a consideraciones a las personas, el 62.7% considera que logran un nivel medio.

Es importante que se tome en cuenta la actitud que demuestran los docentes, ya que junto al dominio de su materia son elementos importantes que van a contribuir a un buen aprendizaje en estudiantes. Estos resultados muestran que, el docente al mostrar el lado humano genera interés, confianza en los estudiantes y sobre todo respeto, en un ambiente donde la práctica de normas y reglas son parte de las relaciones que se establecen en el aula, motivando al estudiante a potenciar sus capacidades y habilidades en un ambiente de confianza y seguridad.

Palacios (2020) en un estudio que realizó en la ciudad de Lima, buscó determinar si el aprendizaje está influenciado por una enseñanza de tipo afectiva, para ello orientó su enfoque a uno cuantitativo, correlacional en un diseño no experimental, con una población conformada por 42 estudiantes; encontró que según la opinión de los estudiantes, un 67% perciben que los docentes presentan un nivel medio de enseñanza afectiva, 19% tienen nivel alto y 14.3% bajo. Concluyó que el tipo de enseñanza estudiado influye de manera significativa ($Wald = 21.232$) en el proceso de adquisición de conocimientos y la activación de saberes frente a los nuevos, siendo decisivo el interés que ponga el docente para mejorar las experiencias de aprendizaje.

Es conocido que el rol del docente en la enseñanza es fundamental, reforzando el seguimiento, interés por los resultados de los estudiantes, contribuirá con lograr mayor motivación, es por ello que resulta importante considerar en capacitar a los docentes de educación superior que no tienen especialidad de pedagogía en temas que los ayuden a lograr mejores resultados. Es importante mencionar que los docentes requieren contar con un soporte continuo para fortalecer su labor en el proceso de enseñanza, brindando herramientas que permitan transformar la práctica docente en beneficio de los estudiantes y el grado de interés que pueda mostrar un docente en el aula, genera un impacto positivo en el aprendizaje.

Se procede a revisar definiciones, conceptos respecto a la variable Círculos de Calidad (CC).

Shewhart (2014) propuso elementos sobre el control de calidad, haciendo mención de ciertos estándares denominados "Z" o estándares de guerra, en alusión al uso de cuadros que se empleaban en los procesos de producción, que hasta entonces no se consideraba el aspecto de calidad, menos la mejora en las organizaciones. Posteriormente surgen iniciativas orientadas a concientizar sobre calidad, cobrando fuerza en los 80.

Jordan (2011) en su publicación de los círculos de calidad, indica que la calidad se encuentra en el uso del servicio o el producto. Incorpora conceptos de característica y perfección, indicando que el cliente es quien mide la calidad de un

servicio o de un producto.

Ishikawa (2011) propone el uso de un diagrama, en el que se identifican situaciones adversas y estrategias orientadas a la resolución de los mismos, incorporando análisis estadísticos al manejo de la calidad a bajo costo; por otro lado, refiere que las instituciones deben considerar los aspectos de la calidad y su control, como base para ofrecer los mejores servicios o productos en una línea donde las personas nos humanicemos dentro de un espacio de calidad.

Crosby (2012) refiere que la calidad requiere de mucho esfuerzo y creatividad al mismo tiempo, ello garantiza poder brindar productos y servicios de excelente calidad, dentro de una línea de estándares de calidad. Blaga & Jozsef (2014) consideran que los CC son una de las prácticas bastante difundidas para recuperar el recurso humano en las empresas, esto debido a los resultados que han arrojado fortalecen el trabajo en equipo. Considera que la creación de los CC se orienta para mejorar las tareas en general y la productividad en particular. Asimismo, Rafeli (1985) indica que los CC son sugeridos como técnicas orientados la mejora participativa y a la generación de la satisfacción en los colaboradores de una empresa o institución, en relación al trabajo que desarrollan.

Frente a la competencia que se ha difundido a nivel global, Fuentes (2013) supone que la mejora en forma continua debería considerarse como un objetivo fundamental en las instituciones, empresas; deben considerarse, además, las expectativas y las exigencias de los clientes, lo que lleva a pensar en cambios que deben realizarse en los productos y los servicios que se ofrecen para mejorarlos. Esto lleva, además, a implementar herramientas, procedimientos, alinearse a los estándares de calidad, lo que implica el compromiso, la responsabilidad para un trabajo sostenido y a mediano y largo plazo.

En el campo educativo, Rodríguez (2011) considera que, para aplicar conceptos de calidad en las instituciones educativas, se deben implementar una serie de procedimientos y su respectiva evaluación que, al no tenerlos definidos, se torna en una situación compleja, pues se prestaría a aspectos subjetivos. Por todas estas consideraciones, es importante incorporar en las instituciones educativas prácticas orientadas a brindar servicios educativos de calidad,

motivando la participación activa de los miembros en la búsqueda del cero error y la satisfacción de los servicios educativos. Por otro lado, Chang (2015) considera que la planificación es importante en las I.E. ya que plasman en él, los objetivos formativos que serán el lineamiento que deben seguir en el servicio educativo que brindan; sin embargo, señala, que personal jerárquico y muchos docentes no se encuentran preparados en forma adecuada, lo que no permite realizar un trabajo adecuado y pertinente, siendo esta situación una oportunidad para la aplicación de los CC.

Torres (2015) plantea que la idea de los CC es generar la conciencia de los servicios o productos de calidad, promoviendo el apoyo de cada uno de los miembros de un equipo, que desarrollan las habilidades que les permite intercambiar experiencias y conocimientos en la búsqueda de solución de problemas que puedan afectar los productos finales, generando enfoques de mejorar en forma continua. Menciona también que esta forma de trabajo genera en los colaboradores la responsabilidad de identificar y resolver problemas que influyan en la productividad y sobre todo en la calidad, fortaleciendo la integración y cooperación de los miembros. En términos simples los integrantes detectan problemas, funcionamiento erróneo dentro de una empresa o institución, alertan y buscan alternativas de solución en forma conjunta, dentro de la competencia del grupo, encabezados por un líder.

Palom (1991) considera que un círculo de calidad es un grupo constituido por un número pequeño de colaboradores, quienes realizan trabajo similar y se reúnen en forma permanente para identificar, buscar el origen del problema y plantear alternativas de solución, vinculados a la calidad o a la productividad. Refiere también que estos grupos cuentan con un líder, quien tiene reconocimiento y apoyo de las empresas; transmite propuestas o formas de trabajo a la dirección, con el objeto de ayudar a la mejora de la empresa. Refiere que se puede implementar en cualquier empresa u organización, cambiando únicamente, la filosofía y el enfoque. Obviamente al no tener restricciones de aplicación, el ámbito educativo hace uso de esta metodología de trabajo, así como sostiene Ledford (2015) que los integrantes de estos grupos poseen características particulares que van a buscar contribuir a la mejora del trabajo y

los resultados del grupo. Barrick & Alexander (1987) evaluaron el impacto del proceso de CC y encontraron que tanto a nivel individual como organizacional, la intervención realizada demostró ser efectiva e influye positivamente en el trabajo, sin embargo resalta que existen ciertas amenazas que afectarían a la eficacia de este tipo de trabajo.

Por otro lado, Palom (1991) resalta que estos círculos contribuyen al desarrollo y perfección de una empresa; asimismo, contribuye a la mejora del clima institucional y esto trae como consecuencia, que se aproveche al máximo las capacidades y aporte de los colaboradores. Sin embargo, Goldstein (1985) explica el por qué algunas veces la organización de estos grupos ha fallado, lo que sugiere que se debe desarrollar un trabajo planificado y retroalimentar en forma permanente.

Thompson (1994) considera que son grupos de trabajo, integrado por colaboradores en una misma línea de trabajo, y que las reuniones que sostienen son regulares y en forma voluntaria, cuya misión básica es identificar problemas que se presentan en sus actividades y proponen alternativas de solución que son presentadas a las direcciones. Señala que el proceso de trabajo consta de pasos, que consiste en identificar, analizar los problemas, proponer alternativas de solución y seleccionar la más pertinente y con la anuencia de la dirección, se ejecuta y evalúa. Indica también que el trabajo en los CC, favorece a los colaboradores a compartir la responsabilidad de identificar y plantear alternativas de solución a problemas relacionados con la productividad y la calidad, así como promueve la integración en el equipo para la mejora en la producción, servicios que se brinden o simplemente, procesos.

Gitlow-Gitlow (2009) considera que son estrategias utilizadas en un entorno participativo y está reforzado con el concepto de calidad en el trabajo. Salas (2017) indica que los grupos están integrados por docentes básicamente, que se reúnen frecuentemente para identificar problemas que interfieren en el logro de los objetivos y analizan la situación para proponer soluciones que sean aplicables en forma oportuna.

Pérez (2013) citado por Salas & Salazar (2017) enfatiza que los círculos se

sustentan en la calidad, mejora de los costos, logro de productividad, motivación constante, integración de colaboradores y la reorganización como mejora continua.

En cuanto a la conformación de los CC, Torres (2015) enfatiza en la participación de un número pequeño de integrantes, hasta 8 personas. En relación a las I.E. considera que una premisa debe ser, el número de docentes y los horarios que estos tengan; recomienda la organización por afinidad para tener mayores herramientas de opinión al momento de plantear alternativas, tener el compromiso de participación activa en el grupo.

Los integrantes deben identificar problemas o proponer proyectos de mejora, y en consenso seleccionar, que debe ser comunicado al director, quien debe considerar que su apoyo es básico, así como buscar el apoyo de especialistas externos, la idea fundamental es la perseverancia en los grupos, ello contribuirá a lograr la mejora.

Torres (2015) considera que es fundamental considerar las características de los verdaderos círculos de calidad, las que se citan a continuación:

Liderazgo, referida a la participación de una persona que dirija el grupo, promueva la participación del resto de los integrantes.

Metas, objetivo que se persigue lograr definido en forma conjunta, con la intervención de los integrantes del grupo.

Toma de decisiones, que deben hacerse en consenso, se promueve generar la participación de todos los miembros para tomar decisiones y ser parte de la ejecución de las tareas.

Comunicación, fundamental, que debe ser estimulada en forma asertiva y sincera, mostrando respeto, en busca de la generación de un espacio de confianza.

Poder, que se logran en base a trabajo constante y liderazgo.

Conflictos y dificultades, superarlos en un ambiente de responsabilidad, propicia el respeto, orientado al crecimiento y mejora continua.

Relaciones interpersonales, generando un ambiente y clima positivo, de apoyo, confianza y afecto que predisponga a los integrantes a brindar ideas que aporten a la solución de conflictos y problemas.

Solución de problemas, que se logra en forma participativa empleando técnicas y herramientas.

Compromiso, que se busca generar en los integrantes, sobre todo a nivel de responsabilidades en las funciones que desarrolla cada uno.

Evaluación, que realizan los integrantes del grupo, para determinar la efectividad del trabajo y el funcionamiento.

Al ser los círculos de calidad, oportunidades de participación, colaboración, están orientados a desarrollar análisis, reflexión y práctica, cuenta con objetivos, de acuerdo a Torres (2015), son:

- 1) Promover un espacio de colaboración para mejorar los procesos en la gestión de las instituciones, certificados.
- 2) Reforzar el liderazgo para la búsqueda de soluciones orientados a la innovación.
- 3) Propiciar el trabajo en equipo y motivar a los participantes, en base a un modelo de gestión pertinente.
- 4) Hacer partícipes a los actores de la institución en la filosofía de la mejora continua.
- 5) Brindar apoyo a quienes participan en los procesos para un logro conjunto de la mejora.
- 6) Promover el interaprendizaje de los miembros de los grupos, fortaleciendo las competencias y habilidades personales y colectivas de los integrantes.
- 7) Promover el desarrollo del conocimiento como la gestión de calidad en el ámbito escolar.

Palom (1991) considera que es importante no pasar por alto lo siguiente:

- a) La calidad, como el objetivo principal de los círculos, es una preocupación

que aumenta a medida que se logra mayor nivel educativo y exigencia. Es importante para lograr este fin, que todos los involucrados en un servicio o producción, están integrados, orientado a la calidad total, en todos los niveles.

- b) La productividad, como resultado de la aplicación en forma correcta, de los recursos de una institución o empresa.
- c) Conocer los costes evita el mal uso de los recursos, los CC contribuyen con este fin,
- d) La motivación del personal, incentivos, en forma permanente, ofrece a los colaboradores la oportunidad de contribuir con la mejora de la institución o empresa.
- e) La integración permite conocer el trabajo de unos y otros y tengan la oportunidad de identificar las necesidades y problemas.

Thompson (1994) considera que los círculos están conformados por integrantes que pertenecen a ciertos niveles de una organización, que se reúnen frecuentemente para identificar, elegir y solucionar problemas de calidad. Previamente, los integrantes deben ser capacitados, así como transmitir la filosofía del concepto de calidad, valorando el trabajo de cada uno de ellos, quienes por experiencia se constituyen en expertos. En cuanto a los parámetros que se establecen en los círculos de calidad, se tiene:

- Planificación de la calidad: Identificar necesidades de clientes y trabajar en servicios y productos orientados a la satisfacción.
- Control de la calidad: Identificar y analizar los resultados de los objetivos para reducir diferencias.
- Mejora de la calidad: como política, lograr cambios adecuados, ventajosos y convenientes.

En cuanto a las ventajas de la organización de los CC, se pueden citar:

- Los esfuerzos están concentrados en la parte organizacionales y procedimental, en forma puntual.

- Se logra mejorar a corto plazo y los resultados son visibles e identificables.
- Aumenta la productividad y orienta a las I.E. hacia la competitividad.
- Permite alinearse con los avances de la tecnología.

La identificación de los problemas, determinar sus causas y los posibles efectos, para plantear las soluciones, hacen uso de diversas técnicas, que facilitan el trabajo, entre ellas se tiene:

- Improvisación de ideas
- Lluvia de ideas
- Mapas mentales
- Árbol de problemas
- Espina de Ishikawa
- Matrices de doble entrada, etc.

La organización de los círculos de calidad, se orienta a:

- 1) Buscar en forma permanente alternativas para mejorar la calidad y productividad, capacitar a los colaboradores y brindarles soporte.
- 2) Buscar aplicar, incentivos para reconocer la participación de los colaboradores en los CC.
- 3) Buscar alternativas simples para los procedimientos y la aplicación de aquellas aptas.
- 4) Permite tener control y realizar seguimiento.
- 5) Revisar y evaluar los resultados alcanzados.

Palom (1991) precisa que los pilares de los CC son;

1. Reconocer que las tareas son mejor conocidas por quienes las realizan en forma cotidiana.
2. Respeto a las personas, a la libertad y a la inteligencia.

3. El trabajo colaborativo fortalece las capacidades de los colaboradores.

Se tomaron de Thompson (1994) las siguientes dimensiones para la presente investigación las que fueron tomadas en cuenta en el instrumento para su aplicación y su consiguiente análisis y evaluación:

Liderazgo, se refiere al docente que se encargará de dirigir el trabajo de un círculo de calidad, es importante mencionar que, los integrantes de los círculos de calidad comparten las responsabilidades, fomentan la comunicación asertiva y trabajan para motivar la participación activa de los integrantes del grupo para lograr los objetivos planteados. Según Flores (2011) citado por Torres (2015) a la influencia que tienen algunas personas sobre el comportamiento de los colaboradores para el logro de los objetivos, se denomina liderazgo. En una IE la capacidad de conducir que desarrolle el director, es importante.

Organización, establece las estrategias, planes, objetivos que los integrantes deben efectuar para lograr objetivos y metas planteadas.

Seguimiento estratégico, se refiere al acompañamiento del trabajo de los círculos de calidad de docentes y el cumplimiento de los compromisos adquiridos orientados a la mejora continua.

Relaciones Humanas, orientado a promover las buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa, mediante el intercambio de conocimiento, experiencias y la motivación permanente.

Por otro lado, se procede a revisar definiciones, conceptos respecto a la variable proceso de Enseñanza Afectiva.

La implementación de estándares basados en resultados en la educación, están siendo incorporados en muchos países, García (2009) refiere que los resultados bajos, han generado mucha preocupación en las habilidades que deben contar los docentes, habilidades cognitivas, dominio y destrezas para aplicar evaluaciones, sin embargo, se ha dejado de lado la parte afectiva de los docentes. Se ha determinado que los maestros que logran resultados eficaces, cuentan con características que hacen que preparen sus clases y organicen sus actividades, ofrezcan contenidos claros, estimular y motivar a los estudiantes para el estudio, mostrando entusiasmo; fomentan buenas relaciones en el aula,

mantiene un clima cordial en clases. Olson y Wyett (2000) citado por García (2009) consideran tres niveles afectivos que deben desarrollar los docentes: autenticidad, respeto y empatía, que promueven a mostrarse como persona genuina, consciente y ser capaz de comportarse en función a sus sentimientos; valora el trabajo de los estudiantes y los trata con respecto y dignidad y, es empático con los estudiantes y sus sentimientos. Considera además que las competencias afectivas de los docentes, generan un impacto en el aprendizaje, generando mejores resultados en los aprendizajes cognitivos y afectivos, valoración motivación, rasgos que son favorecidos por las expresiones de entusiasmo y el contacto visual que desarrolle el docente en el aula.

Cabrero (2009) manifiesta que tanto la parte afectiva como la cognitiva en una persona, interactúan en el proceso de aprendizaje, generando un equilibrio entre el pensamiento, memoria, lenguaje y afecto. Las interacciones que se forjan durante el desarrollo de una clase, generan un vínculo afectivo entre los docentes y los estudiantes.

Para Cuevas y Rodríguez (2013), la enseñanza viene a ser las acciones que adopta el profesor para ayudar a los estudiantes a aprender de las experiencias y aplicar las actividades, lo que posibilita formar a los estudiantes en el aprendizaje mediante la aplicación de estrategias a una realidad, en el que son protagonistas: los que transmiten los conocimientos y los que reciben.

El paso por la educación básica, la educación técnica o universitaria, se constituyen etapas significativas para formar y desarrollar el pensamiento, la ideología en los estudiantes y ellos fortalecen el desarrollo de la inteligencia emocional. Lin (2015) considera que es muy importante que los estudiantes tomen en cuenta el desarrollo y educación emocional en el proceso de mejora educativa, ya que esta contribuye a orientar el comportamiento de los estudiantes, el desarrollo en armonía y paz, dentro del desarrollo mental y físico. El trabajo educativo no se circunscribe solamente a la transmisión de conocimientos, sino, al fortalecimiento emocional, valorativo, dado que nos enfrentamos a una sociedad en el que los valores se han tergiversado y el núcleo fundamental de la sociedad se ha visto resquebrajada, requiriéndose recuperar una estabilidad que permita la convivencia social en armonía y paz.

Colin (2017) manifiesta que el proceso formativo de los estudiantes universitarios presenta problemas, siendo uno de los principales, los modelos que emplean en la enseñanza, sumadas a las políticas institucionales y educativas; dado que uno de los objetivos en las casas superiores es, desarrollo del juicio crítico analítico, para hacer de ellos ciudadanos miembros de una sociedad que cada vez demanda profesionales innovadores; por otro lado, lograr la parte formativa constituye todavía un problema, siendo una de las causas bastante comentadas, la falta de interacción entre los docentes y los estudiantes; la formación en especialidades no es suficiente, ya que se dejan de lado, el reforzamiento y desarrollo de ciertas habilidades, como idiomas, liderazgo, creatividad, trabajo en equipo, entre los más destacados. Los especialistas consideran que los docentes de educación superior asumen la responsabilidad formativa de los estudiantes, lo que hace necesario pensar en el trabajo que se deben desarrollar con los docentes, para que a su vez ellos tengan la oportunidad de enfocar el trabajo para formar no solamente habilidades cognitivas o fuertes, sino, habilidades blandas que harán de ellos profesionales con mejores oportunidades, resilientes e innovadores.

Oliveira, Rodríguez y Touriñán (2006) citado por Córdova (2017) menciona que una necesidad base para generar lazos entre una persona y su entorno es un vínculo afectivo que se genera. El aula, es el espacio en el que se desarrollan las interrelaciones entre los profesores estudiantes, como creencias, sentimientos entre unos y otros.

Martel (2004) citado por Córdova (2017) indica que los sentimientos, emociones y actitudes permiten generar interacción con las personas que nos rodean. Los sentimientos, refiere, que son influenciados por los conocimientos y los valores que poseen, duraderos al estar asociados a la imaginación. En cuanto a las emociones, suelen manifestarse con estados que vinculan el funcionamiento de los órganos, temperatura, respiración, sudoración, etc., en respuesta a estímulos. Finalmente, las actitudes indica, son las respuestas que se generan frente a experiencias, acontecimientos que son parte de la vida del individuo.

Saturday Review (1967) citado por Córdova (2017) indica que la enseñanza basada en la función afectiva está relacionada con la vida cotidiana, emociones,

estados de ánimo, sensibilidad, estética, pasión, empatía. La enseñanza afectiva se fundamenta en el trabajo que desarrolla el docente y que genera una relación de comprensión y afecto con los estudiantes y ello lleva a integrar a estrategias y la práctica del docente en el proceso educativo que practica.

Saavedra (2010) citado por Palacios (2020) refiere que la enseñanza afectiva es el proceso que involucra sentimientos y emociones y está integrado al aprendizaje, y si el estudiante siente confianza, se siente aceptado y respetado, su nivel de aprendizaje mejorará, que logre las competencias en su formación académica y sobre todo personal.

De acuerdo a la experiencia de Xizhen (2019) este tipo de enseñanza estimula el aprendizaje en los estudiantes, asimismo motiva al aprendizaje, la iniciativa y lo más importante, desarrolla la comunicación emocional entre los actores educativos. Experiencias en el aula nos han llevado a aseverar que, trabajando desde la parte emocional se ayuda a fortalecer la confianza del estudiante, de modo que tenga la posibilidad de expresar sus opiniones dentro del marco del respeto y empatía y sea capaz de aceptar críticas y practicar la mejora continua, tema que es fundamental en las organizaciones hoy en día.

Shechtman y Leichtenritt (2004) citado por Córdova (2017) menciona que la enseñanza afectiva, posee un efecto importante en el desarrollo personal de los estudiantes, en el aprendizaje y la socialización. Considera muy importante, la actitud, creencias y sentimientos de los estudiantes, lo que permitirá evidenciar durante la asimilación de las experiencias de aprendizaje, experiencias e intereses personales.

Se concibe, que el comportamiento profesor en forma afectiva en el aula, fomenta un clima adecuado que estimula el aprendizaje en los estudiantes. Siendo crucial que el profesor ajuste sus acciones en el aula tomando en cuenta sus sentimientos, creencias y necesidades.

Por otro lado, Rovira (1993) mencionado por Córdova (2017) refiere que la influencia de las emociones en la enseñanza, repercute en la vida de las personas, generando una relación estrecha entre las emociones, intereses, inquietudes, simpatía, estado de ánimo, aprecio, capacidad de enfrentar retos, etc. Menciona

también que la enseñanza afectiva está estrechamente vinculada a la labor educadora de los maestros, en la interacción entre docente estudiante, entre estudiantes y se torna importante cuando el docente influye para que el aprendizaje sea significativo; un estudiante que se siente seguro desarrollará no solamente el aspecto académico, sino también en el área personal.

Según Ortiz (2013), según la teoría del aprendizaje significativo, el docente debe centrarse en elaborar y organizar experiencias orientadas al aprendizaje significativo, lo que hará que se distinga de un docente tradicional, sin embargo, muchos académicos no concuerdan con esta corriente, ya que consideran que se centra en el aprendizaje teórico, dejando de lado el desarrollo de actitudes, habilidades, valores y destrezas.

Moncada (2013) afirma las competencias comprenden el progreso de las habilidades, conocimientos y valores, así como contribuyen al logro del perfil del egresado, quedando implícito que cuanto más domine una persona lo mencionado, será considerado competente.

Es un hecho que los docentes tienen la difícil tarea de atraer a los estudiantes a la escuela, según refiere Sanz-Ponce & Gonzáles (2018), prepararlos para que sean parte de una sociedad activa del conocimiento, que propicien cambios en la tan anhelada sociedad democrática y justa, y este camino tiene que conducir hacia la calidad y excelencia educativa, tarea en la que debemos involucrarnos todos los actores educativos, somos agentes de cambio, referentes educativos y tenemos en nuestras manos la noble tarea de formar generaciones de estudiantes responsables, resilientes, analíticos, críticos, con capacidad de toma de decisiones y que aspiren una vida digna y puedan hacer de nuestro país, aquel lleno de oportunidades y crecimiento.

La variable proceso de enseñanza afectiva se encuentra sustentada en la teoría del aprendizaje humanista cuyos principales representantes son Maslow y Rogers; Córdova (2017) señala que esta teoría tiene amplia aplicación en la educación, ya que el aprendizaje en los estudiantes se basa en la conciencia, la experiencia emocional y la ética, logrando que los estudiantes identifiquen y desarrollen sus capacidades y su sentido de existencia; la importancia de

promover las relaciones entre docentes y estudiantes y sobre todo, la importancia del desarrollo de la afectividad.

En relación a la enseñanza afectiva, Rompelmann (2002) propuso 15 categorías, que fueron presentadas en tres dimensiones tomando como referencia el Programa TESA (Teaching Expectations and Student Achievement), las mismas que fueron consideradas en el presente trabajo y se describen a continuación:

Oportunidad, referida a las oportunidades que debe brindar el docente a los estudiantes para que den a conocer lo aprendido, motivando y apoyando en el camino reflexivo. Rompelman (2002) refiere que esta dimensión comprende la equidad, latencia, apoyo y fortalecimiento personal, elevar las expectativas en cuando al razonamiento y la capacidad de mantenerlo. Se busca generar un acercamiento con los estudiantes, hacerlos reflexionar sobre la importancia de las actividades que desarrollan y el tiempo que deben invertir en cumplir sus actividades y considerar la importancia de la reflexión guiada y motivada.

Retroalimentación, orientada a brindar información a los estudiantes sobre los resultados de su aprendizaje, siendo ésta, oportuna y frecuente que permita calidad en la retroalimentación que brinda, así como motivar a continuar el proceso de consolidación de los aprendizajes. Rompelman (2002) considera muy importante que el estudiante conozca los parámetros de trabajo del docente, que sea reconocido y reciba críticas constructivas y que éstos sean mencionados los motivos de los elogios que imparte. Pacheco (2014) considera que la realimentación tiene que ser frecuente, para permitir que los estudiantes tengan presente lo aprendido y asimilen e integren los nuevos aprendizajes. La evaluación formativa brinda la oportunidad de aplicar la realimentación y esa tarea es muy importante que el docente considere dentro del desarrollo de la clase, permite la integración y refuerza la posibilidad que el estudiante se sienta seguro para poder aplicar lo aprendido en forma práctica.

Consideración hacia las personas, Rompelman (2002) precisa que está referida al buen trato que debe mostrar el docente, así como la tolerancia, comunicación y empatía. Es importante que, la relación entre docente y discente se desarrolle en un espacio de mutuo respeto, tolerancia, empatía, buen ánimo y trato amable, creando el espacio adecuado para una mejora en el aprendizaje y

desarrollo de las habilidades personales. Esta dimensión es muy importante, se requiere fomentar en los espacios educativos, la oportunidad de interacción entre estudiantes, desarrollar la capacidad de diálogo dentro del marco de respeto y fortalecer la oportunidad que se sientan seguros y en libertad de expresar sus ideas, entrar en debate e intercambio de ideas y llegar a consensos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación:

Hernández E. et al. (2018) refiere en su publicación que, la investigación es una actividad que realiza el hombre, en la búsqueda de la verdad; llevado por su curiosidad, es decir, saber cómo y por qué suceden las cosas, las razones, motivos; toda investigación se inicia en un problema y se emprende un camino para encontrar una respuesta. Suarez (2018), citado por Matos, Contreras y Olaya (2020), menciona que la estadística permite recopilar, analizar información que permita describir características de los mismos, mediante el empleo de métodos diversos que permitirán predecir situaciones futuras. El presente trabajo de investigación es de tipo básico o fundamental.

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño de investigación es descriptivo correlacional no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y método hipotético – deductivo. De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2014) el enfoque cuantitativo afirma que los conocimientos no se rigen por principios subjetivos, sino de forma deductiva, empleándose la inferencia para comprobar las hipótesis. Asimismo, menciona que la investigación es básica debido a que inicia en la parte teórica que a sustenta y está orientada a incrementar conocimientos con base científica. Refiere también que la investigación de corte transversal se basa en estudios de problemas en periodos determinados y medir la relación existente entre las variables determinadas para el presente estudio.

3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo a Matos, Contreras y Olaya (2020) el investigador es quien determina la variable de estudio, considerando la característica de interés que se pretende estudiar.

En la presente investigación, son dos las variables de estudio: Círculo de Calidad y el proceso de Enseñanza Afectiva (Ver Anexo 1, 2).

Definición conceptual de la variable: Círculo de Calidad

Torres, 2015, manifiesta que la conformación de los círculos de calidad está orientado a generar conciencia de calidad y productividad en la organización, a través del interaprendizaje y conocimiento que aportan los colaboradores para la solución de problemas, proponiendo ideas y analizando resultados posibles, orientados a la mejora continua en el ámbito laboral, fomentando el trabajo en equipo, a su vez, promover el intercambio de conocimientos de su especialidad y experiencias. Define a los Círculos de Calidad como grupos pequeños de personas, que se reúnen en forma voluntaria y periódicamente, con el objeto de detectar, analizar y buscar alternativas de solución a problemas que se suscitan en las áreas de trabajo.

Definición operacional:

La variable círculo de calidad, consta en 4 dimensiones y estas en indicadores, compuesta por 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.

Indicadores:

Se emplearon 15 indicadores distribuidos en las dimensiones de trabajo para poder recoger la información en el segundo instrumento.

Definición conceptual de la variable: proceso de Enseñanza Afectiva

Según la investigación realizada por Córdova (2017), la enseñanza afectiva se refiere a la función de educar del docente, teniendo en cuenta la relación que se genera de comprensión y afecto entre el docente y los estudiantes, como protagonistas del proceso de aprendizaje, que incluye las estrategias, métodos y prácticas considerando la parte afectiva que aplica el docente en el proceso educativo.

Definición operacional:

El proceso de Enseñanza Afectiva, está compuesta por 3 dimensiones y 24 ítems, teniendo en cuenta el nivel de medición de los datos en escala ordinal.

Indicadores: Se emplearon 11 indicadores distribuidos en las dimensiones de trabajo. Cárdenas et al. (2014) definen a los indicadores como herramientas que brindan señales de una actividad o un resultado determinado.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Murray y Larry (2009) refieren que es un conjunto de características que poseen personas, individuos u objetos que son sujetos de interés; en el presente estudio se cuenta con una población de 80 docentes.

Criterios de inclusión:

Todos los docentes del nivel superior serán considerados como parte del estudio, aplicándose el instrumento en forma aleatoria.

Criterios de exclusión:

No forman parte del estudio, los profesionales que dictan talleres extracurriculares y de desarrollo personal.

3.3.2 Muestra

En relación a la muestra, Matos, Contreras y Olaya (2020) indican que es una porción de una población sujeta de estudio; Salazar y Del Castillo (2018) precisan que cada elemento seleccionado, responde a un plan establecido, cuyos resultados podrían permitir predecir el comportamiento de una población. Manifiestan además que, el muestreo se realiza para lograr una ejemplar que sea típica en la población motivo de estudio. En la presente investigación, se trabajó con una muestra está constituida por 67 docentes. (Ver Anexo 3)

3.3.3 Muestreo

Escobar (2019) considera que el muestreo se utiliza para seleccionar una muestra a partir de una población en estudio; en este caso, se determinó la muestra conformada por 67 docentes, empleando el muestreo aleatorio simple.

Unidad de análisis

En cuanto a la unidad de análisis, Murray y Larry (2009) indican que viene a ser cada uno de los componentes que son parte de la población de estudio, a partir del cual se indagará la información requerida. En el presente trabajo, la unidad

de análisis fueron todos los docentes de una institución educativa superior técnica que formaron parte de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger información de las dos variables, Círculos de Calidad y el proceso Enseñanza Afectiva propuestas, se aplicó la técnica de la Encuesta. Hernández & Duana (2020) mencionan que la condición para obtener un conocimiento de corte científico, la recolección se torna muy importante, así como la utilización de un instrumento orientado a crear las condiciones para medir de manera directa o indirecta en una investigación.

Según Peersman, G. (2014) es fundamental la elección de la técnica y el instrumento y sobre todo la aplicación para poder desarrollar un análisis pertinente de los datos, las mismas que deben estar en función de preguntas precisas y clave y su elección busca complementar los puntos considerados fuertes o débiles, para finalmente realizar la evaluación. Escalante (2016) refiere que las encuestas o cuestionarios son aplicables a personas o grupos con o sin la presencia del investigador o enviarse por otros medios a quienes fueron seleccionados en una muestra.

Tabla N° 1

Ficha Técnica

Instrumento 1

| | |
|----------------------|----------------------------------|
| Denominación | Preguntas de Círculos de Calidad |
| Técnica empleada | Encuesta |
| Instrumento aplicado | Cuestionario estructurado |
| Autor | Torres, 2015 |
| Nivel de Confianza | 95% |
| Población | 80 docentes |
| Muestra | 67 docentes |
| Estructura | 20 ítems |
| Escala de Medición | Ordinal |
| Año | 2022 |

Tabla N° 2

Ficha Técnica

Instrumento 2

| | |
|----------------------|---|
| Denominación | Preguntas del proceso de Enseñanza Afectiva |
| Técnica empleada | Encuesta |
| Instrumento aplicado | Cuestionario estructurado |
| Autor | Córdova, 2017 |
| Nivel de Confianza | 95% |
| Población | 80 docentes |
| Muestra | 67 docentes |
| Estructura | 24 ítems |
| Escala de Medición | Ordinal |
| Año | 2022 |

Validez:

Escobar, J. y Cuervo, A. (2008) consideran que la utilización del juicio de expertos es parte del proceso de validez del instrumento empleado para su estimación. En el presente estudio, los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, a quienes se les envió la ficha de validación, el instrumento adaptado, la operacionalización de las variables y sus dimensiones respectivas; los mismos que consideraron que el instrumento cumple con ser pertinente, relevante y claro para ser aplicados en la presente investigación.

Tabla N° 3

Validación de instrumentos

| Experto | Observaciones | Opinión |
|-----------------------------|---|----------------|
| Dr. Raúl Delgado Arenas | Suficiencia, Objetividad y pertinencia. | Aplicable |
| Dr. Fernando Hurtado Ganoza | Suficiencia, Objetividad y pertinencia. | Aplicable |
| Dra. Adela Faya Salas | Suficiencia, Objetividad y pertinencia. | Aplicable |

Nota: Certificados de validez de instrumentos (ver Anexo 05).

Confiabilidad:

Se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach para el análisis de confiabilidad del instrumento empleado. Quero (2010) refiere que todo instrumento que vaya a utilizarse para una medición, debe contar con dos características, ser confiable y ser válido para que el mismo sea sólido psicométricamente; y que ésta se refiere a que toda medida debe ser estable, para ayudar a resolver problemas de naturaleza práctica o teórica, es decir que debe existir una ausencia en forma relativa de errores. En el caso de la presente investigación, en valor obtenido en la primera variable es 0.9 y en el caso de la segunda variable, 0.76, con estos valores podemos concluir que el instrumento propuesto es confiable, fiable; existe una consistencia interna en los ítems, lo que permitió a los docentes encuestados, discriminar las respuestas de cada pregunta planteada, con facilidad al momento de la aplicación.

Tabla N° 4

Análisis de confiabilidad de los instrumentos

| Experto | Alfa de Cronbach | N° ítems |
|-------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Círculos de calidad | 0,9 | 20 |
| Proceso de Enseñanza afectiva | 0,76 | 24 |

Nota: Data de las variables de estudio en la presente investigación.

3.5. Procedimientos

Toda situación que busca ser resuelta, se denomina problema, y Escalante (2016) refiere que, al ser planteado en forma adecuada, es el inicio de una investigación, en el presente trabajo se busca relacionar la organización de los círculos de calidad y el proceso de enseñanza, dado que los docentes de educación superior no tienen formación pedagógica; el instrumento aplicado buscó analizar en qué medida se logra este fin.

Con el objeto de tener acceso a la institución educativa superior técnica, se contó con la autorización del director para poder aplicar el cuestionario a los

docentes. Para aplicar el instrumento, se elaboró un formulario en Google Form y se procedió al envío. Para el análisis estadístico se empleó el SPSS 25 y el Excel para organización de los datos.

Finalmente se analizaron los resultados con lo que se busca contribuir a mejorar el trabajo de los docentes en el aula.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de la información se desarrolló en dos etapas:

La primera, análisis descriptivo, que corresponde al proceso de tabular respuestas producto de la aplicación del cuestionario, mediante estadísticos.

En la segunda, análisis inferencial, con el objeto de validar las hipótesis de investigación propuestas, aplicando la prueba de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Resulta muy importante promover la confianza y colaboración durante el desarrollo de un trabajo de investigación, sobre todo considerar que la conducta ética debe ser demostrada por todo investigador durante el desarrollo del trabajo; ser responsable y respetuoso de los procesos y procedimientos para lograr los mejores resultados que permitan proponer la mejora continua en el trabajo.

El respeto del trabajo desarrollado y publicado por diversos investigadores debe ser respetado a través de la consideración de las citas, que dan valor y el rigor que se requiere lograr.

Los instrumentos aplicados, al pasar por el juicio de expertos, que validan su aplicación, arrojan resultados reales sin manipulación alguna, que garantizan objetividad en los resultados.

Finalmente, los docentes parte de la muestra a quienes se les aplicó el instrumento se mantiene en el anonimato, a quienes se les presentó la oportunidad de aceptar ser parte de la investigación y las respuestas brindadas, las dieron con total libertad; toda la información lograda fue destinada para uso exclusivo de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

De acuerdo al análisis descriptivo, se presentan los siguientes resultados.

Tabla N° 5

Variable Círculos de Calidad.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | válido | acumulado |
| Deficiente | 22 | 32.8 | 32.8 | 32.8 |
| Buena | 22 | 32.8 | 32.8 | 65.7 |
| Excelente | 23 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Datos de resultados de SPSS.

De acuerdo a la tabla N° 5, el 32.8% de los docentes encuestados, consideran que el trabajo de los Círculos de Calidad en una institución de educación superior técnica es deficiente; el 32.8% consideran que es bueno, y el 34.3% señalaron que es excelente.

Tabla N° 6

Variable proceso de enseñanza afectiva.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | válido | acumulado |
| Bajo | 17 | 25.4 | 25.4 | 25.4 |
| Medio | 27 | 40.3 | 40.3 | 65.7 |
| Alto | 23 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

La tabla N° 6, muestra que el 25.4% de docentes encuestados tiene un nivel bajo en el proceso de enseñanza afectiva; el 40.3% se encuentran en un nivel medio y el 34.3% se encuentra en un nivel alto.

Tabla N° 7*Círculos de Calidad Dimensión 1: Liderazgo*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | válido | acumulado |
| Deficiente | 20 | 29.9 | 29.9 | 29.9 |
| Buena | 9 | 13.4 | 13.4 | 43.3 |
| Excelente | 38 | 56.7 | 56.7 | 100.0 |
| Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

De acuerdo a la tabla N° 7, el 29.9% de los docentes encuestados, consideran que la dimensión liderazgo es deficiente; el 32.8% expresaron que es buena, mientras que un 34.3% señalaron que es excelente.

Tabla N° 8*Círculos de Calidad Dimensión 2: Organización*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | válido | acumulado |
| Deficiente | 20 | 29.9 | 29.9 | 29.9 |
| Buena | 23 | 34.3 | 34.3 | 64.2 |
| Excelente | 24 | 35,8 | 35,8 | 100.0 |
| Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

En el caso de la dimensión organización, de acuerdo a la tabla N° 8, el 29.9% de los docentes encuestados, manifestaron que la organización de los Círculos de Calidad es deficiente; el 34.3% expresaron que es buena, mientras que un 35.8% señalaron que es excelente.

Tabla N° 9*Círculos de Calidad Dimensión 3: seguimiento estratégico*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | válido | acumulado |
| Deficiente | 21 | 31,3 | 31,3 | 31,3 |
| Buena | 11 | 16,4 | 16,4 | 47,8 |
| Excelente | 35 | 52,2 | 52,2 | 100.0 |
| Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

De acuerdo a la tabla N° 9, el 31.3% de los docentes encuestados, manifestaron que la orientación de los Círculos de Calidad en la dimensión seguimiento estratégico es deficiente; el 16.4% expresaron que la orientación es buena, mientras que un 52.2% señalaron que es excelente.

Tabla N° 10*Círculos de Calidad Dimensión 4: Relaciones humanas*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | válido | acumulado |
| Deficiente | 21 | 31,3 | 31,3 | 31,3 |
| Buena | 19 | 28,4 | 28,4 | 59,7 |
| Excelente | 27 | 40,3 | 40,3 | 100.0 |
| Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

La tabla N° 10 muestra que, el 31.3% de los docentes encuestados, manifestaron que los Círculos de Calidad en la dimensión relaciones humanas es deficiente; el 28.4% expresaron que es buena, mientras que un 40.3% señalaron que es excelente.

Tabla N° 11

Relación entre la dimensión círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva

| | | Enseñanza Afectiva | | | | |
|---------------------|------------|--------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Círculos de Calidad | Deficiente | Recuento | 9 | 8 | 5 | 22 |
| | | % del total | 13,4% | 11,9% | 7,5% | 32,8% |
| Calidad | Buena | Recuento | 5 | 11 | 6 | 22 |
| | | % del total | 7,5% | 16,4% | 9,0% | 32,8% |
| | Excelente | Recuento | 3 | 8 | 12 | 23 |
| | | % del total | 4,5% | 11,9% | 17,9% | 34,3% |
| Total | | Recuento | 17 | 27 | 23 | 67 |
| | | % del total | 25,4% | 40,3% | 34,3% | 100,0% |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

En la tabla N° 11, encontramos que el 13.4% de docentes indican que mientras su apreciación de los círculos de calidad es deficiente, el nivel que muestran en el proceso de enseñanza afectiva, es bajo. El 16.4% refieren que cuando la implementación es buena, el proceso de enseñanza afectiva tiene nivel medio y el 17.9% de los docentes, manifestaron que cuando la orientación de los Círculos es excelente, es alto el nivel de la segunda variable.

Tabla N° 12

Relación entre la dimensión Liderazgo y la variable proceso de enseñanza afectiva

| | | Proceso de Enseñanza | | | | |
|------------------------|------------|----------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Afectiva | | | | |
| | | Bajo | Medio | Alto | Total | |
| Dimensión Liderazgo | Deficiente | Recuento | 7 | 8 | 5 | 20 |
| | | % del total | 10,4% | 11,9% | 7,5% | 29,9% |
| | Buena | Recuento | 3 | 5 | 1 | 9 |
| | | % del total | 4,5% | 7,5% | 1,5% | 13,4% |
| | Excelente | Recuento | 7 | 14 | 17 | 38 |
| | | % del total | 10,4% | 20,9% | 25,4 | 56,7% |
| | | | | % | | |
| Total | | Recuento | 17 | 27 | 23 | 67 |
| | | % del total | 25,4% | 40,3% | 34,3 | 100,0% |
| | | | | % | | |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

En la tabla N° 12, encontramos que el 10.4% de docentes refieren que cuando la apreciación sobre el liderazgo es deficiente, la aplicación del proceso de enseñanza afectiva es baja; el 7.5% considera que cuando es buena, el proceso de enseñanza afectiva es media, y finalmente el 25,4% manifiestan que cuando consideran excelente, el nivel de esta variable es alta.

Tabla N° 13

Relación entre la dimensión Organización y la variable proceso de enseñanza afectiva

| | | Proceso de Enseñanza Afectiva | | | | |
|------------------------|------------|-------------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Dimensión Organización | Deficiente | Recuento | 8 | 9 | 3 | 20 |
| | | % del total | 11,9% | 13,4% | 4,5% | 29,9% |
| | Buena | Recuento | 6 | 10 | 7 | 23 |
| | | % del total | 9,0% | 14,9% | 10,4% | 34,3% |
| | Excelente | Recuento | 3 | 8 | 13 | 24 |
| | | % del total | 4,5% | 11,9% | 19,4% | 35,8% |
| Total | | Recuento | 17 | 27 | 23 | 67 |
| | | % del total | 25,4% | 40,3% | 34,3% | 100,0% |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

En la tabla N° 13, se muestra que el 11.9% de docentes refieren que cuando la organización es deficiente, es baja la aplicación del proceso de enseñanza afectiva; el 14.9%% considera que cuando la organización es buena, el proceso de enseñanza afectiva en media, y finalmente el 19.4% manifiestan que cuando consideran una apreciación excelente a la organización, el nivel en la enseñanza es alta.

Tabla N° 14

Relación entre la dimensión Seguimiento estratégico y la variable proceso de enseñanza afectiva

| | | | Proceso de Enseñanza | | | Total |
|-------------|-----------|-------------|----------------------|-------|-------|--------|
| | | | Afectiva | | | |
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Dimensión | Deficient | Recuento | 8 | 6 | 7 | 21 |
| Seguimient | e | % del total | 11,9% | 9,0% | 10,4% | 31,3% |
| o | Bueno | Recuento | 5 | 5 | 1 | 11 |
| Estratégico | | % del total | 7,5% | 7,5% | 1,5% | 16,4% |
| | Excelent | Recuento | 4 | 16 | 15 | 35 |
| | e | % del total | 6,0% | 23,9% | 22,4% | 52,2% |
| Total | | Recuento | 17 | 27 | 23 | 67 |
| | | % del total | 25,4% | 40,3% | 34,3% | 100,0% |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

En la tabla N° 14, se muestra que el 11.9% los docentes consideran que cuando el seguimiento estratégico es deficiente, es baja el proceso de enseñanza afectiva que aplican; el 7.4% considera que cuando el seguimiento estratégico es bueno, el proceso de enseñanza afectiva en media, y finalmente el 22.4% manifiestan que cuando consideran una apreciación excelente a al seguimiento estratégico, el nivel en la enseñanza es alta.

Tabla N° 15

Relación entre la dimensión Relaciones humanas y la variable proceso de enseñanza afectiva

| | | | Proceso de Enseñanza | | | Total |
|------------|------------|-------------|----------------------|-------|-------|--------|
| | | | Afectiva | | | |
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Dimensión | Deficiente | Recuento | 8 | 7 | 6 | 21 |
| Relaciones | | % del total | 11,9% | 10,4% | 9,0% | 31,3% |
| | Buena | Recuento | 6 | 9 | 4 | 19 |
| Humanas | | % del total | 9,0% | 13,4% | 6,0% | 28,4% |
| | Excelente | Recuento | 3 | 11 | 13 | 27 |
| | | % del total | 4,5% | 16,4% | 19,4% | 40,3% |
| Total | | Recuento | 17 | 27 | 23 | 67 |
| | | % del total | 25,4% | 40,3% | 34,3% | 100,0% |

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

La tabla N° 15, se muestra que el 11.9% refieren que cuando la apreciación sobre las relaciones humanas es deficiente, es baja el proceso de enseñanza afectiva; el 13.4% considera que cuando las relaciones humanas son buenas, el proceso de enseñanza afectiva en media, y finalmente el 19.4% manifiestan que cuando consideran una apreciación excelente a al seguimiento estratégico, el nivel en la enseñanza es alta.

Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Pedrosa et al. (2014) refieren que utilizar pruebas paramétricas o no paramétricas es muy recomendable al momento de analizar los datos; en cuanto al tamaño muestral, existen pruebas cuando las muestras tienen o no tienen distribución normal.

Para determinar la normalidad en este estudio, se partió de los siguientes supuestos:

H0: Los datos de la muestra en estudio, provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la muestra en estudio, no provienen de una distribución normal.

Regla decisión SIG

Para la determinación se trabajó con un nivel de significancia de 0.05, que será aplicado para las pruebas que se realizarán, a partir de ello se tomará la decisión en base a los siguientes supuestos:

Si SIG es menor a 0.05 la H0 se rechaza

Si SIG es mayor a 0.05 la H0 se acepta.

Tabla N° 16

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|----------------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Círculos de Calidad | ,227 | 67 | ,000 |
| Proceso de Enseñanza Afectiva | ,224 | 67 | ,000 |
| Liderazgo | ,360 | 67 | ,000 |
| Organización | ,234 | 67 | ,000 |
| Seguimiento Estratégico | ,334 | 67 | ,000 |
| Relaciones Humanas | ,261 | 67 | ,000 |

De acuerdo a la Tabla N° 16 los valores del SIG son menores a 0,05, en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula (H0), y procedemos a aceptar la hipótesis alterna (H1), lo que permite afirmar que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal. Se aplicará la técnica estadística no paramétrica.

Prueba de Hipótesis del estudio

Para la hipótesis general:

H0: No existe relación significativa entre los círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

HG: Existe relación significativa entre los círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

Tabla N° 17

Prueba de la hipótesis de estudio: Correlación entre la variable Círculos de Calidad y el proceso Enseñanza Afectiva

| | | | Círculos de Calidad | Proceso de Enseñanza Afectiva |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------------|
| Rho de Spearman | Círculos de Calidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,306* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,012 |
| | | N | 67 | 67 |
| | Proceso de Enseñanza Afectiva | Coeficiente de correlación | ,306* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,012 | . |
| | | N | 67 | 67 |

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

En la tabla N° 17 se observa que, el valor de Sig es $0.012 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta que existe una relación entre las variables círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022, siendo el valor de Rho de Spearman 0.306 que indica que la relación entre las variables es positiva media.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

HE1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

Tabla N° 18

Prueba de la hipótesis específica 1 de estudio: Correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable proceso de Enseñanza Afectiva

| | | | Liderazgo | Proceso de Enseñanza Afectiva |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------|-------------------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,239 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,052 |
| | | N | 67 | 67 |
| | Proceso de Enseñanza Afectiva | Coefficiente de correlación | ,239 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,052 | . |
| | | N | 67 | 67 |

La tabla N° 18 muestra que el valor de sig. = 0.052 > 0.05, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H0), que no existe relación significativa entre el liderazgo y el proceso de enseñanza, teniendo como valor de Rho de Spearman = 0.239.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la organización y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

HE1: Existe relación significativa entre la organización y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

Tabla N° 19

Prueba de la hipótesis específica 2 de estudio: Correlación entre la dimensión Organización y la variable proceso de Enseñanza Afectiva

| | | | Organización | Proceso de Enseñanza Afectiva |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|--------------|-------------------------------|
| Rho de Spearman | Proceso de Enseñanza Afectiva | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,355** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.003 |
| | | N | 67 | 67 |
| | Organización | Coeficiente de correlación | ,355** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,003 | . |
| | | N | 67 | 67 |

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

La Tabla N° 19 muestra que el valor de sig. = 0.003 < 0.05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta que existe relación entre esta dimensión organización y el proceso de enseñanza afectiva en el nivel 0.01 bilateral, el valor de Rho de Spearman = 0.355, significativa en el nivel 0,01.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre el seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

HE1: Existe relación significativa entre el seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

Tabla N° 20

Prueba de la hipótesis específica 3 de estudio: Correlación entre la dimensión Seguimiento estratégico y la variable proceso de Enseñanza Afectiva

| | | | <i>Seguimiento estratégico</i> | <i>Proceso de Enseñanza Afectiva</i> |
|-----------------|--|----------------------------|------------------------------------|--|
| Rho de Spearman | <i>Seguimiento estratégico</i> | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,245* |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.046 |
| | | N | 67 | 67 |
| | <i>Proceso de Enseñanza Afectiva</i> | Coeficiente de correlación | ,245* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,046 | . |
| | | N | 67 | 67 |

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

En la tabla 20 se observa que el valor de sig. = 0.046 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta que existe una relación significativa entre la dimensión seguimiento estratégico y la variable proceso de enseñanza afectiva; el valor de Rho de Spearman = 0.245, significativa en el nivel 0.05.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre las relaciones humanas y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

HE4: Existe relación significativa entre las relaciones humanas y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022.

Tabla N° 21

Prueba de la hipótesis específica 4 de estudio: Correlación entre la dimensión Seguimiento estratégico y la variable proceso de Enseñanza Afectiva

| | | | <i>Seguimiento estratégico</i> | <i>Proceso de Enseñanza Afectiva</i> |
|-----------------|--|----------------------------|------------------------------------|--|
| Rho de Spearman | <i>Seguimiento estratégico</i> | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,267* |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.029 |
| | | N | 67 | 67 |
| | <i>Proceso de Enseñanza Afectiva</i> | Coeficiente de correlación | ,267* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,029 | . |
| | | N | 67 | 67 |

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

En la tabla N° 21 se observa que, el valor de Sig es $0.029 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta que existe relación significativa entre las relaciones humanas y el proceso de enseñanza afectiva, siendo el valor de Rho de Spearman 0.267 que indica que la relación entre las variables es positiva media.

V. DISCUSIÓN

La metodología de los Círculos de Calidad viene cobrando bastante importancia en el sector educativo en los últimos años, debido a que, desde su concepción, promueve la participación voluntaria de los docentes en un trabajo orientado a la mejora continua, fomentando la identificación de problemas que se suscitan en el aula y que podrían poner en riesgo el logro de los objetivos en el proceso de enseñanza – aprendizaje; el enfoque fortalece el trabajo en equipo, fomenta el interaprendizaje y la reflexión, como parte de la calidad, esto es corroborado por Palom (2011) y Torres (1984), quienes indican que los equipos que conforman los círculos, deben ser sostenibles en el tiempo, para alcanzar objetivos y metas de trabajo.

Es importante mencionar que, a partir de la aprobación de la Ley N° 30512, Ley de Institutos de Educación Superior de Educación y de la Carrera Pública de sus Docentes, las instituciones educativas de educación superior (IES) y escuelas de educación superior (EES) deben implementar dentro de sus procesos, el licenciamiento, que implica cumplir las Condiciones Básicas de Calidad de servicio educativo, en materia de gestión, infraestructura, equipamiento, docentes y presupuesto, para el logro de los objetivos.

Al analizar los resultados para determinar la relación entre los círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva en un centro de educación superior, se encontró que ambas variables, tienen relación positiva media ($r = 0.306$). Por otro lado, el valor $p = 0.012 < 0.05$ refiere que la correlación entre las variables es significativa en el nivel 0.05 (bilateral). Esto muestra que, cuanto más participa un docente en forma activa de los círculos de calidad, fortalece su liderazgo, mejora su planificación y organización e interactúa con sus pares, los mismos que están relacionados con sus habilidades afectivas, que le llevarán a gestionar de manera positiva el desarrollo de sus clases, mostrando interés por los estudiantes, orientándolos, absolviendo sus consultas con oportunidad, retroalimentando y motivándolos. Estos resultados son respaldados por Salas (2017) quien manifiesta que una característica del trabajo de los círculos, es que los participantes se reúnan permanentemente para lograr los objetivos que se plantean. Por otro lado, Xizhen (2019), considera que una enseñanza basada en la afectividad tiende a estimular y motivar el aprendizaje, fortaleciendo la comunicación emocional entre docentes y

estudiantes. García (2009) puntualiza que los maestros que logran buenos resultados, desarrollan competencias afectivas que les permite gestionar el trabajo en el aula. Finalmente, Sanz-Ponce & Gonzáles (2018) consideran que la tarea de un docente no es fácil, pero tienen que conducir el trabajo hacia el logro de la excelencia educativa dejando implícito que la calidad es parte de ésta.

Los resultados obtenidos en el análisis de la variable círculos de calidad, muestran que 22 docentes encuestados, es decir el 32.8%, consideran que el trabajo que realizan en los círculos es deficiente; 22 docentes (32.8%) creen que es regular y 23, es decir 34.3% señalaron que es excelente. Al ser la participación voluntaria, existen docentes que no son parte de estos círculos y obviamente, desconocen el trabajo que cumplen y sobre todo, los objetivos que persiguen. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Torres (2015) quien al evaluar la participación de docentes en la implementación del trabajo, encontró en una primera etapa que el 70.53% consideraron deficiente su aplicación, atribuyendo que la metodología no era muy conocida; luego de implementar la experiencia, observó una mejora ostensible en la apreciación. Estos resultados se respaldan en lo enunciado por Rodríguez (2011), quien considera que el trabajo de los círculos de calidad en las instituciones, debe tomar en cuenta los procedimientos que deben implementarse, hacer el seguimiento respectivo para realizar la evaluación.

Los resultados de esta evaluación deben llevar a proponer estrategias de mejora continua como sugiere Fuentes (2013), sumando a ellas, las exigencias de los clientes y las expectativas, que motivarán a mejorar los procesos. Una organización pertinente en una institución, con procesos implementados, claros, debidamente socializados, reflexionados orientará al logro de la calidad de los servicios educativos que tanto se exige en nuestra sociedad.

En cuanto a la variable proceso de enseñanza afectiva, 17 docentes (25.4%) considera que su nivel es bajo, mientras que 50 (74.6%) docentes consideran que se encuentran en un nivel medio y alto. Si bien es cierto este punto considera una oportunidad de autorreflexión para que el docente sea capaz de identificar sus necesidades de desarrollo que requiere para mejorar el trabajo en el aula. Estos resultados se relacionan con los obtenido por Curiel, Ojalvo y Cortizas (2018) quienes encontraron en su estudio de corte cualitativo, relacionado al tema, que durante la interacción en el aula, se tiene la oportunidad de abordar temas

conceptuales y vincularlos a otros que generen interés en los estudiantes, es así que luego de la experiencia realizada, logró que 84.61% de los estudiantes participara en forma activa en el aula, y a la vez que se observó mayor interacción en los estudiantes. Se coincide también con los resultados encontrados por Palacios (2020), pero desde el enfoque de los estudiantes sobre aspectos afectivos de docentes en el trabajo en aulas; consideraron que solamente un 19% de docentes muestra un nivel de enseñanza afectiva alto y un 14.3% bajo. Se coincide también con los resultados hallados por Córdova (2017), quien encontró que a opinión de los estudiantes, sus docentes tienen un nivel de enseñanza afectiva alta (29.6%), y solamente consideraron al 1.2% con un nivel bajo, asimismo, enfatizan que el 62,7% de docentes trabajan, para lograr un ambiente que favorezca el desarrollo afectivo de los estudiantes. Estos resultados son mostrados desde dos enfoques, la autorreflexión y la evaluación de los estudiantes, que refuerza la necesidad de fortalecer la parte afectiva de los docentes, generando espacios de libre expresión, opinión, intercambio e interaprendizaje, dentro del marco del ejercicio de los derechos y el respeto. Esto se corrobora con lo expresado por Cabrero (2009), quien sostiene que la parte cognitiva y la afectiva de un estudiante, interactúa en el desarrollo de la sesión de clase, en el aprendizaje, logrando desarrollar el equilibrio entre el pensamiento, lenguaje, memoria y la parte afectiva.

En cuanto a la dimensión liderazgo de los círculos de calidad, 20 docentes (29.9%) creen que el liderazgo es deficiente mientras que 38 docentes (56.7%) consideran excelente; consideramos en esta dimensión, tanto el liderazgo directivo como el del conductor de un círculo de calidad; la apreciación baja la brindan docentes que al no involucrarse en el trabajo, no participaron de la retroalimentación permanente para conocer la metodología de trabajo y los fines que se buscan. Este resultado coincide con el obtenido por Barreno (2017), en el que 32% de los encuestados consideraron deficiente el liderazgo, ya que tuvieron dificultades en entender la lógica del funcionamiento de los CC y no motivaron a los participantes; sin embargo, aquellos que participaron, tuvieron una apreciación de su líder, así como el trabajo directivo. Estos resultados son respaldados por Palom (1991) quien considera que el trabajo de los CC es permanente y que cuentan con un responsable, un líder que es reconocido y apoyado por la parte directiva, ya que tiene la función importante de comunicar las propuestas del equipo y la necesidad

de soporte y apoyo para su implementación. El desarrollo del liderazgo debería considerarse dentro del reforzamiento de las habilidades en los estudiantes como manifiesta Colin (2017), quien considera que formar profesionales innovadores, resilientes, emprendedores, obliga a repensar en considerar incluir el fortalecimiento de las capacidades y habilidades en idiomas, creatividad, liderazgo, etc. en las propuestas educativas de las instituciones superiores.

En cuanto a la organización de los círculos de calidad, 20 docentes (29.9%) consideraron que es deficiente frente a 24 (35.8%) que consideraron excelente. En el caso del seguimiento estratégico, 21 (31.3%) consideraron que es deficiente y 35 (52.2%) manifestaron que es excelente. Estos resultados podríamos comparar con los encontrados por Escobar (2019), quien buscó identificar la influencia de los CC en la gestión de la institución, considerando que la organización y el seguimiento estratégico son parte de la gestión; encontró que el 52% de docentes consideran como logro destacado y 40% que alcanzaron uno previsto, lo que le llevó a concluir que trabajando los CC se logra mejorar la gestión administrativa, académica y pedagógica. Estos resultados son respaldados por Thompson (1994) quien recomienda orientar la organización de los CC a buscar permanentemente alternativas de mejora, capacitación a trabajadores, identificar alternativas sencillas, para aplicar aquellos que son aprobadas por consenso, finalmente porque permite un seguimiento permanente y tener control mediante la evaluación que se realice.

En cuanto a las relaciones humanas, el 31.3% (21 docentes) considera que es deficiente mientras que el 40.3% (27 docentes consideran que es excelente). En este punto podemos mencionar el trabajo desarrollado por Quintero, Bernal & Veitia (2019), quienes en el trabajo cualitativo que realizaron para analizar el desarrollo personal y profesional de estudiantes, concluyeron que la parte afectiva es sustancia para el aprendizaje y que los responsables de la conducción, deben orientar sus esfuerzos a estimular el desarrollo afectivo, fortalecer la práctica de valores para una sana convivencia. Este resultado se encuentra respaldado en lo expresado por Colin (2017), es necesario fomentar interacción entre profesores y alumnos, menciona además que la formación en especialidades no es suficiente si no se considera el desarrollo de las habilidades que contribuya a una formación integral de los estudiantes.

Se presentan resultados inferenciales relacionados con los objetivos 2, 3 y 4 en el presente estudio.

En relación a la dimensión Liderazgo y la variable proceso de enseñanza afectiva, se ha encontrado que no existe relación entre ambas, habiendo obtenido un valor de $p = 0.052 > 0.05$ y un valor de $r = 0.39$. Es importante considerar si bien es cierto que la dimensión liderazgo se refiere al trabajo directivo, existe también en el líder del grupo, la responsabilidad de orientar, motivar a los integrantes, a ser parte activa del grupo; con la consecuencia de todos, se logra un clima institucional adecuado que facilita la gestión institucional; por otro lado, se debe considerar que los grupos aportan con la mejora de la conducción institucional, por ello, el tema de liderazgo debe considerarse desde la parte directiva hasta los estudiantes. Sanz-Ponce & Gonzáles (2018) consideran que los docentes deben trabajar para motivar a los estudiantes a la mejora, formar estudiantes críticos, responsables, que sean capaces de tomar decisiones y sean actores del cambio de la sociedad que tanto aspiramos.

En cuanto a la organización y la variable proceso de enseñanza afectiva, se encontró el valor $p = 0.003 < 0.05$, se acepta que existe relación significativa entre ambas, siendo la correlación significativa en el nivel 0.01 (bilateral) y el valor $r = 0.355$ que indica una relación positiva y moderada. Esta organización está referida a la metodología que se aplica en los CC, desde el planteamiento de los objetivos, la metodología de análisis, asimilación de los docentes hasta la participación activa en las reuniones. Si bien es cierto que no se cuenta un resultado que pueda comparar los encontrados en esta investigación, podemos referir el trabajo de Torres (2015) quien al analizar la dimensión organización, encontró que ha influido en forma positiva en el cambio en la gestión de la institución motivo de estudio. Otro trabajo similar es el realizado por Valera & Calderón (2020), quienes al evaluar la dimensión planificación, encontraron que un 56% tuvo logro sobresaliente, concluyendo que la planificación y organización son aspectos importantes que deben considerarse en los procesos educativos. Lo analizado se sustenta en lo manifestado por Palom (1991), quien precisa que en los CC, el trabajo conjunto fortalece las capacidades de todos los trabajadores y promueve el respeto y la libertad.

En cuanto al seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva, se ha encontrado el valor $p = 0.046 < 0.05$ y se evidencia que existe relación moderada, $r = 0.245$. Es importante considerar que un acompañamiento permanente, en forma oportuna, permite recoger las experiencias y evaluarlas para proponer estrategias de mejora, en términos de calidad, la evaluación es parte del proceso. Los directores, como máxima autoridad juegan un papel muy importante en este punto, ya que promueven la retroalimentación permanente y a través del seguimiento permanente y monitoreo, tienen la posibilidad de identificar el potencial de los docentes, que permitirá llevar adelante, con éxito, los CC, esto repercutirá en el trabajo de los docentes en aula, al orientar su trabajo promoviendo la interacción con los estudiantes, como sostiene Moncada (2013) que trabajar por competencias, es orientar el esfuerzo al logro del perfil del egresado, competente, que tanto anhela el sector de servicios en nuestra sociedad.

Finalmente, en cuanto a la dimensión relaciones humanas y la variable proceso de enseñanza afectiva, siendo $p = 0.029 < 0.05$, se encontró que existe relación entre las relaciones humanas y el proceso de enseñanza afectiva, siendo significativo en el nivel 0.05 (bilateral) y el valor de Rho de Spearman $r = 0.267$ que indica una relación positiva moderada. Los CC deben orientar su trabajo a promover las buenas relaciones en la institución, a facilitar la comunicación de tipo asertivo, trabajar para mantener un clima institucional positivo y promover el respeto, hacia la persona, sus ideas y se fomente la empatía. Como sostiene Cabrero (2009) que el aprendizaje son consecuencia de la interacción de la parte cognitiva y afectiva de las personas.

Los docentes del nivel superior, si bien es cierto que muchos no tienen la formación pedagógica, pero si la técnica especializada, deben esforzarse por integrar dentro de su trabajo, una metodología que permita desarrollar la enseñanza afectiva, como proceso de relación entre ellos y los estudiantes, lo que permitirá no solamente el logro de los aprendizajes esperados, sino, la formación de profesionales con capacidades de ser exitosos y aspirar una mejor calidad de vida.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En relación al objetivo general, existe relación entre las variables círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022, con un valor $p = 0.012 < 0.05$ y $r = 0.355$, que indica una relación moderada, pero que se torna significativa en el nivel 0.05 bilateral, por lo tanto, a mayor participación en los círculos de calidad se fortalecen las estrategias aplicadas en el proceso de enseñanza afectiva.

Segunda

En el objetivo específico 1, no existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el aprendizaje afectivo, siendo $p = 0.052 > 0.05$ y $r = 0.239$, este resultado indicaría que el liderazgo directivo está relacionado con el trabajo que desarrollan los líderes de los círculos de calidad, debiendo retroalimentar y motivarlos en forma permanente, docentes motivados serán docentes que motiven en el aula.

Tercero

En el objetivo específico 2, existe relación significativa entre la organización y el proceso de enseñanza afectiva, siendo $p = 0.003 < 0.05$, siendo la correlación significativa en el nivel 0.05 (bilateral). El valor de $r = 0.355$ que indica una relación positiva y moderada; lo que significa que las actividades propuestas, organizadas, permitirán identificar problemas en forma oportuna y plantear alternativas de solución y mejora.

Cuarto

En el objetivo específico 3, se ha encontrado que existe relación significativa entre el seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva, siendo $p = 0.046 < 0.05$, siendo significativa en el nivel 0.05 (bilateral) y el valor de $r = 0.245$ indica una relación positiva moderada. Es decir, que es muy importante el acompañamiento permanente que se brinde a los grupos de círculos de calidad y la evaluación, lo que permitirá recoger experiencias para la

retroalimentación y el proceso de mejora continua, como base de la implementación de las políticas de calidad en la institución.

Quinto

En el objetivo específico 4, relaciones humanas y el proceso de enseñanza afectiva, se ha encontrado que existe una relación significativa, $p = 0.029 < 0.05$, siendo significativa en el nivel 0.05 (bilateral) y el valor de $r = 0.267$ indica una relación positiva moderada. Esto quiere decir que, es importante el trabajo de mantener un clima institucional motivador, generar una comunicación permanente, asertiva, que permita la libre expresión en el ejercicio del respeto y los derechos y trabajar para la mejorar de la práctica docente y el crecimiento institucional.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda al Director, promover la participación activa de los docentes en los círculos de calidad, en forma permanente, para la mejora del servicio educativo de calidad, considerando que educamos a seres humanos.

Segundo

Se recomienda al Director y Líderes de los grupos, socializar y retroalimentar en forma permanente, la metodología de trabajo de los círculos de calidad, estimular para lograr la mejora del trabajo y empoderar a los integrantes de los grupo para que propongan, evalúen y elijan soluciones para el logro de las metas y objetivos de trabajo.

Tercero

Se recomienda al personal directivo, trabajar de la mano con los coordinadores de los círculos en el procedimiento de trabajo en círculos de calidad, fomentando el conocimiento de la metodología en los docentes, retroalimentando permanentemente, al haberse demostrado que este tipo de trabajo, mejora el logro de los resultados es importante promover su aplicación.

Cuarto

Se recomienda a los docentes colaborar con la parte directiva en el proceso de acompañamiento y monitoreo, como una oportunidad de mejora y toma de decisiones oportuna y pertinentes e identificar a docentes que por sus cualidades puedan aportar en los círculos de calidad.

Quinto

Se recomienda a los docentes, replantear la aplicación de estrategias de enseñanza afectiva en el aula, mostrando un lado humano al servicio de personas, humanas, para el logro de un nivel de vida de calidad.

REFERENCIAS

- Barreno B., I. I. (2017). Círculos de calidad docente del nivel primario del Municipio de San Cristóbal Totonicapán. Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar. México.
- Barrick, M. R., & Alexander, R. A. (1987). A review of quality circle efficacy and the existence of positive-findings bias. *Personnel Psychology*, 40(3), 579-592.
- Blaga, P., & Jozsef, B. (2014). Human resources, quality circles and innovation. *Procedia Economics and Finance*, 15, 1458-1462.
- Cabrero, B. (2009). Las dimensiones afectivas de la docencia. *Revista Digital Universitaria*. 1 de noviembre 2009 • Volumen 10 Número 11 • ISSN: 1067-6079. Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num11/art71/int71.htm>
- Cárdenas E., M. et al. (2014). Manual para el diseño de la construcción de indicadores. Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales en México. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. México. Recuperado de: <https://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/>
- Milián, N. (2002). Círculos de calidad para la solución de problemas que coadyuven al mejoramiento de la educación - Manual de Círculos de Calidad. Facultad de Humanidades. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Chang Saldaña, J. F. (2015). Círculos de calidad en la satisfacción de estándares nominales de la Gestión de la Carrera de Idioma Extranjero en la Universidad Nacional de Ucayali, 2013.
- Colin P., B.G. (2017). Interacciones afectivas entre profesores y estudiantes en la Universidad de Sonora: repercusiones en las experiencias de formación. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa – COMIE. Recuperado de: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1943.pdf>
- Calero, M. (2008). *Constructivismo pedagógico: teorías y aplicaciones básicas*. Lima, Perú: San Marcos.
- Córdova, E. (2017). Enseñanza afectiva y proceso de aprendizaje de los

- estudiantes de Ingeniería Ambiental de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, 2016. UCV.
- Cuevas, R. y Rodríguez, L. (2011). *Psicología del aprendizaje*. Lima, Perú: San Marcos.
- Curiel P., L.; Ojalvo, M., V. y Cortizas E., Y. (2018). La educación socioafectiva en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Rev. Cubana Edu. Superior* [online]. vol.37, n.3, e5. ISSN 0257-4314.
- Crosby, P. (2012). *Calidad Total*. México: Azteca.
- Escobar, R.M. (2019). Los círculos de calidad de docentes y su influencia en la gestión educativa eficiente en la Institución de Educación Superior Pedagógico Público "Huancavelica" – 2018
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008) Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. - *Avances en medición*, 2008 researchgate.net.
- Escalante A., W. E. (2016). *Procedimiento referencial de investigación*. Universidad Autónoma San Francisco. Perú.
<http://repositorio.uasf.edu.pe/handle/UASF/98>
- 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.
- García C., B. (2009). Las dimensiones afectivas de la docencia. *Revista Digital Universitaria*. 1 de noviembre 2009 • Volumen 10 Número 11 • ISSN: 1067-6079- UNAM. <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num11/art71/int71.htm>.
- Gitlow-Gitlow, M. (2009) *Cómo Mejorar la Calidad y la Productividad con el Método Deming. Una Guía Práctica para Mejorar su Posición Competitiva*. Colombia: Norma.
- Goldstein, S. G. (1985). Organizational dualism and quality circles. *Academy of Management Review*, 10(3), 504-517.
- Hernández M., S.L. & Duana A., D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. Publicación semestral, vol. 9, No. 17 (2020) 51-53.

- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández E., A. et al. (2018). Metodología de la Investigación Científica (1ra ed.). 3 Ciencias: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cientifica-Arturo-Andres-Hernandez-Escobar.pdf>
- Huanaco (2016). Pedagogía afectiva y el aprendizaje en los estudiantes del nivel primaria de la Red 5 – UGEL 01, 2015
- Ichikawa, K. (2011). Introducción al Control de Calidad. Colombia: Planeta.
- Jordán, R. M. P. (2011). La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional. Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Perú).
- Ledford Jr, G. E. (2015). Quality Circles. Wiley Encyclopedia of Management, 1-1.
- Lin, R. (2015, December). Analysis on Emotional Education Deficiency and Countermeasures of Students in Colleges and Universities. In 2015 International Conference on Social Science and Higher Education (pp. 584-587). Atlantis Press.
- Martínez, S.; Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de investigación educativa. San Luis Potosí 2017. Iteso de Guadalajara. Flacso México. Artículo 11: 6-7.
- Matos U., F. F., Contreras C., F. & Olaya G., J. C. (2020). Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS. Asociación de Bibliotecólogos del Perú. Primera Edición electrónica. Lima Perú.
- Moncada, J. (2013). Modelo educativo basado en competencias. México: Editorial Trillas.
- Murray R., S. & Larry J., S. (2009). Estadística. Cuarta Edición McGraw-Hill – Interamericana Editores, México.
- Ortiz, A. (2013). Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Pacheco, A. (2014). Aprendiendo a enseñar, enseñando a prender en la

- universidad. Barranco, Perú: Realidad visual.
- Palacios C., Y.R. 2020. Enseñanza afectiva en el aprendizaje significativo de los estudiantes de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2019.
- Parra, M. (2003). Manual de enseñanza aprendizaje con el apoyo de SENA Regional Antioquía, Colombia.
- Palom I., F. J. (1991). Círculos de calidad. Teoría y práctica. Editorial Marcombo. España.
- Pedrosa C., I. et al. (2014). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, vol. 14, núm. 1, enero-marzo, 2015, pp. 15-24 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia.
- Peersman, G. (2014). Sinopsis: Métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación del Impacto, Síntesis metodológica n.º10, Centro de Investigaciones de UNICEF, Florencia.
- Quero V., M. (2010) Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, vol. 12, núm. 2, mayo-agosto, 2010, pp. 248-252 Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín Maracaibo, Venezuela.
- Quispe Supo, J. J. (2008). 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.
- Quintero, Bernal & Veitia (2020). La afectividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje del idioma inglés en el contexto universitario - Affectivity in the Teaching-Learning Process of the English Language in the University Context. Universidad Central Marta Abreu de Las Villas, Cuba. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0257-43142021000100015
- Rafaelli, A. (1985). Quality circles and employee attitudes. *Personnel Psychology*, 38(3), 603-615.
- Rodríguez, M. (2011). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. IN. *Revista Electrónica de investigación e innovación educativa Socioeducativa*, 3(1) ,29-50.
- Rompelmann, L. (2002). *Affective Teaching*. Lanham, MD: University Press of

America , Inc.

- Salas G., M & Chirinos B., E. (2017). Gerencia participativa y implementación de círculos de calidad en organizaciones escolares de Venezuela. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa* Abril-Junio 2017.
- Salazar , P. C. & Del Castillo G., S. (2018). Fundamentos básicos de estadística. Primera Edición. Fundamentos básicos de estadística. Quito: Sin editorial. 224 p. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13720>.
- Sanz-Ponce, R., & González-Bertolín, A. (2018). La educación sigue siendo un “tesoro”. Educación y docentes en los informes internacionales de la UNESCO. *Revista iberoamericana de educación superior*, 9(25), 157-174.
- Shewhart, W. (2014). *Economic Control of Quality of Manufactured Products*. California - USA: Editorial Marea.
- Thompson, Phillip C. (1994). *Círculos de Calidad. Cómo hacer que funcionen*. Grupo Editorial Norma. Primera Edición. Colombia 1994.
- Torres M., O. (2015). *Enfoque De Los Círculos De Calidad Como Modelo Escolar Para Mejorar La Gestión Institucional En La Institución Educativa N° 16058*. Caserío Salabamba, Distrito Las Pírias-Jaén, 2014.
- Torres, C. (2017). *Análisis de Calidad Educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria*. España: Universidad de Sevilla.
- UNESCO. 2005. *Educación para Todos - El imperativo de la calidad. Informe de seguimiento de la EPT en el mundo*. Ediciones Unesco. Francia. 461pp.
- UNESCO 2020. *Education for sustainable development: a roadmap*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Valera, J., & Calderón, U. (2020). Los círculos de calidad como estrategia didáctica y la mejora del desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Estatal “Laredo”, año 2013. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 16(2), 71-78. Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2884>.
- Xizhen, A. (2019). *Application of Emotional Teaching in College English Teaching of Private Undergraduate Colleges*.

ANEXOS 1

Operacionalización de la variable: Círculos de Calidad

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|---------------------|-------------------------------------|---|---|
| Liderazgo | Estímulos para mejora de trabajo | 1. La Dirección motiva a los Docentes para un mejor desempeño. | Nunca (1) |
| | | 2. La Dirección trasmite entusiasmo y confianza, estimulando el desafío por descubrir y emprender nuevos proyectos o posibilidades en los docentes. | Casi nunca (2) A veces (3) |
| | Toma de decisiones | 3. Las decisiones que se toman en relación a los círculos de calidad son de consenso | Casi siempre (4) |
| | Clima institucional | 4. La comunidad educativa muestra una actitud de cambio y compromiso | Siempre (5) |
| | | 5. Clima institucional es adecuado en el manejo de la gestión institucional | |
| Organización | Organización de círculos de calidad | 6. Los círculos de calidad se organizaron en base a los objetivos y metas trazadas. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 7. Los círculos de calidad están constituidos por grupos de docentes. | |
| | | 8. Los docentes tienen amplio conocimiento sobre el funcionamiento de los círculos de calidad | |
| | | 9. Las reuniones que desarrollan los círculos de calidad dosificación el tiempo para el cumplimiento de las actividades que proponen. | |
| | Orientación | 10. Se clarifican los roles y funciones de los círculos de calidad según corresponda. | |
| | Dosificación de tiempo | 11. El flujo de comunicación es viable en la estructura organizacional. | |

| | | | |
|--------------------------------|----------------------------|---|---|
| Seguimiento Estratégico | Acompañamiento y monitoreo | 12. La Dirección acompaña y monitorea en forma oportuno y aplica instrumentos de alta confiabilidad. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | Evaluación | 13. Se evalúa el desarrollo de trabajo de los círculos de calidad y se evalúa para la toma de decisiones para la mejora. | |
| | | 14. Se toma en cuenta las potencialidades de los docentes para el logro de los objetivos de los círculos de calidad. | |
| | Acciones de mejora | 15. La Dirección diseña mecanismos de trabajo de los círculos de calidad, evaluando las acciones de mejora en torno a los resultados obtenidos. | |
| Relaciones Humanas | Comunicación asertiva | 16. Se fomenta relaciones con la comunidad educativa. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 17. Se promueve la comunicación asertiva entre los actores educativos: docentes y estudiantes. | |
| | | 18. Se coordinan esfuerzos para mantener un clima organizacional positivo en la institución educativa. | |
| | Relaciones interpersonales | 19. El Director comunica los objetivos planteados en la matriz de Gestión de Riesgos para retroalimentar el desempeño de los docentes. | |
| | | 20. Se promueve el respeto a quienes no comparten valores e ideas y se fomenta la empatía. | |

Operacionalización de la variable: Proceso de Enseñanza Afectiva (Adecuada para ser aplicada a Docentes)

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|------------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| Oportunidad | Demuestra equidad. | 1. Motivo constantemente la participación y diálogo en clase. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | Apoya individualmente | 2. Brindo orientación académica individual cuando se necesita. | |
| | | 3. Atiendo consultas fuera del horario de clase. | |
| | Demuestra paciencia. | 4. Soy paciente cuando demoro en dar una respuesta a los estudiantes. | |
| | Profundiza sobre las respuestas. | 5. Oriento mis respuestas de manera apropiada. | |
| | | 6. Ayudo a los estudiantes a reflexionar sobre los temas tratados. | |
| | Mantiene altas expectativas. | 7. Considero importante que el estudiante genere su opinión sobre los temas tratados. | |
| | | 8. Motivo a relacionar los temas de clase con la vida cotidiana. | |
| Realimentación o retroalimentación | Corrige apropiadamente. | 9. Me muestro dispuesto a razonar sobre la revisión de una nota. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 10. Evito comentarios negativos cuando dan su opinión sobre mi trabajo académico. | |
| | Elogia el desempeño. | 11. Elogio a los estudiantes cuando obtienen buenas calificaciones. | |
| | | 12. Realizo críticas positivas a los trabajos encargados. | |
| | Justifica los elogios con argumentos. | 13. Explico los motivos por los cuales he considerado como buena una tarea. | |
| | Escucha activamente | 14. Escucho atentamente las opiniones de los estudiantes. | |
| | | 15. Motivo a los estudiantes a seguir participando, cuando refuerzan sus comentarios. | |
| | Brinda oportunidad de expresión | 16. Permito participar a los estudiantes y expresar libremente sus puntos de vista, respetando las opiniones de sus compañeros. | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| Consideración hacia las personas | Demuestra proximidad. | 17. Muestro interés por el estado emocional de los estudiantes. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 18. Llamo por su nombre a los estudiantes. | |
| | Demuestra cortesía y respeto. | 19. Demuestro siempre cortesía en clase. | |
| | | 20. Soy respetuoso con las ideas de los estudiantes. | |
| | Intercambia experiencias personales. | 21. Suelo comentar anécdotas personales o laborales a los estudiantes. | |
| | Demuestra afecto. | 22. Demuestro afecto a los estudiantes, como dar la mano para saludarlos. | |
| | Establece límites de forma apropiada. | 23. Suelo ser justo cuando resuelvo situaciones que pasan en clase. | |
| | | 24. Tomo en cuenta la opinión de los estudiantes para poner las normas de la clase. | |

Anexo 2 – Matriz de Consistencia

| Matriz de consistencia | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---------------------------|----------------------------------|
| Título: Círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva en estudiantes del Centro de Formación en Turismo - CENFOTUR Filial Cusco, 2021 | | | | | | | |
| Autor: Danitza Moscoso Zambrano | | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variable independiente: Círculos de Calidad | | | | |
| Problema general: ¿Cuál es la relación entre los círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022? | Objetivo general: Determinar la relación entre los círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. | Hipótesis general: Existe relación significativa entre los círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Problemas específicos: PE1 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022? PE2 ¿Cuál es la relación entre la organización y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022? PE3 ¿Cuál es la relación entre el seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022? PE4 ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el proceso de | Objetivos específicos: OE1 Establecer relación entre el liderazgo y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. OE2 Establecer relación entre la organización y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. OE3 Establecer relación entre el seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. OE4 Establecer relación entre las relaciones humanas y el proceso de | Hipótesis específicas: HE1 Existe relación significativa entre el liderazgo y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. HE2 Existe relación significativa entre la organización y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. HE3 Existe relación significativa entre el seguimiento estratégico y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. HE4 Existe relación significativa entre las relaciones humanas y el | Liderazgo | Estímulos para mejora de trabajo |
| | Toma de decisiones | 3 | | | | | |
| | Clima institucional | 4,5 | | | | | |
| Organización | Organización de círculos de calidad | 6,7,8,9 | | | | | |
| | Orientación | 10 | | | | | |
| | Dosificación de tiempo | 11 | | | | | |
| Seguimiento Estratégico | Acompañamiento y monitoreo | 12 | | | | | |
| | Evaluación | 13,14 | | | | | |
| | Acciones de mejora | 15 | | | | | |
| Relaciones Humanas | Comunicación asertiva | 16,17,18 | | | | | |
| | Relaciones interpersonales | 19,20 | | | | | |
| Variable dependiente: Proceso de Enseñanza Afectiva | | | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | | | |
| Oportunidad | Demuestra equidad. | 1 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Bajo Medio Alto | | | |
| | Apoya individualmente | 2,3 | | | | | |
| | Demuestra paciencia. | 4 | | | | | |
| | Profundiza sobre las respuestas. | 5,6 | | | | | |
| | Mantiene altas expectativas. | 7,8 | | | | | |
| Realimentación o retroalimentación | Corrige apropiadamente. | 9,10 | | | | | |
| | Elogia el desempeño. | 11,12 | | | | | |
| | Justifica los elogios con argumentos. | 13, | | | | | |
| | Escucha activamente | 14,15 | | | | | |
| Consideración hacia las personas | Brinda oportunidad de expresión | 16 | | | | | |
| | Demuestra proximidad. | 17,18 | | | | | |
| | Demuestra cortesía y respeto. | 19,20 | | | | | |
| | Intercambia experiencias personales. | 21, | | | | | |
| | Demuestra afecto. | 22, | | | | | |
| | Establece límites de forma apropiada. | 23,24 | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022? | enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. | proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022. | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|

ANEXO 3

Determinación del tamaño muestral

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Donde:

N: Tamaño de la población.

Z: Valor de la distribución normal estándar, que viene del nivel de confianza.

p: Porcentaje estimado de la muestra.

e: Error de muestreo.

Si, N = 80, Z = 1.96, p = 0.5 y e = 0.07

ANEXO 4

Base de Datos recogido de la aplicación del instrumento empleado.

| Nº | CÍRCULOS DE CALIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|----|----|----|----|--------------|----|----|----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|--------------------|-----|-----|-----|
| | Liderazgo | | | | | Organización | | | | | | Seguimiento Estratégico | | | | | Relaciones Humanas | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| E1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| E3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| E4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| E5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E10 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| E12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E13 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| E18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| E23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E26 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| E31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E32 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| E34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| E36 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| E37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| E40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E42 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| E44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E47 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| E48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| E52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| E53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| E55 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| E56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E58 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| E59 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| E60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E66 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| E67 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |

| Nº | ENSEÑANZA AFECTIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | Oportunidad | | | | | | | | Realimentación o retroalimentación | | | | | | | | Consideración hacia las personas | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 |
| E1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| E2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| E4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| E5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| E7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E11 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| E12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| E13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| E14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| E16 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| E17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| E20 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 |
| E21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| E22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| E23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| E24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| E25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| E26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| E27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| E28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| E30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| E31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E33 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| E35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| E41 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| E42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| E46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| E47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| E49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| E50 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| E54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| E57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| E60 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E61 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E62 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E64 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E65 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E66 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |

ANEXO 5
ENCUESTA DE CÍRCULOS DE CALIDAD

Estimado Colega

La presente encuesta tiene por objeto recoger información respecto a la actividad educativa, como parte de un proyecto de investigación que busca indagar la organización de Círculos de Calidad y proceso de Enseñanza Afectiva, y solicitarle su consentimiento. De aceptar, tenga la amabilidad de continuar con el llenado de la encuesta que consta de 20 preguntas en la primera parte y 24 en la segunda, todas de opción múltiple.

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. Sexo: (M) (F)
2. Especialidad:
3. Nivel formativo:
 - a. Bachiller ()
 - b. Título Profesional ()
 - c. Maestría ()
 - d. Doctorado ()
4. Tiempo de trabajo:
 - a. Menos de un año ()
 - b. De 1 a 2 años ()
 - c. De 2 a más años ()

Marque con una "X" el numeral que crea conveniente desde su punto de vista

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

| | ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | La Dirección motiva a los Docentes para un mejor desempeño. | | | | | |
| 2 | La Dirección transmite entusiasmo y confianza, estimulando el desafío por descubrir y emprender nuevos proyectos o posibilidades en los docentes. | | | | | |
| 3 | Las decisiones que se toman en relación a los círculos de calidad son de consenso | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 4 | La comunidad educativa muestra una actitud de cambio y compromiso | | | | | |
| 5 | Clima institucional es adecuado en el manejo de la gestión institucional | | | | | |
| 6 | Los círculos de calidad se organizaron en base a los objetivos y metas trazadas. | | | | | |
| 7 | Los círculos de calidad están constituidos por grupos de docentes. | | | | | |
| 8 | Los docentes tienen amplio conocimiento sobre el funcionamiento de los círculos de calidad | | | | | |
| 9 | Las reuniones que desarrollan los círculos de calidad dosifican el tiempo para el cumplimiento de las actividades que proponen. | | | | | |
| 10 | Se clarifican los roles y funciones de los círculos de calidad según corresponda. | | | | | |
| 11 | El flujo de comunicación es viable en la estructura organizacional. | | | | | |
| 12 | La Dirección acompaña y monitorea en forma oportuno y aplica instrumentos de alta confiabilidad. | | | | | |
| 13 | Se evalúa el desarrollo de trabajo de los círculos de calidad y se evalúa para la toma de decisiones para la mejora. | | | | | |
| 14 | Se toma en cuenta las potencialidades de los docentes para el logro de los objetivos de los círculos de calidad. | | | | | |
| 15 | La Dirección diseña mecanismos de trabajo de los círculos de calidad, evaluando las acciones de mejora en torno a los resultados obtenidos. | | | | | |
| 16 | Se fomenta relaciones con la comunidad educativa. | | | | | |
| 17 | Se promueve la comunicación asertiva entre los actores educativos: docentes y estudiantes. | | | | | |
| 18 | Se coordinan esfuerzos para mantener un clima | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | organizacional positivo en la institución educativa. | | | | | |
| 19 | El Director comunica los objetivos planteados en la matriz de Gestión de Riesgos para retroalimentar el desempeño de los docentes. | | | | | |
| 20 | Se promueve el respeto a quienes no comparten valores e ideas y se fomenta la empatía. | | | | | |

ENCUESTA SOBRE EL PROCESO DE ENSEÑANZA AFECTIVA

Estimado Colega

La presente encuesta tiene por objeto recoger información respecto al proceso de enseñanza afectiva, por lo que agradeceremos brindarnos información veraz.

Marque con una "X" el numeral que crea conveniente desde su punto de vista

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

| | ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Motivo constantemente la participación y diálogo en clase. | | | | | |
| 2 | Brindo orientación académica individual cuando lo necesito. | | | | | |
| 3 | Atiendo a las consultas que le hago fuera del horario de clase. | | | | | |
| 4 | Soy paciente cuando me demoro en dar una respuesta. | | | | | |
| 5 | Oriento mis respuestas de manera apropiada. | | | | | |
| 6 | Ayudo a los estudiantes a reflexionar sobre los temas tratados. | | | | | |
| 7 | Considero importante que genere mi propia opinión sobre los temas tratados. | | | | | |
| 8 | Motivo a relacionar los temas de clase con la vida cotidiana. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Me muestro dispuesto a razonar sobre la revisión de una nota. | | | | | |
| 10 | Evito comentarios negativos cuando dan su opinión sobre mi rendimiento académico. | | | | | |
| 11 | Elogio a los estudiantes cuando obtienen buenas calificaciones. | | | | | |
| 12 | Realizo críticas positivas a los trabajos encargados. | | | | | |
| 13 | Explico los motivos por los cuales consideran he realizado bien una tarea. | | | | | |
| 14 | Escucho atentamente las opiniones de los estudiantes. | | | | | |
| 15 | Motivo a los estudiantes a seguir participando, cuando refuerzan sus comentarios. | | | | | |
| 16 | Permito participar a los estudiantes y expresar libremente sus puntos de vista, respetando las opiniones de sus compañeros. | | | | | |
| 17 | Muestro interés por el estado emocional de los estudiantes. | | | | | |
| 18 | Llamo por su nombre a los estudiantes. | | | | | |
| 19 | Demuestro siempre cortesía en clase. | | | | | |
| 20 | Soy respetuoso con las ideas de los estudiantes. | | | | | |
| 21 | Suelo comentar anécdotas personales o laborales a los estudiantes. | | | | | |
| 22 | Demuestro afecto a los estudiantes, como dar la mano para saludarlos. | | | | | |
| 23 | Suelo ser justo cuando resuelvo situaciones que pasan en clase. | | | | | |
| 24 | Tomo en cuenta la opinión de los estudiantes para | | | | | |

| | | | | | | |
|--|-------------------------------|--|--|--|--|--|
| | poner las normas de la clase. | | | | | |
|--|-------------------------------|--|--|--|--|--|

Muchas gracias.

ANEXO 6
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DELGADO ARENAS, Raúl

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

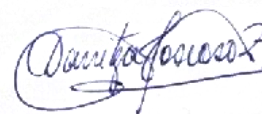
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "**Círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
MOSCOSO ZAMBRANO, Danitza
D.N.I: 23924594

Definición conceptual de la variable: Círculo de Calidad

Torres, 2015, manifiesta que la conformación de los círculos de calidad está orientado a crear conciencia de calidad y productividad en la organización, a través del interaprendizaje y conocimiento que aportan los colaboradores para la solución de problemas, proponiendo ideas y analizando resultados posibles, orientados a la mejora continua en el ámbito laboral, fomentando el trabajo en equipo, a su vez, promover el intercambio de conocimientos de su especialidad y experiencias. Define a los Círculos de Calidad como grupos pequeños de personas, que se reúnen en forma voluntaria y periódicamente, con el objeto de detectar, analizar y buscar alternativas de solución a problemas que se suscitan en las áreas de trabajo.

Definición operacional

La variable círculo de calidad, se descompone en 4 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- **Dimensión 1: Liderazgo**, se refiere al docente que se encargará de dirigir el trabajo de un círculo de calidad, es importante mencionar que, los integrantes de los círculos de calidad comparten las responsabilidades, fomentan la comunicación asertiva y trabajan para motivar la participación activa de los integrantes del grupo para lograr los objetivos planteados.
- **Dimensión 2: Organización**, establece las estrategias, planes, objetivos que los integrantes deben cumplir para el logro de los objetivos y metas planteadas.
- **Dimensión 3: Seguimiento estratégico**, se refiere al acompañamiento del trabajo de los círculos de calidad de docentes y el cumplimiento de los compromisos adquiridos orientados a la mejora continua.
- **Dimensión 4: Relaciones Humanas**, orientado a promover las buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa, mediante el intercambio de conocimiento, experiencias y la motivación permanente.

Operacionalización de la variable: Círculos de Calidad (Tomado y adaptado de Torres, 2015)

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|---------------------|-------------------------------------|---|---|
| Liderazgo | Estímulos para mejora de trabajo | 1. La Dirección motiva a los Docentes para un mejor desempeño. | Nunca (1) |
| | | 2. La Dirección trasmite entusiasmo y confianza, estimulando el desafío por descubrir y emprender nuevos proyectos o posibilidades en los docentes. | Casi nunca (2) A veces (3) |
| | Toma de decisiones | 3. Las decisiones que se toman en relación a los círculos de calidad son de consenso | Casi siempre (4) |
| | Clima institucional | 4. La comunidad educativa muestra una actitud de cambio y compromiso | Siempre (5) |
| | | 5. Clima institucional es adecuado en el manejo de la gestión institucional | |
| Organización | Organización de círculos de calidad | 6. Los círculos de calidad se organizaron en base a los objetivos y metas trazadas. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 7. Los círculos de calidad están constituidos por grupos de docentes. | |
| | | 8. Los docentes tienen amplio conocimiento sobre el funcionamiento de los círculos de calidad | |
| | Orientación | 9. Las reuniones que desarrollan los círculos de calidad dosificación el tiempo para el cumplimiento de las actividades que proponen. | |
| | | 10. Se clarifican los roles y funciones de los círculos de calidad según corresponda. | |
| | Dosificación de tiempo | 11. El flujo de comunicación es viable en la estructura organizacional. | |

| | | | |
|--------------------------------|----------------------------|---|---|
| Seguimiento Estratégico | Acompañamiento y monitoreo | 12. La Dirección acompaña y monitorea en forma oportuno y aplica instrumentos de alta confiabilidad. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | Evaluación | 13. Se evalúa el desarrollo de trabajo de los círculos de calidad y se evalúa para la toma de decisiones para la mejora. | |
| | | 14. Se toma en cuenta las potencialidades de los docentes para el logro de los objetivos de los círculos de calidad. | |
| | Acciones de mejora | 15. La Dirección diseña mecanismos de trabajo de los círculos de calidad, evaluando las acciones de mejora en torno a los resultados obtenidos. | |
| Relaciones Humanas | Comunicación asertiva | 16. Se fomenta relaciones con la comunidad educativa. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 17. Se promueve la comunicación asertiva entre los actores educativos: docentes y estudiantes. | |
| | | 18. Se coordinan esfuerzos para mantener un clima organizacional positivo en la institución educativa. | |
| | Relaciones interpersonales | 19. El Director comunica los objetivos planteados en la matriz de Gestión de Riesgos para retroalimentar el desempeño de los docentes. | |
| | | 20. Se promueve el respeto a quienes no comparten valores e ideas y se fomenta la empatía. | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CÍRCULO DE CALIDAD

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 : Liderazgo | | | | | | | |
| 1 | La Dirección motiva a los Docentes para un mejor desempeño | X | | X | | X | | |
| 2 | Las decisiones que se toman en relación a los círculos de calidad son de consenso | X | | X | | X | | |
| 3 | La comunidad educativa muestra una actitud de cambio y compromiso | X | | X | | X | | |
| 4 | La Dirección transmite entusiasmo y confianza, estimulando el desafío por descubrir y emprender nuevos proyectos o posibilidades en los docentes. | X | | X | | X | | |
| 5 | Clima institucional es adecuado en el manejo de la gestión institucional | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Organización | | | | | | | |
| 6 | Los círculos de calidad se organizaron en base a los objetivos y metas trazadas. | X | | X | | X | | |
| 7 | El flujo de comunicación es viable en la estructura organizacional. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los círculos de calidad están constituidos por grupos de docentes. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 9 | Los docentes tienen amplio conocimiento sobre el funcionamiento de los círculos de calidad | X | | X | | X | | |
| 10 | Se clarifican los roles y funciones de los círculos de calidad según corresponda. | X | | X | | X | | |
| 11 | Las reuniones que desarrollan los círculos de calidad dosifican el tiempo para el cumplimiento de las actividades que proponen. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Seguimiento estratégico | | | | | | | | |
| 12 | La Dirección acompaña y monitorea en forma oportuno y aplica instrumentos de alta confiabilidad. | X | | X | | X | | |
| 13 | Se evalúa el desarrollo de trabajo de los círculos de calidad y se evalúa para la toma de decisiones para la mejora. | X | | X | | X | | |
| 14 | Se toma en cuenta las potencialidades de los docentes para el logro de los objetivos de los círculos de calidad. | X | | X | | X | | |
| 15 | La Dirección diseña mecanismos de trabajo de los círculos de calidad, evaluando las acciones de mejora en torno a los resultados obtenidos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: Relaciones Humanas | | | | | | | | |
| 16 | Se fomenta relaciones con la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 17 | Se promueve la comunicación asertiva entre los actores educativos: docentes y estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 18 | Se coordinan esfuerzos para mantener un clima organizacional positivo en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 19 | El director comunica los objetivos planteados en la matriz de Gestión de Riesgos para retroalimentar el desempeño de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 20 | Se promueve el respeto a quienes no comparten valores e ideas y se fomenta la empatía. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia, objetividad y pertinencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. DELGADO ARENAS, Raúl

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Dr. En Ciencias de la Educación.

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

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

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

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

25 de Mayo del 2022




Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Unidad de Posgrado

Definición conceptual de la variable: Proceso de Enseñanza Afectiva

Según la investigación realizada por Córdova (2017), la enseñanza afectiva se refiere a la función de educar del docente, teniendo en cuenta la relación que se genera de comprensión y afecto entre el docente y los estudiantes, como protagonistas del proceso de aprendizaje, que incluye las estrategias, métodos y prácticas considerando la parte afectiva que aplica el docente en el proceso educativo.

Definición operacional

Proceso de Enseñanza Afectiva, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 24 ítems, teniendo en cuenta el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- **Dimensión 1: Oportunidad**, referida a las oportunidades que debe brindar el docente a los estudiantes para que den a conocer lo aprendido, motivando y apoyando en el camino reflexivo.
- **Dimensión 2: Retroalimentación**, orientada a brindar información a los estudiantes sobre los resultados de su aprendizaje, siendo ésta, oportuna y frecuente que permita calidad en la retroalimentación que brinda.
- **Dimensión 3: Consideración hacia las personas**, está referida al buen trato que debe mostrar el docente, así como la tolerancia, comunicación y empatía.

Operacionalización de la variable: Proceso de Enseñanza Afectiva

(Adecuada de Córdoba (2017) para ser aplicada a Docentes)

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|---|---------------------------------------|--|---|
| Oportunidad | Demuestra equidad. | 25. Motivo constantemente la participación y diálogo en clase. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | Apoya individualmente | 26. Brindo orientación académica individual cuando se necesita. | |
| | | 27. Atiendo consultas fuera del horario de clase. | |
| | Demuestra paciencia. | 28. Soy paciente cuando demoro en dar una respuesta a los estudiantes. | |
| | Profundiza sobre las respuestas. | 29. Oriento mis respuestas de manera apropiada. | |
| | | 30. Ayudo a los estudiantes a reflexionar sobre los temas tratados. | |
| | Mantiene altas expectativas. | 31. Considero importante que el estudiante genere su opinión sobre los temas tratados. | |
| 32. Motivo a relacionar los temas de clase con la vida cotidiana. | | | |
| Realimentación o retroalimentación | Corrige apropiadamente. | 33. Me muestro dispuesto a razonar sobre la revisión de una nota. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 34. Evito comentarios negativos cuando dan su opinión sobre mi trabajo académico. | |
| | Elogia el desempeño. | 35. Elogio a los estudiantes cuando obtienen buenas calificaciones. | |
| | | 36. Realizo críticas positivas a los trabajos encargados. | |
| | Justifica los elogios con argumentos. | 37. Explico los motivos por los cuales he considerado como buena una tarea. | |
| | Escucha activamente | 38. Escucho atentamente las opiniones de los estudiantes. | |
| 39. Motivo a los estudiantes a seguir participando, cuando refuerzan sus comentarios. | | | |

| | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| | Brinda oportunidad de expresión | 40. Permito participar a los estudiantes y expresar libremente sus puntos de vista, respetando las opiniones de sus compañeros. | |
| Consideración hacia las personas | Demuestra proximidad. | 41. Muestro interés por el estado emocional de los estudiantes. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 42. Llamo por su nombre a los estudiantes. | |
| | Demuestra cortesía y respeto. | 43. Demuestro siempre cortesía en clase. | |
| | | 44. Soy respetuoso con las ideas de los estudiantes. | |
| | Intercambia experiencias personales. | 45. Suelo comentar anécdotas personales o laborales a los estudiantes. | |
| | Demuestra afecto. | 46. Demuestro afecto a los estudiantes, como dar la mano para saludarlos. | |
| | Establece límites de forma apropiada. | 47. Suelo ser justo cuando resuelvo situaciones que pasan en clase. | |
| | | 48. Tomo en cuenta la opinión de los estudiantes para poner las normas de la clase. | |

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CÍRCULO DE CALIDAD | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 : Oportunidad | | | | | | | |
| 1 | Se motiva constantemente la participación y diálogo en clase. | X | | X | | X | | |
| 2 | Brinda orientación académica individual cuando se necesita. | X | | X | | X | | |
| 3 | Se atiende a las consultas fuera del horario de clase. | X | | X | | X | | |
| 4 | Pacientes cuando se demora en dar una respuesta. | X | | X | | X | | |
| 5 | Las respuestas están debidamente orientadas de manera apropiada. | X | | X | | X | | |
| 6 | Reciben ayuda los estudiantes para reflexionar sobre los temas tratados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Se considera importante la opinión sobre los temas tratados. | X | | X | | X | | |
| 8 | Se motiva a relacionar los temas de clase con la vida cotidiana. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN : Realimentación o retroalimentación | | | | | | | |
| 9 | Disponibilidad para razonar sobre la revisión de una nota. | X | | X | | X | | |
| 10 | Se evitan los comentarios negativos sobre el rendimiento académico al dar los resultados | X | | X | | X | | |
| 11 | Se elogia a los estudiantes cuando obtienen buenas calificaciones. | X | | X | | X | | |
| 12 | Se realizan críticas positivas a los trabajos encargados. | X | | X | | X | | |
| 13 | Se explican los motivos por los cuales consideran que he realizado bien una tarea. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 14 | Existe la escucha atenta a las opiniones de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 15 | Existe la motivación a los estudiantes a seguir participando, cuando refuerzan sus comentarios. | X | | X | | X | | |
| 16 | Los estudiantes participan y se expresan libremente sus puntos de vista, respetando las opiniones de sus compañeros. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Familia y comunidad | | | | | | | | |
| 17 | Existe interés por el estado emocional de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 18 | Se llama claramente por su nombre a los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 19 | Se muestra siempre cortesía en clase. | X | | X | | X | | |
| 20 | Existe respeto con las ideas de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 21 | Suelen comentar anécdotas personales o laborales a los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 22 | Manifiestan muestras de afecto a los estudiantes, como dar la mano para saludarlos. | X | | X | | X | | |
| 23 | En cuanto a las situaciones que pasan en clase, se promueven soluciones. | X | | X | | X | | |
| 24 | La opinión de los estudiantes considerada para las normas de la clase. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia, objetividad y pertinencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. DELGADO ARENAS, Raúl

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Dr. En Ciencias de la Educación.

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

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

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

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

25 de Mayo del 2022



[Handwritten signature]
Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Unidad de Posgrado

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor

Dr. FERNANDO ANTONIO HURTADO GANOZA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "**Círculos de calidad y el proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

MOSCOSO ZAMBRANO, Danitza

D.N.I: 23924594

Definición conceptual de la variable: Círculo de Calidad

Torres, 2015, manifiesta que la conformación de los círculos de calidad está orientado a crear conciencia de calidad y productividad en la organización, a través del interaprendizaje y conocimiento que aportan los colaboradores para la solución de problemas, proponiendo ideas y analizando resultados posibles, orientados a la mejora continua en el ámbito laboral, fomentando el trabajo en equipo, a su vez, promover el intercambio de conocimientos de su especialidad y experiencias. Define a los Círculos de Calidad como grupos pequeños de personas, que se reúnen en forma voluntaria y periódicamente, con el objeto de detectar, analizar y buscar alternativas de solución a problemas que se suscitan en las áreas de trabajo.

Definición operacional

La variable círculo de calidad, se descompone en 4 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- **Dimensión 1: Liderazgo**, se refiere al docente que se encargará de dirigir el trabajo de un círculo de calidad, es importante mencionar que, los integrantes de los círculos de calidad comparten las responsabilidades, fomentan la comunicación asertiva y trabajan para motivar la participación activa de los integrantes del grupo para lograr los objetivos planteados.
- **Dimensión 2: Organización**, establece las estrategias, planes, objetivos que los integrantes deben cumplir para el logro de los objetivos y metas planteadas.
- **Dimensión 3: Seguimiento estratégico**, se refiere al acompañamiento del trabajo de los círculos de calidad de docentes y el cumplimiento de los compromisos adquiridos orientados a la mejora continua.
- **Dimensión 4: Relaciones Humanas**, orientado a promover las buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa, mediante el intercambio de conocimiento, experiencias y la motivación permanente.

Operacionalización de la variable: Círculos de Calidad (Tomado y adaptado de Torres, 2015)

| Dimensiones | Indicadores | ítems | Niveles o rangos |
|--------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| Liderazgo | Estímulos para mejora de trabajo | 21. La Dirección motiva a los Docentes para un mejor desempeño. | Nunca (1) |
| | | 22. La Dirección transmite entusiasmo y confianza, estimulando el desafío por descubrir y emprender nuevos proyectos o posibilidades en los docentes. | Casi nunca (2) A veces (3) |
| | Toma de decisiones | 23. Las decisiones que se toman en relación a los círculos de calidad son de consenso | Casi siempre (4) |
| | Clima institucional | 24. La comunidad educativa muestra una actitud de cambio y compromiso | Siempre (5) |
| | | 25. Clima institucional es adecuado en el manejo de la gestión institucional | |
| Organización | Organización de círculos de calidad | 26. Los círculos de calidad se organizaron en base a los objetivos y metas trazadas. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 27. Los círculos de calidad están constituidos por grupos de docentes. | |
| | | 28. Los docentes tienen amplio conocimiento sobre el funcionamiento de los círculos de calidad | |
| | | 29. Las reuniones que desarrollan los círculos de calidad dosificación el tiempo para el cumplimiento de las actividades que proponen. | |
| | Orientación | 30. Se clarifican los roles y funciones de los círculos de calidad según corresponda. | |
| | Dosificación de tiempo | 31. El flujo de comunicación es viable en la estructura organizacional. | |
| Seguimiento Estratégico | Acompañamiento y monitoreo | 32. La Dirección acompaña y monitorea en forma oportuno y aplica instrumentos de alta confiabilidad. | Nunca (1) Casi nunca (2) |

| | | | |
|---------------------------|----------------------------|---|---|
| | Evaluación | 33. Se evalúa el desarrollo de trabajo de los círculos de calidad y se evalúa para la toma de decisiones para la mejora. | A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 34. Se toma en cuenta las potencialidades de los docentes para el logro de los objetivos de los círculos de calidad. | |
| | Acciones de mejora | 35. La Dirección diseña mecanismos de trabajo de los círculos de calidad, evaluando las acciones de mejora en torno a los resultados obtenidos. | |
| Relaciones Humanas | Comunicación asertiva | 36. Se fomenta relaciones con la comunidad educativa. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 37. Se promueve la comunicación asertiva entre los actores educativos: docentes y estudiantes. | |
| | | 38. Se coordinan esfuerzos para mantener un clima organizacional positivo en la institución educativa. | |
| | Relaciones interpersonales | 39. El Director comunica los objetivos planteados en la matriz de Gestión de Riesgos para retroalimentar el desempeño de los docentes. | |
| | | 40. Se promueve el respeto a quienes no comparten valores e ideas y se fomenta la empatía.. | |

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CÍRCULO DE CALIDAD | | | | | | | | |
|--|--------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 : Liderazgo | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 1 | La Dirección motiva a los Docentes para un mejor desempeño | X | | X | | X | | |
| 2 | Las decisiones que se toman en relación a los círculos de calidad son de consenso | X | | X | | X | | |
| 3 | La comunidad educativa muestra una actitud de cambio y compromiso | X | | X | | X | | |
| 4 | La Dirección transmite entusiasmo y confianza, estimulando el desafío por descubrir y emprender nuevos proyectos o posibilidades en los docentes. | X | | X | | X | | |
| 5 | Clima institucional es adecuado en el manejo de la gestión institucional | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN : Organización | | | | | | | | |
| 6 | Los círculos de calidad se organizaron en base a los objetivos y metas trazadas. | X | | X | | X | | |
| 7 | El flujo de comunicación es viable en la estructura organizacional. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los círculos de calidad están constituidos por grupos de docentes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Los docentes tienen amplio conocimiento sobre el funcionamiento de los círculos de calidad | X | | X | | X | | |
| 10 | Se clarifican los roles y funciones de los círculos de calidad según corresponda. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 11 | Las reuniones que desarrollan los círculos de calidad dosifican el tiempo para el cumplimiento de las actividades que proponen. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Seguimiento estratégico | | X | | X | | X | | |
| 12 | La Dirección acompaña y monitorea en forma oportuno y aplica instrumentos de alta confiabilidad. | X | | X | | X | | |
| 13 | Se evalúa el desarrollo de trabajo de los círculos de calidad y se evalúa para la toma de decisiones para la mejora. | X | | X | | X | | |
| 14 | Se toma en cuenta las potencialidades de los docentes para el logro de los objetivos de los círculos de calidad. | X | | X | | X | | |
| 15 | La Dirección diseña mecanismos de trabajo de los círculos de calidad, evaluando las acciones de mejora en torno a los resultados obtenidos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: Relaciones Humanas | | | | | | | | |
| 16 | Se fomenta relaciones con la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 17 | Se promueve la comunicación asertiva entre los actores educativos: docentes y estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 18 | Se coordinan esfuerzos para mantener un clima organizacional positivo en la institución educativa. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 19 | El Director comunica los objetivos planteados en la matriz de Gestión de Riesgos para retroalimentar el desempeño de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 20 | Se promueve el respeto a quienes no comparten valores e ideas y se fomenta la empatía. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. FERNANDO ANTONIO HURTADO GANOZA
Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.

DNI: 09301214

08 DE JUNIO del 2022

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

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

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

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



DR. FERNANDO A HURTADO GANOZA

Definición conceptual de la variable: Proceso de Enseñanza Afectiva

Según la investigación realizada por Córdova (2017), la enseñanza afectiva se refiere a la función de educar del docente, teniendo en cuenta la relación que se genera de comprensión y afecto entre el docente y los estudiantes, como protagonistas del proceso de aprendizaje, que incluye las estrategias, métodos y prácticas considerando la parte afectiva que aplica el docente en el proceso educativo.

Definición operacional

Proceso de Enseñanza Afectiva, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 24 ítems, teniendo en cuenta el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- **Dimensión 1: Oportunidad**, referida a las oportunidades que debe brindar el docente a los estudiantes para que den a conocer lo aprendido, motivando y apoyando en el camino reflexivo.
- **Dimensión 2: Retroalimentación**, orientada a brindar información a los estudiantes sobre los resultados de su aprendizaje, siendo ésta, oportuna y frecuente que permita calidad en la retroalimentación que brinda.
- **Dimensión 3: Consideración hacia las personas**, está referida al buen trato que debe mostrar el docente, así como la tolerancia, comunicación y empatía.

Operacionalización de la variable: Proceso de Enseñanza Afectiva

(Adecuada de Córdoba (2017) para ser aplicada a Docentes)

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|---|---|--|---|
| Oportunidad | Demuestra equidad. | 49. Motivo constantemente la participación y diálogo en clase. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | Apoya individualmente | 50. Brindo orientación académica individual cuando se necesita. | |
| | | 51. Atiendo consultas fuera del horario de clase. | |
| | Demuestra paciencia. | 52. Soy paciente cuando demoro en dar una respuesta a los estudiantes. | |
| | Profundiza sobre las respuestas. | 53. Oriento mis respuestas de manera apropiada. | |
| | | 54. Ayudo a los estudiantes a reflexionar sobre los temas tratados. | |
| | Mantiene altas expectativas. | 55. Considero importante que el estudiante genere su opinión sobre los temas tratados. | |
| 56. Motivo a relacionar los temas de clase con la vida cotidiana. | | | |
| Realimentación o retroalimentación | Corrige apropiadamente. | 57. Me muestro dispuesto a razonar sobre la revisión de una nota. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) |
| | | 58. Evito comentarios negativos cuando dan su opinión sobre mi trabajo académico. | |
| | Elogia el desempeño. | 59. Elogio a los estudiantes cuando obtienen buenas calificaciones. | |
| | | 60. Realizo críticas positivas a los trabajos encargados. | |
| Justifica los elogios con argumentos. | 61. Explico los motivos por los cuales he considerado como buena una tarea. | | |

| | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| | Escucha activamente | 62. Escucho atentamente las opiniones de los estudiantes. | Siempre (5) |
| | | 63. Motivo a los estudiantes a seguir participando, cuando refuerzan sus comentarios. | |
| | Brinda oportunidad de expresión | 64. Permito participar a los estudiantes y expresar libremente sus puntos de vista, respetando las opiniones de sus compañeros. | |
| Consideración hacia las personas | Demuestra proximidad. | 65. Muestro interés por el estado emocional de los estudiantes. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 66. Llamo por su nombre a los estudiantes. | |
| | Demuestra cortesía y respeto. | 67. Demuestro siempre cortesía en clase. | |
| | | 68. Soy respetuoso con las ideas de los estudiantes. | |
| | Intercambia experiencias personales. | 69. Suelo comentar anécdotas personales o laborales a los estudiantes. | |
| | Demuestra afecto. | 70. Demuestro afecto a los estudiantes, como dar la mano para saludarlos. | |
| | Establece límites de forma apropiada. | 71. Suelo ser justo cuando resuelvo situaciones que pasan en clase. | |
| | | 72. Tomo en cuenta la opinión de los estudiantes para poner las normas de la clase. | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CÍRCULO DE CALIDAD

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 : Oportunidad | | | | | | | |
| 1 | Motivo constantemente la participación y diálogo en clase. | X | | X | | X | | |
| 2 | Brindo orientación académica individual cuando lo necesito. | X | | X | | X | | |
| 3 | Atiendo a las consultas que le hago fuera del horario de clase. | X | | X | | X | | |
| 4 | Soy pacientes cuando me demoro en dar una respuesta. | X | | X | | X | | |
| 5 | Oriento mis respuestas de manera apropiada. | X | | X | | X | | |
| 6 | Ayudo a los estudiantes a reflexionar sobre los temas tratados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considero importante que genere mi propia opinión sobre los temas tratados. | X | | X | | X | | |
| 8 | Motivo a relacionar los temas de clase con la vida cotidiana. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN : Realimentación o retroalimentación | | | | | | | |
| 9 | Me muestro dispuesto a razonar sobre la revisión de una nota. | X | | X | | X | | |
| 10 | Evito comentarios negativos cuando dan su opinión sobre mi rendimiento académico. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 11 | Elogio a los estudiantes cuando obtienen buenas calificaciones. | X | | X | | X | | |
| 12 | Realizo críticas positivas a los trabajos encargados. | X | | X | | X | | |
| 13 | Explico los motivos por los cuales consideran he realizado bien una tarea. | X | | X | | X | | |
| 14 | Escucho atentamente las opiniones de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 15 | Motivo a los estudiantes a seguir participando, cuando refuerzan sus comentarios. | X | | X | | X | | |
| 16 | Permito participar a los estudiantes y expresar libremente sus puntos de vista, respetando las opiniones de sus compañeros. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Familia y comunidad | X | | X | | X | | |
| 17 | Muestro interés por el estado emocional de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 18 | Llamo por su nombre a los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 19 | Demuestro siempre cortesía en clase. | X | | X | | X | | |
| 20 | Soy respetuoso con las ideas de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 21 | Suelo comentar anécdotas personales o laborales a los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 22 | Demuestro afecto a los estudiantes, como dar la mano para saludarlos. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 23 | Suelo ser justo cuando resuelvo situaciones que pasan en clase. | X | | X | | X | | |
| 24 | Tomo en cuenta la opinión de los estudiantes para poner las normas de la clase. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. FERNANDO ANTONIO HURTADO GANOZA
Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.

DNI: 09301214

08 DE JUNIO del 2022

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

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

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

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



DR. FERNANDO A HURTADO GANOZA

Señora

Dra. ADELA FAYA SALAS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "**Círculos de calidad y de proceso de enseñanza afectiva de un centro de educación superior del Cusco, 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

MOSCOZO ZAMBRANO, Danitza

D.N.I: 23924594

Definición conceptual de la variable: Círculo de Calidad

Torres, 2015, manifiesta que la conformación de los círculos de calidad está orientado a crear conciencia de calidad y productividad en la organización, a través del interaprendizaje y conocimiento que aportan los colaboradores para la solución de problemas, proponiendo ideas y analizando resultados posibles, orientados a la mejora continua en el ámbito laboral, fomentando el trabajo en equipo, a su vez, promover el intercambio de conocimientos de su especialidad y experiencias. Define a los Círculos de Calidad como grupos pequeños de personas, que se reúnen en forma voluntaria y periódicamente, con el objeto de detectar, analizar y buscar alternativas de solución a problemas que se suscitan en las áreas de trabajo.

Definición operacional

La variable círculo de calidad, se descompone en 4 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- **Dimensión 1: Liderazgo**, se refiere al docente que se encargará de dirigir el trabajo de un círculo de calidad, es importante mencionar que, los integrantes de los círculos de calidad comparten las responsabilidades, fomentan la comunicación asertiva y trabajan para motivar la participación activa de los integrantes del grupo para lograr los objetivos planteados.
- **Dimensión 2: Organización**, establece las estrategias, planes, objetivos que los integrantes deben cumplir para el logro de los objetivos y metas planteadas.
- **Dimensión 3: Seguimiento estratégico**, se refiere al acompañamiento del trabajo de los círculos de calidad de docentes y el cumplimiento de los compromisos adquiridos orientados a la mejora continua.
- **Dimensión 4: Relaciones Humanas**, orientado a promover las buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa, mediante el intercambio de conocimiento, experiencias y la motivación permanente.

Operacionalización de la variable: Círculos de Calidad (Tomado y adaptado de Torres, 2015)

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|---------------------|-------------------------------------|--|---|
| Liderazgo | Estímulos para mejora de trabajo | 41. La Dirección motiva a los Docentes para un mejor desempeño. | Nunca (1) |
| | | 42. La Dirección trasmite entusiasmo y confianza, estimulando el desafío por descubrir y emprender nuevos proyectos o posibilidades en los docentes. | Casi nunca (2) A veces (3) |
| | Toma de decisiones | 43. Las decisiones que se toman en relación a los círculos de calidad son de consenso | Casi siempre (4) |
| | Clima institucional | 44. La comunidad educativa muestra una actitud de cambio y compromiso | Siempre (5) |
| | | 45. Clima institucional es adecuado en el manejo de la gestión institucional | |
| Organización | Organización de círculos de calidad | 46. Los círculos de calidad se organizaron en base a los objetivos y metas trazadas. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 47. Los círculos de calidad están constituidos por grupos de docentes. | |
| | | 48. Los docentes tienen amplio conocimiento sobre el funcionamiento de los círculos de calidad | |
| | | 49. Las reuniones que desarrollan los círculos de calidad dosifican el tiempo para el cumplimiento de las actividades que proponen. | |
| | Orientación | 50. Se clarifican los roles y funciones de los círculos de calidad según corresponda. | |
| | Dosificación de tiempo | 51. El flujo de comunicación es viable en la estructura organizacional. | |

| | | | |
|--------------------------------|----------------------------|---|---|
| Seguimiento Estratégico | Acompañamiento y monitoreo | 52. La Dirección acompaña y monitorea en forma oportuno y aplica instrumentos de alta confiabilidad. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | Evaluación | 53. Se evalúa el desarrollo de trabajo de los círculos de calidad y se evalúa para la toma de decisiones para la mejora. | |
| | | 54. Se toma en cuenta las potencialidades de los docentes para el logro de los objetivos de los círculos de calidad. | |
| | Acciones de mejora | 55. La Dirección diseña mecanismos de trabajo de los círculos de calidad, evaluando las acciones de mejora en torno a los resultados obtenidos. | |
| Relaciones Humanas | Comunicación asertiva | 56. Se fomenta relaciones con la comunidad educativa. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 57. Se promueve la comunicación asertiva entre los actores educativos: docentes y estudiantes. | |
| | | 58. Se coordinan esfuerzos para mantener un clima organizacional positivo en la institución educativa. | |
| | Relaciones interpersonales | 59. El Director comunica los objetivos planteados en la matriz de Gestión de Riesgos para retroalimentar el desempeño de los docentes. | |
| | | 60. Se promueve el respeto a quienes no comparten valores e ideas y se fomenta la empatía.. | |

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CÍRCULO DE CALIDAD | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 : Liderazgo | | | | | | | |
| 1 | La Dirección motiva a los Docentes para un mejor desempeño | X | | X | | X | | |
| 2 | Las decisiones que se toman en relación a los círculos de calidad son de consenso | X | | X | | X | | |
| 3 | La comunidad educativa muestra una actitud de cambio y compromiso | X | | X | | X | | |
| 4 | La Dirección transmite entusiasmo y confianza, estimulando el desafío por descubrir y emprender nuevos proyectos o posibilidades en los docentes. | X | | X | | X | | |
| 5 | Clima institucional es adecuado en el manejo de la gestión institucional | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN : Organización | | | | | | | |
| 6 | Los círculos de calidad se organizaron en base a los objetivos y metas trazadas. | X | | X | | X | | |
| 7 | El flujo de comunicación es viable en la estructura organizacional. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los círculos de calidad están constituidos por grupos de docentes. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 9 | Los docentes tienen amplio conocimiento sobre el funcionamiento de los círculos de calidad | X | | X | | X | | |
| 10 | Se clarifican los roles y funciones de los círculos de calidad según corresponda. | X | | X | | X | | |
| 11 | Las reuniones que desarrollan los círculos de calidad dosifican el tiempo para el cumplimiento de las actividades que proponen. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Seguimiento estratégico | X | | X | | X | | |
| 12 | La Dirección acompaña y monitorea en forma oportuno y aplica instrumentos de alta confiabilidad. | X | | X | | X | | |
| 13 | Se evalúa el desarrollo de trabajo de los círculos de calidad y se evalúa para la toma de decisiones para la mejora. | X | | X | | X | | |
| 14 | Se toma en cuenta las potencialidades de los docentes para el logro de los objetivos de los círculos de calidad. | X | | X | | X | | |
| 15 | La Dirección diseña mecanismos de trabajo de los círculos de calidad, evaluando las acciones de mejora en torno a los resultados obtenidos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Relaciones Humanas | | | | | | | |
| 16 | Se fomenta relaciones con la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 17 | Se promueve la comunicación asertiva entre los actores educativos: docentes y estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 18 | Se coordinan esfuerzos para mantener un clima organizacional positivo en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 19 | El Director comunica los objetivos planteados en la matriz de Gestión de Riesgos para retroalimentar el desempeño de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 20 | Se promueve el respeto a quienes no comparten valores e ideas y se fomenta la empatía. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mtra. ADELA FAYA SALAS

DNI: 03358695

Especialidad del validador: Maestra en Administración de Empresas

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

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

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

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

26 de Mayo del 2022



Definición conceptual de la variable: proceso de Enseñanza Afectiva

Según la investigación realizada por Córdova (2017), la enseñanza afectiva se refiere a la función de educar del docente, teniendo en cuenta la relación que se genera de comprensión y afecto entre el docente y los estudiantes, como protagonistas del proceso de aprendizaje, que incluye las estrategias, métodos y prácticas considerando la parte afectiva que aplica el docente en el proceso educativo.

Definición operacional

Proceso de Enseñanza Afectiva, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 24 ítems, teniendo en cuenta el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- **Dimensión 1: Oportunidad**, referida a las oportunidades que debe brindar el docente a los estudiantes para que den a conocer lo aprendido, motivando y apoyando en el camino reflexivo.
- **Dimensión 2: Retroalimentación**, orientada a brindar información a los estudiantes sobre los resultados de su aprendizaje, siendo ésta, oportuna y frecuente que permita calidad en la retroalimentación que brinda.
- **Dimensión 3: Consideración hacia las personas**, está referida al buen trato que debe mostrar el docente, así como la tolerancia, comunicación y empatía.

Operacionalización de la variable: proceso de Enseñanza Afectiva

(Adecuada de Córdoba (2017) para ser aplicada a Docentes)

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|---|----------------------------------|--|---|
| Oportunidad | Demuestra equidad. | 73. Motivo constantemente la participación y diálogo en clase. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | Apoya individualmente | 74. Brindo orientación académica individual cuando se necesita. | |
| | | 75. Atiendo consultas fuera del horario de clase. | |
| | Demuestra paciencia. | 76. Soy paciente cuando demoro en dar una respuesta a los estudiantes. | |
| | Profundiza sobre las respuestas. | 77. Oriento mis respuestas de manera apropiada. | |
| | | 78. Ayudo a los estudiantes a reflexionar sobre los temas tratados. | |
| | Mantiene altas expectativas. | 79. Considero importante que el estudiante genere su opinión sobre los temas tratados. | |
| 80. Motivo a relacionar los temas de clase con la vida cotidiana. | | | |
| Realimentación o retroalimentación | Corrige apropiadamente. | 81. Me muestro dispuesto a razonar sobre la revisión de una nota. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre |
| | | 82. Evito comentarios negativos cuando dan su opinión sobre mi trabajo académico. | |
| | Elogia el desempeño. | 83. Elogio a los estudiantes cuando obtienen buenas calificaciones. | |
| | | 84. Realizo críticas positivas a los trabajos encargados. | |
| | Justifica los elogios | 85. Explico los motivos por los cuales he considerado como buena una tarea. | |

| | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| | con argumentos. | | (4) |
| | Escucha activamente | 86. Escucho atentamente las opiniones de los estudiantes. | Siempre (5) |
| | | 87. Motivo a los estudiantes a seguir participando, cuando refuerzan sus comentarios. | |
| | Brinda oportunidad de expresión | 88. Permito participar a los estudiantes y expresar libremente sus puntos de vista, respetando las opiniones de sus compañeros. | |
| Consideración hacia las personas | Demuestra proximidad. | 89. Muestro interés por el estado emocional de los estudiantes. | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | 90. Llamo por su nombre a los estudiantes. | |
| | Demuestra cortesía y respeto. | 91. Demuestro siempre cortesía en clase. | |
| | | 92. Soy respetuoso con las ideas de los estudiantes. | |
| | Intercambia experiencias personales. | 93. Suelo comentar anécdotas personales o laborales a los estudiantes. | |
| | Demuestra afecto. | 94. Demuestro afecto a los estudiantes, como dar la mano para saludarlos. | |
| | Establece límites de forma apropiada. | 95. Suelo ser justo cuando resuelvo situaciones que pasan en clase. | |
| | | 96. Tomo en cuenta la opinión de los estudiantes para poner las normas de la clase. | |

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CÍRCULO DE CALIDAD | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 : Oportunidad | | | | | | | |
| 1 | Motivo constantemente la participación y diálogo en clase. | X | | X | | X | | |
| 2 | Brindo orientación académica individual cuando lo necesito. | X | | X | | X | | |
| 3 | Atiendo a las consultas que le hago fuera del horario de clase. | X | | X | | X | | |
| 4 | Soy pacientes cuando me demoro en dar una respuesta. | X | | X | | X | | |
| 5 | Oriento mis respuestas de manera apropiada. | X | | X | | X | | |
| 6 | Ayudo a los estudiantes a reflexionar sobre los temas tratados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considero importante que genere mi propia opinión sobre los temas tratados. | X | | X | | X | | |
| 8 | Motivo a relacionar los temas de clase con la vida cotidiana. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN : Realimentación o retroalimentación | | | | | | | |
| 9 | Me muestro dispuesto a razonar sobre la revisión de una nota. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 10 | Evito comentarios negativos cuando dan su opinión sobre mi rendimiento académico. | X | | X | | X | | |
| 11 | Elogio a los estudiantes cuando obtienen buenas calificaciones. | X | | X | | X | | |
| 12 | Realizo críticas positivas a los trabajos encargados. | X | | X | | X | | |
| 13 | Explico los motivos por los cuales considero he realizado bien una tarea. | X | | X | | X | | |
| 14 | Escucho atentamente las opiniones de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 15 | Motivo a los estudiantes a seguir participando, cuando refuerzan sus comentarios. | X | | X | | X | | |
| 16 | Permito participar a los estudiantes y expresar libremente sus puntos de vista, respetando las opiniones de sus compañeros. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Familia y comunidad | X | | X | | X | | |
| 17 | Muestro interés por el estado emocional de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 18 | Llamo por su nombre a los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 19 | Demuestro siempre cortesía en clase. | X | | X | | X | | |
| 20 | Soy respetuoso con las ideas de los estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 21 | Suelo comentar anécdotas personales o laborales a los | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| | estudiantes. | | | | | | |
| 22 | Demuestro afecto a los estudiantes, como dar la mano para saludarlos. | X | | X | | X | |
| 23 | Suelo ser justo cuando resuelvo situaciones que pasan en clase. | X | | X | | X | |
| 24 | Tomo en cuenta la opinión de los estudiantes para poner las normas de la clase. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mtra. ADELA FAYA SALAS

DNI: 03358695

Especialidad del validador: Maestra en Administración de Empresas

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

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

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

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

26 de Mayo del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Adela Faya Salas', enclosed within a circular scribble.

