



Dékau Perú

Revista de Investigación Científica

Vol. 1 Núm. 1 (2023)



ISSN (e): 2961-2993
Bagua, Amazonas, Perú

Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua

Creada con Ley N° 29614 el 17 de noviembre de 2010

Licenciada con Resolución del Consejo Directivo N° 095-2018-SUNEDU/CD



AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD

Dr. MAURO JUAN RAMIREZ HERRERA

Presidente

Dr. JOSÉ RICARDO PUJAICO ESPINO

Vicepresidente Académico

Dr. JOSE EMMANUEL CRUZ DE LA CRUZ

Vicepresidente de Investigación

DÉKAU PERÚ Revista de Investigación Científica

Vicepresidencia de Investigación

VOL 1, NÚM.1 (2023) ISSN en línea: 2961-2993

DÉKAU PERÚ, es una revista científica editada por la Vicepresidencia de Investigación de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua (UNIFSLB). Dékau Perú publica artículos de investigación en el campo de la Psicología, Economía, Negocios, Administración, Educación, Sociología, Antropología, Derecho, Política, Comunicación, Arquitectura y estudios Urbanos, Bibliotecología y Periodismo. Se priorizan artículos que aporten ideas innovadoras en ciencias sociales con enfoque intercultural. La Revista no cobra ningún cargo por someter sus manuscritos a publicación.

EQUIPO EDITORIAL

Editor Científico

Dr. Mauro Juan Ramírez Herrera, Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, Perú.

Miembros del Comité Editorial

Dr. José Ricardo Pujaioco Espino, Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, Perú.

Mg. Verónica Peñaherrera, Instituto Superior Tecnológico Vicente León, Ecuador.
Mg. Eli Morales Rojas, Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, Perú.

Árbitros

Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza, Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, Perú.

Dr. Alex Lenin Guivin Guadalupe, Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, Perú.

Dra. María Elena Huilca Flores, Universidad Nacional de Piura, Perú.

Mg. José Walter Coronel Chugden, Universidad Nacional de Frontera, Perú.

Mg. Clarita Melissa Puitiza Lucano, Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Mg. Guido Ayay Arista, Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, Perú.

Mg. Erick Martos Collazos Silva, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú.

Mg. Edinson Cueva Vega, Instituto de Investigación de Economía y Desarrollo (IDED), Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú.

Lic. Jose Gilmer Berrios Vásquez, Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima, Perú.



UNIFSLB
UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL
FABIOLA SALAZAR LEGUÍA DE BAGUA

DÉKAU PERÚ, Revista de Investigación Científica

VOL 1, NÚM. 1 (2023)

ISSN en línea: 2961-2993

Hecho el depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2023-10587

Editado por: Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua
Vicepresidencia de Investigación
Jirón Ancash N° 520 Bagua, Amazonas, Perú

Fecha de edición: Setiembre de 2023

Periodicidad: Semestral

Comunicaciones:

Correo electrónico: dekauperu@unibagua.edu.pe

Página Web <https://revista.unibagua.edu.pe/index.php/dekape>

Distribución: Virtual, gratuita

El contenido de cada investigación es de responsabilidad de los autores.

ÍNDICE

Relación entre clima organizacional, nivel de desempeño y motivación docente.....	1
Diferencias en los estilos de aprendizaje desde un enfoque intercultural, en estudiantes universitarios que provienen de la comunidad Awajun y Mestiza.....	10
Toma de decisiones y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020.....	23
Tutoría personalizada en estudiantes de EBA: propuesta contextualizada en el distrito de Bagua.....	35
Enfoque humanista y responsabilidad social de los estudiantes universitarios de la UNIFSLB-2019.....	49

Relación entre clima organizacional, nivel de desempeño y motivación docente

Relationship between organizational climate, level of performance and teacher training

Estanislao Rodríguez-Horna¹, César Herrera-Vásquez²¹

RESUMEN

Se analizó la relación entre clima organizacional, nivel de desempeño y la motivación de los docentes de la institución educativa aplicación “José Santos Chocano” del distrito de Bagua Grande, Utcubamba. Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional con una muestra de 25 docentes y 36 estudiantes del nivel secundario. Para la recolección de datos se utilizaron los tres cuestionarios, que fueron validados por juicio de experto y la prueba de fiabilidad alfa de Cronbach. Los resultados de validación por juicio de expertos del cuestionario clima organizacional compuesto por las dimensiones: Estilo gerencial, liderazgo, ambiente laboral, estímulo laboral, manejo de conflictos. Recibió una valoración de adecuado por parte del experto y una fiabilidad alfa de Cronbach de ,900. El cuestionario desempeño docente con las dimensiones: Solvencia profesional, estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, roles del docente y uso de medios y materiales educativos; recibió una valoración de adecuado y un alfa de Cronbach de ,819 y el cuestionario motivación docente compuesto por las dimensiones: Necesidades básicas, seguridad, pertenencia, autoestima, autorrealización; recibió una valoración de adecuado y un alfa Cronbach de ,825. Además, se demostró que existe una correlación positiva fuerte (0.01) a nivel bilateral entre las tres variables.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Docente, Motivación Docente.

ABSTRACT

The relationship between organizational climate, performance level and motivation of teachers of the educational institution "José Santos Chocano" in the district of Bagua Grande, Utcubamba, was analyzed. A non-probabilistic purposive sampling was used with a sample of 25 teachers and 36 secondary school students. The three questionnaires were used for data collection and validated by expert judgment and Cronbach's alpha reliability test. The results of validation by expert judgment of the organizational climate questionnaire composed of the dimensions: Managerial style, leadership, work environment, work stimulus, conflict management. It received a rating of adequate by the expert and a Cronbach's alpha reliability of .900. The teaching performance questionnaire with the dimensions: Professional solvency, methodological strategies, teaching planning, teacher roles and use of educational media and materials; received a rating of adequate and a Cronbach's alpha of ,819 and the teacher motivation questionnaire composed of the dimensions: basic needs, security, belonging, self-esteem, self-actualization; received a rating of adequate and a Cronbach's alpha of ,825. In addition, it was shown that there is a strong positive correlation (0.01) at the bilateral level between the three variables.

Key Words: Organizational Climate, Teacher Performance, Teacher Motivation.

¹Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, Perú; Email: esescorpio@gmail.com, hwiliar@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos más relevantes de todo proceso educativo, a cualquier nivel, es la forma como se desarrollan las condiciones organizacionales a través de las cuales se llevan a cabo las relaciones entre los profesores, directivos, personal administrativo y estudiantes, las mismas que afectan o favorecen la satisfacción laboral, productividad y rendimiento de dichos individuos. Las instituciones educativas están formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de las metas. Tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de una institución, permite mejorar la eficacia de esta y el alcance de sus objetivos, este comportamiento se da debido a la cultura organizacional que en ellas prevalece. Reflejo de ello es el clima organizacional, que permite conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización y que influye en las actitudes y comportamiento de los empleados, resulta necesario e interesante elaborar un diagnóstico de clima organizacional.

En los últimos años ha tomado gran importancia en las instituciones educativas públicas el estudio de clima organizacional, el cual permite conocer las percepciones de los docentes, administrativos y estudiantes sobre las características de la organización educativa que influyen en sus actitudes y comportamientos; siendo esto de gran importancia, ya que un buen o mal clima organizacional influirá en la motivación y satisfacción en el trabajo, contribuyendo al logro o fracaso en el alcance de los objetivos institucionales, además de una buena eficacia y productividad en ellas.

El clima organizacional ha sido concebido como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas (Dessler, 1990). Por su parte, Rodríguez (1999), sostiene que el clima organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. En este mismo sentido, Méndez (2006), se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción y en la estructura organizacional que se expresa a través del estilo gerencial y el liderazgo del gerente, el ambiente laboral que en la organización se vive, los estímulos laborales que se ofrece a los trabajadores y el modo en que se manejan los conflictos. Por lo antes expuesto, nos podemos dar cuenta que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

Por otra parte, la calidad educativa pasa por la calidad de la docencia que se imparte. La evaluación como proceso formativo y orientador de la evaluación profesional, puede y debe constituirse en un lineamiento indispensable para incrementar las posibilidades de alcanzar la excelencia educativa, donde el desempeño del docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro de un sistema educativo formal. Sin embargo, toda evaluación docente debería esclarecer sus supuestos teóricos sobre evaluación y el significado de la profesión docente.

La calidad de los sistemas educativos está en directa relación con la calidad de sus docentes y la vía más efectiva para mejorar los aprendizajes de los estudiantes consiste en mejorar las prácticas de enseñanza. Por ello, la evaluación del desempeño del docente es un proceso que debe orientarse fundamentalmente a

la estimación del nivel de calidad de la enseñanza a fin de contribuir progresivamente a su mejora (Tejedor, 2009). Álvarez (2004), sostiene que, a pesar de los avances en el ámbito de la evaluación en las últimas décadas, son aún escasos los sistemas educativos que cuentan con modelos de evaluación del desempeño docente orientados a la promoción del cambio y la mejora permanente de la enseñanza. En este mismo sentido, Bolívar (2009), sostiene que la evaluación del desempeño docente está en las agendas políticas de mejora de casi todos los países y se reconoce su enorme potencial como herramienta para promover y asegurar la sustentabilidad de los cambios y la mejora de la calidad en la educación, sin embargo, su implementación carece aún de una lógica que le otorgue sentido y coherencia interna al propio sistema. La evaluación del desempeño docente es un elemento importante pero no suficiente. Debe existir un contexto organizacional alineado con una política que promueva y facilite los cambios que genere la evaluación del desempeño del educador.

El desempeño docente puede concebirse como el conjunto de acciones que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios. Supone una actividad que involucra la coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos, actividades de aprendizaje y de evaluación las cuales implican actividades orientada a planificar, organizar, coordinar, y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje. Por su parte, Valdés (2004), sostiene que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional e incluye su solvencia profesional o dominio del conocimiento teórico y práctico del aprendizaje, las estrategias metodológicas que lo promueven, las estrategias y conocimientos metodológicos, la planificación de la enseñanza, los roles que le corresponde jugar como docente y el uso adecuado de medios y materiales educativos que facilitan la enseñanza.

Hay muchas razones para sentirse motivado y a la par hay también muchas teorías que explican la motivación entendiéndola como el conjunto de fuerzas que originan la conducta y determinan su forma, dirección, intensidad y duración. La motivación está constituida por todos aquellos factores (biológicos, psicológicos, sociales, culturales) capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo (Arias, 2004). La motivación en cada persona es diferente, debido, a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. La capacidad individual para alcanzar los objetivos y los valores sociales también son diferentes, donde estos últimos, varían con el tiempo, lo cual, provoca un proceso dinámico en el comportamiento de las personas que en esencia es semejante.

Para Chiavenato (2001), existen tres premisas que explican el comportamiento de una persona: (1) el comportamiento es causado (la herencia y el ambiente son factores internos y externos que influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas) (2) el comportamiento es motivado (en todo comportamiento humano existe una finalidad, el comportamiento no es casual ni aleatorio) y (3) el comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un 'impulso', 'un deseo', una 'necesidad', expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento. La motivación interior del docente como persona se ve en gran medida afectada por los elementos propios de la motivación externa como son la asignación salarial, mejores propuestas laborales, clima laboral, el poco reconocimiento de su labor por parte de los estudiantes, la variabilidad en las jornadas de trabajo y el aumento de la responsabilidad ante el ejercicio de sus funciones. Los elementos más destacados que

alimentan la motivación interior son la vocación de servicio, las vivencias con los estudiantes, la organización del trabajo en la institución educativa y por su puesto las relaciones interpersonales con sus pares.

Sánchez (2005), en su investigación sobre la influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional concluye verificando las correlaciones entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional y recomienda optimizar la gestión universitaria con una orientación hacia las metas, atendiendo las fortalezas del grupo y de la institución para potenciar el recurso humano. Por lo expuesto en este trabajo podemos darnos cuenta de la importancia que tiene el clima organizacional en trabajo y desarrollo de cualquier organización y en especial la educativa. En este sentido, Palma (1999) en su trabajo sobre aspectos psicológicos del clima laboral, concluye que el clima organizacional y la motivación son dos indicadores importantes del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones y que las investigaciones vinculadas al tema, reportan una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas en entidades exitosas y que además están vinculadas al desempeño y la satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, Carrillo (2002), en su investigación sobre las motivaciones psicosociales de un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos de Cerro de Pasco concluye que los perfiles generales de las motivaciones psicosociales de los docentes manifiestan más necesidad de incentivos externos (reconocimiento social) e internos (autoestima y autodesarrollo) que la necesidad de activación de la conducta para ser aceptado socialmente. La zona de desarrollo es una variable que influye en los factores motivacionales de aceptación social, poder y seguridad de los docentes manifestando una mayor motivación aquellos que laboran en zonas urbanas.

Es posible mejorar las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones educativas a partir de un análisis crítico del clima organizacional que en ellas se vive y al mismo tiempo mejorar el desempeño y la motivación de los docentes. En esta investigación se busca dar respuesta a la interrogante: ¿Qué relación existe entre clima organizacional, el nivel de desempeño y la motivación de los docentes de la institución educativa aplicación “José Santos Chocano” de Bagua Grande? El objetivo del estudio fue analizar la relación entre clima organizacional, el nivel de desempeño y la motivación de los docentes.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló en la ciudad de Bagua Grande en la institución educativa aplicación “José Santos Chocano” y Según Hernández, Fernández y Baptista (2010); una investigación es de corte transversal cuando los datos de la muestra son recogidos en un solo momento y por su profundidad es correlacional cuando tiene como propósito establecer como están relacionados y por su temporalidad es ex post facto porque los hechos ya ocurrieron y no hay manera de tener control sobre ellos; el clima organizacional, el desempeño docente y la motivación son aspectos inherentes a la labor del docente en la institución educativa. En este sentido, la investigación realizada corresponde al diseño no experimental de tipo correlacional porque el propósito es establecer relaciones entre las variables; implica ver como se asocian los datos, más no la causa – efecto (Bisquerra, 2001).

La muestra fue de 25 docentes y 36 alumnos tomados de manera intencional, deliberada, no probabilística por cuanto los sujetos tomados como unidades de análisis son las más indicadas para proporcionar los datos que para los propósitos de la investigación se requiere.

En el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicaron tres cuestionarios; para clima organizacional, desempeño docente y motivación docente. El cuestionario respecto a clima organizacional está compuesto por cinco dimensiones: (estilo gerencial, liderazgo, ambiente laboral, estímulo laboral y manejo de conflictos); las categorías de medición fueron: muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo. El cuestionario de desempeño docente lo conformaron las dimensiones: solvencia profesional, estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, roles del docente y uso de medios y materiales y las categorías de medición fueron: muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo. Respecto al cuestionario sobre motivación docente, las dimensiones fueron: necesidades básicas, seguridad, pertenencia, autonomía y autorrealización y las categorías de medición son muy alta, alta, regular, baja y muy baja respectivamente. La validación se realizó por juicio de experto recibiendo una valoración de adecuado todos los instrumentos y la prueba de fiabilidad se realizó con el software estadístico SPSSV21 obteniendo una valoración de ,900 para el cuestionario de clima organizacional, ,819 para el cuestionario de motivación docente y ,825 para el cuestionario de desempeño docente. La aplicación de los instrumentos se desarrolló en tres momentos; en un primer momento se coordinó y aplicó a los docentes el cuestionario sobre clima organizacional, posteriormente en otra visita se aplicó a los estudiantes el cuestionario sobre desempeño de los docentes y en la tercera visita se aplicó a los docentes el cuestionario sobre motivación, finiquitando con ello la etapa de recolección de datos.

RESULTADOS

Los resultados de la investigación indican que hay una relación significativa de 0,01 a nivel bilateral entre el clima organizacional y desempeño docente porque las frecuencias porcentuales más altas las encontramos en clima organizacional bueno (76%) y desempeño docente bueno (83%). Esto indica que en la medida que en la institución educativa se tenga un buen clima organizacional, se tendrá un buen desempeño de los docentes y viceversa. Con respecto al clima organizacional y motivación docente, los resultados muestran también una relación significativa de 0.01 a nivel bilateral y la mayor concentración de las frecuencias porcentuales están en los niveles de clima organizacional bueno (76%) y motivación alta (72%). Respecto a la relación entre desempeño docente y motivación docente, los datos sugieren una relación muy fuerte de 0.01 a nivel bilateral en el sentido que la mayor concentración de datos se encuentra en motivación alta (72%) y buen desempeño docente (83%).

En la Tabla 1, se muestra la prueba correlacional estadística de las variables clima organizacional y desempeño docente efectuada a través del programa estadístico SPSSV21, muestra una correlación positiva muy fuerte de 0.01 a nivel bilateral; este hecho nos permite afirmar que mientras haya un buen clima organizacional en la institución educativa “José Santos Chocano”, habrá también un buen desempeño docente y por el contrario, por el contrario, si no hay un clima organizacional favorable, entonces el desempeño docente será deficiente, de baja calidad.

Tabla 1. Correlación clima organizacional – desempeño docente

		Clima organizacional	Desempeño docente
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	1.000**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	25	25
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1.000**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	25	36

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) SPSSV21.

Respecto a las variables clima organizacional y motivación docente, los resultados del estudio muestran una correlación positiva fuerte al nivel 0,01 bilateral lo que significa que en la medida que el clima organizacional es bueno, la motivación docente tiende también a ser buena y en sentido contrario, en la medida que el clima organizacional se torna negativo, la motivación del docente tiende a bajar, también se torna deficiente y esto no saludable para llevar a cabo un trabajo de calidad (Tabla 2).

Tabla 2. Correlación clima organizacional – motivación docente

		Desempeño docente	Motivación docente
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	.837**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	36	25
Motivación docente	Correlación de Pearson	.837**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	25	25

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) SPSSV21.

Sobre el desempeño y la motivación docente, en la Tabla 3, los resultados del estudio muestran una correlación positiva de 0,01 a nivel bilateral en las variables analizadas. Esto quiere decir que estas variables están altamente relacionadas y que cualquier cambio o alteración en una de ellas, de seguro la otra variable también cambia o se altera. Por tanto, mientras el docente este plenamente motivado mostrará un mejor desempeño en su trabajo y contribuirá en el desarrollo de un clima organizacional positivo lo cual repercute indiscutiblemente en los demás actores educativos.

Tabla 3. Correlación desempeño docente – motivación docente

		Desempeño docente	Motivación docente
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	.837**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	36	25
Motivación docente	Correlación de Pearson	.837**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	25	25

**La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral) SPSSV21.

En síntesis, podemos sostener que tanto el clima organizacional, así como el desempeño y la motivación docente tienen una correlación positiva fuerte, casi perfecta a nivel 0,01 bilateral; en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De esta manera se tiene que en la institución educativa aplicación “José Santos Chocano” de Bagua Grande existe una relación muy significativa entre el clima organizacional que en ella se vive, el desempeño que demuestran los docentes y la motivación que evidencian en el trabajo institucional.

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación indican una relación muy significativa de 0,01 entre el clima organizacional, el desempeño y la motivación de los docentes de la institución educativa aplicación “José santos Chocano”. En cuanto a la relación entre el clima organizacional de la institución educativa y el desempeño de los docentes; los resultados de esta investigación guardan relación con el análisis hecho por Daft (2007) cuando sostiene que factores como hábitos, creencias, valores y las tradiciones típicas de cada organización influyen en el comportamiento de la persona. En el mismo sentido Pérez (2004) en su investigación sobre la incidencia de la gestión directiva en el clima organizacional de la comunidad educativa concluye que el clima organizacional afecta la calidad de la educación y enseñanza e inciden en el ambiente laboral y el aprendizaje escolar. Por su parte, Sandoval (2003) refuerza la idea de que el clima organizacional está estrechamente relacionado con el desempeño del docente y tiene un impacto importante en los demás agentes educativos, cuando en su investigación sobre la influencia del contexto sociocultural en el papel de los directores, concluye que es importante tener libertad de adaptar un estilo de liderazgo propio en su trabajo, tener buenas condiciones físicas en el trabajo, la organización de los recursos y también un adecuado ambiente para el aprendizaje de los alumnos.

La motivación del personal docente está influenciada por el salario que percibe, las relaciones interpersonales, la pertenencia, la autoestima y la autorrealización entre otras; todas estas variables están fuertemente asociadas al clima organizacional que se vive en las organizaciones educativas y son determinantes en el comportamiento que muestra el docente y en su forma de interactuar en la institución educativa donde labora. Con respecto a la relación entre clima organizacional y motivación docente, los resultados del estudio muestran una correlación 0,01 positiva. Esto significa que un clima organizacional positivo genera como consecuencia una motivación docente positiva lo cual es muy importante para el desarrollo de las organizaciones educativas como instituciones encargadas de formar a las nuevas generaciones a través de los procesos educativos. Este planteamiento es reforzado por Según Uribe (2007), los incentivos a los maestros y a las escuelas son necesarios y deben ser vistos como una de las condiciones necesarias para movilizar el cambio y el mejoramiento de los sistemas educativos, y no como una solución rápida y barata a los problemas del sector.

Para Carbonell (2006), el clima organizacional y la motivación docente son muy importantes para el trabajo con los estudiantes puesto que es la ‘ecología’ que se vive en la organización educativa y condiciona las formas de interacción entre los actores educativos. Concordante con esto, los resultados de esta investigación muestran una correlación bilateral de 0,01 positiva muy fuerte entre el desempeño y la motivación docente. Esto quiere decir que mientras los docentes estén más motivados tendrán un mejor desempeño y en la medida que la motivación disminuya tenderán a mostrar un desempeño más bajo.

En cuanto a la motivación docente, los resultados concuerdan de algún modo con Ramón, (2006) cuando este sostiene que el desempeño docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes, porque donde hay un mejor desempeño docente hay mejor rendimiento académico; sin embargo, nosotros no hemos abordado directamente la motivación docente y el rendimiento académico de los estudiantes; no obstante, es notoria la relación que entre estas variables existe y es de vital importancia su análisis para entender mejor la complejidad de la problemática del desempeño y la motivación docente.

Por otra parte, concordando con Carrillo (2002), la motivación de los docentes revela más necesidad de incentivos externos (reconocimiento social) e internos (autoestima y autodesarrollo) que la necesidad de activación de la conducta para ser aceptado socialmente. En este sentido, tal como planeta Domínguez (1999), los factores desempeño docente y métodos didácticos, influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes. Por último, la motivación docente guarda relación proporcional con los insumos y recompensas laborales (Richard y Dan, 2007); los docentes que están más satisfechos con su labor realizada y porque sus esfuerzos son reconocidos socialmente, tenderán a mostrar siempre a mostrar cada vez mejores desempeños.

En conclusión, podemos sostener que respecto a la relación entre clima organizacional y desempeño docente se ha encontrado una relación significativa de 0,01; resaltando los niveles buen clima y buen desempeño con el 76% y 83% respectivamente. Esto supone que mientras haya un buen clima en la institución educativa, el docente tiende a desempeñarse mejor en la enseñanza con los alumnos.

Se ha determinado que hay una relación positiva fuerte de 0,01; entre el clima organizacional (76%) y la motivación docente (72%) en los niveles muy bueno, bueno y regular en los que los datos porcentuales registrados son similares, casi iguales. Esto implica que, si disminuye la calidad del clima organizacional, también disminuye el nivel de motivación de los docentes y en la medida que aumente la calidad del Clima organizacional aumentará también la motivación de los profesores de la Institución Educativa Aplicación “José Santos Chocano”.

Se ha encontrado una correlación positiva fuerte de 0,01 entre el nivel de desempeño docente (72%) y la motivación de los profesores (83%) de la institución educativa aplicación “José Santos Chocano” puesto que mientras exista en los docentes una alta motivación, existirá también una alto nivel de desempeño porque el desempeño profesional está muy ligado aspectos que motivan la conducta, como el buen trato con compañeros de trabajo, nivel de estima, deseo de pertenencia a la organización entre otros. Todos estos elementos configuran la motivación humana y esta influye en el desempeño en el trabajo.

Por último, se determinado que tanto el clima organizacional, así como el nivel de desempeño y la motivación de los docentes de la institución educativa aplicación “José santos Chocano”, tienen una correlación positiva a nivel 0,01 fuerte. Esto significa que en la medida que varíe el clima organizacional en sentido positivo o negativo tenderá a varia en el mismo sentido, el desempeño y la motivación docente.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe una correlación positiva fuerte a nivel bilateral entre el clima organizacional y desempeño docente; entre clima organizacional y motivación docente, de igual modo entre las variables desempeño docente y motivación docente. Además, existe una relación significativa entre las variables estudiadas, en el sentido que si en la institución educativa se vive un clima organizacional bueno o muy bueno entonces hay un buen desempeño docente y una alta motivación docente y viceversa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, F. (2004). Perfeccionamiento Docente e Identidad Profesional. Santiago: *Revista Docencia*. Colegio de Profesores de Chile.
- Arias, F. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. México. Trillas.
- Bisquerra, R. (2004). *Fundamentos de la Investigación Educativa*. Sevilla. Síntesis.

- Bisquerra, R. (2001). *Métodos de investigación educativa*. Madrid. Grao.
- Bolívar, A. (2009). La Carrera Profesional Docente. Santiago: *Revista N° 299*. Trabajadores de la Enseñanza.
- Carrillo, F. (2002). Las motivaciones Psicosociales de un Modelo Evaluativo del Comportamiento Laboral de Docentes de Centros Educativos de la USE N° 01 de Cerro de Pasco. Lima. Tesis. UNMSM.
- Carbonell, L. (2006). La motivación profesional del docente y la satisfacción de los estudiantes. México. Tesis. UNAM.
- Chiavenato, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá. McGraw Hill.
- Daft, R. (2007). *Teoría y Diseño Organizacional*. México. Cengage.
- Dessler, G. (1990). *Administración de Personal*. México. McGraw – Hill.
- Domínguez, C. (1999). El desempeño Docente, las Metodologías y el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina de la UNMSM. Lima: Tesis. UNMSM.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2010). *Metodología de la Investigación*. México. McGraw Hill.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá. Editorial Rosarita.
- Palma, S. (1999). Aspectos Psicológicos del Clima Laboral. Lima. Tesis. UNMSM.
- Pérez, M. (2004). Incidencia de la gestión Directiva en el Clima Organizacional de una Unidad Educativa en la comuna de Maipéi. Santiago de Chile. Colegio los Alpes.
- Ramón, A. (2006). El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la Formación Especializada de los estudiantes de Matemáticas y Física de la Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú. Lima. Tesis. UNMSM.
- Richard, C y Dan, D. (2007). Motivación: Teoría de la equidad. Obtenido en: <http://adamssuteoria.blogspot.com/> (consultado, 2013/02/07).
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. México DF. Alfa Omega.
- Sandoval, E. (2003). Formación de Líderes. Facultad de Ciencias Administrativas. Quito. *Revista Nuevos Líderes*.
- Sánchez, J. (2005). Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional. Lima. Tesis. UNMSM.
- Tejedor, F. (2009). Evaluación del profesorado universitario: enfoque metodológico y algunas aportaciones de la investigación. Estudios sobre Educación. *Revista iberoamericana de educación*.
- Uribe, C. (2007). Políticas e incentivos que contribuyen al mejoramiento del desempeño y motivación docente. Colombia. Tesis. UPN.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana, Cuba: Editorial pueblo y educación.

Diferencias en los estilos de aprendizaje desde un enfoque intercultural, en estudiantes universitarios que provienen de la comunidad Awajun y Mestiza

Differences in learning styles from an intercultural approach, in university students who come from the Awajun and Mestiza community

Estanislao Rodríguez-Horna¹, Marcos Alberto Vásquez Vásquez¹ César W. Herrera-Vásquez¹

RESUMEN

Esta investigación constituye un análisis de corte descriptivo respecto a los estilos preferentes de aprendizaje de los estudiantes de las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales de la Universidad Nacional Intercultural “Fabiola Salazar Leguía” de Bagua, que provienen de las comunidades mestiza y originaria. Se realizó con el propósito de identificar en que estilos destacan y en que otros estilos se diferencian los estudiantes universitarios que provienen de distintos rasgos culturales. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario CHAEA de estilos de aprendizaje. Un instrumento validado en el ámbito de la investigación científica sobre los estilos de aprendizaje de estudiantes de educación secundaria y superior universitaria. Los resultados nos indican que los estudiantes tienen preferencia por los cuatro estilos de aprendizaje: aprendizaje activo, aprendizaje reflexivo, aprendizaje teórico y aprendizaje pragmático.

Palabras clave: Estilos de aprendizaje, enfoque intercultural, comunidades

ABSTRACT

This research is a descriptive analysis of the preferred learning styles of the students of the professional careers of Civil Engineering, Biotechnology and Global Business of the National Intercultural University "Fabiola Salazar Leguía" of Bagua, who come from the mestizo and native communities. The purpose of the study was to identify in which styles university students from different cultural backgrounds stand out and in which other styles they differ. Data collection was carried out through the application of a CHAEA questionnaire of learning styles. An instrument validated in the field of scientific research on the learning styles of students in secondary and higher university education. The results indicate that students have a preference for the four learning styles: active learning, reflective learning, theoretical learning and pragmatic learning.

Words key: Learning styles, intercultural approach, communities

¹ Universidad Nacional Intercultural “Fabiola Salazar Leguía” de Bagua Amazonas – Perú; correo: erodriguez@unibagua.edu.pe, marcosvasquez@gmail.com, hvwiliar@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En el ámbito académico y pedagógico de la práctica educativa de los docentes universitarios, son múltiples los factores que intervienen y para ello deben estar preparados. El contexto, los contenidos, los materiales, el espacio aúlico y las características y cualidades de los estudiantes, hacen parte de ese conjunto de factores inmersos en la formación profesional universitaria.

En este contexto, el maestro con sus cualidades también aporta a la experiencia en la formación. Por ello, en la actualidad, las reflexiones en torno a las formas de aprender de los estudiantes, han empezado a interesar a los expertos académicos en el sentido que se busca formar a las nuevas generaciones de profesionales con nuevas herramientas que permitan el mejoramiento de las condiciones académicas, a partir del reconocimiento de las diferencias individuales de los estudiantes.

Asimismo, se reconoce que el estudio de las diferencias individuales en el aula avanza desde algunos de los desarrollos planteados por la psicología de la personalidad, desde los cuales la noción original de actitud perceptual (Thurstone, 1944), fue generalizada a la noción estilo cognitivo, aspecto que permitió la postulación de las diferentes dimensiones de los estilos cognitivos o del aprendizaje (Royce, 1983).

Por esta razón, la programación de la enseñanza para la formación profesional universitaria requiere por parte del docente responsable de una asignatura cualquiera sea su naturaleza, un conocimiento y comprensión de los estilos de aprendizaje de los estudiantes. Esto le permitirá seleccionar para el desarrollo de las clases, aquellas estrategias que contribuyan al logro de los aprendizajes indispensables para el logro de las competencias profesionales que se quiere desarrollar en el estudiante.

El estudio sobre estilos y enfoques de aprendizaje en estudiantes universitarios efectuado por Cuevas (2014), trabajo realizado con el propósito de analizar las relaciones entre el enfoque de aprendizaje y el estilo de aprendizaje de los estudiantes, el autor llega a la siguiente conclusión. Utilizando el Inventario de Estilos de Aprendizaje de Felder los estudiantes universitarios, mostraron que el estilo predominante fue el estilo visual, seguido de un estilo de aprendizaje equilibrado y un estilo sensorial. Estos resultados son coincidentes con el estudio realizado por Felder (2005), en el cual, tras analizar diversas aplicaciones del inventario de estilo de aprendizaje predominante, encontró la predominancia del estilo visual, seguido de un estilo de aprendizaje sensorial.

Por su parte, el estudio realizado por Amado, Brito y Pérez (2014), quienes inesperadamente encuentran que los estudiantes prefieren aprender practicando, que la teoría tenga relación con lo que observa en la vida cotidiana. Por lo tanto, concluyen que el profesor debe poner énfasis en identificar los diversos estilos de aprendizaje de sus estudiantes ya que de ellos dependen la calidad y efectividad de su aprovechamiento.

Por otra parte, Isaza (2014) busca identificar y describir los estilos de aprendizaje presentes en 100 estudiantes universitarios, con el fin de realizar una caracterización de los estudiantes de primer semestre de acuerdo con sus formas de aprender. Concluye que los docentes en sus acciones deben impulsar y estimular los cuatro estilos de aprendizaje, y favorecer en los estudiantes aquellos que no están presentes y que el medio universitario demanda. Así mismo, Baumgartner y Fonseca-Ramírez (2012), en su trabajo titulado: B-Learning y estilos de aprendizaje, el cual estaba centrado en establecer el tiempo que requiere un estudiante para obtener mejores desempeños utilizando para ello estrategias con B-Learning; los autores concluyen que el bajo rendimiento académico, cuando la proporción de actividades virtuales fue de 70% y las presenciales 30%, se puede atribuir a que los sujetos con los

que se realizó la investigación corresponden a una edad de 14 años en promedio, edad en la que los sujetos se caracterizan porque su desarrollo cognitivo es muy inmaduro.

En este sentido, es necesario que, como docentes universitarios, conozcamos los estilos de aprendizaje de los estudiantes y como difieren estos desde un enfoque de su cultura, de manera que podamos responder de manera apropiada respecto a sus inquietudes e intereses de aprendizaje durante su formación profesional.

Desde una perspectiva sociocultural, esta investigación pretende contribuir en el esclarecimiento de los estilos de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Intercultural “Fabiola Salazar Leguía” de Bagua; y, sobre todo, cuales son semejanzas y diferencias para poder en el futuro programar estrategias adecuadas que permitan el desarrollo de un aprendizaje significativo que contribuya el logro de las competencias requeridas en el perfil profesional del egresado. A partir de estas diferencias, los profesores estaremos en mejores condiciones profesionales para perfeccionar la programación de los procesos y productos de aprendizaje atendiendo mejor a sus estilos preferentes de aprendizaje, o, dicho de otro modo, podremos responder mejor a sus formas de aprender optimizando sus recursos cognitivos, afectivos y volitivos.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se realizó con estudiantes del I ciclo de las Carreras Profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales de la UNIFSL-B. Concretamente, el interés de la investigación se centró en determinar las diferencias en cuanto a sus estilos preferentes de aprendizaje desde una perspectiva intercultural, considerando que los estudiantes provienen en proporciones iguales de las comunidades originarias (Awajun y Wampis) y de la comunidad mestiza.

La selección de las unidades de análisis que conformaron la población –muestra, se realizó mediante un proceso de muestreo no probabilístico de tipo intencional denominado deliberado crítico (Babbie, 2001). En este sentido, para la recolección de datos se consideró a 31 estudiantes de Ingeniería Civil, 30 estudiantes de Biotecnología y 32 estudiantes de Negocios Globales. En la recolección de datos se ha utilizado un cuestionario estandarizado de estilos de aprendizaje desarrollado por Honey-Alonso. Este instrumento consta de 80 ítems subdivido en 20 ítems de aprendizaje activo, 20 de aprendizaje reflexivo, 20 ítems de aprendizaje teórico y 20 ítems de aprendizaje pragmático. La categorización para el procesamiento de datos se realiza con una cruz (+) que vale 1 y un signo menos (-) que vale 0.

No se ha utilizado equipos especializados porque no se trata de una investigación experimental o de laboratorio y como la investigación realizada se enmarca dentro de las Ciencias Sociales, se utilizó como reactivo un cuestionario con frases relacionadas a estilos de aprendizaje de corte activo, reflexivo, teórico y pragmático. Este conjunto de frases escritas en un cuestionario produce una reacción en el estudiante que lo predispone para asumir una actitud y responder el cuestionario en una u otra dirección de acuerdo a su forma de ser preferida. Se elaboraron base de datos de los estilos de aprendizaje por carrera, posteriormente se construyeron tablas de distribución de frecuencia para cada dimensión y carrera profesional y posteriormente se compararon los resultados según lugar de procedencia de los estudiantes.

El instrumento utilizado fue un cuestionario estándar validado internacionalmente y ampliamente conocido en la literatura de los estilos de aprendizaje.

Los sujetos o estudiantes con quienes se realizó la investigación fueron seleccionados mediante un procedimiento de tipo no probabilístico denominado deliberado crítico, que consiste en que el investigador selecciona sus unidades de análisis de acuerdo a la conveniencia de sus objetivos, considerando el acceso a la población de estudio para obtener las unidades de análisis (Babbie, 2001).

Respecto al diseño utilizado en el estudio, este corresponde al grupo no experimental de no intervención del investigador, con recojo de datos en un solo momento por lo que se considera también longitudinal (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). En este sentido, a los estudiantes se les aplicó un cuestionario en un solo lapso de tiempo, y por la naturaleza de la investigación, no amerita repetir la toma de los datos por que los resultados no requieren comparar tiempos.

La prueba de confiabilidad α de Cronbach revela que el instrumento, para el caso de los estudiantes de Ingeniería Civil, la confiabilidad total (80 ítems) es de 0.622; así mismo, para el caso de los estudiantes de Biotecnología la confiabilidad es de ,796 y para el caso de los estudiantes de Negocios Globales, la confiabilidad es de 0.621.

RESULTADOS

Estilos de aprendizaje de los estudiantes de las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales.

Se muestran los resultados de los estilos de aprendizaje según el planteamiento realizado por Honey-Alonso a través del cuestionario CHAEA. En la investigación participaron 93 estudiantes de las Carreras Profesionales de Ingeniería Civil (31), Biotecnología (30) y Negocios Globales (32). Estilo activo de aprendizaje de los estudiantes en las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales.

Tabla 1: Distribución de los estudiantes según el estilo activo de aprendizaje

Intervalo	Preferencia	Ingeniería Civil		Biotecnología		Negocios Globales	
		F	%	F	%	F	%
1-5	P. Baja	0	0	0	0	0	0
6-10	P. Regular	7	23	14	47	14	44
11-15	P. Alta	20	64	15	50	18	56
16-20	P. M. Alta	4	13	1	3	0	0
Total		31	100	30	100	32	100

En la Tabla 2 y Figura 1, se muestran los resultados relacionados al estilo de aprendizaje activo de los estudiantes de las tres carreras profesionales. Los datos indican que no hay preferencia baja en ninguna de las carreras, no obstante, el 23% de estudiantes de Ingeniería Civil, el 47% de Biotecnología y el 44% de estudiantes de Negocios globales, tiene una preferencia regular por el estilo activo de aprendizaje.

Así mismo, el 64% de estudiantes de Ingeniería Civil tiene una alta preferencia por el estilo de aprendizaje activo y un 13% muy alta; además, el 50% de estudiantes de Biotecnología tienen una alta preferencia del aprendizaje activo y un 3% muy alta. Por último, en el caso de los estudiantes de Negocios Globales, el 56% tiene una alta preferencia por el estilo de aprendizaje activo. Los datos que nos permite apreciar que existen diferencias en los niveles de preferencia del estilo de aprendizaje activo, donde al nivel de preferencia alta es la más sobresaliente en las tres carreras profesionales.

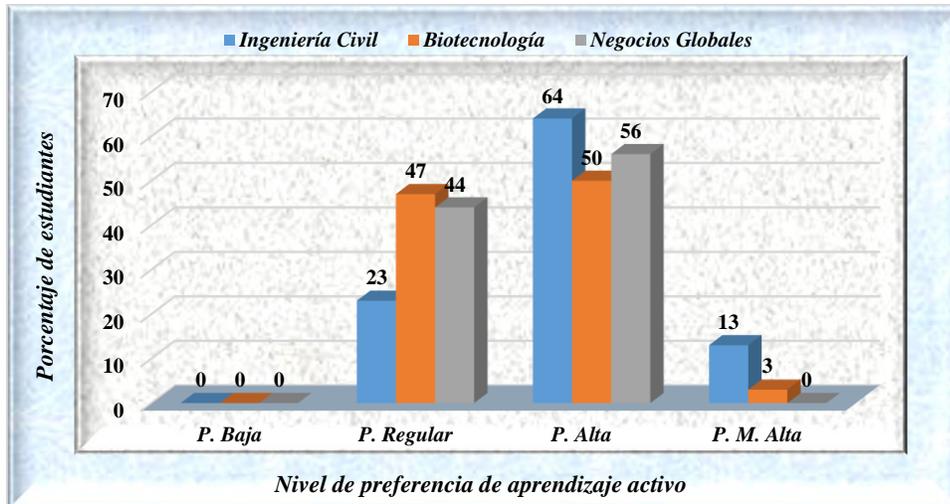


Figura 1. Distribución de los estudiantes según el estilo activo de aprendizaje; Fuente. Cuestionario de estilos de aprendizaje aplicado a estudiantes.

Estilo reflexivo de aprendizaje de los estudiantes en las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales.

Tabla 2. Distribución de los estudiantes según el estilo reflexivo de aprendizaje.

Intervalo	Preferencia	Ingeniería Civil		Biotecnología		Negocios Globales	
		F	%	F	%	F	%
1-5	P. Baja	0	0	0	0	0	0
6-10	P. Regular	1	3	6	20	1	3
11-15	P. Alta	13	42	12	40	18	56
16-20	P. M. Alta	17	55	12	40	13	41
Total		31	100	30	100	32	100

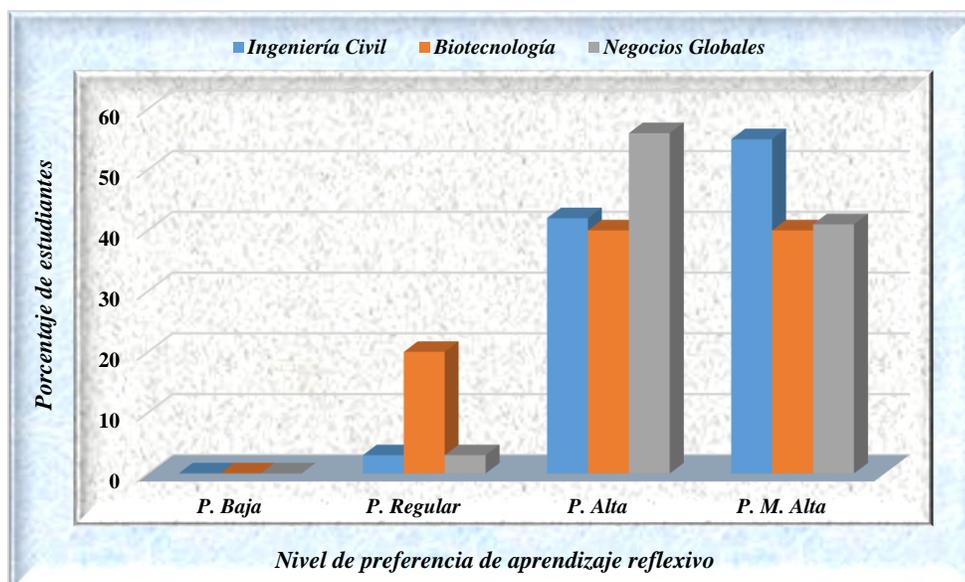


Figura 2. Distribución de los estudiantes según el estilo reflexivo de aprendizaje

Respecto al estilo de aprendizaje reflexivo, en la Tabla 2 y Figura 2 tenemos los resultados correspondientes a las tres carreras profesionales, se puede apreciar por ejemplo que no hay baja preferencia en ninguna carrera; la preferencia regular en Ingeniería Civil y Negocios Globales es de 3% y en biotecnología es de 20%; además la preferencia alta es de 42% en Ingeniería Civil, 40% en biotecnología y 56% en Negocios Globales; por último, en la preferencia muy alta de aprendizaje reflexivo, el 55% está en Ingeniería Civil, el 40% en Biotecnología y el 41% en Negocios Globales. Estos resultados nos indican que existen pequeñas diferencias en las preferencias por ese estilo de aprendizaje siendo la más notoria entre la carrera de Ingeniería Civil y Negocios Globales.

Estilo teórico de aprendizaje de los estudiantes en las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales.

En la Tabla 3 y Figura 3 se tienen los datos respecto a los estilos de aprendizaje en la dimensión estilo teórico; se observa por ejemplo que en las tres carreras profesionales no hay una preferencia baja en este estilo, además, podemos percibir que, en el nivel de preferencia regular, se registran porcentajes bajos: 3% en Ingeniería Civil, 7% en Biotecnología y 9% en Negocios Globales.

Así mismo, en el nivel de preferencia alta del estilo teórico, están los porcentajes más altos: 71% en Ingeniería Civil, 60% en Biotecnología y 66% en Negocios Globales. Por último, en la preferencia muy alta, la carrera profesional de Ingeniería Civil registra un 26%, Biotecnología 33% y Negocios Globales un 25%. Estos datos nos sugieren que entre las tres carreras profesionales existe una diferencia en la preferencia alta por el estilo teórico de aprendizaje, siendo las más resaltantes Ingeniería Civil (70%) y Negocios Globales (66%).

Tabla 3. Distribución de los estudiantes según el estilo teórico de aprendizaje

Intervalo	Preferencia	Ingeniería Civil		Biotecnología		Negocios Globales	
		F	%	F	%	F	%
1-5	P. Baja	0	0	0	0	0	0
6-10	P. Regular	1	3	2	7	3	9
11-15	P. Alta	22	71	18	60	21	66
16-20	P. M. Alta	8	26	10	33	8	25
Total		31	100	30	100	32	100

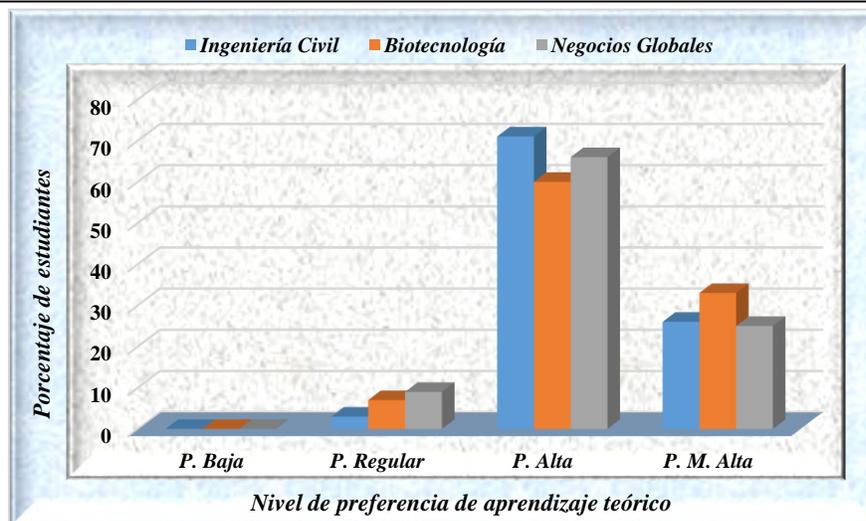


Figura 3. Distribución de los estudiantes según el estilo teórico de aprendizaje

Estilo pragmático de aprendizaje de los estudiantes en las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales.

En la Tabla 4 y Figura 4, se muestran los resultados respecto al nivel de estilo pragmático de aprendizaje preferente por los estudiantes de las tres carreras profesionales que ofrece la UNIFSL-B. Se percibe por ejemplo que 31 estudiantes de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil, el 13% tiene una preferencia regular respecto al aprendizaje pragmático, el 55% tiene una alta preferencia y el 32% una preferencia muy alta en este estilo.

Así mismo, en la Carrera Profesional de Biotecnología, de 30 estudiantes que participaron en la encuesta, el 23% tiene una preferencia regular por el estilo pragmático de aprendizaje, el 63% una preferencia alta y el 14% restante una preferencia muy alta. Por último, en la Carrera Profesional de Negocios Globales, de 32 estudiantes que participaron en el estudio, el 41% tiene una preferencia regular por el aprendizaje pragmático, el 50% una alta preferencia y el restante 9% posee muy alta preferencia sobre el estilo de aprendizaje pragmático

Tabla 4. Distribución de los estudiantes según el estilo pragmático de aprendizaje

Intervalo	Preferencia	Ingeniería Civil		Biotecnología		Negocios Globales	
		F	%	F	%	F	%
1-5	P. Baja	0	0	0	0	0	0
6-10	P. Regular	4	13	7	23	13	41
11-15	P. Alta	17	55	19	63	16	50
16-20	P. M. Alta	10	32	4	14	3	9
Total		31	100	30	100	32	100

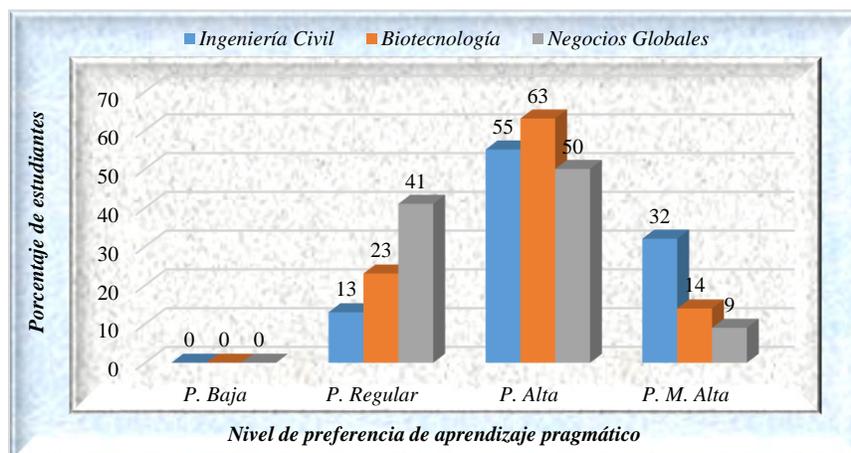


Figura 4. Distribución de los estudiantes según el estilo pragmático de aprendizaje; Fuente. Cuestionario de estilos de aprendizaje aplicado a estudiantes.

Comparación de los estudiantes de las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales en el estilo activo de aprendizaje.

En la Tabla 5, podemos comparar desde una óptica de las diferencias culturales la preferencia del estilo activo de aprendizaje entre las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales. Aquí nos podemos dar cuenta que no hay una baja preferencia baja por el aprendizaje activo en las tres carreras profesionales antes indicadas. Así mismo, los estudiantes mestizos superan en la preferencia regular del estilo activo de aprendizaje a los originarios en las carreras profesionales de Ingeniería Civil y Biotecnología, pero existe una igualdad en la carrera de Negocios Globales.

En el nivel alta preferencia por el estilo activo de aprendizaje, los estudiantes mestizos de las carreras profesionales de Ingeniería Civil (50%), Biotecnología (47%) y Negocios Globales (53%), es ligeramente inferior respecto a los estudiantes originarios (Ingeniería Civil (80%), Biotecnología (53%) y Negocios Globales (53%). Por último, en el nivel de preferencia muy alto por el aprendizaje activo, solo el 12% de los estudiantes de mestizos de la Carrera Profesional de Ingeniería Civil se registran en este nivel, más no se registra porcentaje alguno en las carreras de Biotecnología y Negocios Globales, mientras que en los estudiantes originarios se registran 7% en Ingeniería Civil, 7% en Biotecnología, más la carrera profesional de Negocios Globales no registra porcentaje alguno.

Tabla 5. Distribución de los estudiantes según su estilo activo de aprendizaje

Preferencia	Mestizos						Originarios					
	I. Civil		Biotecnología		N. Globales		I. Civil		Biotecnología		N. Globales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P. Baja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P. Regular	6	38	8	53	7	47	2	13	6	40	7	47
P. Alta	8	50	7	47	8	53	12	80	8	53	10	53
P. M. Alta	2	12	0	0	0	0	1	7	1	7	0	0
Total	16	100	15	100	15	100	15	100	15	100	17	100

Comparación de los estudiantes de las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales en el estilo reflexivo de aprendizaje.

En la Tabla 6, se pueden apreciar los resultados respecto a las diferencias en el estilo reflexivo de aprendizaje entre los estudiantes mestizos y nativos de las tres carreras profesionales. Así tenemos que en el nivel de preferencia baja tanto en mestizos como en originarios el porcentaje es 0 mientras que en el nivel regular el 6% de mestizos de Ingeniería Civil, el 14% de Biotecnología y el 6% de Negocios Globales tienen esa preferencia.

En contraste con esto, en el caso de estudiantes originarios, el 0% de Ingeniería Civil, el 27% de Biotecnología y 0% de Negocios Globales tienen esta preferencia. En la preferencia alta, el 38% de Ingeniería Civil, el 53% de Biotecnología y el 47% de Negocios Globales procedentes de las comunidades originarias tienen esta preferencia. Por último, en la preferencia muy alta, el 56% de Ingeniería Civil, el 33% de Biotecnología y el 47% de Negocios Globales, procedentes de la comunidad mestiza tienen esta preferencia por el aprendizaje reflexivo, mientras que el 53% de Ingeniería Civil, el 40% de Biotecnología y el 35% de Negocios Globales, procedentes de las comunidades originarias tienen esta preferencia.

Tabla 6. Distribución de los estudiantes según el estilo reflexivo de aprendizaje.

Preferencia	Mestizos						Originarios					
	I. Civil		Biotecnología		N. Globales		I. Civil		Biotecnología		N. Globales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P. Baja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P. Regular	1	6	2	14	1	6	0	0	4	27	0	0
P. Alta	6	38	8	53	7	47	7	47	5	33	11	65
P. M. Alta	9	56	5	33	7	47	8	53	6	40	6	35
Total	16	100	15	100	15	100	15	100	15	100	17	100

Comparación de los estudiantes de las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales en el estilo teórico de aprendizaje.

En la Tabla 7, se comparan los resultados del aprendizaje teórico entre estudiantes mestizos y originarios de las tres carreras profesionales (Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales) de la UNIFSL-B. Así tenemos que, en el caso de los estudiantes procedentes de la comunidad mestiza, el 69% de Ingeniería Civil, el 60% de Biotecnología y el 74% tienen un nivel alto de preferencia por el aprendizaje teórico, mientras que, en el caso de los estudiantes originarios de las comunidades nativas, el 67% de Ingeniería Civil, el 60% de Biotecnología y el 59% de Negocios Globales tiene una alta preferencia por el aprendizaje teórico.

Por último, en el nivel de preferencia muy alta por el aprendizaje teórico, en el caso de los estudiantes mestizos, el 31% de Ingeniería Civil, el 33% de Biotecnología y el 13% de Negocios Globales, tienen esta preferencia; en comparación con los estudiantes originarios, ingeniería Civil 26%, Biotecnología 33% y el 35% de Negocios Globales, tienen este nivel de preferencia por el aprendizaje teórico.

Tabla 7. Distribución de los estudiantes según el estilo teórico de aprendizaje

Preferencia	Mestizos						Originarios					
	I. Civil		Biotecnología		N. Globales		I. Civil		Biotecnología		N. Globales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P. Baja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P. Regular	0	0	1	7	1	13	1	7	1	7	1	6
P. Alta	11	69	9	60	11	74	10	67	9	60	10	59
P. M. Alta	5	31	5	33	2	13	4	26	5	33	6	35
Total	16	100	15	100	14	100	15	100	15	100	17	100

Fuente. Cuestionario de estilos de aprendizaje aplicado a estudiantes.

Comparación de los estudiantes de las carreras profesionales de Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales en el estilo pragmático de aprendizaje

En la Tabla 8, se compara el estilo pragmático de aprendizaje entre los estudiantes mestizos y originarios de las tres carreras profesionales de la UNIFSL-B: Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales. Así se tiene que, en el caso de los estudiantes mestizos, el 13% de Ingeniería Civil, el 20% de Biotecnología y el 53% de Negocios Globales, tienen un nivel de preferencia regular por el aprendizaje pragmático; mientras que, en el caso de los estudiantes originarios, el 13% de Ingeniería Civil, el 27% de Biotecnología y el 23% de Negocios Globales, tienen este nivel de preferencia por el aprendizaje pragmático.

Por otra parte, el 56% de Ingeniería Civil, el 73% de Biotecnología y 33% de Negocios Globales de procedencia mestiza tiene una alta preferencia por el aprendizaje pragmático, en comparación a los estudiantes originarios donde el 54% de Ingeniería Civil, 53% de Biotecnología y el 65% de Negocios Globales, tienen una alta preferencia por este estilo de aprendizaje. Por último, en el nivel muy alto de preferencia por el estilo de aprendizaje pragmático, en los estudiantes mestizos, el 31% de Ingeniería Civil, el 7% de Biotecnología y el 7% de Negocios Globales tiene una preferencia muy alta, por su parte, los estudiantes procedentes de comunidades nativas u originarias, el 33% de Ingeniería Civil, el 20% de Biotecnología y el 12% de Negocios Globales tiene una preferencia muy alta por este tipo de aprendizaje.

Tabla 8. Distribución de los estudiantes según el estilo pragmático de aprendizaje

Preferencia	Mestizos						Originarios					
	I. Civil		Biotecnología		N. Globales		I. Civil		Biotecnología		N. Globales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P. Baja	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0
P. Regular	2	13	3	20	8	53	2	13	4	27	4	23
P. Alta	9	56	11	73	5	33	8	54	8	53	11	65
P. M. Alta	5	31	1	7	1	7	5	33	3	20	2	12
Total	16	100	15	100	15	100	15	100	15	100	17	100

Fuente. Cuestionario de estilos de aprendizaje aplicado a estudiantes.

DISCUSIONES

La investigación realizada es un estudio por encuesta sobre los estilos preferentes de aprendizaje en base al cuestionario CHAEA, realizado con la participación de 93 estudiantes de las tres carreras profesionales (Ingeniería Civil, Biotecnología y Negocios Globales). El propósito de la investigación está centrado en encontrar algunas diferencias significativas entre estudiantes mestizos y estudiantes originarios que cursan el I ciclo de Estudios en la UNIFSL-B. Los resultados de la investigación nos indica que, desde el punto de vista cultural, entre los estudiantes procedentes de la comunidad mestiza y originarios, existen diferentes en cuanto al estilo activo de aprendizaje.

Los datos analizados nos permiten ver que existen diferencias significativas en la preferencia de estilo de aprendizaje entre estudiantes procedentes de la comunidad mestiza y estudiantes de comunidades originarias en las cuatro dimensiones que mide el cuestionario CHAEA. Ciertamente, según las investigaciones realizadas por varios autores, no existe puros de aprendizaje, más bien lo que encontramos en la literatura es que los estudiantes poseen diversos estilos de aprendizaje y muchos prefieren más de varios estilos, aunque lógicamente, al final tengan mayor preferencia por estilo determinado. Algo muy similar ocurre cuando se trata de comparar estudiantes que proceden de diversas culturas, tanto estudiantes mestizos o estudiantes originarios (nativos) prefieren diversos tipos de aprendizajes, pero al final siempre sobresalen en la preferencia de un sobre los demás.

Estos resultados revisten mucha importancia para la UNIFSLB porque nos provee de información acerca de cuál es la manera en que prefieren aprender tanto estudiantes mestizos como estudiantes originarios y está relacionados con el trabajo efectuado por Valenzuela y González (2010), cuando en un estudio con una muestra de 87 estudiantes de la Universidad de Sonora encontraron que el estilo de aprendizaje predominante es el reflexivo. Concluyendo que conocer los estilos de aprendizaje de los estudiantes y de esta forma diseñar nuevas estrategias de enseñanza que respondan a las competencias actuales que se buscan desarrollar y paralelamente buscar mejorar el nivel de calidad educativa de cualquier institución.

En este mismo sentido, Tünnermann (2011) señala que un modelo educativo de una universidad se transforma y debe guiar en el futuro las innovaciones que conduzcan a la transformación del quehacer de la institución, de modo que ésta responda, con la calidad y pertinencia apropiadas, a los grandes desafíos que enfrentan. El gran desafío que tenemos como universidad es responder apropiadamente a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes a partir de sus estilos de aprendizaje basados en su propia cultura.

En este sentido, el estudio de los estilos de aprendizaje de los estudiantes ha estado orientado a la relación que tienen con el alcance de aprendizajes y el logro académico y han sido estudiados en diversos contextos escolares con el fin de identificar los estilos predominantes y también, como lo describe Isaza (2014), con la relación con variables socio demográficas como el género, la edad, las características sociales y culturales del mismo estudiante ya que de ellos dependen la calidad y efectividad de su aprovechamiento. Por último, los resultados de la investigación sobre las diferencias en los estilos de aprendizaje basados en las diferencias culturales según el lugar de procedencia entre estudiantes mestizos y originarios, es respaldado por el estudio realizado por Amado, Brito y Pérez (2014), quienes inesperadamente encuentran que los estudiantes prefieren aprender practicando, que la teoría tenga relación con lo que observa en la vida cotidiana y concluyen que el profesor debe poner énfasis en identificar los diversos estilos de aprendizaje de sus estudiantes.

CONCLUSIONES

Se concluye que para los estilos de aprendizaje desde su dimensión activa y reflexiva la mayoría de los estudiantes de las tres carreras profesionales tienen una alta y muy alta preferencia, lo mismo sucede, con los estilos de aprendizaje de dimensión teórica, mientras que para el estilo de aprendizaje pragmático los tres niveles de preferencia resaltan con mayor claridad. Por otro lado, al comparar los estilos de aprendizaje con la dimensión activa entre los estudiantes que proceden de comunidades nativas y mestizos encontramos que los niveles regular y alto son los más preferentes por las tres carreras; en cambio, al comparar con la dimensión reflexiva, podemos concluir que no existe mucha diferencia entre los estudiantes mestizos y originarios sobre su preferencia alta por el aprendizaje reflexivo.

Respecto a la diferencia en los estilos de aprendizaje entre los estudiantes universitarios de la UNIFSL-B que provienen de la comunidad originaria (Awajun) y mestiza, se ha encontrado que existen diferencias significativas en los niveles de preferencia alta y muy alta, pues los mestizos destacan más en el aprendizaje activo y teórico mientras que los estudiantes originarios tienen mayor preferencia por el aprendizaje activo y pragmático.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2007). Algunas reflexiones en torno al estilo de aprendizaje elpleado por estudiantes universitarios. *Educare*, Vlumén 11 .
- Alonso, C., & Gallego, D. (1994). *Estilos individuales de aprendizaje: implicaciones en la conducta vocacional*. Madrid: Síntesis.
- Babbie, E. (2001). *Fundamentos de la investigación social*. México: Thomson Editores.
- Bahamón, M., Vianchá, M., Alarcón, L., & Bohorquez, C. (2013). Estilos y estrategias de aprendizaje relacionados con el logro académico en estudiantes universitarios . *Pensamiento Psicológico*, 115-129.
- Baumgartner, A., & Fonseca-Ramírez, O. (2012). B-Learning y estilos de aprendizaje. *Desarrollo social y educativo*, 107-112.

- Buendía, L., Colás, P., & Hernández, F. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill Hispanoamericana.
- Cerdá, H. (2000). *Los elementos de la investigación. Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. Bogotá: El Búho.
- Cuevas, A. (2014). *Estilos y enfoques de aprendizaje en estudiantes universitarios*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Dunn, R., Dunn, K., & Price, G. (1985). Inventario de estilos de aprendizaje. *Psicología de la Educación*, 213-229.
- Felder, R., & Silverman, L. (1988). Aprender y enseñar estilos en la educación de ingeniería. *Educación de ingeniería*, 674-681.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Isaza, L. (2014). *Estilos de aprendizaje y rendimiento académico*. *Red Iberoamericana de Pedagogía*, 1-25. Obtenido de http://estilosdeaprendizajes.weebly.com/uploads/3/1/3/9/31390333/estilos_de_aprendizaje_y_rendimiento_acadmico.pdf.
- Kolb, D. (1985). *Aprendizaje Experiencial*. New Jersey: Prentice - Hall.
- Mejía, M., & Jaik, A. (2014). *Estilos de aprendizaje y su relación con el rendimiento académico*. México: Red durango de Investigadores Educativos.
- Montoya, D., Taborda, J., & Dussán, C. (2013). Caracterización de los estilos cognitivos en la dimensión de dependencia-independencia de campo en estudiantes de último año de formación de los programas de licenciatura de la universidad de caldas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 135-160.
- Morales, Y., Rodríguez, L., & Díaz, M. (2008). *Estudio de los estilos cognitivos de un grupo de estudiantes I-IX ciclo de la Licenciatura de Matemáticas*. Bogotá: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación: Diseño y aplicación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Pantoja, M., Duque, L., & Correa, J. (2013). Modelos de estilos de aprendizaje: una actualización para su revisión y análisis. *Revista colombiana de educación*, 79-105.
- Revilla, D. (1998). *Estilos de aprendizaje: Temas de educación*. Obtenido de Segundo Seminario Virtual del Departamento de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú: <http://www.pucp.edu.pe/~temas/estilos.html>
- Royce, J. (1983). Integración de la personalidad: Síntesis de las partes que conforman el individuo. *Journal Personality*, 685-706.
- Tejedor, F. (1984). *Análisis de varianza aplicado a la investigación en Pedagogía y Psicología*. Madrid: Anaya.
- Thurstone, L. (1944). *Estudio factorial de la percepción. Monografía de psicometría*. Chicago: Universidad de Chicago.
- Tünnermann, C. (2011). El constructivismo y el aprendizaje de los estudiantes. *Unión de Universidades de América Latina y el Caribe. Organismo Internacional*, 21-32.
- Universidad de Sonora. (2003). Obtenido de http://www.uson.mx/institucional/marconormativo/reglamentosacademicos./lineamientos_modelo_curricular.htm.

Valenzuela, G., & Gonzales, A. (2010). Estilos de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad de Sonora. México. *Revista estilos de aprendizaje*, Disponible en <http://learningstyles.uvu.edu/index.php/jls/article/view/135/95>. Consultado.

Toma de decisiones y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas, 2020

Decision making and job satisfaction in the Provincial Municipality of Utcubamba - Amazonas, 2020

Estanislao Rodríguez-Horna¹, César W. Herrera-Vásquez^{1*}, Zarela Abad-Zevallos¹

RESUMEN

En el estudio se consideró el nivel de Toma de Decisiones sobre Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2020; para reforzar esta investigación, se necesitó apoyo de dos instrumentos tipo encuesta, para estudiar las variables, en efecto, lograr un análisis profundo; seguido de, un tipo descriptivo y nivel cuantitativo, utilizando el muestro para la selección de individuos, el estudio se llevó a cabo a dos gerencias del Municipio, Gerencia de Servicios Social y Acondicionamiento Territorial; además, se tomó una muestra de 120 colaboradores de la organización, asimismo, se tiene la variable independiente Toma de Decisiones y Satisfacción Laboral variable dependiente. Además, se evidencio en los resultados, que existe 26.9% variable Toma de Decisiones; en cuanto a la Satisfacción Laboral, se encontró una media de (88%); de estos resultados, se afirma, existe un nivel positivo entre ambas variables. A partir de lo expuesto, se recomienda los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, al momento de tomar decisiones en la organización, deben tener en cuenta, tanto inquietudes como necesidades de los colaboradores, porque, así lograrán llevar a la práctica las estrategias encargadas por gerencia; así, evitar mercas de tiempo, recursos; inclusive, desgano en el trabajo.

Palabras clave: Toma de decisiones, Satisfacción laboral, Acondicionamiento territorial, Servicio social.

ABSTRACT

The study considered the level of Decision Making on Job Satisfaction in the collaborators of the Provincial Municipality of Utcubamba, 2020; to strengthen this research, it was necessary the support of two survey type instruments, to study the variables, in effect, to achieve a deep analysis; followed by, a descriptive type and quantitative level, using the sample for the selection of individuals, the study was carried out to two managements of the Municipality, Management of Social Services and Territorial Conditioning; in addition, a sample of 120 collaborators of the organization was taken, likewise, the independent variable Decision Making and Job Satisfaction is the dependent variable. In addition, it was evidenced in the results, that there is a 26.9% variable Decision Making; as for Job Satisfaction, an average of (88%) was found; from these results, it is affirmed that there is a positive level between both variables. Based on the above, it is recommended that officials of the Provincial Municipality of Utcubamba, when making decisions in the organization, should take into account both the concerns and needs of employees, because in this way they will be able to put into practice the strategies entrusted by management, thus avoiding waste of time, resources, and even lack of enthusiasm for the work.

Key Words: Decision making, Job satisfaction, Territorial conditioning, Social service.

¹ Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Universidad Cesar Vallejo, Perú; Email: esescorpio@gmail.com, hvwiliar@gmail.com, zaabze@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Se evidencia, que la gestión pública en los últimos años, ha tenido un gran impacto en la sociedad, consta, de factores como político, social, ecológico, etc. Del mismo modo los días en diferentes contextos de la vida, como en el centro de labores; tomamos decisiones de acuerdos al momento que vivamos, Peña (2015). Además, se está tomando en cuenta a la satisfacción laboral, debido a que en los años anteriores lo que buscaban las organizaciones era la producción en masa y los resultados que alcanzaban; en efecto, dejaban de lado a su recurso humano; las competencias labores y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Asimismo, el desarrollo profesional de los colaboradores de las instituciones públicas, es de vital importancia, aplicar una evaluación de su desempeño, para conocer las perspectivas de personal, es una herramienta de gestión, para lograr, al término del periodo, una eficiencia colectiva entre colaboradores y altos mandos, así se logrará evitar mermas de recursos y de tiempo (Pérez, 2015).

En las municipalidades, no existe gestión de recursos humanos, porque, es subestimado por las autoridades que dirigen y controlan la forma del sistema; del mismo modo los altos mandos no escogen al personal, de acuerdo al perfil del cuadro de puestos de la entidad, y mucho menos están articulados a lo establecido por la ley servir, inclusive, en algunos casos las condiciones laborales son inadecuadas.

Según, Bastidas (2017), asegura que una buena toma de decisiones las empresas deben de tener en cuenta alternativas, ventaja; así, lograr escoger la más apropiada que sea de beneficio para la organización, como para el personal; además, tomar en cuenta los objetivos, para gestionar nuevas estrategias que permitan lograr el plan en el tiempo establecido.

Rodríguez y Pinto (2018) quienes a través de la fenomenografía como instrumento, permite conocer las relaciones que existen entre los procesos internos de la organización, asimismo, cuyo objetivo primordial es determinar si el modelo tiene aceptabilidad, para los cuales utilizó una muestra de 11 directivos de instituciones del mismo rubro; en otras palabras, de tal forma, que concluye que el modelo apoyado en retroalimentación permite conocer las perspectivas de los colaboradores para una mejora posterior.

Crisostomo y Herrera (2018), afirman que la optimización de procesos utilizada como herramienta para conocer las decisiones tomadas, permite que la organización alcance los objetivos planteados en el tiempo determinado. Su investigación es de tipo descriptiva, en la que se aplica un método desarrollado por Arroyo en el 2014, en efecto, esto permite que el método WRC es el más adecuado para seleccionar la subcontratación en la industria de la construcción.

Molina (2018), afirma en su objetivo general, determinar si el liderazgo influye sobre la toma de decisiones, debido a que últimamente tiene repercusiones positivas en las organizaciones, esto se debe a una correcta aplicación del feedback; esta investigación de tipo cuantitativo descriptivo cuenta con muestra de 3 grupos de individuos, haciendo un total de 35 de ambos sexos; llegó a concluir la existencia de la relación positiva entre ambas variables.

Requejo y Sánchez (2019) en su investigación afirma que facilita la correcta toma de decisiones; asimismo su investigación de tipo cualitativo y de corte no experimental facilitando el análisis de la información recogida; en efecto, falta resiliencia a ambos entrevistados; por otro lado, contó con el objetivo de determinar y analizar las características de los entrevistados para una correcta toma de decisiones; asimismo, llegan a concluir que el gerente tiene un estilo de liderazgo autoritario; de esto se infiere, que el gerente es autosuficiente.

Artica y Prado (2019) tiene el propósito de analizar si las decisiones tomadas tienen influencia de comunicación empleada en la organización, empresa Thermal; la investigación de método descriptivo y de corte no experimental, abarcó una muestra de 50 colaboradores, a través del análisis de resultados se evidencia que los colaboradores consideran que la comunicación interna no influye en la toma de decisiones; asimismo, reformular su estilo de comunicación con una retroalimentación adecuada, tomarán las decisiones acertadas.

En la organización a estudiar, evidenciamos en algunas áreas, que su personal no se encuentra satisfecho porque no ha sido escogido en el puesto según las habilidades del individuo, sin percatarse, que una buena selección del puesto consigo traerá grandes beneficios. Del mismo modo, el cambio de gerencias constante genera una escasa capacidad para tomar decisiones. Asimismo, no hay una presente comunicación entre las gerencias a trabajar del municipio, debido a que produce un retraso en los documentos.

Del mismo modo, se exponen el objetivo general de la investigación; establecer el nivel de correlación entre el Nivel de Toma de Decisiones y Satisfacción Laboral en los colaboradores del Municipio de Utcubamba el 2020. Teniendo como objetivos específicos; identificar a través del test nivel Toma de Decisiones en los colaboradores de Municipalidad Provincial de Utcubamba; identificar a través del test nivel de Satisfacción Laboral en los colaboradores del Municipio de Utcubamba y analizar los resultados Toma de Decisiones y el nivel de Satisfacción Laboral.

Justificando esta investigación a través de cuatro niveles, siendo los siguientes; nivel teórico, se evidenció que a nivel Provincial, la falta de estudios en cuanto a toma de decisiones; asimismo se considera muy importante investigar las decisiones aplicadas en la organización sobre los individuos que forman parte de las dos gerencias; basándose en la teoría para poder reforzar en estudios previos y que la investigación sea consistente; nivel práctico, de los resultados obtenidos al aplicar la investigación, se realizará una retroalimentación en la organización, para así, reforzar los puntos en que se encuentran débiles y sea de beneficio para todas las líneas de la organización; nivel metodológico, la presente investigación, servirá de guía a investigaciones futuras debido a que sus instrumentos se encuentran validados por expertos, asimismo, facilitará el análisis de los resultados; a nivel Social, se consideró la problemática de impacto a la gestión pública, por llevarse a cabo en un Municipio; del mismo modo, las variables a estudiar van acorde al recurso humano, asimismo, debe ofrecer rapidez, calidad y acceso rápido a la población.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación realizada es de tipo descriptivo, de corte no experimental, por ende, se empleó el uso de encuesta, para poder obtener la perspectiva de los colaboradores, para su posterior análisis, así mismo, la investigación como una población de estudio a las gerencias de Servicios Sociales y Acondicionamiento Territorial, por áreas con mayor personal en la Organización; unidas suman 120 servidores de la Municipalidad Provincial; del mismo modo, los colaboradores con los que contamos son, 78 individuos que laboran en la Gerencia de Servicios Sociales, 45 son nombrados y 33 son contratados, También, Gerencia de Acondicionamiento Territorial con, 42 personas de las cuales 24 son nombrados y 18 son contratados (Tabla 1).

Tabla 1. Estudio de la población

Condición del trabajador	Gerencias de la municipalidad Provincial de Utcubamba			Acondicionamiento Territorial		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	5	24	78	3	03	41
	4			9		
Nombrado			45			24
Contratado			33			18
Sub total			78			42
Total 120						

Se empleó una encuesta como técnica (Tabla 2), esta permitió el recojo de la información a partir de las percepciones de los colaboradores del Municipio de Utcubamba; asimismo, se empleó como instrumento un cuestionario de tipo escala, en la que el individuo respondió con honestidad y con juicio crítico (Gómez, 2012).

Tabla 2. Técnicas e Instrumentos de Cada Variable

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Toma de Decisiones	Encuesta: Se aplicó una encuesta para conocer su opinión sobre la toma de Decisiones de los gerentes.	Cuestionario: Este instrumento nos permitió obtener información de los empleadores.
Satisfacción Laboral	Encuesta: Se aplicó una encuesta a los trabajadores para conocer su satisfacción laboral.	Cuestionario: Este instrumento nos permitió obtener información de los empleadores.

La presente investigación, observo una problemática en el Municipio de Utcubamba, se solicitaron los permisos necesarios para poder realizar la investigación; posteriormente, se utilizó y validó encuestas dirigidas a los colaboradores de las áreas a estudiar, y para finalizar, de los resultados obtenidos se logró un análisis y establecer una discusión; en efecto lograr proponer unas recomendaciones favorables para el Municipio. Se emplearon técnicas de estadística descriptiva; en efecto, se logró un análisis y resultados con mayor precisión, a través, de las plataformas ofimáticas, Word Office, Excel Office y el Paquete estadístico SPSS. V24. Al mismo tiempo, esta investigación utilizó para desarrollar con mayor precisión, el alfa de Cronbach (Tabla 3) (Gómez, 2012).

Tabla 3. Resultado del Test de Fiabilidad del Alfa de Cronbach

VARIABLES	Nº de elementos	Alfa de Cronbach
Toma de Decisiones racional	30	,855
Satisfacción laboral	32	,817

RESULTADOS

En la Tabla 4, se evidencia, que la toma de decisiones gerenciales en la organización estudiada; se encontró una media del 30% de los gerentes, quiere decir, que optan por la decisión más adecuada, en efecto, logren hacer las cosas conscientemente en las decisiones tomadas (Tabla 4).

Tabla 4. Modelo Racional en la Toma de Decisión Gerencial

Dimensión de la variable	Escala	Intervalo	N	%
Modelo de decisión racional	Siempre	25 – 30	31	25
	Casi siempre	19 – 24	37	31
	A veces	13 – 18	38	32
	Casi nunca	07 – 12	12	10
	Nunca	01 – 06	02	2
	Total		120	100

En la Tabla 5, se aprecia la toma de decisiones gerenciales en el modelo racional limitado. Así tenemos que para el 27% de trabajadores, las decisiones gerenciales se hacen en base es al modelo en mención, para el 31% casi siempre las decisiones gerenciales se rigen por el modelo racional limitado, para el 26% solamente a veces se impone el modelo racional limitado, para el 14% las decisiones gerenciales casi nunca están impregnadas de una racionalidad limitada y, por último, para el 2% las decisiones nunca tienen una racionalidad limitada.

Tabla 5. Modelo Racional Limitado en la Toma de Decisión Gerencial

Dimensión	Escala	Intervalo	N	%
Modelo Racional Limitado	Siempre	25 – 30	32	27
	Casi siempre	19 – 24	37	31
	A veces	13 – 18	31	26
	Casi nunca	07 – 12	17	14
	Nunca	01 – 06	03	2
	Total		120	100

En la Tabla 6, se muestran los resultados en torno al modelo de la decisión política de los gerentes. Se observa que para el 7% de trabajadores las decisiones que se toman son completamente políticas, el 30% consideran que no siempre son políticas, otro 38% consideran que las decisiones a veces son políticas, para un 24% las decisiones casi nunca son políticas y, para el 1% las decisiones nunca son políticas.

Tabla 6. Modelo Político en la Toma de Decisión Gerencial

Dimensión	Escala	Intervalo	N	%
Modelo Político	Siempre	25 – 30	9	7
	Casi siempre	19 – 24	36	30
	A veces	13 – 18	45	38
	Casi nunca	07 – 12	29	24
	Nunca	01 – 06	1	1
	Total		120	100

En la Tabla 7, se aprecia la Toma de Decisiones en base a la intuición de los gerentes, según la cual, para el 3% de trabajadores las decisiones siempre son intuitivas, para el 22% casi siempre son intuitivas, para el 45% a veces las decisiones gerenciales son intuitivas, así mismo, para el 27% de trabajadores las decisiones que asumen los gerentes casi nunca son intuitivas y por último para el 3% las decisiones gerencias nunca son intuitivas.

Tabla 7. Modelo Intuitivo en la Toma de Decisión Gerencial

Dimensión	Escala	Intervalo	N	%
Modelo Intuitivo	Siempre	25 – 30	03	3
	Casi siempre	19 – 24	26	22
	A veces	13 – 18	54	45
	Casi nunca	07 – 12	33	27
	Nunca	01 – 06	04	3
	Total			120

En la Tabla 8, se muestran los resultados sobre la Decisión Gerencial Creativa de los gerentes; según estos datos, para el 37% de trabajadores las decisiones gerenciales siempre son creativas, para el 26% casi siempre son creativas, para otro 24% las decisiones a veces son creativas y, por último, el 2% considera que las decisiones gerenciales nunca son creativas.

Tabla 8: Modelo creativo en la Toma de Decisión Gerencial

Dimensión	Escala	Intervalo	N	%
Modelo Creativo	Siempre	25 – 30	44	37
	Casi siempre	19 – 24	32	26
	A veces	13 – 18	29	24
	Casi nunca	07 – 12	13	11
	Nunca	01 – 06	02	2
	Total			120

En la Tabla 9 se aprecian los datos respecto a la comparación entre los diversos modelos de toma de decisiones donde modelo que más sobresale en la toma de decisiones gerencial es el modelo creativo (37%), seguido del modelo racional limitado (27%) y el modelo racional 25%. Sin embargo, entre los modelos menos frecuentes se encuentran el modelo político (7%) y el modelo intuitivo (3%).

Tabla 9. Modelo decisional predominante al comparar las diferentes dimensiones

Escala	Modelos Decisionales				
	Modelo Racional	Modelo Racional Limitado	Modelo Político	Modelo Intuitivo	Modelo creativo
	%	%	%	%	%
Siempre	25	27	7	3	37
Casi siempre	31	31	30	22	26
A veces	32	26	38	45	24
Casi nunca	10	14	24	27	11
Nunca	2	2	1	3	2
Total	100	100	100	100	100

En la Tabla 10, se evidencian los datos respecto a la satisfacción de los trabajadores con la significación de las tareas, resultando que el 52% están muy satisfechos, el 33% se sienten satisfechos, el 12% tiene una satisfacción promedio y un 3% manifiestan estar insatisfechos con las tareas que realizan en la municipalidad.

Tabla 10. Satisfacción de los trabajadores con la significación de las tareas

Dimensión	Escala	Intervalo	N	%
Asignación de las tareas	Muy satisfecho	33 – 40	62	52
	Satisfecho	25 – 32	40	33
	Promedio	17 – 24	15	12
	Insatisfecho	09 – 16	03	3
	Muy Insatisfecho	01 – 08	00	0
	Total		120	100

En la Tabla 11, se muestra los resultados de la satisfacción con las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba; un 7% está muy satisfecho, el 55% están satisfechos, un 32% tienen una satisfacción promedio y el 6% se muestran insatisfechos con las condiciones de trabajo en el municipio.

Tabla 11. Satisfacción de los trabajadores con las condiciones de trabajo

Dimensión	Escala	Intervalo	N	%
Condiciones de trabajo	Muy satisfecho	37 – 45	09	7
	Satisfecho	28 – 36	66	55
	Promedio	19 – 27	38	32
	Insatisfecho	10 – 18	07	6
	Muy Insatisfecho	01 – 09	00	0
	Total		120	100

En la Tabla 12, los resultados de la satisfacción de los trabajadores con el reconocimiento personal y/o social por parte de las gerencias de la Municipalidad. Así se tiene que el 8% están muy satisfechos, el 18% están satisfechos, un 42% tienen una satisfacción regular, el 29% están insatisfechos y, por último, el 3% se muestra muy insatisfecho.

Tabla 12. Satisfacción de los trabajadores con el reconocimiento personal y social

Dimensión	Escala	Intervalo	N	%
Reconocimiento personal y social	Muy satisfecho	21 – 25	10	8
	Satisfecho	16 – 20	22	18
	Promedio	11 – 15	50	42
	Insatisfecho	06 – 10	35	29
	Muy Insatisfecho	01 – 05	03	3
	Total		120	100

En la Tabla 13, se puede apreciar que el 4% de trabajadores están muy satisfechos con los beneficios económicos que perciben, el 25% satisfecho, el 57% muestran una satisfacción moderada, mientras que el 14% se muestran insatisfechos.

Tabla 13. Satisfacción de los trabajadores con los beneficios económicos

Dimensión	Escala	Intervalo	N	%
Beneficios económicos	Muy satisfecho	21 – 25	05	4
	Satisfecho	16 – 20	30	25
	Promedio	11 – 15	68	57
	Insatisfecho	06 – 10	17	14
	Muy Insatisfecho	01 – 05	00	0
	Total			120

En Tabla 14, se muestra la satisfacción de los trabajadores con las oportunidades de desarrollo que le ofrece la Municipalidad Provincial de Utcubamba, aquí se puede apreciar que el 29% de trabajadores están muy satisfechos, el 52% satisfechos, el 14% no están ni satisfechos ni insatisfechos y un 5% se muestran insatisfechos.

Tabla 14. Satisfacción de los trabajadores con las oportunidades de desarrollo

Dimensión	Escala	Intervalo	N	%
Oportunidades de desarrollo	Muy satisfecho	21 – 25	35	29
	Satisfecho	16 – 20	62	52
	Promedio	11 – 15	17	14
	Insatisfecho	06 – 10	05	4
	Muy Insatisfecho	01 – 05	01	1
	Total			120

Tabla 15 se aprecia las diferencias en la satisfacción de los trabajos con respecto a la significación de tareas, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y social, los beneficios económicos, y las oportunidades de desarrollo. Los datos más resaltantes corresponden a las dimensiones de significación de las tareas donde los trabajadores se muestran muy satisfechos (52%) y oportunidades de desarrollo (29%). Así mismo, el 33% de trabajadores está satisfecho con la significación de las tareas, el 55% con las condiciones de trabajo, el 18% están satisfechos con el reconocimientos personal y social, el 25% con los beneficios económicos, y el 52% con las oportunidades de desarrollo.

Tabla 15. Comparación de Satisfacción Laboral por Dimensiones

Variable	Escala	DIMENSIONES				
		Significación de tareas	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos	Oportunidades de desarrollo
Satisfacción Laboral	Escala	%	%	%	%	%
	M. satisfecho	52	7	8	4	29
	Satisfecho	33	55	18	25	52
	Promedio	12	32	42	57	14
	Insatisfecho	3	6	29	14	4
	M. insatisfecho	0	0	3	0	01
	Total	100	100	100	100	100

DISCUSIÓN

Se elaboró el estudio, con el propósito de investigar, las decisiones tomadas en la organización sobre los colaboradores satisfechos, del Municipio de Utcubamba, se evidencia una relación positiva sobre la segunda, al mismo tiempo, se evidencio que en el Municipio existe ciertas dificultades en la organización, así, con las sugerencias presentadas estas podrán ser soluciones para el beneficio no solo interno, sino también de la Población de Utcubamba, y se dé una Gestión Pública adecuada.

De los resultados obtenidos; se evidencia que la variable uno es la predominante, en la que se relaciona, con el modelo creativo (37%), conviene subrayar, que Rodríguez y Pinto (2018); quienes a través de la fenomenografía, como instrumento; permitiendo revisar las relaciones existentes y los componentes que existen entre los procesos internos de la organización, con un modelo que abarca tres dimensiones; mientras, que el de nosotros cuenta con cinco, para un análisis profundo de la organización, rescatamos, que la retroalimentación es una herramienta favorable para conocer las perspectivas de los colaboradores, para evitar mermas de tiempo y ahorro de recursos, que para la municipalidad le resultara beneficioso.

Solano (2016), afirma en su investigación, analítica y observacional, que los administradores, cuentan con una capacidad para la toma de decisiones, a través, de las perspectivas intrapersonales, que facilitan el logro de los objetivos, esto permite que se incremente la comunicación y capacidad empática de los colaboradores de la organización; se evidencia en la Tabla 4 un porcentaje significativo para mejorar la dimensión creativa, de esto se rescata, que los gerentes de las variables a estudiar, les hace falta estas habilidades comunicativas, debido a que los colaboradores en la organización necesitan sentir un feedback comunicacional de parte de los gerentes hacia ello.

El 38% no tiene una predominancia del modelo político, esto conlleva, que la organización carezca de un criterio político actualizado; en efecto, la Municipalidad no toma en cuenta el Manual de Organizaciones y Funciones, así como el, Reglamento de Organizaciones y Funciones; esto genera, una evidente baja en el modelo político. Asimismo, se evidencia en la Tabla 5, haciendo una comparación entre las dimensiones de Modelo Racional Limitado frente al Modelo Político, se observa, una Media de 84% de M.R.L y 76% de M.P, de esto podemos rescatar, que la experiencia de los gerentes, predomina en la toma de decisiones. Villar (2016), enfatiza en su investigación, que las organizaciones deben seguir un proceso para la toma de decisiones para que se dé adecuadamente; asimismo, recomienda que la actualización periódica del MOF Y ROF; asimismo, los gerentes deben guiarse del plan anual para el alcance de los objetivos.

Requejo y Sánchez (2019) en su investigación; enfatiza que el modelo conceptual facilita la correcta toma de decisiones; mientras tanto, en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se evidencia problemas presentados, en consecuencia, generando tiempos muertos y mermas de recursos, frente a ello, necesitan un proceso para la solución; evitar los problemas ocurridos en el proceso, con resiliencia, habilidad que los colaboradores deberán de poner énfasis, para salir sobresalientes de los incidentes.

Zecenarro (2018) afirma, mientras la organización brinde las facilidades, comodidad, un ambiente laboral agradable, y ubicando al personal en áreas de acuerdo a sus habilidades, esto permitirá una gestión adecuada del recurso humano; en efecto, realizaran sus labores con alto nivel de productividad logrando la eficiencia, así como, perteneciente a la dimensión significación de tareas.

Rosales (2016), el colaborador cuando se encuentra en un ambiente adecuado logra hacer sus labores en un menor tiempo y sentir satisfacción, en efecto, Rosales concluye, que la capacitación al personal fortalece la autoconfianza y la resiliencia, ambas facilitan el logro de los objetivos eficientemente; Asimismo,

podemos evidenciar nuestra dimensión condiciones del trabajo, con una media de 62%, de esto se rescata, que los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, cuentan con condiciones laborales adecuadas permitiendo el desarrollo de capacidades en los colaboradores; al mismo tiempo; afirma Alkon (2018), que los espacios deben de contar con una distribución adecuada, así, el personal desarrolle sus actividades eficientemente.

Por otra parte, se evidencia, en la Tabla 12, una media del 71%, a partir de este dato indicamos que los colaboradores no se encuentran totalmente satisfechos, esto genera, una desventaja para el Municipalidad que no pone énfasis en el reconocimiento (motivación) del personal según las metas cumplidas trimestrales, del mismo modo, Armijo (2016), ubica a la dimensión reconocimiento personal y/o social, en un término medio, esto sucede por la evidente falta de capacidad de las gerencias, aumentando, la competencia de los colaboradores con la productividad en un (25%); en efecto, obtener un ascenso como reconocimiento, del mismo modo, ser competitivos.

Zecenarro (2018), sostiene en su investigación, que la equidad de la remuneración económica, brinda una satisfacción en los colaboradores incrementa su motivación, asimismo, se evidencia, en la tabla 13, se evidencia que el Municipio cumple sus funciones satisfactoriamente, asimismo, encontramos que el 14% no está de acuerdo con los beneficios económicos, generando una ligera insatisfacción.

Bastidas (2017), que es de suma importancia, el progreso de los colaboradores y que en las organizaciones del estado deberán de desarrollarse de la mejor manera, valorando el mérito de los individuos para garantizar su permanencia en la organización; mientras tanto en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se evidencia una media del 81%, de esto podemos inferir, que es un porcentaje aceptable y es un factor que logra que los colaboradores tengan oportunidades de desarrollo de forma periódica en su obtención de nuevos conocimientos para su vida profesional; en efecto, Locke (1968) afirma, que el individuo debe de focalizar una meta, que deberá alcanzar para alinearla con los objetivos personales; mientras el proceso que logra la meta tenga un grado de dificultad elevado, mayor será el logro de autorrealización.

Para un análisis más profundo, consideramos que es importante elaborar las medias por cada dimensión. Fox (2018), logra alcanzar una satisfacción laboral positiva, en efecto, asegura que con un plan de acción logra mantener un equilibrio constante entre institución y colaborador beneficio para la organización. Además, Rosales (2016), cuando se encuentra en un ambiente adecuado logra hacer sus labores en un menor tiempo y sentir satisfacción, en efecto, la Municipalidad Provincial de Utcubamba logran las metas en el tiempo indicado, esto se evidencia con el 88% de colaboradores satisfechos en la organización.

La satisfacción de los colaboradores, la comparación de las dimensiones según Farfán (2019), el modelo utilizado, constó, de 7 dimensiones en la que se llega a concluir que, si existe una influencia entre ambas variables, de esto se infiere que los colaboradores en la organización cuentan comunicación efectiva; también, se observa el mismo contraste en la Municipalidad Provincial de Utcubamba; genera que los colaboradores se logren alinear rápidamente a los objetivos, logrando alcanzar las estrategias propuestas por los altos mandos en el tiempo determinado.

Consideramos rescatable que la Municipalidad Provincial de Utcubamba, la recomendación de Morante y Perleche (2018) una retroalimentación periódica a la empresa, Marin (2016), en su investigación subraya, que la satisfacción laboral en la organización se encuentra en un nivel medio con un 49.3 %, por otra parte, existen diferencias significativas esto ocurre porque los colaboradores se sienten motivados, mas no se encuentran satisfechos con las labores que realizan de esa forma concluye el autor.

Además de lo mencionado, la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se encuentra en un nivel satisfactorio, esto es beneficioso para la organización, debido, que está valorando a su recurso humano, de lograr, que el 12% faltante, alcance la satisfacción, lograrían las metas en el menor tiempo posible y aumentaría la productividad evidenciándose en el plan operativo anual.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe un nivel positivo, entre ambas variables empleadas, esto permitirá un control adecuado de recursos y una buena gestión del plan anual de la Municipalidad de Utcubamba, asimismo, lograr los objetivos en el tiempo determinado; en efecto, que los colaboradores desarrollen sus habilidades para beneficio de la organización.

La media obtenida, en la variable toma de decisiones logra ubicarla, en un nivel medio, de esto se infiere, que es una variable que debe reforzar en el Municipio, debido, a que es vital para el desarrollo de la organización, tanto como, en el plano de recursos humanos, finanzas; en efecto, lograremos alcanzar los objetivos del plan de acción anual en el tiempo establecido, evitando las mermas.

En cuanto a la satisfacción laboral, en los colaboradores en el Municipio, se ha encontrado que el personal que labora encuentra en el centro de labores las medidas necesarias para desarrollar las labores encargadas, de esto se infiere, que el personal que se encuentra satisfecho permite que los objetivos se logren eficientemente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alkon, K. (2018). *Condiciones de trabajo y calidad de vida*. Lima: Cayetano Heredia.
- Armijo, M. (2016). *Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Instituto Latinoamérica y del Caribe y Planificación Económicas y Social.
- Artica, J., & Prado, A. (2019). *Comunicación y Doma de Decisiones en la Empresa Thermal Engeeniering SAC*. Callao: Universidad Nacional del Callao.
- Bastidas Castro, R. (2017). *Evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos en Colombia*. Bogotá: Universidad Santo Tomas de Aquino.
- Farfán, M. (2019). *Influencia dela Cultura Innovativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de INKAPOWER*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Fox, E. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre docentes de dos facultades de una universidad privada de Lima*. Lima: PUCP.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación. Estado de México: Red Tercer Milenio*. Hellriegel, D., Locke, E. (1968). *Teoría de Fijación de Metas*. U.S.A.
- Marin, H. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú 2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Morante, J. & Perleche Gamonal, M. (2018). *Satisfacción Laboral en la Fábrica de Calzado "CINDY" E.I.R.L., en la Ciudad de Trujillo - 2018*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Pinto, M. (2018). *Modelo de uso de información*. Brasil: Transinformacional.

- Prado, A. & Artica, J. (2019). *Comunicación y Toma de Decisiones*. Callao. Universidad Nacional del Callao.
- Requejo, A., & Sánchez, O. (2019). *Toma de Decisiones en la Empresa casa del tornillo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Rosales, R. (2016). *Satisfacción laboral y Satisfacción con la vida en los trabajadores de lima metropolitana*. Lima: PUCP.
- Solano, A. (2016). *Toma de Decisiones Gerenciales*. Costa Rica: Tecnología en Marcha.
- Villar, A. (2016). *La Dirección POR Objetivos y Mejores Tomas de Decisiones*. Piura: PAD Escuela de Dirección.
- Zecenarro, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad de Langui*. Canas: Posgrado UCV.

Tutoría personalizada en estudiantes de EBA: propuesta contextualizada en el distrito de Bagua

Personalized tutoring for EBA students: a contextualized proposal in the Bagua district

Santiago Alcántara-Coronel¹, Estanislao Rodríguez-Horna¹, César W. Herrera-Vásquez¹

RESUMEN

La investigación propone el diseño de una guía de tutoría personalizada para los estudiantes de Educación Básica Alternativa (CEBA) Manuel Antonio Mesones Muro de la ciudad de Bagua. Esta investigación se basó en el paradigma naturalista, con un enfoque cualitativo interpretativo, cuyo diseño fue aplicada. Se trabajó con una muestra intencionada integrada por 7 docentes y 41 estudiantes a quienes se aplicó el focus group y la encuesta. El diagnóstico evidenció que los docentes asumen su función tutorial de acuerdo a las experiencias adquiridas en la Educación Básica Regular. Además, los estudiantes valoran positivamente la acción que realizan sus tutores debido a que les ayuda en su proceso de convivencia social, escolar y familiar. Referente a la modelación se consideraron tres momentos fundamentales, conformados por el propósito, el diseño teórico funcional y la implementación de la propuesta, que se caracteriza por prestar soporte en las áreas de personal social, académica y vocacional. Finalmente, concluimos que el estudio tiene carácter formativo y de superación ya que permite proporcionar tutoría personalizada a los estudiantes.

Palabras clave: Educación Básica alternativa, guía de tutoría, investigación aplicada proyectiva y tutoría personalizada.

ABSTRACT

The research proposes the design of a personalized tutoring guide for students of Alternative Basic Education (CEBA) Manuel Antonio Mesones Muro in the city of Bagua. This research was based on the naturalistic paradigm, with a qualitative interpretative approach, whose design was applied. We worked with a purposive sample of 7 teachers and 41 students to whom the focus group and the survey were applied. The diagnosis showed that teachers assume their tutorial function according to the experiences acquired in Regular Basic Education. In addition, students value positively the action performed by their tutors because it helps them in their social, school and family coexistence process. With regard to modeling, three fundamental moments were considered, consisting of the purpose, the functional theoretical design and the implementation of the proposal, which is characterized by providing support in the areas of social, academic and vocational personnel. Finally, we conclude that the study has a formative and improvement character since it allows providing personalized tutoring to students.

Key Words: Alternative basic education, tutorial guide, projective applied investigation and personalized tutoring.

¹ Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, Perú; Email: intermundobg@gmail.com, esescorpio@gmail.com, hvwiliar@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO) plantea que en la actualidad la educación a nivel mundial es un derecho fundamental y esencial de la persona que ayuda a aumentar las capacidades para empoderarse y lograr realizarse como persona (Unesco, 2011). Asimismo, la atención personalizada a los estudiantes constituye una gran oportunidad en la educación, siendo una perspectiva, visión y un nuevo paradigma en la formación de los estudiantes. Ante esto, la acción tutorial en una temática de gran importancia en este nuevo paradigma; los principios en que se sustentan son asumidos por las Instituciones Educativas, en el que los docentes se interesan en profundizar en este nuevo rol (Rodríguez, 2012).

Además, en el Perú, según el Minedu (2004), el artículo 53 de la Ley General de Educación (Ley N° 28044) señala que todo estudiante debe contar con un sistema educativo eficiente, que implica instituciones y docentes responsables tanto frente a su aprendizaje como hacia brindar una adecuada orientación y buen trato. En relación a la orientación, el artículo 41 del Reglamento de la EBA (D.S N°015-2004-ED) señala:

La Tutoría y Orientación Educativa es el acompañamiento socio afectivo y cognitivo a los estudiantes. Es un servicio inherente al currículo y tiene un carácter formativo y preventivo. Son agentes de la Tutoría y la Orientación Educativa el tutor formal, los profesores, los directivos, el psicólogo escolar si los hubiere, los padres de familia y los propios estudiantes (p. 13).

La tutoría constituye un elemento fundamental en cualquier sistema educativo que tiene en cuenta el desarrollo de habilidades de sus estudiantes, siendo un medio de gran interés para estimular, guiar, apoyar, evaluar y desarrollar el aprendizaje integral en los estudiantes (Rodríguez, 2012). Además, la tutoría es de interés, debido a que proporciona respuesta a las nuevas necesidades de las Instituciones Educativas y de los propios estudiantes que acceden a la escuela.

La sociedad en la actualidad exige una formación integral de los estudiantes, en ese sentido los docentes que se encuentran a cargo de dicha formación tienen que poseer un alto nivel académico para fortalecer el sistema educativo, más aún en la Educación Básica Alternativa en donde el estudiante necesita un trato diferente que al estudiante de Educación Básica Regular, debido a que su realidad es totalmente diferente, ellos trabajan y estudian, es decir compatibilizan el trabajo con el estudio; además, vienen casi en su mayoría de haber interrumpido sus estudios por diferentes motivos y es allí donde debe intervenir el docente para proporcionarle la ayuda necesaria a dichos estudiantes. Actualmente, en esta modalidad de estudios, se viene trabajando con el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Básica Alternativa, el mismo que fue aprobado en el año 2009 teniendo en cuenta las exigencias actuales que apunta la educación peruana. Este Diseño Curricular se caracteriza por contener un currículo diversificado para los estudiantes en extra edad, tanto niños, jóvenes y adultos y que por diferentes motivos no realizaron o concluyeron sus estudios. Así mismo, los estudiantes con esta modalidad de estudio muestran que tienen diferentes ritmos de aprendizaje, tienen diversas posibilidades de tiempo para proseguir sus estudios y reconocen que se encuentran desmotivados frente a la educación formal.

El estudio realizado por García (2009) tuvo como propósito conocer las necesidades de orientación académica y profesional de la zona rural en Madrid - España. La muestra estuvo compuesta por 178 sujetos a los cuales se aplicó entrevistas semi estructuradas. Llegó a la conclusión que podemos extraer

del análisis del Programa de Orientación Profesional, su eficacia para incrementar las habilidades sociales, la madurez vocacional (tanto en lo que se refiere a la actitud con la que se afronta la elección profesional, como las competencias relacionadas con dicha elección profesional) o las expectativas de autoeficacia para la toma de decisiones de la carrera. Mientras que, Portugal (2013), en su investigación que tuvo como propósito determinar el efecto de la aplicación del programa tutorial para el desarrollo de la autoestima en estudiantes del cuarto grado de primaria de la I.E. 6059 Villa María del Triunfo; encontró que la aplicación de un programa de tutoría incrementa significativamente el desarrollo de la autoestima, el desarrollo en el área familiar, área académica, en el área social y en las diferentes áreas en general. Del mismo modo, Ortega (2012), en su investigación demostró que el programa de tutoría propuesto permite articular las funciones de la tutoría que tradicionalmente se han considerado por separado, con la labor y la esencia del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, para responder a las necesidades formativas integrales que necesita la sociedad del conocimiento. Igualmente, Flores (2012) analizó y estableció la influencia significativa que tiene la aplicación del Programa de Tutoría y Orientación Educativa (TOE) - MED en la eficacia del docente tutor de secundaria de las instituciones educativas de la jurisdicción en mención, en el distrito de Comas - Lima. Concluyendo que existe una influencia significativa entre el Programa de Tutoría y Orientación Educativa (TOE-MED) y la eficacia del docente tutor del nivel secundaria.

Desde esta mirada, la acción de tutoría personalizada debe comprenderse como una función inherente en la tarea docente; que tiene el propósito de transformar al estudiante de los Centros de Educación Básica Alternativa, sin embargo, muchas veces los maestros no se encuentran preparados para el cumplimiento de dicho propósito, a pesar que existe en muchos casos la buena intención de realizar esta tutoría y porque no decirlo experiencias exitosas en la atención al estudiante. Frente a ello, se formula el objetivo que conduce a la investigación de proponer una guía de tutoría personalizada que implique una contextualización de los estudiantes de Educación Básica Alternativa en el distrito de Bagua. Por tanto, los siguientes objetivos son: a) diagnosticar el contexto de la aplicación de la tutoría personalizada en la Educación Básica Alternativa del distrito de Bagua. b) Fundamentar teóricamente la propuesta de tutoría personalizada para los estudiantes de Educación Básica Alternativa del distrito de Bagua. c) Diseñar la propuesta de una guía de tutoría personalizada para los estudiantes de Educación Básica Alternativa del distrito de Bagua. d) Valorar la propuesta de una guía tutoría personalizada para los estudiantes de Educación Básica Alternativa del distrito de Bagua.

MATERIALES Y MÉTODOS

Población y muestra

Con respecto a la población, estuvo conformada por docentes y estudiantes del Ciclo Avanzado del Centro de Educación Básica Alternativa Manuel Antonio Mesones Muro de la ciudad de Bagua. Para la selección de la muestra se tomó en cuenta el muestreo a criterio, que consiste en un tipo de muestreo, donde es el propio investigador el que selecciona a los sujetos que considere más apropiados para formar la muestra; en este sentido se ha tenido en cuenta el criterio intencional y la muestra estuvo conformada por 42 estudiantes y 7 docentes del Ciclo Avanzado.

Categorías

Las categorías en la presente investigación estuvieron formadas por la Tutoría Personalizada y la Educación Básica Alternativa. Asimismo, se consideró como sub categorías apriorísticas y otras emergentes que resultaron del proceso del diagnóstico del trabajo de campo con los informantes a las siguientes: Momento importante, acto de conversar, aliado del estudiante, oportunidad de interactuar, amigo de los estudiantes, orientación al estudiante, práctica de valores, plan anual de tutoría, manual de tutoría, guías de tutoría, diseño curricular básico de EBA, tutoría individual, tutoría grupal, tutoría virtual, baja autoestima, formación en su hogar, práctica de valores, interculturalidad, desentendimiento en la comunicación, trabajo doméstico y escasa comunicación, escasa comprensión lectora, dificultades en la pronunciación, escaso dominio de la comunicación, desinterés por el estudio, ausentismo escolar, escasa noción de lo que van a estudiar, escasa proyección al futuro, escasa aspiración de seguir estudiando, escasas charlas con profesionales, potenciación de habilidades, acción solidaria con el estudiante, comprometido con el estudiante, docente orientador, intereses de los estudiantes, enseñar con el ejemplo, niños jóvenes y adolescentes, jóvenes con más experiencia, edades cronológicas, flexibilidad en los temas y estilos y ritos de aprendizaje. Estas subcategorías se han abordado teóricamente, durante el proceso investigativo, las mismas que han fortalecido en la elaboración de la propuesta de la presente investigación.

Método

La perspectiva de la investigación es la holística, es decir se acogió a la posición de que hay múltiples maneras de “percibir” que es un proceso cíclico; y que hay diferentes herramientas para observar, conocer y entender el objeto o sujeto percibido de Capra (1994), Weil (1993), Bohm (1980), Wilber y Pribram (1992) citado en Hurtado (2000, p. 14). Al mismo tiempo, teniendo en cuenta el enfoque, esta investigación es cualitativa, ya que de acuerdo a Sandoval (1996) una investigación que se parta de un enfoque cualitativo debe centrarse en aspectos cualitativos para realizar el diagnóstico, el análisis de los fundamentos teóricos, epistemológicos, metodológicos y pedagógicos que sustenten una propuesta que, posteriormente, será sometida al criterio de expertos.

Técnicas e instrumentos

Se tuvo en cuenta el análisis documental, el focus group y la encuesta; en las cuales se utilizaron sus respectivos instrumentos para extraer la información necesaria para luego ser interpretado teniendo en cuenta la investigación que se está realizando (Cisterna, 2005).

Procedimientos y métodos de análisis

En esta investigación se utilizaron ciertos procedimientos para la recolección de información y luego ser analizada e interpretada teniendo en cuenta el diagnóstico, fundamentación teórica, la propuesta de investigación y su respectiva valoración; en cada momento se tuvo en cuenta una mirada a las categorías, subcategorías y las unidades de análisis, con la finalidad de leer los significados que se obtuvieron a partir de la aplicación de los respectivos instrumentos y al mismo tiempo, se realizó la respectiva triangulación para la validación de la información así como el juicio de expertos.

Los métodos de análisis de la investigación fueron el método hermenéutico, la abstracción e integración y la modelación, los mismos que se aplicaron con la finalidad analizar las unidades de análisis y proporcionar la explicación necesaria para adquirir la confiabilidad y fiabilidad de la investigación.

Modelación de la propuesta

La investigación tiene como propósito elaborar una guía de tutoría personalizada para los estudiantes del CEBA Manuel Antonio Mesones Muro de la ciudad de Bagua. Para ello, se tuvo en cuenta el fundamento socioeducativo, pedagógico y curricular. Además, el contexto en donde se desarrolló la propuesta es la modalidad de Educación Básica Alternativa, específicamente el Ciclo Avanzado con los estudiantes del primer al cuarto grado. Ante ello, dicha guía es una herramienta adecuada para que el docente tutor realice las intervenciones pertinentes e inmediatas en los estudiantes. Además, servirá a los estudiantes para mejorar sus relaciones en el CEBA con sus compañeros, docentes, entorno familiar y la comunidad, toda vez que será consciente de sus propios actos luego de superar sus dificultades.

Fundamentación socioeducativa

La presente propuesta está orientada para el Ciclo Avanzado de la EBA, y que en el futuro se puede extender a los Ciclos Inicial e Intermedio, e inclusive a otros CEBAS. Dicho Ciclo está conformado por los 4 grados que corresponde al plan de estudios de secundaria en un contexto de Educación Regular. En el presente año dicho Ciclo cuenta con 91 estudiantes matriculados, de los cuales 10 corresponden al primer grado, 24 pertenecen al segundo grado, 24 se encuentran en el tercer grado y 33 están en el cuarto grado

Fundamentación pedagógica

La forma de organizar la tutoría en el CEBA requiere de la coordinación de los agentes educativos, los mismos que deben poseer como misión planear, ejecutar, evaluar y regular los planes tutoriales. Se debe dejar claro, que la acción tutorial es una estrategia que coadyuva a la formación integral de los estudiantes durante su permanencia en dicho centro de estudios, por lo que al ejecutar la propuesta se debe considerar el fundamento pedagógico que tenga que proporcionar una profunda reflexión sobre el proceso educativo.

Fundamentación curricular

Se tendrá como propósito en la presente propuesta realizar acciones de intervención personalizada en las tres áreas fundamentales consideradas en este trabajo investigativo, las mismas que son el área personal social, el área académica y el área vocacional, tratando de intervenir con el debido cuidado ya que se trata de ayudar al estudiante a solucionar su problemática que trae desde el entorno familiar y social.

Dicha propuesta se basa desde el análisis de las competencias a desarrollar en la tutoría, las mismas que están debidamente fundamentadas en el Diseño Curricular Nacional, documento rector del sistema educativo, el mismo que en uno de sus acápites propone el desarrollo de “La Tutoría y Orientación Educativa en la modalidad representa un acompañamiento socioafectivo y cognitivo, responde a las demandas personales, sociales y de aprendizaje de los estudiantes con el propósito de potenciar su desarrollo humano” (Minedu, 2009 p.46).

Contenidos

De acuerdo a la propuesta, se ha considerado por conveniente el desarrollo de tres áreas básicas de la tutoría, las mismas que tienen que ver directamente con el desarrollo de la personalidad del estudiante, es así que se ha considerado las áreas de personal social, académica y vocacional.

Estrategias

Para el cumplimiento de la propuesta se realizarán las respectivas intervenciones a los estudiantes, las mismas que serán de forma personalizada para fortalecer la personalidad socio afectiva y cognitiva de

cada uno de ellos, así como abordar sus características y necesidades particulares, orientándolos de forma personal. Es así, que la intención de la propuesta es atender a todos los estudiantes del Ciclo Avanzado del CEBA y posteriormente ampliar a los Ciclos Inicial e Intermedio del CEBA, incluso extender a otros CEBAS de la región de Amazonas. Una de las estrategias fundamentales que tendrá el docente tutor, es la escucha activa al estudiante.

Se empleó el método de criterio de valoración de especialistas para medir los aspectos internos y externos del producto científico. Este método tiene diferentes requerimientos para su aplicación; por ello, se diseñaron dos fichas de valoración y se eligieron los especialistas teniendo en cuenta los siguientes criterios: deben poseer el grado de Maestro o Doctor en ciencias de la educación o afines y que hayan trabajado o tengan la experiencia y conocimiento de la tutoría.

RESULTADOS

En relación a la organización de las categorías y subcategorías, el diagnóstico se centró en la tutoría personalizada a partir de la cual se consideraron las subcategorías: Concepciones de la tutoría, los principios normativos, las modalidades de la tutoría, las dificultades del aprendizaje en el área de personal social, académica y vocacional. Es aquí, donde se elaboró un mapa conceptual que aparece en la Figura 1 y 2. Además, se abordó las subcategorías que corresponden a la Educación Básica Alternativa: dificultades en la atención de tutoría, docente tutor y educación al estudiante.

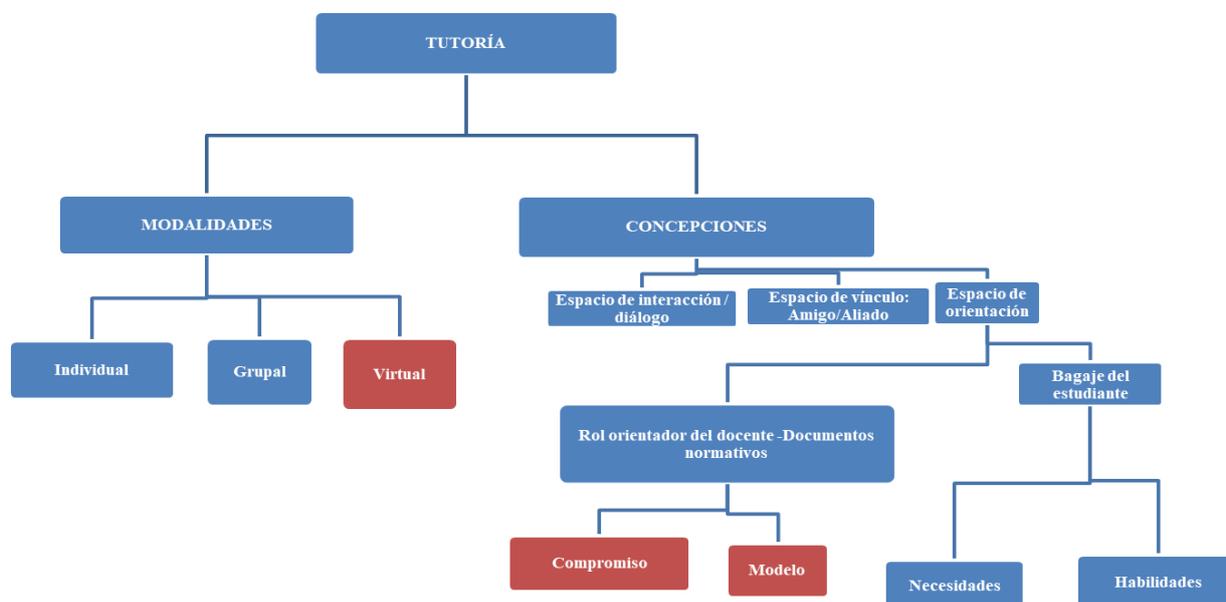


Figura 1. Tabla de reducción de datos de la tutoría

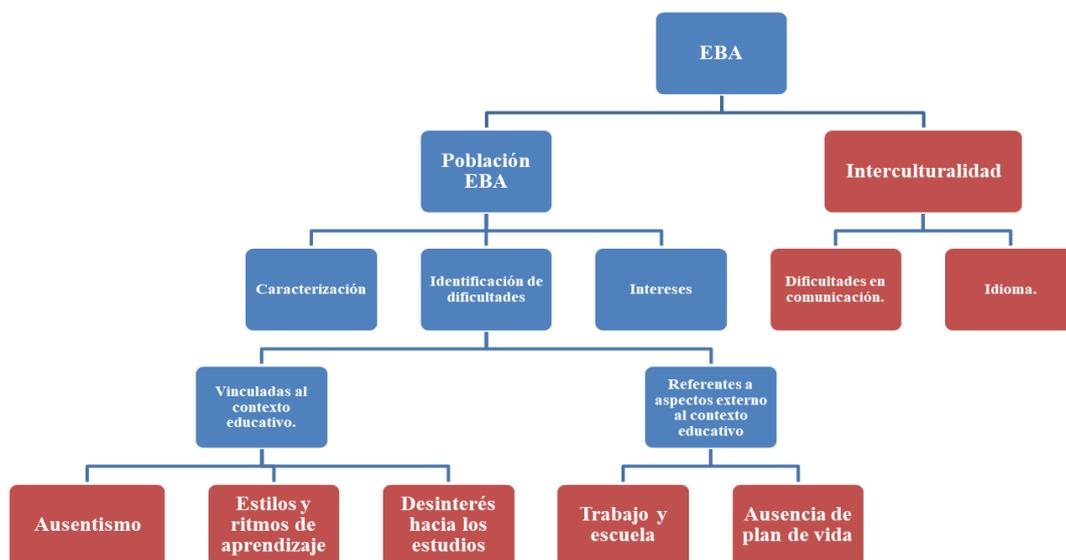


Figura 2. Tabla de reducción de datos de la EBA

En relación a las concepciones sobre tutoría, en la que se evidencia que los docentes manejan tres tipos de concepciones. La primera, hace referencia a la tutoría como un espacio de diálogo e interacción que se realizó con los estudiantes, en la que el docente realiza la intervención individual y personal con cada uno de ellos. La segunda, como un espacio de vínculo y relación donde el estudiante es considerado como un amigo o aliado; mientras que el docente se percibe a sí mismo en la obligación de apoyarlo frente a los múltiples problemas de cada uno de ellos.

Finalmente, la tercera forma de concebir la tutoría hace referencia a un espacio de orientación, en donde el docente tiene que guiar y conducir al estudiante de una manera adecuada tanto a la solución de sus problemas como a mejorar su aprendizaje. Esta última línea, concuerda con lo que propone el Ministerio de Educación, el cual enmarca a la tutoría como una forma de orientación educativa. Las distintas formas de concebir a la tutoría podrían deberse a que los docentes carecen de la documentación normativa que les brinde pautas sobre la tutoría en el contexto de Educación Básica Alternativa. Frente a esta ausencia, los docentes apelan a sus diferentes experiencias, muchas de las cuales se ubican en el marco de Educación Básica Regular. A partir de estas experiencias, elaborarían estrategias y concepciones sobre su propio rol tutorial, sobre sus estudiantes y las diferentes problemáticas que ellos afrontan.

Asimismo, todos los estudiantes refieren que los docentes tienen un buen interés en orientarles en metodologías y técnicas de estudio (100%). Por otra parte, hay una marcada valoración positiva en torno al interés del tutor por sus problemas académicos (97.6 %) y personales (90.5 %). Además, refieren que la cordialidad de los tutores crea un buen clima para que ellos puedan contar con plena confianza sus problemas (92,9 %). Finalmente, refieren que su integración al CEBA ha mejorado significativamente con la designación de su tutor, toda vez que él está siempre dispuesto a ayudarlo (97.6 %).

En relación a la función tutorial que desempeñan en el marco de la Educación Básica Alternativa, los docentes refieren que realizan acciones de solidaridad con los estudiantes y lo entienden como

establecimiento de vínculos de confianza en base al diálogo con la finalidad que el estudiante pueda concebirlo como un referente de soporte social.

Para los docentes, el rol fundamental de la función tutorial es la de ser orientador permanente teniendo en cuenta los intereses de los estudiantes, además, de constituirse como modelos que enseñan con el ejemplo. De tal forma, que los actos que muestra el docente deben servir al estudiante como un estímulo para seguir superándose y por ende concluir su Educación Básica Alternativa. En este sentido, los estudiantes valoran positivamente el trato equitativo que brinda el tutor (95.2 %) y la atención individualizada (88,1%). Al mismo tiempo, señalan que el tutor promueve hábitos de estudio (92.9 %), y está pendiente para mejorar sus aprendizajes (97.6 %).

Con respecto a los principios normativos, en donde no existen documentos de orientación de la función tutorial como sí existen en Educación Básica Regular, los docentes manifiestan poseer escasa información y que se limita al Diseño Curricular Básico Nacional de Educación Básica Alternativa (Minedu, 2009). De este documento, los docentes refieren que, aunque se consigna que el Director está en la obligación de garantizar por lo menos una hora a la semana de trabajo tutorial, esta no se está cumpliendo. En otro nivel, también refieren haber revisado planes, manuales y algunas guías de tutoría que provienen de otras Instituciones educativas, especialmente de Educación Básica Regular y que les ha servido para desarrollar temas importantes y de interés con los estudiantes, pero que lo han realizado en años anteriores en la EBR. En este sentido, los docentes valoran la experiencia que han tenido en el marco de EBR ya que sienten que les sirve de insumo para su actual quehacer educativo.

En relación a las modalidades de tutoría los docentes manifiestan que hay tres formas de realizarla. La primera, es la tutoría grupal la cual se realiza en el aula con todos los estudiantes durante el desarrollo de las clases. En ese sentido, manifiestan que por la realidad de la distribución horaria y por ser tan corta en la EBA, es muy difícil desarrollar temas de tutoría, debido a que más se limitan al desarrollo de su área que les corresponde, dejando de lado la problemática de los estudiantes. Asimismo, refieren que muchas veces aprovechan dichos espacios para poder corregir o rescatar actos positivos de los estudiantes y proporcionándoles consejos y motivándoles al cultivo de valores. La segunda, es la tutoría individual que se basa fundamentalmente en el diálogo con el estudiante. Los docentes refieren que aprovechan las horas de recreo, los espacios libres o la hora de ingreso para interactuar con los estudiantes, tratando de proporcionarles consejos, acercarse a ellos, conocerlos o identificar dificultades. La tercera, se referida a la tutoría virtual, que es la interacción que se realiza con los estudiantes mediante el uso de redes u otros medios.

Los docentes refieren una experiencia de abordaje de tutoría virtual, cuando observaron que, ante la falta de tiempo para realizar un seguimiento, ya sea grupal o individual, solicitaron los correos a los estudiantes para realizar un acercamiento a través de las redes sociales. Al respecto, evalúan esta experiencia como exitosa porque lograron que el estudiante pueda recibir el abordaje adecuado. Además, los estudiantes manifiestan que el tutor proporciona el tiempo necesario para atenderles ya sea de forma individual o grupal (90.5 %), mostrando muy buena disposición para atenderles (100 %). Un amplio grupo de estudiantes consideran que el docente identifica sus diferentes dificultades de aprendizaje (92.9 %).

En lo concerniente a las dificultades observadas en los estudiantes, en el área personal social, los docentes manifiestan que existe baja autoestima, presumiendo que se debe a la formación y al alto nivel de desintegración familiar. Ello se evidencia en una escasa práctica de valores tanto en el CEBA como en su entorno social y familiar. Desde la perspectiva del investigador, se ha podido observar que los estudiantes no respetan a sus compañeros, tanto dentro del aula como fuera de ella. Cabría recordar que a la modalidad de Educación Básica Alternativa suelen trasladarse estudiantes por bajo rendimiento académico y/o mal comportamiento, procedentes de la EBR. Estas dificultades podrían estar asociadas a las anteriormente citadas. Otro aspecto de vital importancia es aquel que refieren los informantes en el que señalan que en las aulas el 60 % de los estudiantes hablan como lengua materna el awajún y que por sus costumbres y tradiciones es difícil comprenderlos en el aula. Finalmente, también tiene que ver con la asistencia de los estudiantes a sus clases, debido a que casi en su mayoría realizan actividades domésticas y llegan al CEBA cansados; además, producto del trabajo que realizan, generalmente llegan tarde y muchas veces faltan demasiado a sus clases. Además, un amplio grupo de estudiantes consideran que el espacio de tutoría puede ser de ayuda en la solución de sus problemas personales (97.6%) y valoran positivamente la atención del tutor (90,5%). Es por ello, que se resalta la importancia del rol del tutor en las dinámicas grupales entre los estudiantes.

En cuanto, al área académica, los docentes reconocen tres grandes problemáticas. La primera, hace referencia a una escasa comprensión lectora. Al respecto, los docentes consideran que podría deberse al escaso dominio de la pronunciación, toda vez que un 60% de estudiantes hablan como primera lengua el Awajun. La segunda, se relaciona con el desinterés por el estudio y que probablemente se debe a que proporcionan más importancia a su trabajo que al quehacer educativo. La tercera, está relacionada con la discontinuidad en los estudios, ya que un alto porcentaje de estudiantes han reiniciado sus estudios después de varios años. En este sentido, habría que recordar que la EBA es una modalidad flexible. Además, está relacionado con las facilidades que el CEBA proporciona a los estudiantes que les permite suspender y posteriormente retomar sus estudios. Por otra parte, todos los estudiantes piensan que la tutoría es un importante espacio para mejorar sus estudios y que el tutor realiza el seguimiento correspondiente en las materias que muestren dificultades y evalúa objetivamente su rendimiento escolar.

Finalmente, en el área vocacional, los docentes manifiestan que los estudiantes tienen escasas nociones de lo que pueden seguir estudiando en el futuro, lo que puede generar indecisión. Además, refieren que tienen escasas aspiraciones para seguir sus estudios superiores; probablemente se relacione a que no se brindan charlas de orientación vocacional con profesionales de diferentes carreras para motivar a los estudiantes a enrumbarse en el futuro en una carrera profesional. Es por ello, que refieren que se debe orientar a los estudiantes para potencializar y fortalecer sus diferentes habilidades que tienen cada uno de ellos y enrumbarlos en el futuro en una carrera profesional. Frente a esta área, los estudiantes refieren que la tutoría si les brinda una orientación vocacional (95.2%) y favorece la elección de una carrera profesional (90.5%), recibiendo orientación sobre las diferentes carreras y las posibilidades profesionales (95.2%).

Asimismo, teniendo en cuenta la Educación Básica Alternativa, los informantes diferencian a la población escolar de acuerdo a tres aspectos fundamentales. El primero, tienen en cuenta la caracterización de los

estudiantes en grupos de PEBANA y PEBAJA, de acuerdo a su edad cronológica, en donde refieren que deben ser atendidos por separado. Los informantes manifiestan que es pertinente diferenciar los espacios de tutoría entre niños, jóvenes y adultos, debido a que tanto sus necesidades afectivas, personales, sociales, etc. como el momento de vida que están atravesando son distintas. El segundo, está relacionado con la identificación de las dificultades vinculadas al contexto educativo tales como ausentismo escolar, los diferentes ritmos de aprendizaje y el desinterés que muestran los estudiantes hacia el aprendizaje.

Además, está relacionado con el quehacer educativo, en la que refieren que los estudiantes en su mayoría son trabajadores domésticos, es decir realizan actividades laborales para ayudar a sustentar a sus familias y ello hace que lleguen a las aulas cansados y desmotivados por el estudio. Asimismo, manifiestan que existe ausencia de un plan de vida, probablemente debido a la escasa motivación por la superación y el estudio, por lo que creen que es importante que se desarrollen charlas vocacionales con profesionales de diferentes carreras. El tercero, está relacionado a los intereses de los estudiantes, en donde refieren que se debe considerar las expectativas, demandas y necesidades que tienen cada uno de ellos para aprender o aspectos relacionados con sus vivencias en el entorno escolar o familiar y las diferentes situaciones relacionadas con los estilos de aprendizaje entre compañeros como con los docentes, dificultando el proceso de enseñanza.

Figura 3, se muestra el esquema teórico funcional, se interpreta en forma ascendente, en la que se muestra dos aspectos debidamente fundamentados desde el punto de vista socioeducativo, pedagógico y curricular. El primero, es el estado inicial de la propuesta, conformado por el problema de la investigación. El segundo, es el estado ideal, que está constituido por el resultado de la investigación, cuyo estado final es la elaboración de la guía de tutoría personalizada para los estudiantes de Educación Básica Alternativa del CEBA Manuel Antonio Mesones Muro de la ciudad de Bagua.

De acuerdo a dichos aspectos, se han estructurado las acciones de intervención para la ejecución de la propuesta de la tutoría personalizada, en este caso en función del diagnóstico y el debido sustento teórico. Es así que se pretende poner en práctica un modelo teórico de la tutoría personalizada en la Educación Básica Alternativa sustentada pedagógicamente en la orientación educativa. Es por ello, que la propuesta considera que las intervenciones se deben realizar en los estudiantes, teniendo en cuenta las áreas personal social, académica y vocacional. Además, que el docente tutor manejará un pleno conocimiento teórico para poner en marcha la propuesta. Finalmente, las acciones de intervención están relacionadas a las acciones que realizará el docente tutor, teniendo en cuenta las acciones de inicio, evaluación, intervención, seguimiento y cierre.



Figura 3. Esquema teórico funcional

DISCUSIÓN

A partir del diagnóstico realizado, se observa que los docentes pese a la escasa información desempeñan su función tutorial en base a las experiencias adquiridas en la Educación Básica Regular y que tratan de adecuarla a la realidad de la EBA. Asimismo, los estudiantes valoran de forma positiva la labor que realizan los docentes en su trabajo tutorial, a pesar de ciertas dificultades que se encuentran en la EBA. Ante ello, se debe señalar la importancia que tiene el espacio de la tutoría para los estudiantes, teniendo en cuenta que esta se debe realizar durante todo el proceso educativo de los estudiantes, es decir desde la infancia hasta los niveles superiores universitarios (Álvarez y Bisquerra, 2012).

Si bien es cierto, se mencionan tres formas de tutoría, los docentes reconocen que la tutoría individual es la modalidad pertinente para los estudiantes de EBA, ya que por sus características requieren un acercamiento individual o personalizado por parte del docente tutor. Es así, como el trabajo tutorial debería realizarse individualmente con el estudiante, y debería estar dirigido por un profesional que pueda establecer un adecuado vínculo afectivo, el mismo que facilite la consolidación de aprendizajes y promueva la reflexión sobre su quehacer diario y la práctica de valores. Por ello, los autores afirman que se debe aprovechar los espacios posibles para establecer contactos directos con el estudiante (González y Solano, 2015).

En este sentido, una propuesta de intervención desde el marco tutorial, debería partir de los planteamientos de Fernández y Gallardo (citados por Alemany, Jiménez y Sánchez, 2012) quienes

definen como objetivos en el área personal social, la prevención y el desarrollo del estudiante. Mientras que en el área académica señalan que debería orientarse hacia los procesos de enseñanza aprendizaje y en el área vocacional hacia el desarrollo de una carrera profesional.

CONCLUSIONES

El diagnóstico evidenció que los docentes asumen su función tutorial de acuerdo a las experiencias adquiridas en la Educación Básica Regular. Además, los estudiantes valoran positivamente la acción que realizan sus tutores debido a que les ayuda en su proceso de convivencia social, escolar y familiar. Referente a la modelación se consideraron tres momentos fundamentales, conformados por el propósito, el diseño teórico funcional y la implementación de la propuesta, que se caracteriza por prestar soporte en las áreas de personal social, académica y vocacional. Finalmente, concluimos que el estudio tiene carácter formativo y de superación ya que permite proporcionar tutoría personalizada a los estudiantes.

Al valorar las recomendaciones y luego de subsanar las observaciones y las sugerencias para la mejora de la propuesta se concluye que el resultado científico es aplicable y podría ser ampliado al Ciclo Inicial e Intermedio e incluso a otros Centros de Educación Básica Alternativa de la región Amazonas, siempre que se tenga en cuenta las características psicopedagógicas, sociales, culturales del nivel o área donde se pretende aplicar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aleman, I., Jiménez, M. A., & Sánchez, S. (2012). *Formación del profesorado para la diversidad cultural*. Madrid: La Muralla S.A.
- Álvarez, M., & Bisquerra, R. (2012). *Orientación educativa: Modelos, áreas, estrategias y recursos*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Bisquerra, R. (1996). *Orígenes y desarrollo de la orientación psicopedagógica*. Madrid: Narcea.
- Bravo, F. C. (2012). *Estrategias innovadoras en tutoría y orientación educativa*. Lima: Ciicic.
- Cano, R. (2003). *La tutoría universitaria y el aprendizaje por competencias*. Madrid: Narcea.
- Centro de Educación Básica Alternativa Manuel Antonio Mesones Muro. (Ceba, 2014). *Plan anual de trabajo*. Bagua: Ceba.
- Centro de Educación Básica Alternativa Manuel Antonio Mesones Muro. (Ceba, 2014). *Proyecto curricular de centro*. Bagua: Ceba.
- Centro de Educación Básica Alternativa Manuel Antonio Mesones Muro. (Ceba, 2014). *Proyecto educativo institucional*. Bagua: Ceba.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 14(1), 61-71.
- Flores, V. J. (2012). *Influencia significativa del programa de tutoría y orientación educativa en la eficacia del docente tutor del nivel secundaria de las I.E. de la Ugel 04 - Comas. Tesis para optar el grado de Maestría*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

- García, T. (2009). *Diseño y validación de un programa de orientación profesional para alumnos de E.S.O. en entornos rurales. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Madrid, España.
- González, A. ; Solano, J. M. (2015). *La función de tutoría: Carta de navegación para tutores*. Madrid: Narcea S.A.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Fundación Sypal.
- Martínez, C., Quintanal, J., & Téllez, J. A. (2002). *La orientación escolar: Fundamentos y desarrollo*. Madrid: Dykinson, S.L.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2001). *Decreto Supremo N° 007-2001-ED. Normas para la gestión y desarrollo de actividades en centros y programas educativos*. San Borja: Fondo Editorial Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2001). *Decreto Supremo N° 025-2001-ED. Crea la oficina de tutoría y prevención integral en el MED*. San Borja: Fondo Editorial Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2004). *Decreto Supremo N° 015-2004-ED. Reglamento de educación básica alternativa*. San Borja: Fondo Editorial Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2005). *La interculturalidad en la educación*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2007). *Género, interculturalidad, derechos humanos, ciudadanía y la educación básica alternativa para una educación integral*. Lima: Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2007). *Tutoría y orientación educativa en la educación básica alternativa*. Lima: Prysma S.A.C.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2008). *Directiva N° 041-2008-ME-VMGP/DITOE. Normas para el desarrollo de las acciones de tutoría y orientación educativa en las direcciones regionales de educación, unidades de gestión educativa local e instituciones educativas*. San Borja: Fondo Editorial Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2009). *Diseño curricular básico nacional de educación básica alternativa*. Lima: Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2010). *Diseño curricular básico nacional para la carrera profesional de profesor de educación física*. San Borja: Fondo Editorial Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2012). *Ley general de educación N° 28044*. San Borja: Fondo Editorial Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2012). *Reglamento Ley N° 28044-D.S. N° 011-2012-ED*. San Borja: Fondo Editorial Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (Minedu, 2014). *Marco del sistema curricular nacional*. Lima: Minedu.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (Unesco, 2011). *Compendio mundial de la educación 2011. Comparación de las estadísticas de educación en el mundo*. París: Instituto de Estadística de la Unesco.
- Ortega, S. A. (2012). *Programa de tutoría: Una propuesta para el desempeño de la función tutorial de los docentes de la Escuela de Educación de la Universidad Peruana Unión. Tesis para optar el grado de Doctor*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Portugal, M. (2013). *Programa tutorial para el desarrollo de la autoestima en estudiantes del cuarto grado de primaria de la I.E. 6059 Villa María del Triunfo. Tesis para optar el grado de Doctor*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Rodríguez, S. (2012). *Manual de tutoría Universitaria: Recursos para la acción*. Barcelona: Octaedro S.L.
- Romero, J. F., & Lavigne, R. (2004). *Dificultades en el aprendizaje: Unificación de criterios diagnósticos*. Andalucía: Tecnographic, S.L.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Matos, P. (2003). *Tutoría y orientación en educación superior. Conceptos, metodología y técnicas*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sanchez, O. (2003). *Programa institucional de tutoría académica*. México D.F.: Universidad Autónoma de Nayarit.
- Sandoval, C. A. (1996). *Investigación cualitativa*. Bogotá: Hemeroteca Nacional Universitaria Carlos Lleras Restrepo.
- Villar, G., & Vega, A. L. (2006). El docente en el rol de tutor virtual en los entornos virtuales de aprendizaje. *Revista de Investigación Educativa*, 136.

Enfoque humanista y responsabilidad social de los estudiantes universitarios de la UNIFSLB-2019

Humanistic approach and social responsibility of university students of UNIFSLB-2019

César W. Herrera-Vásquez¹, Estanislao Rodríguez-Horna¹, Manuel Tiberio Valentin Puma¹*

RESUMEN

La presente investigación cuantitativa, descriptiva de corte transversal tuvo como objetivo determinar la formación con enfoque humanístico y percepción de responsabilidad social de los estudiantes universitarios de la UNIFSLB-2019, cuya muestra estuvo conformada por 50 estudiantes de las carreras profesionales de Biotecnología, Ingeniería Civil y Negocios globales a quienes se aplicó el formulario tipo Escala de Likert Test para medir la Responsabilidad Social del Estudiante Universitario. En los resultados se evidencia que los planes de las tres carreras profesionales cuentan con áreas de formación cultural en 8% y 7%, áreas de formación humanística de 17%, 12% y 11% así como áreas de formación científica y tecnológica, asimismo; del 100% de estudiantes encuestados el 66% percibe tener una responsabilidad social baja, el 22% refiere tener media y el 12% alta. Concluyéndose que los estudiantes reciben formación profesional con enfoque humanista y perciben tener bajo nivel de responsabilidad social.

Palabras clave: Formación humanista, responsabilidad social universitaria

ABSTRACT

The objective of this qualitative, descriptive cross-cutting research was to: to determine the training with a humanistic approach and perception of social responsibility of UNIFSLB-2019 university students, whose sample was 50 students from the professional careers of Biotechnology, Civil Engineering and Global Business to whom the Likert Test Scale-type form was applied to measure the Social Responsibility of the University Student. The results show that the plans of the three professional careers have cultural training areas in 8% and 7%, humanistic training areas of 17%, 12% and 11% as well as areas of scientific and technological training, as well as; 100% of students surveyed 66% perceive having low social responsibility, 22% who are on average and 12% high. Keywords: Humanist training, university social responsibility. Concluding that students receive vocational training with a humanistic approach and perceive having low levels of social responsibility.

Words key: Humanist training, university social responsibility.

¹ Universidad Nacional Intercultural “Fabiola Salazar Leguía” de Bagua Amazonas – Perú; correo: hvwiliar@gmail.com, esescorpio@gmail.com, mvalentin@unibagua.edu.pe

INTRODUCCIÓN

La Universidad tiene como finalidad la formación de profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país comprometiendo a toda la comunidad universitaria, brindando una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. La responsabilidad social universitaria es la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones: académica, de investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional en sus diferentes niveles y dimensiones; incluye la gestión del impacto producido por las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria, sobre el ambiente, y sobre otras organizaciones públicas y privadas que se constituyen en partes interesadas contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad (Ley universitaria, 2014).

Gaete (2012) luego de un estudio de caso Responsabilidad social universitaria: una nueva mirada a la relación de la universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas, en la Universidad de Valladolid, España afirmó que las universidades en el mundo, presentan en la actualidad, el reto de un cambio social que las involucre en su rol transformador, y que, a la vez coloque en análisis aspectos relevantes de su misión institucional. En Perú actualmente, las universidades del Perú muchas veces no forjan el impacto social, necesario para generar el cambio social para mejoramiento y desarrollo de la comunidad, provocando un debilitado vínculo entre las universidades y la sociedad. También como parte del problema la labor académica muchas veces carece de sentido cuando los estudiantes no logran interiorizar su rol frente a problemas sociales, ambientales, económicos, políticos, etc. de su entorno y comúnmente se intentan resolver los diferentes problemas de manera general y teórica en aulas cuando debería ser de manera particular y práctica, en el campo o lugar donde surgen los problemas.

Vallaey (2008), afirmó que el estudio de la responsabilidad social en las universidades es aún limitado y de carácter descriptivo, y se centra en las percepciones parciales de los estudiantes, docentes o autoridades o en aspectos curriculares. Es decir, existe muy poco sobre sistemas de gestión o de aplicación y evaluación de modelos de responsabilidad social, o un sistema conceptual definitorio y metodologías de medición y evaluación como lo propone.

Salazar-Palomino, (2016) planteó que la universidad se encuentra en la necesidad de repensar su posición y función en la Sociedad ante los grandes cambios económicos, sociales y culturales planteados en los inicios del siglo XXI debido a los constantes cuestionamientos sobre la falta de respuestas o alternativas que promuevan el desarrollo social integral; al analizar el contexto en cuanto a lo académico, gestión, investigación y extensión universitaria de la Universidad Nacional José María Arguedas, concluyendo que la Responsabilidad Social Universitaria es inadecuado por ser una universidad joven en proceso de implementación.

Por otro lado, Valverde Rebaza (2017) en un estudio realizado la Facultad de Estomatología de la Universidad Nacional de Trujillo determinó que existe una percepción regular de R.S.U en sus áreas de: formación profesional y ciudadana con un 60.8%, comunidad universitaria saludable 58.7%, universidad responsable del ambiente con un 59.4% y en la participación directa en el desarrollo social con un 65%. Concluyendo que la comunidad universitaria de la Facultad de Estomatología de la Universidad Nacional de Trujillo en el año 2017 presenta una percepción regular sobre Responsabilidad Social Universitaria.

Teniendo en cuenta que la responsabilidad social universitaria se relaciona de manera directa, moderada y significativa con la formación profesional (Condori, 2017) y la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, se encuentra en proceso se desarrolló de sus tres carreras profesionales de Biotecnología, Ingeniería Civil y Negocios globales, aún se observa poca participación por parte de docentes y estudiantes en proyectos sociales, existe poca identificación como persona parte de una comunidad, aún se concibe una educación con paradigmas tradicionales, donde las teorías aprendidas no cumplen con su objetivo que es formar personas al servicio de la sociedad, es por ello que la presente investigación tiene la finalidad de determinar la formación con enfoque humanístico y percepción de responsabilidad social de los estudiantes universitarios de la UNIFSLB 2019.

MATERIALES Y MÉTODOS

Área de estudio

El estudio se desarrolló en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua (UNIFSLB) creada el 17 de noviembre de 2010, mediante Ley N°29514 ubicada en el distrito y provincia de Bagua, región Amazonas.

Diseño

Investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, corte transversal.

Población y muestra

Para la variable formación con enfoque humanístico se consideró los planes de estudio de las carreras existentes en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua con la finalidad de identificar los créditos por área de formación. Para la variable percepción de responsabilidad social universitaria la población estuvo constituida por 210 estudiantes matriculados, de las carreras de Biotecnología, Ingeniería civil y Negocios globales. Mientras que la muestra estuvo conformada por 50 estudiantes.

Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento

Se realizó mediante la observación, revisión documental y encuesta, utilizando como instrumento una ficha de recojo de información para identificar los créditos por área de estudio por carrera profesional y formulario del cuestionario con parámetros bajo la escala de Lickert, “Test para medir la Responsabilidad Social del Estudiante Universitario” (RSEU) que consta de 21 items que evalúa la responsabilidad en cuatro dimensiones: Compromiso con los demás y el entorno, Descubrimiento personal de valores, Formación de la responsabilidad social, Planteamiento del ejercicio profesional desde el compromiso social y la percepción general de compromiso socialmente responsable del estudiante.

Análisis de datos

Para el análisis de frecuencia de los datos, se ingresó al programa Microsoft Office Excel 2016. Los resultados se presentan en tablas y gráficos.

RESULTADOS

En la Tabla 1, se evidencia que los planes de las tres carreras profesionales cuentan con áreas de formación cultural en 8% y 7%, áreas de formación humanística de 17%, 12% y 11% así como áreas de formación científica y tecnológica.

Tabla 1. Áreas de formación de los estudiantes universitarios según planes de estudio, de la UNIFSLB -2019

Cursos de formación	Biotecnología		Ingeniería Civil		Negocios Globales	
	n°	%	n°	%	n°	%
Cultural	15	7	18	8	18	8
Humanística	27	12	37	17	23	11
Científica	160	73	147	67	161	73
Tecnológica	18	8	18	8	18	8
Total	220	100	220	100	220	100

En la Tabla 2, observamos que el 66% percibe tener una responsabilidad social baja, el 22% refiere tener media y el 12% alta.

Tabla 2. Percepción de responsabilidad social de los estudiantes universitarios de la UNIFSLB -2019

RESPONSABILIDAD		
SOCIAL	n°	%
Alta	6	12,0
Media	11	22,0
Baja	33	66,0
Total	50	100,0

En la Tabla 3, se observa que del 100% de estudiantes encuestados el 60% percibe tener una responsabilidad social baja, el 26% refiere tener media y el 14% alta, en la dimensión compromiso con los demás y el entorno.

Tabla 3. Percepción de responsabilidad social según dimensión compromiso con los demás y el entorno, de los estudiantes universitarios de la UNIFSLB -2019

Compromiso con los demás y el entorno	n°	%
Alta	7	14
Media	13	26
Baja	30	60
Total	50	100

En la Tabla 4, en la dimensión descubrimiento personal de valores se observa que del 100% de estudiantes encuestados el 56% percibe tener una responsabilidad social baja, el 28% refiere tener media y el 16% alta.

Tabla 4. Percepción de responsabilidad social según dimensión descubrimiento personal de valores, de los estudiantes universitarios de la UNIFSL-B -2019

Descubrimiento personal de valores	n°	%
Alta	8	16.00
Media	14	28.00
Baja	28	56.00
Total	50	100.0

En la Figura 5, se observa que del 100% de estudiantes encuestados el 64% percibe tener una responsabilidad social baja, el 26% refiere tener media y el 10% alta, en la dimensión formación de la responsabilidad social.

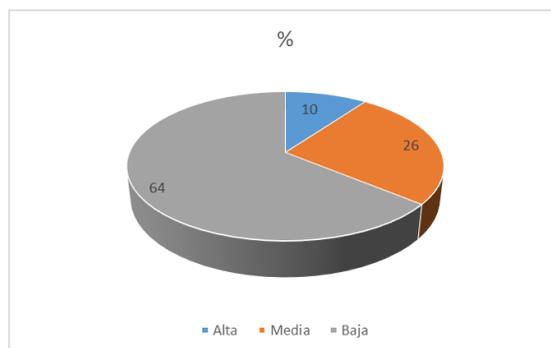


Figura 5. Percepción de responsabilidad social según dimensión formación de la responsabilidad social, de los estudiantes universitarios de la UNIFSLB -2019

En la Tabla 6, se observa que del 100% de estudiantes encuestados el 62% percibe tener una responsabilidad social baja, el 28% refiere tener media y el 10% alta, en la dimensión planteamiento del ejercicio profesional desde el compromiso social.

Tabla 6. Percepción de responsabilidad social según dimensión planteamiento del ejercicio profesional desde el compromiso social, de los estudiantes universitarios de la UNIFSLB -2019

Planteamiento del ejercicio profesional desde el compromiso social	n°	%
Alta	5	10.00
Media	14	28.00
Baja	31	62.00
Total	50	100.0

DISCUSIONES

Se evidencia que los planes de las tres carreras profesionales cuentan con áreas de formación cultural en 8% y 7%, áreas de formación humanística de 17%, 12% y 11% así como áreas de formación científica y tecnológica, reuniendo diferentes cursos propuestos para las diferentes áreas que permiten el aprovechamiento de la diversidad cultural, social y biológica que ofrece la Región para el desarrollo de las funciones propias de la universidad; en

especial, la formación profesional, la investigación y la transferencia de tecnología fortaleciendo la Responsabilidad Social Universitaria, ya que entraña una realidad como consecuencia inevitable de la enseñanza-aprendizaje y la investigación y responde al principio universal de hacer el bien y compartirlo con los demás. Sin embargo, esto no es percibido por los estudiantes encuestados ya que el 64% percibe tener una responsabilidad social baja en la dimensión de formación de responsabilidad social.

Domínguez y Rama (2012). Citado por Narvaez-Soto (2019) refiere que, en la búsqueda de la verdad universal, a través de la investigación, que luego se comparte en el proceso enseñanza-aprendizaje, complementada con las acciones de proyección social y transferencia de tecnología, está presente en potencia un acto de servicio y utilidad del conocimiento para la sociedad. En concordancia con Condori (2017) quien sostiene que existe una relación directa, moderada y significativa desde la percepción de docentes y estudiantes de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo entre la formación profesional y la dimensión principios y valores del plano personal. Por lo que amerita analizar los resultados que reportan baja percepción de responsabilidad social y descubrimiento personal de valores.

En cuanto al compromiso con los demás y el entorno cuyo nivel de percepción es bajo en contraste con lo referido por Avalos (2018) que encontró que en la universidad nacional Federico Villarreal la participación social se desarrolla dentro de un nivel bueno; sin embargo es de un criterio asistencial, pues la universidad no cuenta con políticas de inclusión, promoción e incentivo entre la extensión, la formación académica y la investigación; tampoco existe la vinculación de proyectos sociales con proyectos de extensión; no existen redes para el desarrollo de políticas de responsabilidad social, no existen programas de voluntariado estudiantil salvo cuando sucede alguna tragedia o desastre natural donde surge un trabajo en conjunto de apoyo, o cuando se realizan campañas de salud de manera aleatoria, sin estar contenidas un programa o plan de trabajo institucional.

Por otro lado, en la dimensión planteamiento del ejercicio profesional desde el compromiso social se reporta baja percepción de responsabilidad social lo que sugiere intervención desde la universidad enmarcada por la gestión interna, educativa, de investigación y de proyección social, que permita establecer una relación estrecha y fluida en la búsqueda de lograr estabilidad y desarrollo universitario concordante con los planteamientos de Castañeda et al. (2007) citado por Condori (2018), quienes plantearon que la gestión de la universidad, para que sea sostenible con recursos utilizados en su quehacer, debe tener una adecuada política laboral y ambiental, aprovechando la fortaleza del efecto educativo y ético, comunicando eficazmente la utilización idónea de recursos institucionales.

CONCLUSIONES

Los estudiantes universitarios de la UNIFSLB reciben formación profesional con enfoque humanista evidenciado en una proporción de créditos en las áreas cultural y humanística, asignados en cada uno de los planes de estudio. En su mayoría los estudiantes universitarios de la UNIFSLB perciben tener bajo nivel de responsabilidad social indicando también una baja formación en esta área y bajo nivel en el descubrimiento personal de valores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo Alva L.D. (2017) *Responsabilidad social universitaria y la gestión institucional de la Universidad Nacional de San Martín sede Tarapoto en el año 2016*. Tesis para optar el grado de Magíster. UCV. San Martín-Perú.
- Ávalos-Martínez E. (2017) *La responsabilidad social universitaria y la gestión administrativa en la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2017*. Tesis para optar el grado de Magíster. UCV. Lima-Perú.
- Condori-Pacheco R. (2018) *Responsabilidad social universitaria y formación profesional en estudiantes de Psicología, 2017*. Tesis para optar el grado de Magíster. UCV. Lima-Perú.
- Congreso de la República del Perú. (2014). *Ley N° 30220, Ley Universitaria*. (D. O. Peruano, Ed.) Lima, Perú.
- Gaete, Q. R. (2012). *Responsabilidad social universitaria: una mirada a la relación de la universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas. Un estudio de caso*. Valladolid.
- Hernández, S. R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Narváez Soto J.A. (2019) *Análisis de las funciones de la universidad y su incidencia en la responsabilidad social universitaria, un estudio de caso universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – 2016*. Tesis para optar el grado de Doctor. Ancash-Perú.
- Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía (2017) *Plan de estudios de la carrera profesional de Biotecnología*. Bagua-Perú.
- Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía (2017) *Plan de estudios de la carrera profesional de Ingeniería Civil*. Bagua-Perú.
- Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía (2017) *Plan de estudios de la carrera profesional de Negocios globales*. Bagua-Perú.
- Valentín-Puma, M.T. (2017) *Modelo de formación basado en el enfoque humanista para fortalecer la responsabilidad social en profesionales egresados de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNTRM Amazonas – 2016*. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad César Vallejo-Perú.
- Vallaey, F. (2008). *Responsabilidad Social Universitaria: Propuesta para una definición madura y eficiente*. Tecnológico de Monterrey.
- Vallaey, F. (2013). La Responsabilidad Social de la Universidad. *Palestra Portal de Asuntos Públicos de la PUCP.*, 8.
- Vallaey, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *Revista Latinoamericana de Educación Superior*, V(12), 105-117.
- Vallaey, F. (s.f.). *¿Qué es la responsabilidad Social Universitaria?* Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Valverde-Rebaza J.A. (2017) *Responsabilidad Social Universitaria en la Facultad de Estomatología de la Universidad Nacional de Trujillo. Propuesta 2017*. Tesis para optar el grado de Bachiller en Estomatología. UNT.



DÉKAU PERÚ

Revista de Investigación Científica de Ciencias Sociales de la UNIFSLB

INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA AUTORES

DÉKAU PERÚ es la revista científica de Ciencias Sociales, editada por la Vicepresidencia de Investigación de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua (UNIFSLB). Dékau Perú publica artículos de investigación en el campo de la Psicología, Economía, Negocios, Administración, Educación, Sociología, Antropología, Derecho, Política, Comunicación, Arquitectura y estudios Urbanos, Bibliotecología y Periodismo. Se priorizan artículos que aporten ideas innovadoras en ciencias sociales con enfoque intercultural. La Revista no cobra ningún cargo por someter sus manuscritos a publicación.

Contacto principal

Mg. Eli Morales Rojas
Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua.
dekauperu@unibagua.edu.pe

Mayor información

Página Web: <https://revista.unibagua.edu.pe/index.php/dekape>
Correo Electrónico: dekauperu@unibagua.edu.pe
Celular:963855453

INFORMATION OF INTEREST FOR AUTHORS

DÉKAU PERÚ is the scientific journal of Social Sciences, edited by the Vice Presidency of Research of the Fabiola Salazar Leguía de Bagua National Intercultural University (UNIFSLB). Dékau Perú publishes research articles in the field of Psychology, Economics, Business, Administration, Education, Sociology, Anthropology, Law, Politics, Communication, Architecture and Urban Studies, Library Science and Journalism. Priority is given to articles that provide innovative ideas in social sciences with an intercultural approach. The Journal does not charge any fee for submitting your manuscripts for publication.

Main contact

Mg. Eli Morales Rojas
Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua
dekauperu@unibagua.edu.pe

More information

Website: <https://revista.unibagua.edu.pe/index.php/dekape>
Email: dekauperu@unibagua.edu.pe
Cell phone:963855453