



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Los Círculos de estudio para mejorar el Clima Institucional de
docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús
– Cusco

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

AUTOR:

Br. SAIRE ENRIQUEZ, Vilma

ASESORA:

. Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

SECCIÓN: Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION: Gestión de la Calidad de servicios

PERÚ – 2019

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado

Dr. Zegarra Salas Wilbert
Presidente

Dra. Gil Aquino Lilian Del Rocio
Secretaria

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
Vocal

Dedicatoria

A Dios, mi mamá, esposo e hijo Edge Alexandro con amor, y cariño por su estímulo a concluir con la meta trazada, quienes me brindaron el apoyo constante y motivación para el logro de mis propósitos.

Vilma

Agradecimiento

A la Casa de Estudios Cesar Vallejo de Trujillo Sede Cusco; a todos los docentes de la Escuela de Pos Grado, por guiarme en mi formación profesional y alcanzar éste título y desempeñarme en la sociedad con principios morales y ética profesional.

Mi agradecimiento a la Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga por su contribución, quien en su calidad como Asesora contribuyo con sus sabios conocimientos la culminación de la investigación.

Vilma.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Vilma, Saire Enríquez, estudiante, del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 23948726, con la tesis:

“Los Círculos de estudio para mejorar el Clima Institucional de docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La Tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si el trabajo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 22 de febrero de 2019



Vilma Saire Enríquez
DNI 23948726

Presentación

Cumpliendo con las disposiciones decretar en el reglamento de grados y títulos, de pos grado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado en Administración de la Educación, Expongo el tema de investigación experimental: Los Círculos de estudios para mejorar el Clima Institucional de docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco, siendo el objetivo la búsqueda de mejorar el clima institucional a través de aplicación de talleres para mejorar la calidad educativa.

La investigación se presenta en partes, la primera manifiesta la introducción donde se enfoca la efectividad problemática que se analizó y modificó la variable dependiente, antecedentes y conceptos que dan el sustento teórico, la formulación del problema, objetivos, hipótesis y la justificación de estudio.

En la segunda parte el método utilizado es la demostración de lo planteado, el cuarto los resultados presentados por medio de tablas, gráficos y análisis descriptivo y estadística inferencial, seguido de la discusión, conclusión, recomendaciones y para finalizar anexos respectivos.

Señores jurados esperando que el trabajo de indagación satisfaga las necesidades de la población y aprobación vuestra.

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	vi
Índice.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION.....	11
1.1 Realidad problemática.....	11
1.2 Trabajos previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	12
1.4 Formulación del problema	23
1.4.1 Problema general.....	23
1.4.2 Problemas específicos.....	23
1.5 Justificación del estudio.....	24
1.6 Hipótesis.....	25
1.6.1 Hipótesis general	25
1.6.2 Hipótesis específicos	25
1.7 Objetivos	26
1.7.1 Objetivo general.....	26

1.7.2	Objetivos específicos	26
II.	MÉTODO	26
2.1	Diseño de investigación.....	26
2.2	Variables, operacionalización	27
2.3	Población y muestra	29
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5	Métodos de análisis de datos	30
2.6	Aspectos éticos	30

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar en qué medida los círculos de estudios mejora el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco, para el desarrollo de la investigación se utilizó el tipo de estudio aplicado, porque se utilizó los círculos de estudios para lograr mejorar las relaciones entre los miembros de la institución, el diseño es pre experimental, porque se manipuló intencionalmente una variable aplicado a un grupo de docentes del nivel secundaria la misma que consta de 30 profesores, la técnica utilizada fue la observación directa y el instrumento la ficha de observación, los datos recolectados se vaciaron a una data para su proceso de aplicación de evaluación de inicio y la otra de salida posterior a la aplicación del instrumento propuesto, presentados en tablas, gráficos y análisis de estudio, para la prueba de la hipótesis se utilizó el T de student.

Los resultados hallados se ha evidenciado que el clima institucional en la evaluación del pre test nos demuestra que el 56.7% presentan niveles regulares, el 33.3% malo y solo el 10% bueno, lo que determina que el clima en la institución, no es el adecuado, presentando fricciones, de acuerdo a los resultados, se ha aplicado talleres con temática de círculo de estudios, con la participación directa de los docentes, logrando que el 56.7% indican que el clima es bueno, el 26.7% excelente, 13.3% regular y solo el 3.3% aún malo, probando lo planteado con el estadístico T de Student, donde el p valor es menor al nivel de significancia al 95% de confianza.

Palabras clave: Círculos de estudios mejora el clima institucional

ABSTRACT

The objective of the research is to determine to what extent the study circles improve the institutional climate of the teachers of the I.E. "Sacred Heart of Jesus" - Cusco, for the development of the research the type of study applied was used, because the study circles were used to improve the relations between the members of the institution, the design is pre-experimental, because intentionally manipulated a variable applied to a group of teachers at the secondary level, which consists of 30 teachers, the technique used was direct observation and the instrument, the observation data, the data collected were emptied to a data for the application process of evaluation of the start and the other exit after the application of the proposed instrument, presented in tables, graphs and study analysis, for the test of the hypothesis the student's T was used. The results found that the institutional climate in the evaluation of the pretest shows that 56.7% have regular levels, 33.3% bad and only 10% good, which determines that the climate in the institutional, is not the adequate, presenting frictions, according to the results, workshops have been applied with the theme of study circles, with the direct participation of teachers, achieving that 56.7% indicate that the climate is good, excellent 26.7%, 13.3% and only 3.3% still bad, testing what was proposed with the Student's T-statistic, where the p value is lower than the level of significance at 95% confidence

Keywords: Study circles improve the institutional climate

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

En el Contexto educativo el clima institucional es imprescindible para la marcha de una institución educativa, indagando normas del Ministerio de Educación, con cumplimiento de las actividades pedagógicas y administrativas. Estas instituciones educativas están constituidas por un grupo de individuos que interactúan, es el caso de docentes que se interrelacionan la que denominamos clima institucional, que constituyen un factor primordial en el manejo eficaz de la labor pedagógica que les toca desenvolverse, por lo que tomamos a Brunet (1987) la teoría de la Gestalt sustenta: el clima institucional es decisivo en el comportamiento de los individuos, por tanto, esto incide en la ejecución de los educadores, y rendimiento profesional.

Dentro del ambiente laboral, la cultura organizacional es importante para la buena marcha y el logro de un adecuado desempeño laboral, De manera que en dicha investigación se ha evaluado el clima institucional de facilitadores de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, donde se presenta frecuentes discusiones por problemas personales y académicos, que tiene impacto negativo en la marcha y logro de metas institucionales, por lo cual se ha realizado un trabajo experimental aplicando talleres de círculo de estudios, los mismos que propician el trabajo en equipo con una adecuada comunicación trabajando con metas comunes de acuerdo a Contreras (2015), desde la perspectiva pedagógico, es un proceso que aporta a la educación integral de sus participantes, donde se adquiere desarrollar sus habilidades, para poder enfrentar los retos con la totalidad de docentes, logrando mejorar el clima institucional y optimizando actividades comunes en bienestar de la educación.

Esta propuesta que se sugiere para resolver el problema durante la aplicación de estrategias y la realización de talleres ha permitido interactuar y Slavin (1991) sugiere que: La interacción es el mejor medio de promover el aprendizaje. El trabajo colaborativo, crea un ambiente socio-afectivo e intelectual que promueve la tolerancia para el desarrollo intelectual, favoreciendo el clima institucional de la unidad de estudio.

1.2 Trabajos previos

Dice Pilatasig (2012) en investigación: Los círculos de estudios para facilitadores y estudiantes de la escuela fiscal mixta “Manuel Matheu” del quinto grado de educación básica paralelo “A”, El autor expresa que la educación de círculos de estudios constituye una herramienta fundamental para apoyar en el proceso educativo. (Pilatasig, 2012)

Consideró perspectivas teóricas a partir de conceptos, métodos, técnicas, organización y medios que se utilizan en el proceso enseñanza aprendizaje. Para asignar el círculo de estudio se ha considerado la recolección de datos usando la técnica de la encuesta, teniendo en cuenta las necesidades de los facilitadores, requerimientos de la comunidad y sociedad, directamente para impulsar y generar el logro de la enseñanza-aprendizaje.

Las conclusiones alcanzadas son:

Los docentes de la Institución Educativa investigada desconocen en un gran porcentaje sobre los Círculos de estudios al llevar a cabo la investigación

Estos son imprescindibles en el proceso enseñanza aprendizaje favoreciendo su capacidad de conocimiento

Se aspira que con el manejo de Círculos de Estudios se fortalezca la habilidad de pensamiento. Los estudiantes opinen con firmeza sobre lo aprendido, es decir, sus pensamientos, emociones y sentimientos.

Los facilitadores deben estar seguros que los Círculos de estudios son importantes para el progreso de distintas actividades; de ese modo obtener y reflejar los estudios que generan el aprendizaje de los estudiantes.

Cabrales, Villanueva, Cabaguing y Cosmod (2013) indagó el efecto del círculo de estudio sobre los valores morales, identificando 33 estudiantes de psicología filipina de la Universidad Estatal de Samar. Aplicó el cuestionario y escala de actitud moral. Los resultados fueron mejores actitudes morales. También aclarar que las variables de concurrencia y perfil de edad, sexo, ingreso familiar, ocupación y religión no se correlacionaron con el nivel de actitud moral de los encuestados ($\alpha=0.05$). Se concluyó que la participación en el círculo de estudio y uso del material fueron los únicos factores que causaron la diferencia en el puntaje promedio y consecuentemente el nivel de la actitud moral de los participantes. (Cabrales, Villanueva, & Cabaguing, 2013).

Los antecedentes a nivel nacional de Flores (2015) quien presenta la tesis Condición del clima institucional y enlace con el beneficio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de la institución educativa n° 7072 de la UGEL 01, Villa el Salvador-2013, Llega a la conclusión de: La mayoría de docentes estima que el clima institucional de la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01, es bueno (35%) y regular (35.6%). 2. La mayor parte de estudiantes de la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01 refleja la clase de utilidad que otorga como eficiente (44,16%) y regular (34,16%).

Las conclusiones son: Existe el vínculo de clima institucional, área comunicación y clase de servicio educativo en la Institución Pública N° 7072 San Martín de Porres de

Villa El Salvador Ugel 01. Se halla enlace de clima institucional área motivación y clase del servicio educativo en la Institución Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01... Se halla vínculo de clima institucional, área seguridad y clase del servicio educativo en la Institución Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01.. Existe enlace de clima institucional, área colaboración y clase del servicio educativo en la Institución Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01.. Se halla enlace de clima institucional (global) y la clase de servicio educativo en la Institución Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01. (Flores, 2015).

Por otro lado Calcina (2012) en el trabajo de tesis El clima institucional y dominio en la ejecución laboral de educadores de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012, argumenta: el vínculo entre el clima institucional y ejecución laboral de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA – PUNO, 2012; UANCV – JULIACA, 2012, es positiva alta, con 0.77 y 0.650 proporcionalmente, de acuerdo al nexo de Pearson; dice un buen clima institucional precisa una realización laboral de los docentes. Según los resultados el Clima Institucional engloba el avance de trabajos académicos, según Pearson con (0.59 puntos). Gran parte de educadores que se considera un 60% no manifiesta cambios en cuanto al clima institucional y es desfavorable para el aprendizaje de los estudiantes. (Calcina, 2012)

1.3 Teorías relacionadas al tema

En relación a la variable: Circulo de estudios, abarca estrategias, procedimientos, técnicas en la mejora de la enseñanza aprendizaje y los estudiantes son los actores principales realizando trabajos en equipo, en pares, para el logro de propósitos. El Educador es mediador, comunicador y asertivo en la elaboración de actividades

educativas, interrelacionando, con los padres de familia y otros miembros de la comunidad.

EL círculo de estudio es un modo de educación que se originó en Suecia, basado en el impulso personal del individuo. Puede utilizarse en educación y en muchos campos.

El círculo de cualidad es un método de dirección de origen japonés, basado en idea de participación obrera en la toma de decisiones en la fábrica. El propósito de los círculos de cualidad es beneficiar la productividad e incrementar la empresa o institución”. (FITTV, 2010)

El círculo de estudio desempeña un rol común y divertido. Los miembros se unen voluntariamente para pasar momentos de disfrute juntos.

Los círculos de estudio se distinguen por: su libertad cada asistente actúa equitativamente en la toma de decisiones, por medio de acuerdos y respetando las normas del grupo. Solidaridad, cada participante fortalece su conducta de colaboración, dentro del círculo y fuera de este, colaborando a los que necesitan. Reciprocidad, cada individuo se compromete a distribuir las responsabilidades y logros que alcanzan, la equidad y trato justo dentro del equipo-

En el campo formativo de MINEDU (2015). Los círculos de estudio afirman, en el entorno educativo, la interacción concentrados en un asunto, hecho pensamiento etc.

Los docentes de la institución educativa fiscal, fiscomisionales o escuela particular, deben dar soluciones al problema que esté afectando la calidad educativa que propone la institución. Los círculos son espacios didácticos de formación autónoma y en equipo apoyándose en metodologías. Aclarando el vínculo pedagógico entre el “portador de un saber” y el “receptor de un saber”, meditando el problema central en los procesos de formación.

Tomando como teoría los círculos de estudio Según Leighninger, Flavin y Ghandour (1998) se consolida la metodología con un grupo de 8 a 12 individuos para tratar problemáticas. Los integrantes evalúan la problemática y establecen áreas con conflictos comunes. De allí brotan sugerencias que favorecen a la comunidad. Un círculo de estudios es frecuentemente guiado por un educador neutral. (Leighninger & Flavin, 1998).

La importancia del círculo de estudios de acuerdo a Leighninger, Flavin y Ghandour (1998) las disputas comienzan contando sus vivencias propias; los círculos de estudios enfoca conflictos reales que se constata diario; los equipos colaboran sin distinción de raza, sexo o idioma a la comunidad a informar de manera amable. Los equipos grandes son coactivos; muchos no se encuentran cómodos en equipos grandes, se adecuan con facilidad a un equipo pequeño.

Dentro de la organización de círculo de estudios Leighninger, Flavin y Ghandour (1998) Los autores expresan que se debe dar una organización integra dentro del círculo así como designar tareas. Dará un compromiso mayor a los integrantes. Segundo, los círculos de estudio, se respetarán. Tercero, este proyecto es para colaborar con personas a resolver conflictos en el aula y no hablar de ellos. Luego, forme un equipo de asistentes decididos; haga una relación de los grupos en el aula; realice otro círculo guía con quienes dirijan diferentes instituciones. Finalmente, mantenga el esfuerzo y reflexione lo aprendido.

Conceptualizando el Clima Institucional existe variedad de nombres que le dan varios autores como: clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional.

Para Schneider (1972). “El clima es un cumulo de capacidades globales del ámbito, sostenidas por individuos”, se observa la discrepancia, de una nueva definición “la percepción global” de los miembros de la dirección. (Schein, 1972).

Por su parte, Escat Cortés, (2001) y Guillén y Guil, (2000): define al “clima organizacional como conductas que afectan a su interés en el trabajo”. Al igual que

autores anteriores, estudian un instrumento para explicar las conductas de los individuos de la organización. (Escat, 2001)P.

Para Rodríguez (2004), “el clima del entorno laboral de los individuos de una organización en relación, al medio físico, entre dos o más personas afectan al trabajo”. Estas impresiones impactan el comportamiento de los miembros de dicha institución.

Se dice: Las denominaciones del clima se definen como: La captación que tienen los trabajadores de una organización de diversa índole, las educativas, estrategias, comportamientos, infraestructura, interacción de individuos, que incide en la conducta de cada individuo que trabaja en esa institución.. El clima laboral consentirá la disposición de la escuela y la decisión en un medio de generosidad e implicancia.

El círculo de cualidad es un método de dirección de origen japonés, basado en idea de participación obrera en la toma de decisiones en la fábrica. El propósito de los círculos de cualidad es beneficiar la productividad e incrementar la empresa o institución”. (FITTV, 2010)

El clima institucional es primordial apoyando una buena convivencia y logro de propósitos educacionales focalizados en la formación del individuo. Según Guillén y Guil (2000), se requiere un buen clima institucional en la empresa para ser asertiva.

La valoración del entorno de los trabajadores de su empresa, es mejor, si es apropiadamente eficiente el clima, declinando la conducta, lo que plantea la oficina para mejorar las actitudes de su entorno laboral con apreciaciones de las personas.

Si las mejoras son valiosas los trabajadores y el comportamiento de los funcionarios serán adecuadas y las posibilidades aumentaran. (Pacheco, 2006),

El Clima Institucional, adquiere relevancia trascendental para conocer la disposición de una institución, realizando modificaciones importantes en la personalidad, siendo la base de la ejecución de la institución, y determinando el éxito o fracaso de dicha organización.

Dice Martínez de Velasco y Nosnik (2002), la trascendencia de clima de gestión de un establecimiento incide en satisfacer a los empleados. Este clima puede convertirse en buena realización de la organización, siendo un agente en el comportamiento de los que la constituyen.

En toda organización educativa se analiza prudentemente el ámbito y los procedimientos. El clima laboral tiene una característica multidimensional, su tratamiento debe ser integral, y no estático, optimizando un trabajo en grupo para mejorar y alcanzar niveles de eficiencia.

Existen circunstancias que inciden en el clima institucional: Así, Brunet (1987: 29-31), sostiene como alusión labores ejecutados en la propiedad de clima administrativo por R. Likert (1961), indica: son principios esenciales del clima organizacional: Medio, ciencia y ejecución. La Posición de la persona disposición y mantener satisfecho al cliente.

El autor indica, tipos de variables que precisa cualidades de la administración: Causales. Son variables independientes que precisan la dirección de organización obteniendo logros. Estas variables relucen la necesidad íntima e higiene de una organización. Finales. Son las variables adjuntos producto de las precedentes. Estas dos variables revelan las metas alcanzadas por la organización. (Brunet, 1987)

El rol que cumple el clima organizacional en las instituciones educativas: Es cuando un conjunto de individuos con virtudes unen sus voluntades para lograr sus propósitos comunes trazados para fundamentar su compromiso y perspectiva.

(Méndez, 2006) Por eso el líder debe suponer no solo los beneficios de la empresa sino la estima que toda persona tiene del ámbito de trabajo.

En el entorno laboral los protagonistas deben comprometerse con estatutos de la empresa, algunas veces genera indiferencia. Tan el contexto como la percepción se puede constituir incentivos dentro de la empresa para lograr el cumplimiento del reglamento.

En el medio educativo, las personas que conviven en las instituciones no consiguen descubrir los propósitos por lograr, de modo que no ven una organización con compromiso y perspectiva para respetar, y observan al medio como un espacio de trabajo con beneficios y objetivos ordinarios.

Muchos se resisten a conducir organizaciones gerenciales de realización no educativa, en este ámbito por tanto no tiene éxito visualizar las instituciones escolares como una administración de realización.

Nos interesa revisar la trascendencia del clima en escuelas a fin de obtener, la orientación de dominio de las personas en el sector laboral.

En gestión se ve la necesidad de crear climas institucionales con el fin de integrar a las personas y comprometerlas; la psicología laboral dentro de las organizaciones de trabajo satisfactorio adquiere incidir positivamente en el comportamiento de los trabajadores en su labor. La psicología laboral precisa incidir cómo el empleado percibe su ambiente laboral; encaminándose la promesa de los administradores de formación.

En los colegios se preocupan pocas veces los gerentes, con beneficio de obtener logros en el clima organizacional mejorando la realización de sus trabajadores, un

clima de trabajo fascinante logra involucrar a las personas en la obtención de propósitos establecidos. En conclusión se percibe como producto final estudiantes mejor preparados y docentes que se involucran en la labor educativa.

Aceptar a la gerencia empresarial no es sencillo en educación cuando se enfoca una administración en instituciones educativas donde las ejecuciones son difíciles y el rol del protagonista no está claramente, no hay visión de cada uno y en consecuencia la función de los demás y la conducta estudiantil se evidencia en el grupo.

Frente a esta coyuntura ciertos autores como Jiménez Silva, de la Universidad de la Habana plantea probables opciones para descubrir una interacción de gerencia en instituciones. Hay una necesidad de conocer el concepto de clima institucional en las instituciones educativas y se involucre a la comunidad educativa para lograr los objetivos trazados por medio del instrumento del gerente.

En inicio se debe optimizar el clima organizacional, favoreciendo los procedimientos de administración de bienes humanos, para hacer conductos de mensajes adecuados en la posibilidad de lograr. En segundo puesto favorece el clima propiciando reuniones eficientes a directivos, asesores, docentes y demás personal donde se evidencie el propósito común para ejecutar cargos hacia el mismo logro. Tercero establecer un modo de gestión de individuos donde se evalúe la falta y riesgo a los dirigentes y su importancia.

Lo cual contribuye propiciar climas de trabajos productivos donde el participante da a conocer el propósito de la organización, para obtener planes concretos para cada participante, con objetivos, lográndose una emoción optimista entre clima real y clima esperado, así mismo el docente juega un rol importante en la organización escolar.

Las dimensiones son:

La primera Dimensión es; Trabajo en Equipo. Alvarado (2003) Es la conducción de individuos armonizadamente en la realización de un plan”(p. 415). El grupo argumenta en forma personal. Cada individuo es especialista en su área y responsable de su misión y si todos obedecen su cargo será probable llevar adelante el plan.

Objetivos: Iniciar la elaboración de manera unida como grupo. Incentivar vínculos de familiaridad para socializar. Proponer el ánimo de realización activa; dando conceptos, juntando opiniones para lograr excelentes conclusiones.

Problemas en Trabajo de Equipo. Chiavenato (2007, p. 41) “El trabajo en equipo muchas veces no funcionan en ciertos casos, pese a la elección precisa de sus integrantes”. Las causas son bastantes. Entre ellos se encuentran: La falta de liderazgo del jefe, falta de preparación y habilidad para estimular al equipo, en conclusión el conjunto se desconcierta y se incitan problemas por carencia de disposición y claridad en sus metas y tengan que estar atribuyéndose algunas que no les incumbe.

La información no es precisa, en el equipo de la Institución. Ocurrido ello, el grupo no toma resoluciones justas, se disuelve el grupo, perdiendo la motivación. Al aplicar al conjunto extenso de 30 integrantes un propósito relevante, el deseo es que participen todos, sin embargo con las dificultades indicadas el producto no es el ideal esperado (Chiavenato, 2007).

La segunda dimensión es la Reciprocidad.- Vinculo de ceder y aceptar, recíprocamente, entre la persona y la institución. Manejo del trabajo.- Los individuos deben dar respuesta de manera educada, por medio de su esfuerzo. Cautela que los administradores interpretan la herencia u objetos tangibles de la organización, por otra parte el éxito de la figura institucional. La organización mejora los asuntos

gratificantes, de enlaces laborales, de sus asistentes, contribuyendo a su realización personal y cambio. Camino gratificante por medio de un método igualitario que dirija a todos en igualdad de trabajo. (Marín, 1967)

La tercera dimensión: Liderazgo.- Dominio que ejerce una persona en la disposición de otras, en la indagación eficiente de objetivos determinados, por mecanismo de capacidad para encaminar y persuadir a otras para realizar, las tareas asignadas. o Dirección.- Conceder la dirección de orientación de esfuerzos de trabajo, estableciendo los propósitos perseguidos y objetivos que se deben obtener con el fin de conseguirlo. o Estimulo de la excelencia.- Destaca en investigación prosperar continuamente, por inserción de nuevos estudios e dispositivos técnicos. Generando la clase de beneficios anhelados y el efecto del trabajo institucional. o Estimulo laboral en equipo.- Adquiere propósito comunes. Conociendo en dirección donde quiere arribar. o Resolución de conflictos.- Divergencia de captación y beneficio de una misma actualidad, de manera que el grupo debe hacer frente a los inconvenientes en solucionar. (Chiavenato, 2007).

Finalmente la dimensión de práctica de valores, iniciamos con la doctrina de los valores axiológicos, es una ciencia de la filosofía que orienta el estudio de valores y su beneficio para el alma. Marín (1967, p. 9) sostiene que: “el valor es subjetivo, porque para algunos no es real, simplemente las cosas son buenas o malas porque quieren reconocerle un valor, no son valiosas ni menos anti valiosas, simplemente son el valor que el hombre les atribuye”. De allí se puede concretar en ejemplo: para algunos la medicina es buena porque satisface una necesidad, como para otros es mala, porque le desagrada; una fruta es buena para un niño, pero para otro simplemente es mala

porque no es su favorita. Por tanto, si las cosas no tienen valor, el ser bueno o malo son sinónimos, éstos pueden producir agrado o desagrado.

Los valores de los individuos se expresan por medio de actos concretos. Por ejemplo: si una persona acepta el valor de la honestidad, siempre demostrará honradez en su trabajo o estudio. Desarrollará el hábito de ser honrado con los demás. Nace en ella esta virtud, y actúa de manera sencilla. Cada vez que actúa así, refuerza su conducta, formando así un hábito. Los valores siempre están, solo que necesitan ser promovidos, formar actitudes que refuercen la conducta para llegar a apoderarse de lo que es un valor, aun sabiendo que todo hombre por naturaleza es valioso. Cuanto más se asume algo de manera libre, la persona se vuelve virtuosa y esta virtud la expresa en su conducta. En la comunidad es fácil darse cuenta de los individuos valiosos que cultivan una ética según sus principios. Como se ve hay una relación estrecha entre las conductas morales fundamentales, los valores, los actos y los hábitos de la persona. Cualquiera de ello que no avance bien, afectará a los demás.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida el círculo de estudios mejora el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco?

1.4.2 Problemas específicos

¿En qué medida la actividad de círculo de estudios mejora el trabajo en equipo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco?

¿En qué medida la actividad de círculo de estudios mejora la reciprocidad de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco?

¿En qué medida las actividades de círculo de estudios mejora el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco?.

¿En qué medida las actividades de círculo de estudios mejora la práctica de valores de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco?

1.5 Justificación del estudio

Justificación Teórica de Investigación. Nace frente a la carencia de valorar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús del Cusco, conforme a lo estudiado el Clima Institucional es un instrumento valioso e importante para analizar el potencial humano, dentro del comportamiento organizacional, donde se ve su actuar, sentimiento, trabajo dentro de la institución, ante la presencia de problemas al interior de la institución para lograr un apropiado manejo de la institución con la finalidad de logros pedagógicos.

Justificación Práctica. Esta investigación nos dará a conocer la situación del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús del Cusco, así mismo afecta el normal desempeño como personas, profesionales y docentes, el diagnostico permitirá conocer las deficiencias y la aplicación de talleres de círculo de estudios, permitió mejorar el clima institucional que se vivía, logrando

fortalecer las habilidades, destrezas, disposición de los docentes y mejorando la calidad educativa

Justificación Metodológica. Genera la oportunidad de que el clima Institucional de los docentes en la unidad de estudio, mejorara la interrelación y la labor como docentes sea efectiva; de igual manera los métodos, procedimientos e instrumentos utilizados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad de los instrumentos puedan ser empleados en otros trabajos de investigación.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La actividad de círculo de estudios mejora significativamente el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco

1.6.2 Hipótesis específicos

Las actividades de círculo de estudios mejora el trabajo en equipo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

Las actividades del círculo de estudios mejora significativamente la reciprocidad de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco..

Las actividades de círculo de estudios mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

Las actividades de círculo de estudios mejora significativamente la práctica de valores de docente, de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar en qué medida Los círculos de estudios mejora el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar en qué medida la actividad de círculo de estudios mejora el trabajo en equipo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

Determinar en qué medida la actividad de círculo de estudios mejora la reciprocidad de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco?
Año 2010

Determinar en qué medida las actividades de círculo de estudios mejora el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco

Determinar en qué medida las actividades de círculo de estudios mejora la práctica de valores de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

El tipo de estudio es aplicado, porque se busca conocer la influencia de las estrategias con el círculo de estudios para mejorar el clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco

El diseño utilizado es pre – experimental, aplicado a un solo grupo que son los docentes del nivel secundario

El diagrama es el siguiente:

M: O1 X O2

Dónde:

- M: Es la unidad muestra
- O1: Evaluación del pre test
- O2 Evaluación del post test
- X: Talleres con círculo de estudios

2.2 Variables, operacionalización

Variable Independiente: Círculos de estudio

Variable dependiente: Clima Institucional

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de calificación
El clima organizacional es la percepción de los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico, a las relaciones interpersonales y a las diversas regulaciones que afectan el trabajo”.. (Rodríguez, 2004)	En el clima institucional las percepciones tienen impacto sobre el comportamiento de los miembros de dicha institución, donde se mide a través del trabajo en equipo, reciprocidad, liderazgo y práctica de valores	Trabajo en equipo	1.1. La comprensión dentro del trabajo en equipo.	SI=1 NO=0
			1.2. Siente satisfacción trabajando en equipo.	
			1.3. Participa en forma activa en trabajo grupal.	
		Reciprocidad	2.1. Tiene Autoestima y Reconoce su conducta personal.	
			2.2. demuestra empatía con los demás.	
			2.3. Cooperera en forma activa	
		Liderazgo	3.1. tiene capacidad para liderar a un grupo.	
			3.2.Toman las decisiones correctamente.	
			3.3.La óptima dirigencia del grupo	
		Práctica de valores	4.1. Normas de convivencia	
4.2. Son honestos con los demás y consigo mismo.				
4.3. La tolerancia				

2.3 Población y muestra

Población

La población es conjunto de unidades o elementos como personas, instituciones educativas, comunidades, entre otros; claramente definidos para el cual se calculan las estimaciones o se busca información.

El universo está constituido por todos los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” - Cusco. Esta población se caracteriza porque los docentes fluctúan entre los 30 a 55 años de edad, tienen una economía media.

La población está referida a todo el personal docente del nivel secundario de la institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús con un total de 30 docentes.

Muestra.

La muestra es de 30 docentes del nivel Secundaria de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco elegidos a través del muestreo no probabilística INTENCIONADA

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el logro de los objetivos de la presente investigación en relación al título de la investigación se ha elaborado el instrumento para la recolección de datos a través de la técnica de observación directa empleando la ficha de observación, este instrumento se elaboró a partir de las dimensiones que son parte de la presente investigación.

Para verificar si el instrumento es entendible, confiable, claro y sencillo se realizó la aplicación de instrumento a un grupo de 30 docentes considerados como muestra de un total de 30 docentes que pertenecen a la población llegando a la conclusión de que las preguntas son claras, sencillas y aplicables para la presente investigación, el instrumento queda como Ficha de Observación.

TECNICAS	INSTRUMENTOS
----------	--------------

Observación directa	Ficha de Observación
---------------------	----------------------

2.5 Métodos de análisis de datos

- En primer lugar se ha realizado las coordinaciones necesarias con el Director de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús para la autorización de la realización de la presente investigación.
- En segundo lugar se ha coordinado con los Asesores de Áreas para la aplicación de la encuesta en dicha I.E. Sagrado Corazón de Jesús.
- En tercer lugar se ha aplicado la observación directa en una primera evaluación, antes de aplicar los talleres de círculo de estudios, para iniciar y realizar 5 talleres
- A partir del 4to y 5to taller se ha aplicado la evaluación del post test para medir el clima institucional de los docentes.
- Los datos se han vaciado a hoja electrónica para su procesamiento utilizando estadística descriptiva y para la prueba de hipótesis la estadística T de Student.

2.6 Aspectos éticos

Se han respetado la confidencialidad de la unidad muestral, previa autorización de la dirección y los docentes participantes.

III. RESULTADOS

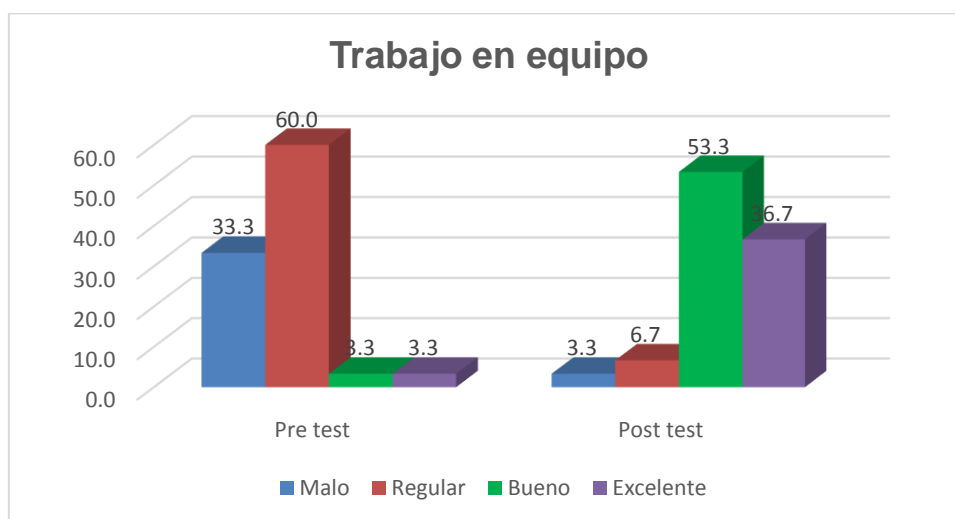
3.1 Resultados de la evaluación a docentes

Tabla 1: Dimensión Trabajo en equipo

	Pre test		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	33.3	1	3.3
Regular	18	60.0	2	6.7
Bueno	1	3.3	16	53.3
Excelente	1	3.3	11	36.7
Total	30	100.0	30	100.0

Fuente: Elaboración de acuerdo a cuestionario a docentes

Gráfico 1: Dimensión Trabajo en equipo



Interpretación

En la tabla y gráfico, se mide el trabajo en equipo como dimensión primera del clima institucional, en ella se analiza el trabajo coordinado y organizado que deben realizar los docentes, de acuerdo a ello en la observación del primer taller desarrollado en el colegio donde se realizó en tres grupos de 10 docentes, se ha observado que el 60% de ellos presenta una disposición de trabajo en forma regular, quiere decir algunas veces, el 33.3% malo, y con el 3.3% en cada caso bueno y excelente; posterior a la

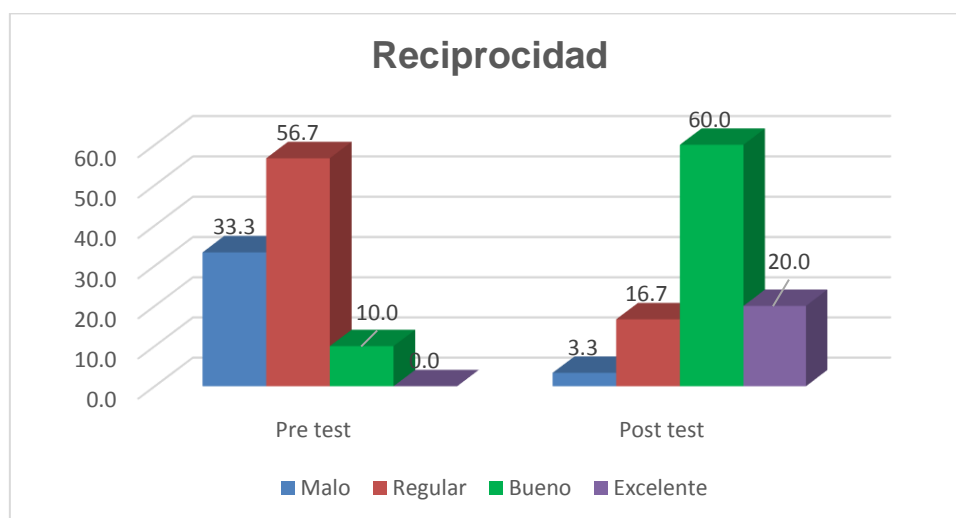
aplicación del círculos de estudios, en la evaluación del post test se ha evidenciado en que el 53.3% presenta una disposición de trabajo bueno y el 36.7% excelente, con lo que se evidencia la eficacia de la propuesta.

Tabla 2: Dimensión Reciprocidad

	Pre test		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	33.3	1	3.3
Regular	17	56.7	5	16.7
Bueno	3	10.0	18	60.0
Excelente	0	0.0	6	20.0
Total	30	100.0	30	100.0

Fuente: Elaboración de acuerdo a cuestionario a docentes

Gráfico 2: Dimensión Reciprocidad



Interpretación

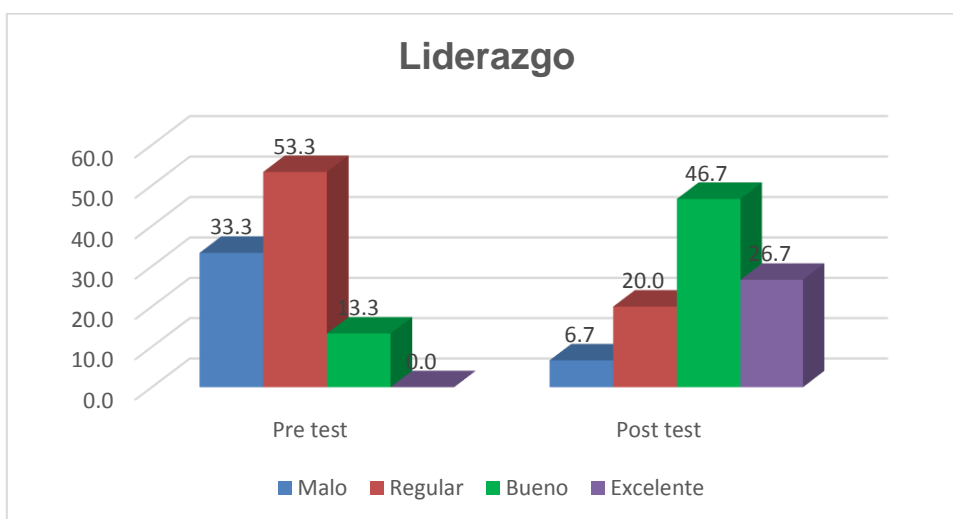
Evaluando esta dimensión en que los profesores den en la misma medida o mayor de lo que recibieron o deberían brindar para una interrelación con sus colegas, en la evaluación del pre test el 56.7% presentan actitudes regulares, el 33.3% mala y el 10% buena, la segunda medición del post test, se ha logrado desarrollar el manejo de reciprocidad entre colegas en el 60% en forma buena y 20% en forma excelente.

Tabla 3: Dimensión Liderazgo

	Pre test		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	33.3	2	6.7
Regular	16	53.3	6	20.0
Bueno	4	13.3	14	46.7
Excelente	0	0.0	8	26.7
Total	30	100.0	30	100.0

Fuente: Elaboración de acuerdo a cuestionario a docentes

Gráfico 3: Dimensión Liderazgo



Interpretación

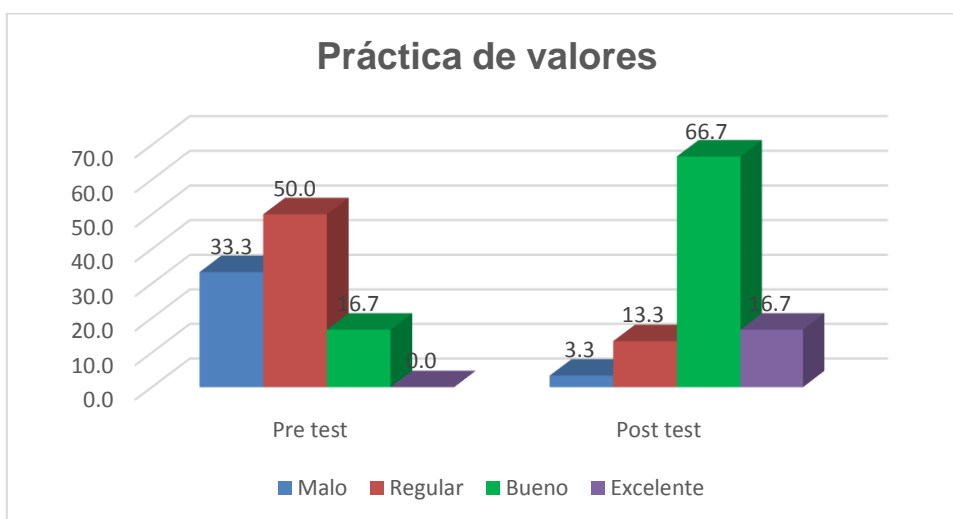
En esta dimensión se mide la influencia que la persona pueda tener sobre el grupo, buscando guiar, ayudarlos con metas propuestas, en la evaluación inicial el 53.3% presentan dones de líder en forma regular, el 33.3% malo; en el post test se ha logrado desarrollar en el 46.7% actitudes buenas, 26.7% excelentes, aún se mantiene un 20% regular y 6.7%, siendo necesario tener mayor tiempo de entrenamiento, porque muchas veces el liderazgo es innato, pero puede ser adquirido con mayores estudios y trabajo personal.

Tabla 4: Dimensión Práctica de valores

	Pre test		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	33.3	1	3.3
Regular	15	50.0	4	13.3
Bueno	5	16.7	20	66.7
Excelente	0	0.0	5	16.7
Total	30	100.0	30	100.0

Fuente: Elaboración de acuerdo a cuestionario a docentes

Gráfico 4: Dimensión Práctica de valores



Interpretación

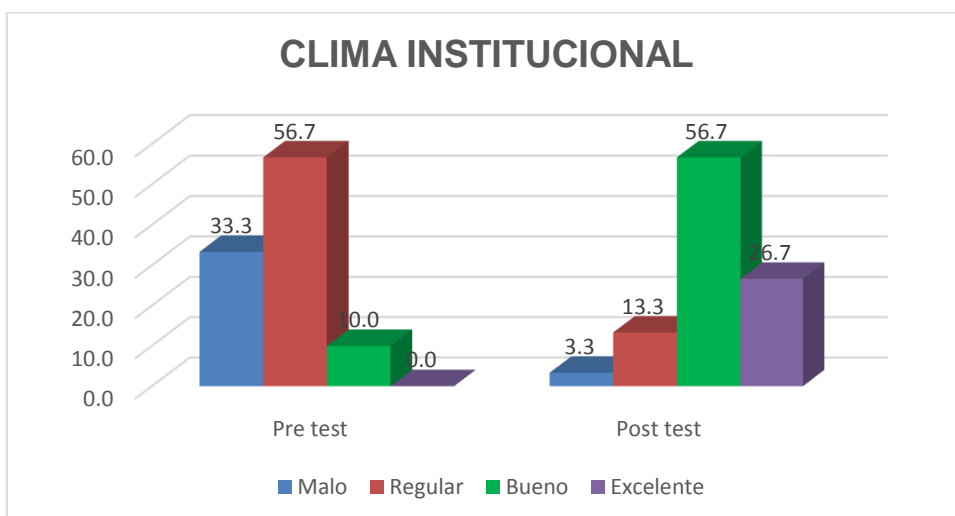
En ella se evalúa las práctica de valores que aunque es subjetivo, pero tenemos normas estipuladas como son la honestidad, puntualidad, responsabilidad entre otras, en la evaluación del pre test se ha observado que el 50% de ellos presentan un nivel regular, 33.3% malo y 16.7% buena, posterior a la aplicación de los talleres con círculo de estudios, se ha logrado que el 66.7% haya desarrollado la práctica de los valores en la escala buena, 16.7% excelente, 13.3% regula y aún un 3.3% mala.

Tabla 5: Variable Clima Institucional

	Pre test		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	33.3	1	3.3
Regular	17	56.7	4	13.3
Bueno	3	10.0	17	56.7
Excelente	0	0.0	8	26.7
Total	30	100.0	30	100.0

Fuente: Elaboración de acuerdo a cuestionario a docentes

Gráfico 5: Variable Clima Institucional



Interpretación

Analizando la variable clima institucional donde se mide las vivencias de los integrantes de la institución en las actividades institucionales, a nivel global se observa que el 56.7% se encuentra en un clima institucional regular, el 33.3% mala y el restante 10% buena, lo que impacta en la satisfacción en la permanencia en ella, por lo que se aplicó talleres en base a temáticas de círculo

de estudio, logrando que el 56.7% tenga actitudes buenas, el 26.7% excelente, el 13.3% regular y el 3.3% mala, contribuyendo de esta manera con mejorar el clima laboral la que impactará en la educación de nuestros niños.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis general

1° Formulación de Hipótesis Nula y Alterna

Ha La actividad de círculo de estudios mejora significativamente el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

Ho: La actividad de círculo de estudios mejora significativamente el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

2° Determinación del Nivel de significación

Elegimos el nivel de significación que es del 5%,

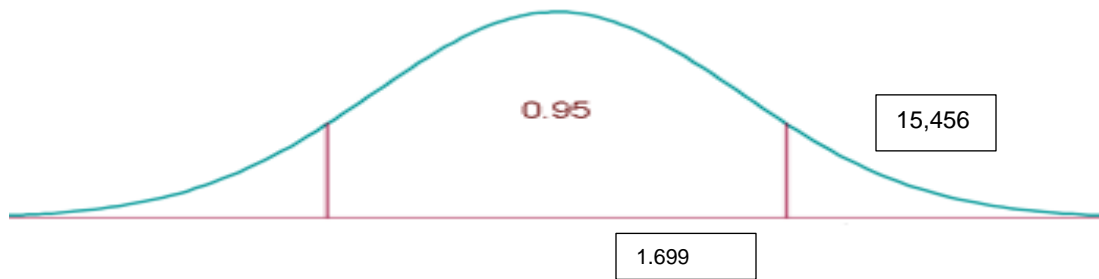
3° Estadístico de prueba

La prueba elegida es T de Student.

4° Determinar la Región Crítica

Tabla N° 6: Prueba de hipótesis general

	Prueba de muestra única						
	Valor de prueba = 0					95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior	
CLIMA INSTITUCIONAL - EVALUACIÓN DEL PRE TEST	15,456	29	,000	1,76667	1,5329	2,0004	
CLIMA INSTITUCIONAL - EVALUACIÓN DEL POST TEST	22,708	29	,000	3,06667	2,7905	3,3429	



Conclusiones

En el estadístico de contraste T de Student aplicado por ser una tesis experimental, se ha hallado el P-valor = 0.00 es menor al nivel de significancia del 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula, afirmando la hipótesis: Por tanto hay suficiente evidencia estadística a nivel de significación del 5% a favor de la hipótesis, La actividad de círculo de estudios mejora significativamente el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

En la campana de Gauss a 29 grado de libertad, el valor de la tabla hallada es 1.699, el valor de T de Student es 15,456, hallándose en la región de rechazo, aprobando gráficamente la hipótesis alterna.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica

A. Hipótesis específica 1

1° Formulación de Hipótesis Nula y Alterna

Ha Las actividades de círculo de estudios mejora el trabajo en equipo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

Ho: Las actividades de círculo de estudios no mejora el trabajo en equipo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

2° Determinación del Nivel de significación

El nivel de significación que elegimos es del 5%,

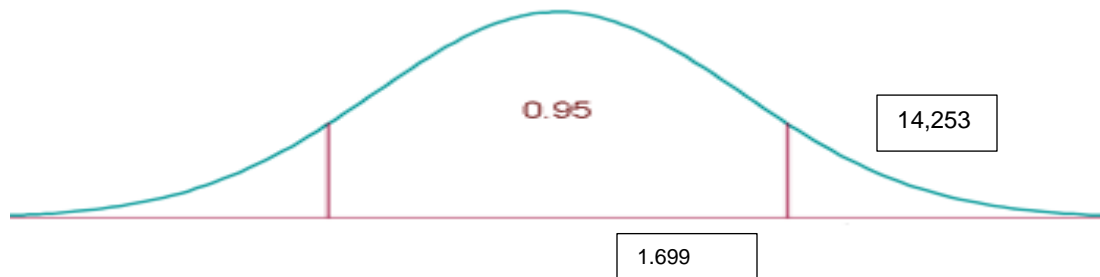
3° Estadístico de prueba

La prueba elegida es T de Student.

4° **Determinar la Región Crítica**

Tabla N° 7: Prueba de hipótesis específica 1

Prueba de muestra única						
	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Trabajo en equipo - Evaluación del pre test	14,253	29	,000	1,76667	1,5132	2,0202
Trabajo en equipo - Evaluación del post test	24,329	29	,000	3,23333	2,9615	3,5051



Conclusiones

En el estadístico de contraste T de Student aplicado por ser una tesis experimental, se ha hallado el P-valor = 0.00 es menor al nivel de significancia del 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula, afirmando la hipótesis: Por tanto hay suficiente evidencia estadística al nivel de significación del 5% a favor de la hipótesis: Las actividades de círculo de estudios mejora el trabajo en equipo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

En la campana de Gaus a 29 grado de libertad, el valor de la tabla hallada es 1.699, el valor de T de Student es 14,253, hallándose en la región de rechazo, aprobando gráficamente la hipótesis alterna.

B. Hipótesis específica 2

1° **Formulación de Hipótesis Nula y Alterna**

Ha Las actividades del círculo de estudios mejora significativamente el reciprocidad de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

Ho: Las actividades del círculo de estudios no mejora significativamente el reciprocidad de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

2° **Determinación del Nivel de significación**

El nivel de significación que elegimos es del 5%,

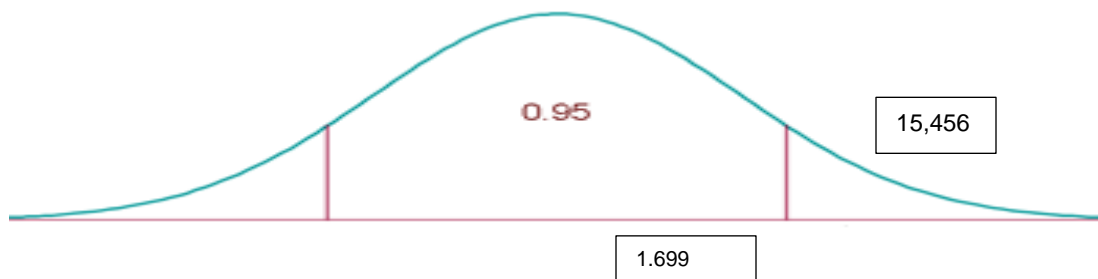
3° **Estadístico de prueba**

La prueba elegida es T de Student.

4° **Determinar la Región Crítica**

Tabla N° 8: Prueba de hipótesis específica 2

Prueba de muestra única						
	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Reciprocidad - Evaluación del pre test	15,456	29	,000	1,76667	1,5329	2,0004
Reciprocidad - Evaluación del post test	22,619	29	,000	2,96667	2,6984	3,2349



Conclusiones

En el estadístico de contraste T de Student aplicado por ser una tesis experimental, se ha hallado el P-valor = 0.00 es menor al nivel de significancia del 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula, afirmando la hipótesis: Por tanto hay suficiente evidencia estadística al nivel de significación del 5% a favor de la hipótesis Las actividades del círculo de estudios mejora significativamente el reciprocidad de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

En la campana de Gaus a 29 grado de libertad, el valor de la tabla hallada es 1.699, el valor de T de Student es 15,456, hallándose en la región de rechazo, aprobando gráficamente la hipótesis alterna.

C. Hipótesis específica 3

1° Formulación de Hipótesis Nula y Alterna

Ha Las actividades de círculo de estudios mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

Ho: Las actividades de círculo de estudios no mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

2° Determinación del Nivel de significación

El nivel de significación que elegimos es del 5%,

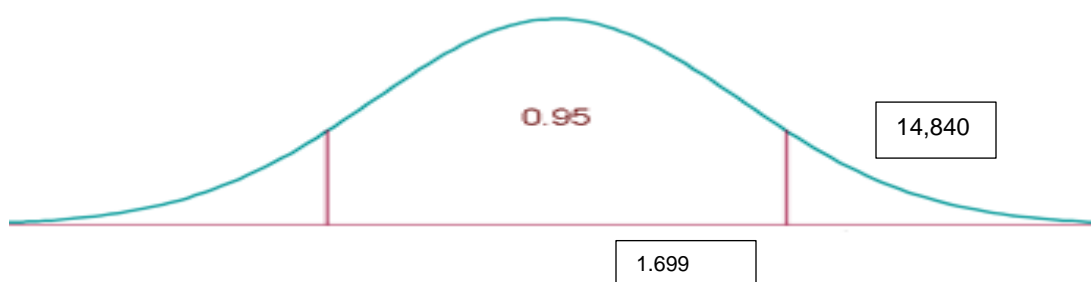
3° Estadístico de prueba

La prueba elegida es T de Student.

4° Determinar la Región Crítica

Tabla N° 9: Prueba de hipótesis específica 3

Prueba de muestra única						
	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Liderazgo - Evaluación del pre test	14,840	29	,000	1,80000	1,5519	2,0481
Liderazgo - Evaluación del post test	18,502	29	,000	2,93333	2,6091	3,2576



Conclusiones

En el estadístico de contraste T de Student aplicado por ser una tesis experimental, se ha hallado el P-valor = 0.00 es menor al nivel de significancia del 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula, afirmando la hipótesis: Por tanto hay suficiente evidencia estadística al nivel de significación del 5% a favor de la hipótesis: Las actividades de círculo de estudios mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco

En la campana de Gaus a 29 grado de libertad, el valor de la tabla hallada es 1.699, el valor de T de Student es 14,840, hallándose en la región de rechazo, aprobando gráficamente la hipótesis alterna.

D. Hipótesis específica 4

1° **Formulación de Hipótesis Nula y Alterna**

Ha Las actividades de circulo de estudios mejora significativamente la práctica de valores de los docentes , de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

Ho: Las actividades de circulo de estudios no mejora significativamente la práctica de valores de los docentes , de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

2° **Determinación del Nivel de significación**

El nivel de significación que elegimos es del 5%,

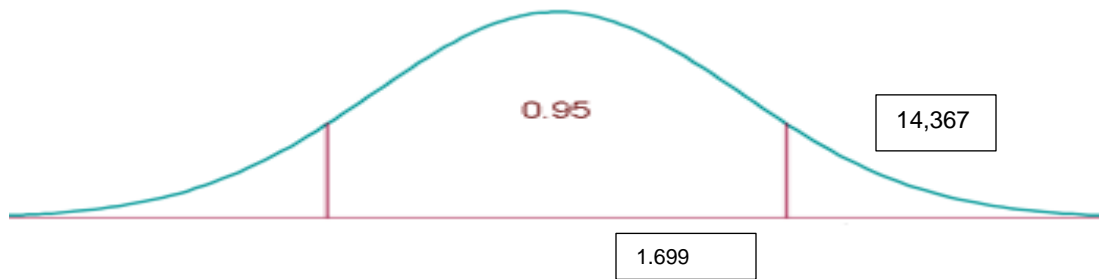
3° **Estadístico de prueba**

La prueba elegida es T de Student.

4° **Determinar la Región Crítica**

Tabla N° 10: Prueba de hipótesis específica 4

Prueba de muestra única						
	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Práctica de valores - Evaluación del pre test	14,367	29	,000	1,83333	1,5723	2,0943
Práctica de valores - Evaluación del post test	24,300	29	,000	2,96667	2,7170	3,2164



Conclusiones

En el estadístico de contraste T de Student aplicado por ser una tesis experimental, se ha hallado el P-valor = 0.00 es menor al nivel de significancia del 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula, afirmando la hipótesis: Por tanto hay suficiente evidencia estadística al nivel de significación del 5% a favor de la hipótesis: Las actividades de círculo de estudios mejora significativamente la práctica de valores de los docentes , de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

En la campana de Gaus a 29 grado de libertad, el valor de la tabla hallada es 1.699, el valor de T de Student es 14,367, hallándose en la región de rechazo, aprobando gráficamente la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

La finalidad de los Círculos de estudios, para mejorar el clima institucional de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús Cusco. Es imprescindible porque a

través de ello nos permite medir el comportamiento de cada docente tomando en cuenta las relaciones interpersonales que el docente demuestra la aptitud de convivencia con su entorno,

El trabajo de investigación busca medir el clima institucional que se maneja a nivel institucional de acuerdo a Schein (1972) indica que el clima son las percepciones de todos los integrantes de la empresa o institución en sus diferentes actividades, la misma que tiene un impacto sobre las actividades laborales que desarrollan, de acuerdo a los resultados al iniciar la investigación el 56.7% se encuentra en un clima institucional regular, el 33.3% mala y el restante 10% buena, lo que impacta en la satisfacción en la permanencia en ella, por lo que se aplicó talleres en base a temáticas de círculo de estudio, logrando que el 56.7% tenga actitudes buenas, el 26.7% excelente, el 13.3% regular y el 3.3% mala, contribuyendo de esta manera con mejorar el clima laboral la que impactará en la educación de nuestros niños, lo que nos permite demostrar la hipótesis general, la cual fue probada con el estadístico T de Student, mostrando un P valor menor al nivel de significancia elegida demostrando la incidencia del círculo de estudio como estrategia de modificación de actitudes de los 30 docentes, siendo esta una forma de ser parte activa para mejorar la eficiencia educativa, de buscar una satisfacción de trabajo de los maestros en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús Cusco, la misma que conllevará a mejorar la calidad educativa.

De acuerdo a estos resultados se realiza un contraste con la investigación presentada por Pilatasiq (2012), quien realiza un trabajo similar, donde utilizan la capacitación de círculos de estudios en los docentes para desenvolverse mejor en sus labores, porque pensamos que el círculo de estudios como estrategia de modificación de actitudes tiene efectos positivos, por lo que apoyada en Federación Internacional De Trabajadores Del Textil, Vestido (2010) indica que un círculo de estudio tiene origen japonés, donde se busca la participación de los trabajadores institución, y su función es incrementar la productividad beneficiando a la institución; del mismo modo, con la propuesta se logró que los docentes mejoren su participación en el trabajo en grupo observado que el 60% de ellos presenta una disposición de trabajo en forma regular, quiere decir algunas veces, el 33.3% malo, y con el 3.3% en cada caso bueno y

excelente; posterior a la aplicación del círculos de estudios, en la evaluación del post test se ha evidenciado en que el 53.3% presenta una disposición de trabajo bueno y el 36.7% excelente, desarrollando actividades participativas, por otro lado la reciprocidad de resultados en el pre test donde 56.7% presentan actitudes regulares, el 33.3% mala y el 10% buena, la segunda medición del post test, se ha logrado desarrollar el manejo de reciprocidad entre colegas en el 60% en forma buena y 20% en forma excelente; en cuanto al liderazgo en la evaluación inicial el 53.3% presentan dones de líder en forma regular, el 33.3% malo; en el post test se ha logrado desarrollar en el 46.7% actitudes buenas, 26.7% excelentes, aún se mantiene un 20% regular y 6.7%, siendo necesario tener mayor tiempo de entrenamiento, porque muchas veces el liderazgo es innato, finalmente en la práctica de valores en el pre test se ha observado que el 50% de ellos presentan un nivel regular, 33.3% malo y 16.7% buena, posterior a la aplicación de los talleres con círculo de estudios, se ha logrado que el 66.7% haya desarrollado la práctica de los valores en la escala buena, 16.7% excelente, 13.3% regula y aún un 3.3% mala, demostrando que las técnicas de talleres basados en círculos de estudios ha tenido propósitos eficientes.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se ha demostrado al 95% de confianza que los círculo de estudios mejora significativamente el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” de un 56.7% de docentes que indican que existe un clima institucional regular en la evaluación del pre test, mejorando al 26.7% excelente y 56.7% bueno, con el valor menor al nivel de significancia.

Segundo: Se ha probado que las actividades de círculo de estudios que en la evaluación del pre test el 60% ha demostrado un trabajo en equipo en forma regular, para la evaluación del post test el 53.3% tenga actitudes buenas y 36.7% excelente, al 95% de confianza.

Tercero: Se ha evidenciado que las actividades del círculo de estudios en la dimensión de reciprocidad el 56.7% presenta niveles regulares, para en el post test se ha desarrollado actitudes de compartir buenas en el 60% y 20% excelente, al 95% de confianza.

Cuarto: Se ha demostrado que las actividades de círculo de estudios mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco. De 53.3% de docentes que presentaba niveles de liderazgo regular y 33.3% mala, logran en el post test el 46.7% buena y 36.7% excelente, al 95% de confianza.

Quinto: Se ha evidenciado que las actividades de circulo de estudios mejora significativamente la práctica de valores de los docentes, de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” los resultados en el pre test demuestran que el 50% presentan niveles regular y 33.3% malo, en el post test mejora a un 66.7% bueno y 16.7% excelente, al 95% de confianza.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. En el futuro la presente investigación pueden ser ampliadas y profundizadas y de Tipo Experimental, de tal manera que se obtengan resultados y propuestas orientadas a mejorar el Clima Institucional de los docentes de diferentes instituciones educativas.

Segundo. Que el Director de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús incida más en la formación de equipos de trabajo a fin de integrar a los docentes.

Tercero. Que el Coordinador de Tutoría y Orientación del Educando organice capacitaciones sobre la reciprocidad. Aplicando diferentes estrategias y con apoyo de profesionales (Psicólogos).

Cuarto. A futuro se sugiere realizar talleres de trabajo sobre Liderazgo y toma de decisiones tanto como para docentes y alumnos de las Instituciones Educativas a fin de lograr docentes y alumnos que tengan la capacidad de gestión.

Quinto. Poner en práctica los valores fundamentales que a la fecha se están perdiendo, organizando talleres de capacitación en relaciones humanas tanto para docentes como para alumnos de nuestra sociedad.

VII REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: : Udegraf S.A.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. . México: Trillas:.
- Cabrales, P., Villanueva, M., & Cabaguing, A. y. (2013). *Effect of Study Circle on Moral Attitudes of Filipino College Students. International Journal of Social Science Studies*. Obtenido de Recuperado de: <http://www.redfame.com/journal/index>.
- Calcina. (2012). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de docentes*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México : Mac Graw interamericana.
- Contreras, M. (2015). *Circulo de estudios universitarios*. Ancash.
- Escat, M. (2001). *Clima laboral, artículo científico*. Madrid: Universidad Complutense.
- Escat, M. (2003). *Clima Laboral.Madrid*. . España: Universidad Complutense de Madrid.
- FITTV, F. I. (2010). *MANUAL PARA CIRCULOS DE ESTUDIOS DE LIDERES*. Obtenido de http://circulosdestudio.pbworks.com/f/circulos_de_estudio.pdf
- Flores, F. (2015). *Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa n° 7072 de la UGEL 01, Villa el Salvador-2013*. Lima: Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle.
- Guillén, C., & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. . México: Ed. McGraw Hill Interamericana.

- Leighninger, M., & Flavin, C. &. (1998). *Building strong neighborhoods: A study circle guide for public dialogue and community problem solving*. . Pomfret: The Topsfield Foundation.
- Marín, R. (1967). *Teoría de los valores*. . Madrid: Ediciones RIALP.
- Martínez de Velasco, A., & Nosnik, A. (2002). *Comunicación Organizacional práctica. Manual gerencial*. . México: Trillas.
- MINEDU. (2015). *Círculos de estudios Calidad en Unidades de Aprendizaje*. Lima.
- Pacheco, O. (2006). *Mejorar el clima organizacional de una empresa*. Barcelona: Paidós.
- Pilatasig, J. (2012). *Elaboración de un programa de capacitación sobre círculos de estudios para docentes y estudiantes de la escuela fiscal mixta "Manuel Matheu" del quinto año de educación básica paralelo "A"*. Latacunga - Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico organizacional*. . Santiago, Chile: Universidad Católica de Chile.
- Schein, E. H. (1972). *"Cultura organizacional y liderazgo"*. Barcelona: Plaza Janés.
- Slavin, R. (1991). *Aprendizaje cooperativo: teoría, investigación y práctica*. . Trenton: NJ: Prentice Hall.

ANEXOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE OBSERVACION

ÍTEMS QUE CONTIENE LA FICHA:

ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION	
TRABAJO EN EQUIPO		
Participan con frecuencia en el trabajo en equipo?	SI	NO
Existe asertividad con los compañeros de trabajo	SI	NO
Logras realizar trabajo en equipo sin problemas	SI	NO
La distribución de los roles en el grupo es equitativa	SI	NO
Valora el trabajo que realiza con sus colegas dentro del equipo	SI	NO
Sientes satisfacción con el rol que cumples dentro del equipo	SI	NO
La participación es permanente del docente en el grupo fortalece el objetivo del trabajo	SI	NO
RECIPROCIDAD		
El docente se acepta a si mismo sin complejos	SI	NO
Hay aceptación de los colegas en el grupo tal como son.	SI	NO
La contribución del docente es positiva proactiva y empático	SI	NO
Contribuye positivamente a un mejor trabajo en equipo	SI	NO
Prácticas la empatía con tus compañeros de trabajo.	SI	NO
Colabora con el equipo sin que tenga presión de alguna persona	SI	NO

LIDERAZGO		
Está en la capacidad de liderar el grupo	SI	NO
Están de acuerdo con las decisiones tomadas en el grupo.	SI	NO
Las decisiones se toman de acuerdo a las necesidades	SI	NO
El grupo tiene la capacidad de dirigir con resultados positivos.	SI	NO
PRACTICA DE VALORES		
El docente adapta la convivencia, tomando en cuenta el respeto mutuo	SI	NO
Respeto las normas de convivencia del grupo cuando realizan trabajos en equipo.	SI	NO
Respeto la opinión del colega, así que no estás de acuerdo.	SI	NO
Practicas la honestidad dentro y fuera de la I.E.	SI	NO
Educa con el ejemplo a los alumnos?	SI	NO
Practican la honestidad y reflejan en los alumnos.	SI	NO
Educa con el ejemplo a los alumnos?	SI	NO

OBSERVACIONES:.....

.....

.....SUGERENCIAS:....

.....

.....

.....

TALLER Nro 01

TEMA: AUTOESTIMA, TRABAJO EN EQUIPO, RECIPROCIDAD, LIDERAZGO Y PRACTICA DE VALORES.

PROPOSITO: Motivar el interés por el interaprendizaje mediante el uso de las nuevas tecnologías.

ESTRATEGIAS

- ❖ Leer el manual del facilitador (material entregado)
- ❖ Manejar los conceptos básicos del tema autoestima.
- ❖ Introducir el concepto de círculos de estudio en los docentes
- ❖ Comprender el nivel de compromiso y la responsabilidad que se adquiere al participar en los círculos de estudio
- ❖ Elaborar un mensaje de presentación.

ACTIVIDADES

1.- Imprimir y leer el mensaje enviado por el Coordinador de los círculos llamado "Círculo de estudio sobre autoestima", que indica los pasos a seguir en cada una de las fases de interacción, e incluye la lista de nombres y direcciones correos del círculo de estudios.

El Coordinador de los círculos de estudio es un experto que brinda toda la asesoría necesaria a los maestros.

El docente -para prepararse- debe leer cuidadosamente el Manual del Profesor e introducir el concepto de círculos de estudio a los maestros.

Si se obvian estos pasos pueden presentarse dificultades para el desarrollo del círculo de estudios

Es importante aclararles el cuerpo de contenidos curriculares específicos en el que se enfocará el tema seleccionado. Por último discutir con los alumnos sobre el tema del proyecto que se va a desarrollar.

RECOMENDACIONES:

- Es importante enviar en esta primera semana de actividades el mensaje de presentación, de no

ser así damos por entendido una futura baja en el círculo.

- Es de mucha ayuda informar a los compañeros del círculo de aprendizaje con qué frecuencia los

participantes enviarán los mensajes mediante la lista de correo.

FASE DE INTERACCIÓN

Rol del coordinador (docente)

- ❖ invita a leer el Manual del Profesor.
- ❖ Verifica el mensaje de bienvenida
- ❖ Organiza y sistematiza la información.
- ❖ Se compromete con el trabajo a desarrollar.
- ❖ Es líder en su grupo.
- ❖ Mantiene un enlace de comunicación con el Círculo de estudios
- ❖ Motiva la participación.
- ❖ Comparte información en el mensaje de presentación.

EVALUACION DEL TALLER POR LOS PARTICIPANTES

NOMBRE DEL TALLER: AUTOESTIMA

COLEGIO. INSTITUCION SAGRADO CORZON DE JESUS CUSCO

Su opinión es muy importante. Me es sumamente útil para seguir organizando y mejorando el taller de capacitación “CIRCULO DE ESTUDIOS”

1. ¿Es probable que ponga en práctica las enseñanzas aprendidas en este taller de capacitación? (Encierre en un círculo una de las alternativas)

a. Muy probable b. Probable c. Algo probable d. Improbable

2. Enumere tres conocimientos/competencias/actitudes que haya aprendido, que podría poner en práctica cuando regrese a su I.E

- Comenzar motivando con juegos recreativos

- Dar consignas a los estudiantes con los que trabajare en equipo

- Evaluar el trabajo aprendido en el taller

3. El material del taller fue pertinente e informativo. (Encierre con un círculo una de las alternativas)

a. Completamente de acuerdo b. De acuerdo c. En desacuerdo d. Completamente en desacuerdo

4. ¿Fueron útiles las lecturas previas y los folletos? (Encierre con un círculo una de las respuestas)

a- Sumamente útiles b. Útiles Algo c. útiles Para d. nada útiles

5. ¿Fueron útiles los estudios de caso? (señale con un círculo una de las alternativas)

a. Sumamente útiles b. Útiles c. Algo útiles d. Para nada útiles

6. ¿Qué opinión le merece la distribución entre presentaciones, discusiones y ejercicios? (Encierre con un círculo una de las respuestas)

a. Excelente b. Buena c. Regular d. Mala

7. ¿Cómo considera el tiempo asignado a las presentaciones de los temas? (Encierre con un círculo una de las respuestas)

a. Suficiente b. Relativamente suficiente c. Relativamente insuficiente .
d. Insuficiente

8. Recomendaría esta capacitación a mis colegas. (Encierre con un círculo una de las respuestas)

a. Completamente de acuerdo b. De acuerdo c. En desacuerdo

d. Completamente en desacuerdo

9. Mis expectativas fueron satisfechas. (encierre con un círculo una de las respuestas y escriba las observaciones que considere pertinentes)

a. Completamente de acuerdo b. De acuerdo c. En desacuerdo
Completamente en desacuerdo

10. ¿Qué opinión le merece el taller de capacitación en general? (encierre con un círculo una de las respuestas)

a. Excelente b. Bueno c. Regular d. Malo

¡GRACIAS POR SU TIEMPO!

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2019 I; y revisor del trabajo académico titulado

Los cirulos de estudio para mejorar el clima institucional de docentes de la institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús Cusco

De la estudiante Vilma Saire Enriquez he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

Cusco 15 de febrero del 2019.




Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

DNI 23924721

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.tumitin.com/sept/entrega/71e-12/doi-10788614676u-1070756365/Saige...

feedback studio Vilma Saire Enriquez SUSTENTACION -- /0



Los Círculos de estudio para mejorar el Clima Institucional de docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco

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

ALTAOR:
 Dr. SAIRE ENRIQUEZ, Vilma

Resumen de coincidencias

18 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo de estudiante</small>	13 %
2	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
3	Entregado a Universida... <small>Trabajo de estudiante</small>	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	www.comunicacionura... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	educacion.uns.ac <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
7	Entregado a Universida... <small>Trabajo de estudiante</small>	<1 %

Activar coincidencias

Activado

Página: 1 de 44 Número de palabras: 7858 Text only Report High Resolution



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA

Llenar a manuscrito con letra imprenta

Por intermedio de la presente, declaro bajo juramento que mis nombres y apellidos correctos se escriben como señalo a continuación (*):

Apellido Paterno Saire

Apellido Materno Enriquez

Nombre(s) Vilma

Firma

DNI:23948726



Con mi firma, libero de cualquier responsabilidad a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de posteriores procesos legales y judiciales, con respecto a la escritura de mis apellidos y nombres en el certificado de estudio y diploma de grado académico.

Trujillo,...15 de febrero... del 2019....

Teléfono y Celular: 0 84 59 7484 - 984351507

Título. Círculo de estudios para mejorar el Clima Institucional de los Docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE/DIMENSIÓN	METODOLOGIA
<p>GENERAL ¿En qué medida el círculo de estudios mejora el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco?</p>	<p>GENERAL Determinar en qué medida Los círculos de estudios mejora el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco..</p>	<p>GENERAL La actividad de círculo de estudios mejora significativamente el clima institucional de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.</p>	<p>V.I. Círculo de Estudios V.D. Clima Institucional DIMENSIONES Trabajo en equipo. Reciprocidad Liderazgo .Práctica de valores</p>	<p>Tipo : Aplicada Nivel: Experimental Diseño: Ge: 0₁ X 0₂ Población: 30 Docentes del Nivel Secundario de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco Muestra: 30 Docentes del Nivel Secundario de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.</p>
<p>ESÉCÍFICO ¿En qué medida la actividad de círculo de estudios mejora el trabajo en equipo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco? ¿En qué medida la actividad de círculo de estudios mejora la reciprocidad de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco? ¿En que medida las actividades de círculo de estudios mejorará el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco?. ¿En qué medida las actividades de círculo de estudios mejora la práctica de valores de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco?</p>	<p>ESPECIFICOS Determinar en qué medida la actividad de círculo de estudios mejora el trabajo en equipo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco. Determinar en qué medida la actividad de círculo de estudios mejora la reciprocidad de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco? Año 2010 Determinar en qué medida las actividades de círculo de estudios mejora el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco .. Determinar en qué medida las actividades de círculo de estudios mejora la práctica de valores de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.</p>	<p>SUBHIPOTESIS Las actividades de círculo de estudios mejora el trabajo en equipo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco. Las actividades del círculo de estudios mejora significativamente el reciprocidad de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.. Las actividades de círculo de estudios mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco. Las actividades de circulo de estudios mejora significativamente la práctica de valores de los docentes , de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” – Cusco.</p>		

DATA

	EVALUACION DEL PRE TEST																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
2	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1
3	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
4	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0
5	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1
6	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0
7	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1
8	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
9	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0
10	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0
11	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
12	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
13	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1
14	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1
15	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0
16	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
17	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
18	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
19	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
20	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
21	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
22	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
24	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

26	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
30	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

EVALUACION DEL POST TEST																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1
8	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1
9	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1
10	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
11	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1
12	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1
14	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
15	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
16	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1
17	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1
18	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1
19	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1
20	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1

21	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	
22	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1
23	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
24	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1
25	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
26	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0
27	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0
28	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0
29	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1
30	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0