

ISSN:2603-5820



MLS EDUCATIONAL RESEARCH

Julio - Diciembre, 2019

VOL. 3 NUM. 2



<http://mlsjournals.com/Educational-Research-Journal>



MLS - EDUCATIONAL RESEARCH

Vol. 3 ● Núm. 2 ● Diciembre-December-Dezembro 2019

ISSN: 2603-5820

<http://www.mlsjournals.com/Educational-Research-Journal>

EQUIPO EDITORIAL / EDITORIAL TEAM / EQUIPA EDITORIAL

Editor Jefe / Editor in chief / Editor Chefe

Antonio Pantoja Vallejo - Universidad de Jaén, España.

Editores Asociados / Associate Editors / Editores associados

M^a Jesús Colmenero Ruiz, Universidad de Jaén, España.

Mara Fuentes Gutiérrez, The Open University, Reino Unido.

David Molero López-Barajas, Universidad de Jaén, España.

Martha Kaschny Borges, Universidade do Estado de Santa Catarina, Brasil

Apoyo al Consejo Editorial / Journal Manager / Apoio ao conselho editorial

Beatriz Berrios Aguayo – Grupo IDEO, España.

Consejo Científico Internacional / International scientific committee / Conselho científico internacional

Juan Bosco Bernal, Universidad Especializada de las Américas, Panamá

Circe Mara Marques, Universidade Alto Vale do Rio do Peixe, Brasil

Pilar Figuera Gazo, Universidad de Barcelona, España

Ramón Garrote Jurado, Universidad de Borås, Suecia

Javier Gil Flores, Universidad de Sevilla, España

Susana Gonçalves, Escola Superior de Educação de Coimbra, Portugal

Joel Haroldo Baade, Universidade Alto Vale do Rio do Peixe, Brasil

Juan José Leiva Olivera, Universidad de Málaga, España

Papa Mamour Diop, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Senegal

Miguel Pérez Ferra, Universidad de Jaén, España

Oscar Picardo Joao, Arizona State University, Estados Unidos; Universidad Francisco Gavidia, El Salvador

Cristiane Porto, Universidade Tiradentes - Brasil

Flavinês Rebolo, Universidade Católica Dom Bosco - Brasil

Ricelli Endrigo Ruppel da Rocha, Universidade Alto Vale do Rio do Peixe, Brasil

Honorio Salmerón Pérez, Universidad de Granada, España

Lidia Santana Vega, Universidad de la Laguna, España

Paul Spence, King's College London, Reino Unido

Juan Carlos Tójar Hurtado, Universidad de Málaga, España

Marlene Zwierewicz, UNIBAVE, Brasil

Patrocinadores:

Funiber - Fundación Universitaria Iberoamericana
Universidad internacional Iberoamericana. Campeche (México)
Universidad Europea del Atlántico. Santander (España)
Universidad Internacional Iberoamericana. Puerto Rico (EE.UU)
Universidade Internacional do Cuanza. Cuito (Angola)

Colaboran:

Centro de Investigación en Tecnología Industrial de Cantabria (CITICAN)
Grupo de Investigación IDEO (HUM 660) - Universidad de Jaén
Centro de Innovación y Transferencia Tecnológica de Campeche (CITTECAM) – México.

Portada: Mural en Salento en el eje cafetero (Quindío - Colombia).
MLSER es una publicación científica que se edita dos veces al año, meses de junio y diciembre.

SUMARIO • SUMMARY • RESUMO

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Editorial 5 ▪ Características de los tutores para el trabajador de la generación “Y” peruano: imagen en base a un estudio de campo..... 7 ▪ Characteristics of the tutors for the worker of the peruvian “Y” generation: image based on a field study ▪ <i>Luis Alonso Cruz Alvarez, Sonia Rodríguez Fernández. Universidad Internacional Iberoamericana (México), Universidad de Granada (España)</i> ▪ El autoconcepto en la etapa de Educación Primaria: incidencia en los alumnos más capaces 33 ▪ The self-concept in the stage of primary education: incidence in the most capable students ▪ <i>Ramón García Perales, Inmaculada Canuto González, Ascensión Palomares Ruiz. Universidad de Castilla-La Mancha(España)</i> ▪ Análisis de preferencias en la búsqueda de información; utilización de internet y/o biblioteca física. Caso de estudio en la universidad de Puerto Rico 47 ▪ Analysis of preferences in the search for information; use of internet and / or physical library. Case study at the University OF Puerto Rico ▪ <i>Pedro Antonio Soto Paz. Universidad Internacional Iberoamericana (Puerto Rico)</i> ▪ Gestión universitaria. Contribución del estudiante para el proceso de evaluación de desempeño docente, aplicación en la Universidad José Eduardo dos Santos, Huambo-Angola 65 ▪ University management. Contribution of the student to the process of evaluation of teaching performance, at the José Eduardo dos Santos University, Huambo-Angola ▪ <i>Helder Santos Cangovi. Universidad José Eduardo dos Santos (Angola)</i> ▪ Escala de valores en profesionales de enfermería activos de República Dominicana 87 ▪ Scale of values in active nursing professionals of Dominican Republic ▪ <i>Alfa Rigel Suero Moreta, Fermín Ferriol. Universidad Internacional Iberoamericana /Universidad Adventista Dominicana (Republica Dominicana), Universidad Internacional Iberoamericana (México)</i> ▪ Relación entre el nivel de conocimiento en una muestra de facultativos de programas sub-graduados de enfermería de varias universidades de la región sur de Puerto Rico acerca de la Teoría de Inteligencia Emocional y su aplicación en la sala de clases 100 ▪ Relationship between the level of knowledge in a sample of faculty of nursing undergraduate programs at various universities of the southern region of Puerto Rico about the theory of Emotional Intelligence and it’s application in the classroom ▪ <i>Glenda Lynnette Gonzalez Zayas. Universidad Ana G. Mendez (Puerto Rico)</i> 	<p>5</p> <p>7</p> <p>33</p> <p>47</p> <p>65</p> <p>87</p> <p>100</p>
--	--



Editorial

Se inicia este nuevo número de MLSER con un trabajo dedicado a comprobar la percepción que tiene de la figura del tutor el trabajador millennial en Perú. En el mismo se analiza lo que debe ser la figura de un líder que tome el papel de tutor y orientador en un ambiente laboral. Uno de los elementos más significativos del estudio es la validación de una encuesta y su aplicación a 149 trabajadores millennials de distintos campos laborales. Los resultados ponen de manifiesto que los trabajadores millennials con educación superior tienen una predisposición favorable a la figura del tutor en el trabajo.

Los nuevos planteamientos en el campo de las altas capacidades, optan por un amplio abanico de cualidades y dimensiones a tener en cuenta en su detección. A este tema se ocupa el artículo segundo que trata del autoconcepto en la etapa de Educación Primaria y su incidencia en los alumnos más capaces. La investigación es de tipo cualitativo y se realiza en una muestra de 118 sujetos de 4º, 5º y 6º de Educación Primaria, incluidos escolares con altas capacidades diagnosticadas. Los resultados arrojan una correlación positiva entre el autoconcepto general y académico y el rendimiento académico, no encontrándose relación entre autoconcepto y género, alta capacidad, edad y curso.

En el siguiente artículo se analiza la preferencia en el uso de la biblioteca presencial y las bases de datos virtuales que la Universidad de Puerto Rico Recinto Universitario de Mayagüez (UPRRUM) posee frente al uso del Internet y su información dudosa. El estudio se llevó a cabo con estudiantes de tercer y cuarto año con el propósito de ayudarles a utilizar el medio más correcto de conseguir información fidedigna en sus trabajos y tareas universitarias. Se concluye que, aunque los estudiantes conocen las facilidades de la biblioteca virtual, ésta demostró gran dificultad para navegar por su base de datos, no siendo la que frecuentemente utilizan para realizar sus tareas universitarias.

La gestión de personas se ha convertido en un importantísimo instrumento para el garante de la supervivencia de las organizaciones, y las instituciones de enseñanza superior no están ajenas a esta realidad. En el artículo cuarto, se investiga para mejorar la gestión universitaria en la Universidad José Eduardo dos Santos (UJES) en Angola, mediante la participación de los estudiantes en el proceso de evaluación del desempeño de los docentes. La principal conclusión es que esta participación juega un papel muy importante que puede contribuir a la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, y con ello a la gestión institucional.

Los dos últimos manuscritos están relacionados con la carrera de enfermería en dos países diferentes: República Dominicana y Puerto Rico. El primero desarrolla una investigación con el objetivo de analizar la escala de valores en profesionales de enfermería durante el período mayo 2017 a julio 2018. Su conclusión es que las escuelas de formación profesional deben trabajar para mantener el equilibrio y reforzar los valores con presencia débil, a través de la inclusión de principios éticos en el currículo

con proyección hacia sus egresados. En el segundo estudio, se analiza la relación entre el nivel de conocimiento en una muestra de facultativos de programas sub-graduados de enfermería de varias universidades de la región sur de Puerto Rico, acerca de la teoría de la Inteligencia Emocional y si existiese el conocimiento, cómo integran los conceptos de la teoría en la sala de clase. La conclusión más significativa es que, independientemente del conocimiento que se tenga de la Inteligencia Emocional, no se aprecia relación entre esta y el proceso de evaluación y su integración en el desempeño académico de los estudiantes.

Antonio Pantoja Vallejo
Editor Jefe / Editor in chief / Editor Chefe



Cómo citar este artículo:

Cruz Álvarez, L. A. & Rodríguez Fernández, S. (2019). Características de los tutores para el trabajador de la generación “Y” peruano: imagen en base a un estudio de campo. *MLS-Educational Research*, 3(2), 7-32. Doi: 10.29314/mlser.v3i2.149

CARACTERÍSTICAS DE LOS TUTORES PARA EL TRABAJADOR DE LA GENERACIÓN “Y” PERUANO: IMAGEN EN BASE A UN ESTUDIO DE CAMPO

Luis Alfonso Cruz Álvarez

Universidad Internacional Iberoamericana (México)

hagen78@hotmail.com · <https://orcid.org/0000-0001-8123-0729>

Sonia Rodríguez Fernández

Universidad de Granada (España)

soniarf@ugr.es · <https://orcid.org/0000-0002-6883-8884>

Resumen. El presente artículo es parte de una investigación doctoral la cual pretende aportar en los campos del conocimiento de la pedagogía y la gestión de personas, investigando la percepción que tienen los trabajadores peruanos de la generación “Y” de lo que debe ser la figura de un líder que tome el papel de Tutor y Orientador en un ambiente laboral. Para esta investigación se ha realizado una revisión de la literatura sobre el tema y adicionalmente un estudio de campo utilizando una herramienta de recolección de datos diseñada ad hoc. Esta herramienta ha sido validada por un grupo de expertos cuyos resultados fueron analizados mediante el estadístico W de Kendall para verificar la concordancia interna de las preguntas. En general la herramienta tuvo un índice de Kendall (W) de 0.572 y un nivel de significancia (Sig) de 0.032, lo cual se concluye que es una herramienta de un adecuado nivel de concordancia entre los expertos, así como que la concordancia entre ellos no se debe al azar. Luego de la validación, hemos aplicado la encuesta a un grupo de 149 trabajadores de la generación “Y” peruanos de distintos campos laborales. Los resultados fueron sometidos a análisis no paramétricos de diferencias de medias del tipo T-Student y ANOVA, concluyendo que los trabajadores de la generación “Y” con educación superior tienen una predisposición favorable a la figura del tutor en el trabajo. Así mismo, esta figura presenta determinadas características que podremos analizar más al detalle en la discusión de resultados. Es importante recalcar que estos resultados están en línea con otras investigaciones similares realizadas.

Palabras clave: generación “Y”, innovación, orientación y tutoría

CHARACTERISTICS OF THE TUTORS FOR THE WORKER OF THE PERUVIAN “Y” GENERATION: IMAGE BASED ON A FIELD STUDY

Abstract. This article aims to contribute in the fields of knowledge’s pedagogy and people management by investigating the perception that Peruvian millennial workers have of what should be the figure of a leader who takes the role of Mentor and Counselor in an environment labor. For this research, a review of

the literature on the subject has been carried out and, in addition, a field study using a data collection tool designed ad hoc. This tool has been validated by a group of experts whose results were analyzed by means of two analyzes, one of means of value of each question and then by a statistician to verify the internal concordance of the questions, W of Kendall. In general, the tool had a Kendall index (W) of 0.572 and a level of significance (Sig) of 0.032, which concludes that it is a tool of high level of agreement among the experts. After this validation we applied the survey to a group of 149 Peruvian millennial workers from different labor fields. The results were subjected to nonparametric analysis of mean differences of both the T-Student and ANOVA types, with the main conclusion that millennial workers with higher education have a favorable predisposition to the figure of the mentor at work. Also this figure presents certain characteristics that we can analyze more in detail in the discussion of results. It is important to emphasize that these results are in line with other similar investigations carried out.

Keywords: Millennials, innovation, mentoring and counseling.

Introducción

Los trabajadores de la generación “Y” son aquellos trabajadores que han nacido entre los años 1982 a 2002 (Epstein y Hershatter, 2006; Howe y Strauss, 2000) y que presentan rasgos como los de haber crecido en tiempos prósperos, tener grandes expectativas y buscar sentido en el trabajo que realizan (Howe y Strauss, 2000). Asimismo, Boschma y Groen (2008) agregan a que dichos trabajadores se les reconocen como los de la sociedad de la información, conectados todo el tiempo, en cualquier lugar y a cualquier hora. Los investigadores peruanos Castro y Yamada (2010) coinciden con lo dicho sobre los trabajadores de la generación “Y” pues en el contexto peruano en que crecieron este tipo de trabajadores, se caracterizó por un periodo de crecimiento económico, por lo que sus necesidades básicas estuvieron cubiertas con lo que generó una actitud un tanto despreocupada con la realidad.

La consultora Deloitte (2015) define algunas características de los trabajadores peruanos de la generación “Y”: son hiperconectados, tienden a una alta rotación laboral, son informales en el trato, participativos, buscadores de balance en sus vidas, gustan del aprendizaje continuo, buscan su autodesarrollo y son propensos a recibir mentoría. La consultora también indica que le dan una importancia marcada al tipo de liderazgo que desean tener y es por ello que piden un líder que sea: una fuente de inspiración, tenga habilidades interpersonales, visión, pasión y entusiasmo, sepa tomar decisiones, tenga pensamiento estratégico, que transmita comodidad, de flexibilidad, sepa dar retroalimentación y que esté orientado a las personas, es decir, lo vean como un mentor (Deloitte, 2015 y Pricewaterhouse, 2014). En esta misma línea la consultora EP|Roland (2014) indica que: “Los jefes deben actuar como guías más allá de la vida profesional y crear desafíos constantes” (ER|Roland, 2014 p.11) reforzando la imagen de mentor o tutor que este tipo de trabajadores buscan.

Tapscott (2009, citado por González, 2011) define algunas líneas rectoras que cualquier trabajador de la generación “Y” desea encontrar en un ambiente laboral ideal:

- a) Libertad para trabajar cuándo y dónde quieran, es decir, flexibilidad horaria.
- b) Personalización, pues reclaman no ser tratados como masa sino como individuos.
- c) Información abierta y fluida entre los compañeros y con los líderes.
- d) Integridad, porque estos trabajadores esperan colaborar con una empresa que sea transparente, honesta y considerada con su entorno.
- e) Colaboración, trabajando con otros para alcanzar los objetivos.

- f) Disfrutar el trabajo que hacen, por lo que los ambientes laborales deben ser entretenidos y agradables.

Adicionalmente Gonzales (2011) refuerza el tema de la mentoría pues explica que estos trabajadores buscan alguien que los guíe, los aconseje, sea un referente, una persona íntegra y por la cual sientan confianza para desarrollarse.

Redondeando las ideas presentadas, de Begazo y Fernández (2015) vislumbran que este grupo acentuará su deseo de acceso inmediato a la contribución de la organización, una constante y más detallada retroalimentación de sus superiores, mayor equilibrio entre vida personal y vida laboral y espacios para retribuir a la comunidad mediante trabajos filantrópicos.

En conclusión, apreciamos que los principales rasgos que resaltan a este grupo de generacional de trabajadores son: estar hiperconectados, ser participativos, buscar balance entre la vida y el trabajo, aprendizaje continuo, autodesarrollo y una búsqueda por ser guiados. Por lo tanto, es una generación que está a la expectativa de su desarrollo por medio de la retroalimentación y de jefe o líderes que los sepan guiar.

El otro eje que maneja la investigación es la tutoría y orientación y en este punto, aclaramos que la investigación tomará el enfoque de la tutoría y orientación en ambientes de trabajo, aunque este concepto venga del ámbito de la pedagogía.

Para comenzar, debemos precisar qué tipo de educación se da en las empresas. Para Vásquez (1998, citado por Carrasco, 2014) es una educación no formal pues está enfocada a desarrollar una o varias funciones en el trabajo.

Esta educación tiene un componente de aprendizaje que para Agrys y Schon (1960, citados por Carrasco, 2014) es un ciclo doble, donde se explota el conocimiento existente y se generan nuevos conocimientos, con lo que se permite pensar de otras maneras. En palabras de Carrasco (2014) la educación y el aprendizaje en la empresa le dan a esta la capacidad de: "ser capaz, como organización, tanto de sostener el conocimiento útil y conocido como de romper esquemas y encontrar nuevas y mejores formas de realizar el trabajo" (Carrasco, 2014 p.32). Como hemos apreciado la educación en el ámbito laboral está guiada hacia el adiestramiento en el puesto de trabajo a un nivel inicial, pero también hacia la generación de nuevo conocimiento, lo cual implica la existencia de competencias laborales que produzcan esa acción y además que este proceso se potencie mediante la figura de un tutor que guíe este proceso.

La tutoría y orientación, en el mundo empresarial, está dentro de las funciones de los departamentos de recursos humanos y específicamente en dos de sus procesos; en la inducción cuyo objetivo es que los nuevos trabajadores conozcan y socialicen en la empresa y en la evaluación del desempeño, en el momento en que se da la retroalimentación y se crean acciones de seguimiento para las acciones de mejora (Cannice, Koontz y Weihrich, 2012). Aunque los autores ubican este proceso en las funciones antes mencionadas, en la realidad, la tutoría y orientación se da en dos prácticas laborales cotidiana: el coaching y la mentoría. El coaching, es un proceso donde interviene el trabajador y el coach o consejero en donde, en sesiones individuales, se tratan temas que implican cambios profundos en la vida profesional del trabajador. Por otra parte, la mentoría es una metodología de aprendizaje en donde el mentor y el aprendiz tienen conversaciones que están claramente orientadas a tener un resultado en la función del puesto. Es un pasar conocimiento desde la experiencia (Espinosa, 2011, Serrat, 2010).

Con ambas técnicas se pretende que el trabajador tenga un aprendizaje estratégico o significativo, el cual relaciona la actividad, el sujeto y el contexto. Un elemento fundamental, dentro de la adquisición de este tipo de aprendizaje, es el tutor laboral que para Schalk (2005) es:

Quien hace sentir al trabajador parte de un universo nuevo y altamente motivante, es quien lo integra e incorpora y para ello es necesario: conocer al trabajador, entregar sugerencias respecto a sus objetivos y necesidades de inscribirse a una actividad determinada. (Schalk, 2005 p.82)

Reforzando la propuesta anterior, Coll, Mauri y Onrubia (2008) hablan de la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) como una zona donde el capacitador y el aprendiz tienen una interacción en donde el capacitador, como experto, favorece en el aprendiz un funcionamiento interpsicológico que es fundamental para construir conocimiento. De esta forma el papel del tutor laboral es indispensable para que el aprendiz interiorice el conocimiento.

Las investigaciones de Breic y Mihelic (2015) apuntan a que la generación “Y” tiene una disposición a recibir más mentoría por lo que recomiendan que las organizaciones pongan mayor énfasis en propiciar de manera sistemática, relaciones de mentoría intergeneracional. En línea con lo visto por estos investigadores, la encuesta Great Place to Work (2013) indica que los trabajadores de la generación “Y” piden a sus jefes comunicación y feedback con el fin de desarrollarse profesionalmente, moldeando así, un tipo de relación en el que los líderes o jefes sean: “mentores o coaches” (Great Place to work, 2013 p. 6).

De toda la literatura revisada podemos concluir que, existe un punto de convergencia, en teoría, entre los conceptos de trabajadores de la generación “Y” y la tutoría y orientación. Este punto de convergencia apunta a que la generación “Y” presenta una tendencia a recibir de manera favorable a la Tutoría y Orientación, mediante la figura del Tutor. Pero ¿hay algún tipo de estudio que haya versado sobre la percepción que los trabajadores de la generación “Y” peruanos tienen sobre la figura que tiene que tener el tutor en ambientes laborales?

Revisando la literatura sobre la cuestión, un primer estudio es el de Dávila y Mitta (2015) que trató de identificar políticas y prácticas de retención para los trabajadores de la generación “Y” en diferentes organizaciones peruanas para lo cual se dividió el estudio en dos partes; en la primera se estudió los requerimientos y expectativas laborales de los jóvenes de la generación “Y” y en la segunda parte se identificó las políticas y prácticas de retención actuales de los departamentos de recursos humanos de las organizaciones que han participado en el estudio. Para ello se construyó una encuesta ad hoc dirigido a estudiantes del último año de la universidad, basado en el perfil de la generación “Y” de los jóvenes norteamericanos y luego una entrevista ad hoc a los encargados de recursos humanos para saber su opinión sobre los jóvenes de la generación “Y”. Los resultados de este estudio demuestran una brecha entre lo que las empresas esperan de los jóvenes de la generación “Y” en el campo laboral, frente a lo que ellos son en realidad. Pero no es una brecha negativa sino más bien una brecha de expectativas, es decir, que ambas partes esperan un pivote para desarrollar ese potencial. Es de especial interés que las empresas vean que los jóvenes de la generación “Y” tienen capacidad de innovación, ideas nuevas y aporten perspectiva diferente del mundo y que los mismos se vean como flexibles con las reglas, pero no aún tan innovadores como desearían. Así cabe resaltar que ellos piden siempre

una constante retroalimentación de lo que hacen, lo que denota una necesidad de orientación y tutoría para justamente explotar ese potencial innovador, así como de otras competencias.

En otro estudio sobre el uso de la mentoría o el coaching para retener a los trabajadores de la generación “Y” y desarrollar sus potencialidades fue hecho por Newell (2015) quien estudia una propuesta de formación de los trabajadores de la generación “Y” mediante modalidades de social learning para lo cual realizó el estudio con los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Perú. Para ello se llevaron a cabo varios focus group sobre la forma de generar el contenido necesario para estas nuevas plataformas de aprendizaje, surgiendo como principal conclusión que un aprendizaje dirigido a trabajadores de la generación “Y” tendrá mayor impacto en tanto es construido con recursos internos lo que es lo mismo que aprovechar el conocimiento de colaboradores expertos y referentes en temas específicos, los cuales se convertirían en mentores de este aprendizaje.

Otro caso de estudio sobre la mentoría, aunque fuera del ámbito peruano, fue el programa de desarrollo del trabajador en ambientes laborales españoles realizado por Grande y Nuñez-Cacho (2012). La investigación plantea la figura de la mentoría como la asignación de un pupilo, que es un empleado con posibilidad de promoción y mejora en la empresa, a un mentor que es otro empleado con una experiencia y conocimiento profundo de la organización. Esta parte se define como crítica puesto que el éxito de este proceso dependerá mucho de la afinidad, confianza y buen clima en la relación entre pupilo y mentor. La investigación se realizó en dos partes, primero una encuesta ad hoc en donde se recogía información sobre productividad y crecimiento de la empresa basados en programas de mentoría. Esta se llevó a cabo en empresas españolas de distintos sectores y en donde la media de los trabajadores rondaba los 35 años. En la segunda parte, los resultados fueron luego sometidos a un modelo de ecuaciones estructurales que tenía como variable dependiente al crecimiento de la empresa. La conclusión a la que llegan dichos autores es:

Quando la organización emplea un mentor para que el empleado se desarrolle como trabajador y persona, los procesos son programados por la organización (mentoring formal), incluyendo objetivos en el programa, se utiliza un mentor externo cuyo perfil ha estudiado detenidamente el proceso, se desarrolla a largo plazo con participantes satisfechos con la carrera que llevan en la organización y comprometido con la relación del mentoring; entonces se mejorará el rendimiento del capital humano. (Grande y Nuñez-Cacho, 2012 p.78)

Por último, en el estudio de Guillaume, Jones y Wood (2015) se trata de encontrar una manera científica de medir la efectividad del coaching en ámbitos laborales. Para ello, plantean medir el efecto del coaching en tres dimensiones de la actividad laboral: aprendizaje, entrenamiento y desarrollo. En cada uno de estos aspectos, los investigadores medirían los resultados en cuatro dimensiones inherentes al proceso de coaching: retroalimentación, formato de entrega del coaching, coaching interno versus el coaching externo y la duración de coaching. El estudio evidenció que un coaching efectivo se basa en dar una retroalimentación efectiva, con un coach que conozca la cultura de la empresa y más aún si es que proviene de la misma área donde se necesita dar el coach.

Luego del repaso a la literatura existente podemos llegar a las siguientes conclusiones: aún no se ha realizado investigaciones que intenten encontrar la

percepción real que tienen los trabajadores peruanos de la generación “Y” sobre la figura del tutor en ambientes laborales. Lo que sí encontramos son estudios, tanto en el exterior como en el ámbito nacional, en donde se concluye, de manera indirecta, que habría una buena percepción hacia la figura del tutor en el trabajo. Por último, la literatura revisada nos muestra que, a priori, las características de los trabajadores de la generación “Y” son propicias para la introducción de la tutoría y orientación en ambientes laborales. Esto se hace evidente en la necesidad de retroalimentación constante, la cual se puede apoyar en la figura de un mentor que los guíe y les enseñe en sus respectivas carreras laborales.

Desde la perspectiva de la teoría revisada y de acuerdo a nuestras necesidades de investigación, se presenta el siguiente objetivo general para el estudio del artículo: descubrir cuál es la imagen que tienen los trabajadores peruanos de la generación “Y” respecto a la figura del tutor en ambientes laborales.

Para alcanzar este objetivo principal de investigación, se plantean los siguientes objetivos secundarios:

- a) Evidenciar si existe alguna diferencia significativa, y de qué tipo, en la visión que tienen los trabajadores de la generación “Y” con respecto a la figura del tutor dependiendo del sexo al cual pertenecen.
- b) Evidenciar si existe alguna diferencia significativa, y de qué tipo, en la visión que tienen los trabajadores de la generación “Y” respecto a la figura del tutor dependiendo del entorno en dónde trabajan.
- c) Evidenciar si existe alguna diferencia significativa, y de qué tipo, en la visión que tienen los trabajadores de la generación “Y” respecto a la figura del tutor dependiendo de si se desempeñan o no en la carrera que han estudiado.
- d) Evidenciar si existe alguna diferencia significativa, y de qué tipo, en la visión que tienen los trabajadores de la generación “Y” con respecto a la figura del tutor dependiendo del rubro de la industria donde trabajan.
- e) Evidenciar si existe alguna diferencia significativa, y de qué tipo, en la visión que tiene los trabajadores de la generación “Y” con respecto a la figura del tutor dependiendo de la instrucción que posean los trabajadores.
- f) Evidenciar si existe alguna diferencia significativa, y de qué tipo, en la visión que tienen los trabajadores de la generación “Y” con respecto a la figura del tutor dependiendo de la cantidad de años que trabajan en una empresa.

Método

De acuerdo a los fines de la investigación, esta será del tipo descriptiva pues buscará describir las características más resaltantes del objeto de estudio (Gómez-Peremistré y Reidl, 2010), que en nuestro caso será, las características que los tutores deben tener para los trabajadores peruanos de la generación “Y”. Así mismo el diseño será no experimental para la observación del fenómeno y recolección de datos, puesto que el fenómeno no será intervenido y las observaciones se tomarán en el mismo ambiente donde se produce (Gómez-Peremistré y Reidl, 2010), es decir, en los ambientes laborales peruanos de los trabajadores de la generación “Y”. Y con respecto al análisis de los datos recolectados, el enfoque será preferentemente cuantitativo.

Para realizar lo antes mencionado, necesitamos contar con una herramienta de recolección de datos y para ello hemos diseñado un cuestionario ad hoc, la cual no solo servirá para los propósitos de este artículo sino de la investigación doctoral que se realizará más adelante.

El tema de la tutoría y orientación en el mundo laboral tiene un amplio espectro de aplicación y con el fin de acotar la investigación doctoral, se ha decidido introducir un factor de delimitación a las preguntas y es la innovación. La introducción de este factor para ver el efecto de la tutoría está basada en los trabajos revisados en la literatura que han seguido una metodología parecida como son los de Grande y Núñez-Cacho (2012) y Guillaume, Jones y Wood (2015) con el efecto de medir la eficacia del coaching y/o la mentoría. No obstante, para los fines de este artículo, no someteremos a análisis esta dimensión de la encuesta.

Para construir la herramienta de recolección de datos, hemos recurrido a otras encuestas de investigaciones anteriores que apuntan a características laborales de los trabajadores de la generación “Y”, a la mentoría en el trabajo y la innovación en el campo laboral:

- a) Encuestas Gallup 12 y EFR de Boston para retener talento (Frías, 2014)
- b) Encuesta Sistema de Inventario de Transferencia de Aprendizaje (Baron y Morin, 2009), dónde tomaremos los tópicos que nos permitan ver cómo se puede influir en la transferencia de conocimiento en ambientes laborales aplicados a los trabajadores de la generación “Y” para desarrollar la innovación
- c) Escala de Orientación al Logro (Kunda, Jordan y Lockwood, 2002) que aparece en el estudio de Chang et. Al (2007), en donde las preguntas nos guiarán para ver como los trabajadores de la generación “Y” pueden alcanzar sus objetivos en la innovación
- d) Escala LMX orientada a la relación Coach y Coachee (Graen y Scandura, 1984) que aparece en el estudio de Chang et. Al (2007), con preguntas enfocadas a describir la relación que hay entre el coach y el coachee en ambientes laborales
- e) Escala de Satisfacción Laboral (Cook, Wall y Warr, 1979) que aparece en el estudio de Huamán y Vásquez (2012), con la intención de tener una panorámica de cómo se sienten los trabajadores de la generación “Y” con respecto a la relación con los tutores.
- f) Cuestionario sobre las funciones del mentoring (Scandura, 2004)
- g) Cuestionario Compromiso Organizacional (Allen y Meyer, 1990) que aparece en el trabajo de Frías (2014), para medir el nivel de compromiso con un programa de tutorización de los trabajadores de la generación “Y” y si este se enfoca en desarrollar la Innovación
- h) Constructo para medir comportamientos de conocimiento compartido (Brcic y Mihelic, 2015)
- i) Encuesta TMX para detectar calidad en las relaciones de los trabajadores de un mismo equipo (Seers, 1989)
- j) Modelo de encuesta para encontrar un índice de innovación (Camio et. Al, 2010)
- k) Listado de capacidades para la innovación (Bin Ali y Edison, 2010) que aparece en la investigación de Camio et. Al (2010).

De este conjunto de herramientas enumeradas se han tomado y adaptado varias preguntas para el diseño de los diferentes ítems o preguntas de nuestra encuesta ad hoc, las cuales medirán las dimensiones de Innovación, Tutoría y Orientación y

Características de la Generación “Y”. La encuesta contempla estas tres dimensiones pues la misma no solamente ha sido diseñada para la investigación de este artículo sino también para una futura investigación doctoral donde se estudiarán estas tres dimensiones. Y tal como indicamos anteriormente, solamente someteremos a análisis la dimensión de la Tutoría y Orientación a fines de este artículo. Los ítems o preguntas resultantes de esta adaptación se muestran en el Anexo 1.

La encuesta resultante fue sometida a un juicio de expertos con el propósito de conocer si dicho instrumento en verdad mide las variables que pretendemos medir, a través de un análisis de validez de contenido. Para ello, hemos recurrido a la metodología de los juicios de expertos, por lo que pedimos la colaboración de 8 jueces, los cuales provienen del ámbito de la gestión de los recursos humanos en la empresa y además de ser gerentes o jefes de estas áreas.

Los criterios que medirían los jueces en cada pregunta o ítem de la herramienta son:

- a) Claridad: el ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.
- b) Coherencia: el ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
- c) Relevancia: el ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Dichos criterios son por lo general de uso común en distintas pruebas de validez de contenido con respecto a la evaluación de ítems (Badia, 2012).

Para evaluar estos criterios se usó una escala Likert del 1 al 4 donde 1 era deficiente, 2 era aceptable, 3 bueno y 4 se tomó como excelente.

El juicio de los expertos se realizó entre los meses de enero y febrero del año 2018 y tuvo un nivel de respuesta del 75%. Los resultados obtenidos de los jueces por cada criterio a cada pregunta, fueron sometidos al estadístico W de Kendall el cual nos sirvió para hallar el índice de Concordancia de los jueces al evaluar cada uno de los bloques del cuestionario. De acuerdo a la teoría, una W de Kendall (W) igual a 1 indica una concordancia total entre los jueces que evalúan la herramienta y 0 todo lo contrario.

Otro tema a evaluar es determinar si las concordancias entre los jueces están asociadas ya sea por efectos del azar o las probabilidades o por un acuerdo derivado del proceso del Juicio de Expertos. Para ello usaremos el nivel de significancia (Sig.) que nos permite contrastar la siguiente Hipótesis Nula: Las concordancias entre los jueces se debe a las probabilidades o el azar. En términos de valores, si Sig. es mayor de 0.05 entonces la Hipótesis Nula es válida, contrario sensu la Hipótesis Nula será descartada. Esta estructura y valor del nivel de significancia es sugerida por la mayoría de investigaciones sobre validación de herramientas de medición ya sean existentes o creadas ad hoc en donde un riesgo de concluir que las clasificaciones están asociadas, cuando no lo están, es del 5% (Badia, 2012)

A continuación, se presenta el cuadro resumen donde se muestra los valores obtenidos sobre la Concordancia de los jueces respecto a las valoraciones de cada bloque de preguntas y luego por la encuesta en general:

Tabla 1

Índice de Concordancia entre los jueces según W de Kendall (W) y Grado de Significancia (Sig)

Valoración	Innovación		Tutoría y Orientación		Características de trabajadores de la Generación “Y”	
	W	Sig.	W	Sig.	W	Sig.
Por bloque de Preguntas	0.798	0.008	0.121	0.483	0.12	0.486
General	0.572	0.032				

Nota: Elaboración propia donde W es índice de Kendall y Sig. es Nivel de Significancia.

Con estos datos encontramos que la encuesta tiene un nivel de significancia entre los jueces (sig) de 0.032 y un W de Kendall de 0.572 para la concordancia por lo que podemos concluir que; la encuesta genera un nivel de concordancia adecuado entre los jueces y que además la concordancia no se debe a un efecto de las probabilidades o el azar y que más bien están asociadas entre sí por el mismo proceso. Con estos resultados podemos tomar como validada la encuesta en su estructura interna y que medirá tres factores: Innovación, Tutoría y Orientación laboral y Características de los trabajadores de la generación “Y”. Cada uno de estos factores tendrá un grupo de preguntas compuestos por 14 ítems para la innovación, 14 ítems para la tutoría y orientación laboral y 18 ítems para las características de los trabajadores de la generación “Y”. Así mismo, cada ítem será evaluado de acuerdo a una escala de Likert del 1 al 5, donde:

- 1: Totalmente desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

El detalle de cada ítem y su codificación se presentan en el Anexo 2.

Pasando a la etapa de aplicación de la encuesta, ésta se realizó a un total de 149 participantes de distintos rubros empresariales peruanos entre los meses de junio a octubre de 2018. La determinación del tamaño de la muestra se ha basado en un muestro no probabilístico por conveniencia, pues “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (Manterola y Otzen, 2017 p. 230)

También es importante tener en cuenta que el número de encuestados estuvo limitado tanto por los recursos materiales como de tiempo con los que contó la investigación.

Entre los principales datos sociodemográficos laborales de los participantes en la encuesta tenemos:

Tabla 2

Principales datos sociodemográficos de los trabajadores de la generación “Y” peruanos participantes

<i>Variables</i>	<i>Categorías</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Sexo	Mujer	70	51%
	Hombre	66	49%
Rubro	Servicio	89	65%
	Comercio	36	26%
	Manufactura	11	8%
Instrucción	Primaria	0	0%
	Secundaria	6	4%
	Técnica	69	51%
	Universitaria	52	38%
	Posgrado	9	7%
Entorno	Doctorado	0	0%
	Rural	12	9%
	Urbano	124	91%
Desempeño	Si	56	41%
	No	80	59%
Tiempo en la empresa	Menos de 6 meses	37	27%
	Entre 6 meses y 1 año	26	19%
	Entre 1 año y 3 años	40	29%
	Más de 3 años	33	24%

Nota: Elaboración propia. La Variable Desempeño debe interpretarse como “Si se desempeña laboralmente en la profesión que estudió”. Se consignan los datos de 136 participantes puesto que 13 personas no completaron la encuesta de manera correcta.

El siguiente paso será someter las respuestas de los participantes a los análisis estadísticos respectivos con el fin de obtener las respuestas a nuestros objetivos de investigación. Para Gómez-Peresmitré y Reidl (2010) y Sánchez (2015) existen un grupo de pruebas para este tipo de estudio donde se presume la existencia de dos o más muestras independientes y estas son las pruebas paramétricas, las cuales se basan en dos supuestos: que el tamaño de muestra sea mayor a 30 individuos y que la distribución de datos es del tipo normal. En este grupo encontramos dos tipos de análisis estadísticos que serán usados de acuerdo a las siguientes necesidades de investigación:

- a) T de Student, que nos permitirá relacionar aquellas variables independientes dicotómicas con las variables dependientes de nuestra encuesta. En el grupo de las variables dicotómicas tenemos: Sexo, Entorno y Desempeño, las cuales se relacionan con los objetivos de investigación a), b) y c) respectivamente. Se asume una hipótesis nula donde se encuentran diferencias significativas entre las variables dependientes y el sexo, desempeño y entorno; respectivamente.
- b) ANOVA. Nos permitirá relacionar aquellas variables independientes con más de dos opciones con las variables dependientes de nuestra encuesta. En este grupo tenemos las variables: Rubro, Grado de Instrucción y Tiempo en la empresa, las cuales se relacionan con los objetivos de investigación d), e) y f) respectivamente. Se asume una hipótesis nula donde se encuentran diferencias significativas entre las variables dependientes y el rubro, grado de instrucción y tiempo en la empresa respectivamente.

Para ambos análisis de comparación de medias, se ha decidido tomar un nivel de confianza del 95% y de significancia del 0.05, pues son los valores más utilizados en el tipo de investigaciones que realizamos (Gómez-Peresmitré y Reidl, 2010).

La encuesta se realizó a un total de 149 trabajadores de la generación “Y” de distintos rubros empresariales. De este total, 13 encuestas fueron descartadas por las siguientes razones:

- Fuera del rango de edad objetivo
- No llenaron algunos de los datos sociodemográficos laborales
- No llenaron una o más preguntas de la encuesta

Por lo tanto, quedaron un total de 136 encuestas válidas, con lo que el nivel de respuesta fue de 91.3%.

Resultados

Como vimos anteriormente, tenemos un total de seis objetivos secundarios de investigación que tienen que ver con la figura del tutor, los cuales serán medidos mediante la dimensión Tutoría y Orientación de la encuesta. De estos seis objetivos, los tres primeros se relacionan con encontrar diferencias significativas entre la visión que tienen los trabajadores de la generación “Y” respecto a la figura del tutor dependiendo de las variables Sexo, Entorno y Desempeño. Para poder responder estos objetivos, hemos realizado un análisis T-Student para variables del tipo dicotómicas, como las que analizamos, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 3

Principales estadísticos de la prueba T-Student para el análisis de las variables Sexo, Entorno y Desempeño

Ítems	Dimensión	Categoría de la dimensión	Medias	Nivel de Significancia	Dimensión	Categoría de la dimensión	Medias	Nivel de Significancia	Dimensión	Categoría de la dimensión	Medias	Nivel de Significancia
OYT1	SEXO	Mujer	3,67	,829	ENTORNO	Rural	3,67	,922	DESEMPEÑO	Si	3,77	,483
		Hombre	3,71			Urbano	3,70			No	3,63	
OYT2	SEXO	Mujer	3,61	,689	ENTORNO	Rural	3,58	,801	DESEMPEÑO	Si	3,57	,469
		Hombre	3,68			Urbano	3,66			No	3,70	
OYT3	SEXO	Mujer	3,67	,267	ENTORNO	Rural	3,25	,065	DESEMPEÑO	Si	3,88	,279
		Hombre	3,86			Urbano	3,81			No	3,68	
OYT4	SEXO	Mujer	3,84	,534	ENTORNO	Rural	3,83	,824	DESEMPEÑO	Si	3,95	,481
		Hombre	3,94			Urbano	3,89			No	3,84	
OYT5	SEXO	Mujer	3,70	,876	ENTORNO	Rural	3,33	,177	DESEMPEÑO	Si	3,80	,374
		Hombre	3,73			Urbano	3,75			No	3,65	
OYT6	SEXO	Mujer	3,93	,945	ENTORNO	Rural	4,08	,554	DESEMPEÑO	Si	4,05	,171
		Hombre	3,94			Urbano	3,92			No	3,84	
OYT7	SEXO	Mujer	3,91	,874	ENTORNO	Rural	3,92	,994	DESEMPEÑO	Si	3,98	,498
		Hombre	3,94			Urbano	3,92			No	3,87	
OYT8	SEXO	Mujer	3,74	,798	ENTORNO	Rural	3,67	,714	DESEMPEÑO	Si	3,66	,330
		Hombre	3,79			Urbano	3,78			No	3,84	
OYT9	SEXO	Mujer	3,63	,550	ENTORNO	Rural	3,50	,513	DESEMPEÑO	Si	3,77	,341
		Hombre	3,73			Urbano	3,69			No	3,61	
OYT10	SEXO	Mujer	3,69	,244	ENTORNO	Rural	3,75	,917	DESEMPEÑO	Si	3,88	,327
		Hombre	3,88			Urbano	3,78			No	3,71	
OYT11	SEXO	Mujer	3,83	,815	ENTORNO	Rural	3,83	,963	DESEMPEÑO	Si	3,93	,347
		Hombre	3,86			Urbano	3,85			No	3,78	
OYT12	SEXO	Mujer	3,79	,869	ENTORNO	Rural	3,25	,057	DESEMPEÑO	Si	3,91	,190
		Hombre	3,76			Urbano	3,82			No	3,68	
OYT13	SEXO	Mujer	3,86	,338	ENTORNO	Rural	3,67	,281	DESEMPEÑO	Si	4,07	,102
		Hombre	4,00			Urbano	3,95			No	3,82	
OYT14	SEXO	Mujer	3,74	,865	ENTORNO	Rural	3,83	,784	DESEMPEÑO	Si	3,79	,720
		Hombre	3,77			Urbano	3,75			No	3,72	

Nota: Elaboración propia.

De la tabla se deduce que ningún valor de significancia para la dimensión Orientación y Tutoría con respecto a las variables sexo, entorno y desempeño es menor a 0.05 por lo que nos lleva a rechazar al hipótesis nula que da por sentada que existen diferencias significativas, por lo que se poder concluir que no se evidencian diferencias significativas con respecto a la visión de la figura del tutor por parte de los trabajadores de la generación “Y” de acuerdo a las variables Sexo, Entorno ni Desempeño.

Continuando con las respuestas a nuestros objetivos de investigación, el siguiente grupo a analizar son aquellos que se relacionan con encontrar diferencias significativas entre la visión que tienen los trabajadores de la generación “Y” respecto a la figura del tutor dependiendo de las variables Instrucción y Tiempo de permanencia en la empresa. Para poder responder estos objetivos, hemos realizado un análisis ANOVA para variables que tienen más de dos posibles respuestas, como las que analizamos, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 4

Principales estadísticos de la prueba ANOVA para el análisis de las variables Instrucción Tiempo de permanencia en la empresa y Rubro de la empresa

Ítem/Variable dependiente	Categoría variable independiente		Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig.
OYT1	Universitaria	Secundaria	,962*	0.464	0.040
		Técnica	,425*	0.197	0.033
OYT2	Universitaria	Técnica	,392*	0.178	0.029
OYT6	Universitaria	Técnica	,535*	0.163	0.001
OYT8	Universitaria	Técnica	,454*	0.185	0.015
OYT9	Universitaria	Técnica	,348*	0.175	0.049
OYT10	Universitaria	Técnica	,425*	0.175	0.016
OYT11	Universitaria	Técnica	,415*	0.157	0.009
OYT12	Universitaria	Secundaria	,840*	0.407	0.041
		Técnica	,666*	0.173	0.000
OYT13	Universitaria	Técnica	,588*	0.152	0.000
OYT14	Universitaria	Técnica	,478*	0.184	0.011
OYT4	Menos de 6 meses	Entre 6 meses y 1 año	,454*	0.229	0.050
OYT7	Menos de 6 meses	Entre 1 año y 3 años	,418*	0.206	0.045
		Más de 3 años	,455*	0.217	0.038

Nota: Elaboracion propia. * Diferencias de medias es significativas en el nivel de 0.05. Extracto de la tabla completa presentada en el anexo 3 con aquellas variables que presentan diferencias significativas.

Las evidencias que nos muestra la tabla anterior se pueden resumir en dos grandes rubros: evidencias con respecto a la variable independiente instrucción y evidencias con respecto a la variable independiente tiempo de permanencia en la empresa. Hecha esta primera división pasaremos a presentar las evidencias específicas en cada grupo.

En las evidencias que tienen relación con la variable independiente instrucción se evidencian diferencias significativas entre aquellos trabajadores que tienen instrucción universitaria con respecto a aquellos que tienen instrucción técnica en los ítems que tienen que ver con la orientación y tutoría:

- OYT1: Recibo retroalimentación sobre mi trabajo de parte de mi jefe
- OYT2: Mi jefe es receptivo a la retroalimentación que yo le puedo hacer
- OYT6: Mi relación con mi jefe es positiva
- OYT8: Mi jefe conoce las dificultades y problemas del área y realiza acciones para resolverlas
- OYT9: Mi jefe ha sido un factor importante para integrarme o desenvolverme adecuadamente dentro de mi trabajo
- OYT10: Mi jefe me genera confianza
- OYT11: Las sesiones de retroalimentación con mi jefe o tutor me permiten reflexionar y proyectar metas a futuro en mi trabajo
- OYT12: Mi tutor o jefe apoya mis acciones y/o decisiones
- OYT13: Mi jefe me apoya cuando debo resolver un problema en el trabajo
- OYT14: Reconozco a mi jefe como una persona que me motiva

Siendo que en la mayoría de casos se evidencia una tendencia más favorable a todas estas prácticas entre los trabajadores con instrucción universitaria. Casos especiales podemos encontrar en los ítems: recibo retroalimentación sobre mi trabajo de parte de mi jefe (OYT1) y mi tutor o jefe apoya mis acciones y/o decisiones (OYT12); en donde las evidencias de diferencias significativas se extienden al grupo de trabajadores con instrucción secundaria.

El siguiente grupo refiere a la variable independiente de tiempo de permanencia en la empresa y en ella las evidencias de diferencias significativas se dan para la dimensión orientación y tutoría, en los ítems mi jefe es honesto conmigo (OYT4) y mi jefe tiene el conocimiento necesario para orientarme en mis actividades (OYT7) se evidencia que existen diferencias significativas a favor en aquellos trabajadores que tienen menos de 6 meses con respecto a aquellos que tienen más tiempo.

En el último grupo, con respecto a la variable Rubro de la empresa, no se evidencia ningún dato que demuestre que existe una diferencia significativa, por lo cual no se muestran en la tabla 4 resultados al respecto.

Discusión y conclusiones

Lo primero que nos arroja esta investigación es que entre las variables independientes sexo, entorno, desempeño y rubro de la empresa y la dimensión orientación y tutoría, no se hallan diferencias significativas por lo que estas variables no influyen en la visión que tienen los trabajadores peruanos de la generación “Y” sobre la figura del tutor en ambientes laborales.

Por otro lado, el análisis de las variables instrucción y tiempo de permanencia en la empresa para con la dimensión Orientación y Tutoría aportaron mucha más información para explicar la figura que tiene el trabajador de la generación “Y” con respecto a la figura del tutor en el mundo laboral. En especial se puede ver que la variable instrucción del trabajador tiene relaciones significativas con la visión de la figura del tutor en la empresa y siendo más específicos, con los trabajadores de la generación “Y” que tienen una educación universitaria, que están a favor de tener un tutor en su labor diaria.

Con los resultados propuestos podemos concluir que existe una imagen que tienen los trabajadores peruanos de la generación “Y” con respecto a la figura del tutor en ambientes laborales cuyas características son las siguientes:

- a) Es una persona que da retroalimentación sobre el trabajo realizado
- b) Es receptivo a la retroalimentación que el trabajador le pueda hacer
- c) Que se puede tener una relación positiva con él
- d) Que conoce el área, sus problemas y dificultades, pero que además realiza acciones para resolver
- e) Que es una persona importante en la integración y posterior desenvolvimiento en el área de sus trabajadores
- f) Que genera un clima de confianza
- g) Que las retroalimentaciones que da son sustanciosas y permiten reflexionar y a la vez proyectar metas a futuro en su trabajo diario
- h) Que apoya las decisiones y acciones de sus trabajadores
- i) Es una persona que apoya al trabajador al momento de resolver problemas
- j) Y que motiva a realizar las cosas

En estos puntos podemos ver que existe una coincidencia con otros estudios que se han revisado en la bibliografía como son Grande y Nuñez-Cacho (2012) y Dávila y Mita (2015) en donde apuntan que los trabajadores de la Generación “Y” ven con buenos ojos la figura de un mentor/tutor/jefe ya sea como herramienta de desarrollo profesional y/o como de retención de talento y además con las características de dar retroalimentación, motivar a realizar las cosas y ser un soporte en el desarrollo laboral de estos trabajadores.

Además del modelo del tutor, un dato que no resulta menos relevante es la coincidencia con los estudios de Newell (2015) y Dávila y Mita (2015) en que los principales hallazgos se han realizado en poblaciones laborales con estudios superiores siendo principalmente los de instrucción universitaria donde más hallazgos se han hecho.

A esto podemos sumar que, de acuerdo a la literatura revisada, las características de los trabajadores de la generación “Y” que más compatibilizan con las características de la figura del tutor que hemos encontrado son:

- a) El sentir que el trabajo tiene un sentido para ellos
- b) Sentir al jefe como una persona que guíe y enseñe
- c) Percibir que reciben críticas constructivas sobre su desempeño laboral

Con respecto a las limitaciones de este estudio, la más importantes es la cantidad de personas que participaron. Esta limitación se debió al factor tiempo, pues en el periodo en que se aplicaron las encuestas, la mayoría de empresas estaban también realizando las encuestas anuales de clima laboral, por lo que muchas se negaron a saturar a sus trabajadores con encuestas adicionales.

Dentro de las cuestiones que quedarían por estudiar están el comprobar si los resultados sobre la figura del tutor en ambientes laborales para trabajadores que no tienen educación superior coinciden o difieren con respecto a los trabajadores con instrucción superior. Así mismo, quedaría por investigar toda la dimensión de la Innovación de la encuesta con respecto a la figura del tutor, tema que se estudiará en la investigación doctoral posterior.

Por último, con la cantidad de trabajadores encuestados de la generación “Y” se ha observado que las variables sexo, entorno, desempeño y rubro no presenta diferencias significativas con respecto a la visión que tienen los mismos sobre la figura

del tutor. Esto se debe comprobar si se mantiene al aumentar la cantidad de trabajadores encuestados.

Referencias

- Badia, D. (2012). *Metodología de los mapas de concordancia para la estratificación de variables cuantitativas: Aplicación a la asignatura de Medidas Electrónicas*. Tesis doctoral sin publicar. Universidad Ramon Llull, Cataluña.
- Baron, L. & Morin, L. (2009). The Coach-Coachee Relationship in Executive Coaching: A Field Study. [Versión electrónica]. *Human Resource Development Quarterly* 20 (1), 85-106 Doi: 10.1002/hrdq.20009
- Begazo, J. y Fernandez, W. (2015). Los Millennials peruanos: Características y Proyecciones de Vida. *Gestión en el Tercer Milenio. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 18(36), 9- 15. Retrieved from <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11699/10489>
- Brcic, Z. y Mihelic, K. (2015). Knowledge sharing between different generations of employees: an example from Slovenia. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* 28(1), 853-867. doi: 10.1080/1331677X.2015.1092308
- Boschma, J. y Groen, I. (2008). *Generación Einstein. Más listos, más rápidos y más sociables*. Madrid:Ediciones Gestión 2000
- Camio, M., Rébora, A. y Romero, M. (2010). Un Índice para “medir” el nivel de innovación tecnológica en empresas intensivas en el uso de tecnología. [Versión electrónica] *Revista de Administración e Innovación* 7(1), 3-20.
- Cannice, M., Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.) Mexico: McGraw-Hill Interamericana
- Carrasco, E. (2014). De la capacitación al desarrollo organizacional y de éste hacia la ambidestreza. *novaRua revista universitaria de administración Universidad Autónoma de Ciudad Juárez*, 4(9), 25-33
- Castro, J. y Yamada, G. (2010). La economía peruana en la última década: Mejor desempeño y mayor resiliencia a la crisis. Trabajo presentado en la Conferencia Internacional Políticas Económicas en América Latina Quito: Servicios de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Coll, C., Mauri, T. y Onrubia, J. (2008). Ayudar a aprender en contextos educativos: el ejercicio de la influencia educativa y el análisis de la enseñanza. *Revista de Educación*, 346, 33-70
- Chang, Y., Jeng Lin, W. & Yu Lin, Ch. (2017). The impact of coaching orientation on subordinate performance: the moderating effects of implicit person theory and LMX. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55, 86-10
- Dávila, C. y Mitta, D. (2015). *Retención del talento humano: Políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en grupo de organizaciones*. Tesis presentada para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial, Facultad de Gestión y Alta Dirección, Pontificia Universidad

- Católica del Perú, Lima. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6948>
- Deloitte (2015). *Brechas Importantes Encuesta Deloitte 2015 Generación del Milenio*. Retrieved from <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/human-capital/estudios/150225-EncuestaDeloitte2015-Generacion-del-Milenio.pdf>
- Epstein, M. & Hershatter, A. (2006). *Is your Firm ready for the Millennials?*. Retrieved from <http://knowledge.emory.edu/article.cfm?articleid=950#>
- Espinosa, F. (2011). *Diseño y Construcción de Organizaciones Inteligentes*. Recuperado de <http://www.otr.com.mx/compartidos/Org%20Int.pdf>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Tesis de magister sin publicar, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- González, R. (2011). La incorporación de la Generación "Y" al mercado laboral. El caso de una entidad financiera de la ciudad de Resistencia. *Palermo Business Review* 5 67-93
- Grande, F. y Nuñez-Cacho, P. (2012). El desarrollo de los recursos humanos a través del mentoring: El caso español. [Versión electrónica] *Intangible Capital*, 8(1), 61-91.
- Great Place to Work (2013). *Generación Y: ¿Cómo retener a la generación que siempre se quiere ir?*. Retrieved from http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/GPTWP2_-_2014_AGO_-_Reporte_GPTW_-_Generacion_Y_-_V2.pdf
- Gómez-Peresmitré, G. y Reidl, L. (2010). *Metodología de Investigación en Ciencias Sociales*. México: U.N.A.M
- Guillaume, Y., Jones, R. & Woods, S. (2015). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 89(2), 249-277 doi: 10.1111/joop.12119
- Howe, N. & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. London. Vintage Books
- Huamán, I. y Vásquez, M. (2012). *Habilidades sociales y tutoría docente según la percepción de los alumnos de 6to grado: Red Educativa Ventanilla*. Tesis de magister sin publicar, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Manterola, C. y Otzen, T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
- Newell, T. (2015). *Propuesta de formación Social Learning 2.0 para la generación "Y"*. Tesis para optar el grado académico de Master en Dirección Estratégica del Factor Humano, Programa de Master en Dirección Estratégica del Factor Humano, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/576181>
- Penagos, T. y Rubio, E (2014). *Millennials y Millennials peruanos. Realidad, expectativas y proyecciones*. Lima: ER|Roland

- Pricewaterhouse Coopers (2014). *1er estudio: Tendencias de Retención del talento Perú 2014. Un desafío para las organizaciones de hoy*. Lima: Autor
- Sanchez, R. (2015). T-Student: Usos y Abusos. *Revista Mexicana de Cardiología*, 26(1), 59-61. Retrieved from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-21982015000100009
- Serrat, O. (2010). *Coaching and mentoring*. Washington, DC: Asian Development Bank. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/114>
- Schalk, E. (2005). Modelo de enseñanza-aprendizaje para adultos en la Era del Conocimiento. Diseño y estructura del Modelo. *Gestión en el Tercer Milenio, Revista de la facultad de Ciencias Administrativas UNMSM*, 8 (16), 63-87.

Fecha de recepción: 09/01/2019

Fecha de revisión: 10/01/2019

Fecha de aceptación: 10/06/2019

Anexos

Anexo 1

Ítems de la encuesta antes de la validación por los jueces

Codificación de los ítems	Redacción de los ítems
INN1	En el tiempo que trabaja en la empresa, ha visto nuevas formas de trabajo, servicio y/o producto.
INN2	La empresa recurre a sus trabajadores para tomar ideas innovadoras
INN3	En mi actividad diaria, puedo volcar los conocimientos nuevos que voy adquiriendo
INN4	En la empresa hay tolerancia al error
INN5	La empresa recompensa la generación de nuevas ideas
INN6	Existe una actitud de apertura al cambio en la empresa
INN7	Me siento motivado a aprender algo nuevo
INN8	Me enfrento, a menudo, con situaciones nuevas e inusuales en mi labor diaria
INN9	Prefiero los enfoques únicos y originales a cada proyecto que se me encomienda
INN10	Suelo actuar anticipándome a futuros problemas, necesidades o cambios en mi trabajo
INN11	Estoy a favor de la experimentación y aproximaciones originales al resolver problemas laborales
INN12	Siento que puedo compartir con mis pares información
INN13	Siento que la compañía tiene procesos y/o productos más innovadores que la competencia
INN14	Tengo curiosidad por investigar y saber más sobre el negocio de la empresa
INN15	Puedo cambiar la forma de trabajar si es que cambian las condiciones de mi entorno
INN16	Cuestiono, constructivamente, la forma de hacer las cosas
INN17	Utilizo las herramientas digitales para hacer mis labores diarias más ágiles y eficientes
INN18	Busco oportunidades para aportar nuevas ideas en mis labores diarias
INN19	Soy receptivo a las nuevas ideas de mis pares en el trabajo
INN20	Genero más de una alternativa de solución a los problemas en mi ambiente de trabajo
INN21	Genero una lluvia de ideas en la búsqueda de soluciones a problemas complejos
OYT1	Recibo retroalimentación sobre mi trabajo de parte de mi jefe
OYT2	Mi jefe es receptivo a la retroalimentación que yo le puedo hacer
OYT3	Recibo ayuda para aprender y/o crecer profesionalmente
OYT4	Mi jefe es honesto conmigo
OYT5	Siento que se me asesora sobre temas importantes en mi trabajo diario

OYT6	Mi relación con mi jefe es positiva
OYT7	Mi jefe tiene el conocimiento necesario para orientarme en mis actividades
OYT8	Mi jefe conoce las dificultades y problemas del área y realiza acciones para resolverlas
OYT9	Mi jefe ha sido un factor importante para integrarme o desenvolverme adecuadamente dentro de mi trabajo
OYT10	Mi jefe me genera confianza
OYT11	Las sesiones de retroalimentación con mi jefe o tutor me permiten reflexionar y proyectar metas a futuro en mi trabajo
OYT12	Mi tutor o jefe apoya mis acciones y/o decisiones
OYT13	Mi jefe me apoya cuando debo resolver un problema en el trabajo
OYT14	Reconozco a mi jefe como una persona que me motiva
OYT15	Mi jefe procura que tenga todas las herramientas necesarias para que pueda desarrollar mis labores
ACT1	Tengo claro lo que se espera de mí en la organización
ACT2	Recibo reconocimiento por mi trabajo
ACT3	Se preocupan por mí, como persona, en mi trabajo
ACT4	Siento que puedo desarrollar todo mi potencial
ACT5	Mis opiniones cuentan en el trabajo
ACT6	Me siento comprometido con la misión de la empresa
ACT7	Siento que mi trabajo tiene sentido para mí
ACT8	Se propicia un ambiente de trabajo en equipo en donde laboro
ACT9	Recibo críticas constructivas sobre mi desempeño laboral
ACT10	Siento a mi jefe como una persona que guía y enseña
ACT11	Siento que tengo libertad para elegir mi propio método de trabajo
ACT12	Me siento orgulloso del lugar donde trabajo
ACT13	Siento que podría quedarme mucho tiempo en esta empresa
ACT14	Siento que existe un ambiente de confianza entre mis pares
ACT15	A menudo ofrezco mi ayuda para realizar el trabajo del área o equipo
ACT16	En mi entorno laboral, me siento en la libertad de usar herramientas digitales para mis labores diarias
ACT17	En mi trabajo, el tipo de comunicación con mis pares y jefes es inmediata
ACT18	El ambiente de trabajo donde laboro, propicia el uso de la tecnología

Anexo 2

Ítems de la encuesta después de la validación de los jueces

Codificación de los ítems	Redacción de los ítems
INN1	La empresa recurre a sus trabajadores para tomar ideas innovadoras
INN2	En mi actividad diaria, puedo volcar los conocimientos nuevos que voy adquiriendo
INN3	En la empresa hay tolerancia al error
INN4	La empresa recompensa la generación de nuevas ideas
INN5	Existe una actitud de apertura al cambio en la empresa
INN6	Me siento motivado a aprender algo nuevo
INN7	Prefiero los enfoques únicos y originales a cada proyecto que se me encomienda
INN8	Suelo actuar anticipándome a futuros problemas, necesidades o cambios en mi trabajo
INN9	Siento que puedo compartir con mis pares información
INN10	Siento que la compañía tiene procesos y/o productos más innovadores que la competencia
INN11	Tengo curiosidad por investigar y saber más sobre el negocio de la empresa
INN12	Cuestiono, constructivamente, la forma de hacer las cosas
INN13	Busco oportunidades para aportar nuevas ideas en mis labores diarias
INN14	Genero más de una alternativa de solución a los problemas en mi ambiente de trabajo
OYT1	Recibo retroalimentación sobre mi trabajo de parte de mi jefe
OYT2	Mi jefe es receptivo a la retroalimentación que yo le puedo hacer
OYT3	Recibo ayuda para aprender y/o crecer profesionalmente
OYT4	Mi jefe es honesto conmigo
OYT5	Siento que se me asesora sobre temas importantes en mi trabajo diario
OYT6	Mi relación con mi jefe es positiva
OYT7	Mi jefe tiene el conocimiento necesario para orientarme en mis actividades
OYT8	Mi jefe conoce las dificultades y problemas del área y realiza acciones para resolverlas
OYT9	Mi jefe ha sido un factor importante para integrarme o desenvolverme adecuadamente dentro de mi trabajo
OYT10	Mi jefe me genera confianza
OYT11	Las sesiones de retroalimentación con mi jefe o tutor me permiten reflexionar y proyectar metas a futuro en mi trabajo
OYT12	Mi tutor o jefe apoya mis acciones y/o decisiones
OYT13	Mi jefe me apoya cuando debo resolver un problema en el trabajo
OYT14	Reconozco a mi jefe como una persona que me motiva

ACT1	Tengo claro lo que se espera de mí en la organización
ACT2	Recibo reconocimiento por mi trabajo
ACT3	Se preocupan por mí, como persona, en mi trabajo
ACT4	Siento que puedo desarrollar todo mi potencial
ACT5	Mis opiniones cuentan en el trabajo
ACT6	Me siento comprometido con la misión de la empresa
ACT7	Siento que mi trabajo tiene sentido para mí
ACT8	Se propicia un ambiente de trabajo en equipo en donde laboro
ACT9	Recibo críticas constructivas sobre mi desempeño laboral
ACT10	Siento a mi jefe como una persona que guía y enseña
ACT11	Siento que tengo libertad para elegir mi propio método de trabajo
ACT12	Me siento orgulloso del lugar donde trabajo
ACT13	Siento que podría quedarme mucho tiempo en esta empresa
ACT14	Siento que existe un ambiente de confianza entre mis pares
ACT15	A menudo ofrezco mi ayuda para realizar el trabajo del área o equipo
ACT16	En mi entorno laboral, me siento en la libertad de usar herramientas digitales para mis labores diarias
ACT17	En mi trabajo, el tipo de comunicación con mis pares y jefes es inmediata
ACT18	El ambiente de trabajo donde laboro, propicia el uso de la tecnología

Anexo 3

Estadísticos de la prueba ANOVA para el análisis de la variable Rubro de la empresa con respecto a la Orientación y Tutoría

Ítem	Dimensión Tiempo de permanencia		Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig.	
	Categoría					
OYT1	SERVICIO	COMERCIO	-0.204	0.217	0.348	
		MANUFACTURA	-0.098	0.350	0.780	
	COMERCIO	SERVICIO	0.204	0.217	0.348	
		MANUFACTURA	0.106	0.378	0.779	
	MANUFACTURA	SERVICIO	0.098	0.350	0.780	
		COMERCIO	-0.106	0.378	0.779	
	OYT2	SERVICIO	COMERCIO	-0.154	0.194	0.427
			MANUFACTURA	-0.132	0.314	0.675
COMERCIO		SERVICIO	0.154	0.194	0.427	
		MANUFACTURA	0.023	0.338	0.947	
MANUFACTURA		SERVICIO	0.132	0.314	0.675	
		COMERCIO	-0.023	0.338	0.947	
OYT3		SERVICIO	COMERCIO	-0.053	0.200	0.792
			MANUFACTURA	0.026	0.324	0.937
	COMERCIO	SERVICIO	0.053	0.200	0.792	
		MANUFACTURA	0.078	0.349	0.823	
	MANUFACTURA	SERVICIO	-0.026	0.324	0.937	
		COMERCIO	-0.078	0.349	0.823	
	OYT4	SERVICIO	COMERCIO	-0.085	0.178	0.636
			MANUFACTURA	0.251	0.289	0.385
COMERCIO		SERVICIO	0.085	0.178	0.636	
		MANUFACTURA	0.336	0.311	0.282	
MANUFACTURA		SERVICIO	-0.251	0.289	0.385	
		COMERCIO	-0.336	0.311	0.282	

OYT5	SERVICIO	COMERCIO	-0.008	0.200	0.966
		MANUFACTURA	0.378	0.324	0.245
	COMERCIO	SERVICIO	0.008	0.200	0.966
		MANUFACTURA	0.386	0.349	0.270
	MANUFACTURA	SERVICIO	-0.378	0.324	0.245
		COMERCIO	-0.386	0.349	0.270
OYT6	SERVICIO	COMERCIO	0.089	0.181	0.625
		MANUFACTURA	0.250	0.293	0.394
	COMERCIO	SERVICIO	-0.089	0.181	0.625
		MANUFACTURA	0.162	0.316	0.610
	MANUFACTURA	SERVICIO	-0.250	0.293	0.394
		COMERCIO	-0.162	0.316	0.610
OYT7	SERVICIO	COMERCIO	0.105	0.182	0.564
		MANUFACTURA	0.148	0.294	0.616
	COMERCIO	SERVICIO	-0.105	0.182	0.564
		MANUFACTURA	0.043	0.317	0.893
	MANUFACTURA	SERVICIO	-0.148	0.294	0.616
		COMERCIO	-0.043	0.317	0.893
OYT8	SERVICIO	COMERCIO	0.204	0.202	0.314
		MANUFACTURA	0.297	0.327	0.364
	COMERCIO	SERVICIO	-0.204	0.202	0.314
		MANUFACTURA	0.093	0.352	0.791
	MANUFACTURA	SERVICIO	-0.297	0.327	0.364
		COMERCIO	-0.093	0.352	0.791
OYT9	SERVICIO	COMERCIO	0.114	0.188	0.546
		MANUFACTURA	0.571	0.304	0.063
	COMERCIO	SERVICIO	-0.114	0.188	0.546
		MANUFACTURA	0.457	0.328	0.166
	MANUFACTURA	SERVICIO	-0.571	0.304	0.063
		COMERCIO	-0.457	0.328	0.166
OYT10	SERVICIO	COMERCIO	-0.069	0.192	0.718
		MANUFACTURA	0.037	0.310	0.906

	COMERCIO	SERVICIO	0.069	0.192	0.718
		MANUFACTURA	0.106	0.334	0.752
	MANUFACTURA	SERVICIO	-0.037	0.310	0.906
		COMERCIO	-0.106	0.334	0.752
OYT11	SERVICIO	COMERCIO	0.071	0.173	0.682
		MANUFACTURA	0.149	0.279	0.594
	COMERCIO	SERVICIO	-0.071	0.173	0.682
		MANUFACTURA	0.078	0.301	0.795
	MANUFACTURA	SERVICIO	-0.149	0.279	0.594
		COMERCIO	-0.078	0.301	0.795
OYT12	SERVICIO	COMERCIO	0.003	0.196	0.989
		MANUFACTURA	-0.247	0.318	0.438
	COMERCIO	SERVICIO	-0.003	0.196	0.989
		MANUFACTURA	-0.250	0.342	0.466
	MANUFACTURA	SERVICIO	0.247	0.318	0.438
		COMERCIO	0.250	0.342	0.466
OYT13	SERVICIO	COMERCIO	-0.124	0.172	0.473
		MANUFACTURA	-0.215	0.278	0.442
	COMERCIO	SERVICIO	0.124	0.172	0.473
		MANUFACTURA	-0.091	0.300	0.762
	MANUFACTURA	SERVICIO	0.215	0.278	0.442
		COMERCIO	0.091	0.300	0.762
OYT14	SERVICIO	COMERCIO	0.087	0.202	0.669
		MANUFACTURA	0.354	0.328	0.281
	COMERCIO	SERVICIO	-0.087	0.202	0.669
		MANUFACTURA	0.268	0.353	0.450
	MANUFACTURA	SERVICIO	-0.354	0.328	0.281
		COMERCIO	-0.268	0.353	0.450



Cómo citar este artículo:

García Perales, R., Canuto González, I., & Palomares-Ruiz, A. (2019). El autoconcepto en la etapa de Educación Primaria: incidencia en los alumnos más capaces. *MLS-Educational Research*, 3 (2), 33-46. Doi: 10.29314/mlser.v3i2.194

EL AUTOCONCEPTO EN LA ETAPA DE EDUCACIÓN PRIMARIA: INCIDENCIA EN LOS ALUMNOS MÁS CAPACES

Ramón García Perales

Universidad de Castilla-La Mancha (España)

Ramon.GarciaPerales@uclm.es · <https://orcid.org/0000-0003-2299-3421>

Inmaculada Canuto González

Universidad de Castilla-La Mancha (España)

Inmaculada.Canuto@alu.uclm.es

Ascensión Palomares Ruiz

Universidad de Castilla-La Mancha (España)

Ascension.Palomares@uclm.es · <https://orcid.org/0000-0003-3350-2341>

Resumen. Los nuevos planteamientos en el campo de las altas capacidades, frente al tópico de considerar únicamente la inteligencia como elemento fundamental en su identificación, optan por un amplio abanico de cualidades y dimensiones a tener en cuenta en la detección. Entre ellas, aparece el autoconcepto entendido como la autoimagen mental del sujeto. Este constructo y su relación con otras variables, caso del rendimiento académico o el sexo de los escolares, podrían ser factores influyentes en las cifras llamativamente bajas de diagnóstico de alumnado con altas capacidades y en los resultados negativos en evaluaciones internacionales de rendimiento. Para comprobar la relación entre estas variables, hemos realizado una investigación cuantitativa para evaluar el autoconcepto general y académico en una muestra de 118 sujetos de 4º, 5º y 6º de Educación Primaria, incluidos escolares con altas capacidades diagnosticadas. Se ha utilizado la Escala de Autoconcepto de Piers Harris. Los resultados arrojan una correlación positiva entre el autoconcepto general y académico y el rendimiento académico, no encontrándose relación entre autoconcepto y género, alta capacidad, edad y curso. De esta forma, se deberán favorecer, desde los propios procesos de enseñanza y aprendizaje, actuaciones específicas en pro de la mejora del autoconcepto del alumnado teniendo presente su rendimiento académico. El bienestar de los escolares deberá de ser una premisa fundamental de la praxis docente.

Palabras clave: Autoconcepto, altas capacidades, género, rendimiento académico, escuela.

THE SELF-CONCEPT IN THE STAGE OF PRIMARY EDUCATION: INCIDENCE IN THE MOST CAPABLE STUDENTS

Abstract. The new approaches in the field of high capacities, compared to the topic of considering only intelligence as a fundamental element in their identification, opt for a wide range of qualities and

dimensions to be taken into account in detection. Among them, self-concept appears as the mental self-image of the subject. This construct and its relationship with other variables, such as the academic performance or the sex of schoolchildren, could be influential factors in the strikingly low figures for the diagnosis of students with high abilities and negative results in international performance evaluations. To verify the relationship between these variables, we conducted a quantitative research to evaluate the general and academic self-concept in a sample of 118 subjects of 4th, 5th and 6th grade of Primary Education, including school children with high diagnostic abilities. The Piers Harris Self-concept Scale has been used. The results show a positive correlation between general and academic self-concept and academic performance, not finding a relationship between self-concept and gender, high ability, age and course. In this way, specific actions should be favored, from the teaching and learning processes themselves, in favor of improving the students' self-concept, keeping in mind their academic performance. The welfare of schoolchildren should be a fundamental premise of the teaching practice.

Keywords: Selfconcept, high capacities, gender, academic performance, school.

Introducción

Las puntuaciones obtenidas por el alumnado español en distintas evaluaciones internacionales que tratan de medir su rendimiento educativo son bajas en comparación con el promedio de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Tomamos como referencia los informes PISA (*Program for International Student Assessment*) desarrollados por la OCDE, dada la importancia y repercusión de sus conclusiones en las políticas educativas y la elevada tasa de participación de distintos países (García, 2014). En las seis ediciones desarrolladas hasta la fecha (2000, 2003, 2006, 2009, 2012 y 2015), han evaluado la competencia lectora, matemática y científica. En todas las ediciones y para todas las competencias, España ha puntuado por debajo de la media de la OCDE, aunque la brecha ha ido estrechándose a lo largo de los sucesivos informes (OCDE, 2005a, 2005b, 2007, 2010, 2014, 2016). Además resulta reseñable el hecho de que en España apenas existen alumnos *strong performers* y *top performers*, es decir, alumnos de rendimiento excelente en PISA (García, Silva, y Viseu, 2017).

Por otro lado, en España también son significativamente bajas las cifras de diagnóstico de altas capacidades. Según Jiménez y García (2013), deberían considerarse alumnos más capaces al menos entre el 5 y 10% de la población escolar. Sin embargo, los últimos datos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para el curso 2016/2017, último del que se disponen de datos para enseñanzas no universitarias, señalan que el número de alumnos españoles diagnosticados con altas capacidades intelectuales supone solamente el 0,33% del total del alumnado, tal y como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1
Prevalencia de casos de alta capacidad en España en el curso 2016/2017

CC. AA. Curso 2016/2017	N.º total de alumnos con alta capacidad	%
Andalucía	11.582	0,72
Aragón	182	0,08
Principado de Asturias	804	0,59
Illes Balears	831	0,46
Canarias	2.122	0,61
Cantabria	128	0,14
Castilla y León	638	0,18
Castilla-La Mancha	411	0,11
Cataluña	417	0,03
Comunitat Valenciana	1.063	0,12
Extremadura	266	0,15
Galicia	1.590	0,40
Comunidad de Madrid	2.190	0,19
Región de Murcia	3.698	1,27
Comunidad Foral de Navarra	399	0,36
País Vasco	536	0,14
Rioja	274	0,50
Ceuta	2	0,01
Melilla	0	0,00
España	27.133	0,33

Nota: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Cultura y Deporte -MECD- (2018)

En este punto, cabe hacer mención a las nuevas corrientes en el campo de las altas capacidades que, ante el tópico de considerar únicamente la inteligencia como elemento fundamental en su identificación, optan por tener en cuenta un amplio abanico de cualidades y dimensiones (Pfeiffer, 2015; Stoeger, Balestrini, y Ziegler, 2018). De este modo, adquieren relevancia en la situación planteada variables como las expectativas, las aspiraciones personales o el autoconcepto, entre otras, debiendo tener en cuenta además las diferencias habidas entre sexos.

El término autoconcepto es complejo y difícil de reconocer y de aislar de otras percepciones mentales del ser humano, caso por ejemplo de la autoestima. Pero es importante distinguir el uno del otro ya que, aunque a veces son utilizados indistintamente, existen diferencias que han de ser tenidas en cuenta. El autoconcepto se corresponde con una dimensión cognitiva de nuestra propia imagen mental, puesto que es una información que creamos sobre nosotros mismos pero que deja de lado cualquier juicio de valor y carece, por tanto, de componente moral (Zeidner, y Shani-Zinovich,

2015). Sin embargo, aunque vinculada al autoconcepto, la autoestima está cargada de un fuerte componente emocional y una valoración subjetiva. Es decir, el autoconcepto es una serie de esquemas mentales sobre nosotros mismos al que le adjudicamos una valoración positiva (autoestima positiva) o negativa (autoestima negativa). Además, a partir de la profundización conceptual desarrollada por distintos investigadores (caso de Harter y Byrne, citados en Ancillo et al., 2001), el autoconcepto se puede fragmentar en distintos componentes, como son el autoconcepto conductual, académico, social, físico, etc.

Como decíamos, el autoconcepto, junto a las expectativas personales y sin perder de vista el género, podría ayudar a explicar el bajo rendimiento académico y las tasas de diagnóstico de altas capacidades en España. En este sentido, son muchos los autores que defienden que la adolescencia es una etapa crucial (Jiménez, 2014; Kerr, 1999; Trillo, 2012). En la infancia las niñas altamente capaces muestran expectativas similares a sus pares varones, buscan el éxito académico y son competitivas en la misma medida que ellos. Sin embargo, a partir de esta etapa se dan una serie de cambios motivados por la aculturación, principalmente, que hacen descender su nivel de aspiraciones y de consecución del éxito durante la adolescencia y la adultez (Kerr, 1999). Es en la juventud cuando empieza a disminuir su confianza en sí mismas y en sus capacidades, aumentándose los niveles de inseguridad. Y es que las chicas más capaces tienen una percepción diferente de su capacidad y de su éxito académico con respecto a los chicos (Al-Srouf y Al-Oweidi, 2016), tendiendo a relacionarlos con la suerte (Jiménez, 2014).

Este autoconcepto de las alumnas más capaces afecta irremediablemente a su rendimiento académico. Así lo certifica el informe de la OCDE *¿Qué subyace bajo la desigualdad de género en educación?*, que indica que “de media, en los países de la OCDE, la diferencia en puntuación en matemáticas entre los chicos y chicas de mejor rendimiento es de 19 puntos. Sin embargo, si comparamos chicas y chicos que dijeron tener un nivel similar de confianza en sí mismos con respecto a las matemáticas, la brecha de género desaparece” (OCDE, 2015, p. 2).

Y es que según este informe las chicas, en general, tienen menos autoconfianza para resolver problemas matemáticos. Pero cuando muestran tener confianza, los resultados se igualan a los hombres, además de mostrar mayores expectativas. Así, continúan afirmando que “esta diferencia de género podría relacionarse con la confianza que los alumnos tengan en sí mismos. Al tener más confianza, se dan más libertad para equivocarse, para practicar procesos de prueba y error que resultan fundamentales para adquirir mayor conocimiento y comprensión de las matemáticas o de las ciencias” (OCDE, 2015, p. 3).

En esta misma dirección apuntan los resultados y conclusiones de distintas investigaciones que concluyen que el autoconcepto es una de las variables de mayor incidencia en el rendimiento académico (Naranjo, 2007; Navarro, Tomás, y Oliver, 2006; Rodríguez, 1982). Además, se ha demostrado que resulta necesario considerar el género como una variable importante en los estudios que investigan este constructo (Ancillo et al., 2001), pues las diferencias en este sentido están avaladas por distintas investigaciones (Amezcuá, y Pichardo, 2000; Padilla, García, y Suárez, 2010; Pastor, Balaguer, y García-Merita, 2003).

En definitiva, según la literatura aportada, tanto el desempeño académico como las tasas diagnósticas de altas capacidades y las desigualdades de género existentes, se deberían en gran medida al autoconcepto y las perspectivas y percepción de las propias

capacidades. Es por ello que con esta investigación se pretende clarificar la incidencia del autoconcepto en base a distintas variables de investigación.

Método

Nuestra investigación parte de consideraciones, ya señaladas en el apartado anterior, como los resultados por debajo del promedio de la OCDE en evaluaciones internacionales de rendimiento, incluyendo el número limitado de alumnos *strong* y *top performers*, o las tasas mínimas de diagnóstico de altas capacidades intelectuales entre la población escolar. Debido a ello, nos surge el interrogante de hasta qué punto tiene incidencia el autoconcepto del alumnado. De esta manera, según la bibliografía consultada, partimos de la hipótesis de que el autoconcepto es una variable que correlaciona positivamente con el rendimiento académico y, además, niveles bajos de este constructo pueden incidir en la detección e intervención educativa con alumnado de altas capacidades.

Para probar o desechar la hipótesis, se ha llevado a cabo una investigación cuantitativa con un análisis de resultados descriptivos y diferenciales, en función de distintas variables de investigación, y se han extraído las conclusiones más importantes en cuanto a las implicaciones que podrían derivarse para las políticas educativas y la práctica docente, siempre buscando la mejora del autoconcepto del alumno.

Para ello, el objetivo establecido para esta investigación ha sido valorar el autoconcepto general y académico en una muestra de alumnos y alumnas de los niveles de 4º, 5º y 6º de Educación Primaria, comparando posteriormente los resultados de acuerdo a distintas variables, caso por ejemplo de la existencia de altas capacidades intelectuales diagnosticadas.

Muestra

En la investigación han participado 118 alumnos de diferentes centros escolares de Educación Infantil y Primaria seleccionados por medio de un muestreo probabilístico de tipo aleatorio. Los niveles utilizados de la etapa de Educación Primaria han sido 4º con 40 alumnos y alumnas, 5º con 30 escolares y 6º con 48 estudiantes. Entre este alumnado, aparecen 21 identificados con altas capacidades intelectuales por parte de los Servicios de Orientación Educativa que atienden a sus centros escolares.

Variables

La variable principal de la investigación ha sido el autoconcepto, de tipo general y académico. El primero de ellos es entendido como el conjunto de atribuciones, ideas y creencias que cada persona tiene sobre sí misma. El segundo, es una subdimensión del anterior y se define como la percepción del alumno acerca de su propia capacidad para llevar a cabo determinadas tareas académicas e intelectuales.

Por otro lado, se han utilizado otras variables como:

- *Altas capacidades intelectuales detectadas*, tal y como se ha señalado anteriormente, contamos con 21 escolares identificados como tal. Junto al autoconcepto, se conforma como variable fundamental de la investigación.
- *Sexo*, distinguiendo entre Hombre o Mujer. En este estudio, 67 han sido de sexo masculino y 51 de sexo femenino.

- *Rendimiento académico*, definido a fecha de junio de 2018 a través de la calificación media en todas las áreas curriculares y cuantificándose en rendimiento Alto (calificaciones medias de Sobresaliente, 40 alumnos y alumnas), Medio (calificaciones medias de Notable y Bien, 50 escolares) y Bajo (calificaciones medias de Suficiente e Insuficiente, 28 alumnos y alumnas).
- *Edad*, utilizando la edad cronológica del alumnado en el momento de la investigación, que va desde los 9 a los 12 años (25, 36, 34 y 23 escolares respectivamente).
- *Curso*, repartida la muestra entre 4º, 5º y 6º nivel de Educación Primaria (40, 30 y 48 alumnos y alumnas respectivamente).

Instrumento

El instrumento principal administrado para la evaluación del autoconcepto ha sido la Escala de Autoconcepto de Piers Harris. La versión empleada es la traducción al castellano usada en el estudio *La evaluación de la adaptación socioemocional a través del autoinforme. El autoconcepto y la empatía* (Díaz-Aguado, y Martínez-Arias, 1995).

Esta escala está diseñada para niños de entre 7 y 12 años aproximadamente, y se compone de 80 afirmaciones con respuesta dicotómica de "Sí o No". De estos ítems, 36 son positivos y 44 negativos. Las afirmaciones positivas se puntúan con 1 la respuesta "Sí" y con 0 la respuesta "No"; en los ítems negativos se procederá al contrario. La suma de las puntuaciones obtenidas permite calcular tanto el autoconcepto general (de 0 a 80 puntos), como de cada una de las seis áreas siguientes: estatus intelectual, autoconcepto académico (de 0 a 17 puntos, utilizado en esta investigación), comportamiento, ansiedad, popularidad, aspecto corporal y cualidades físicas, felicidad y satisfacción.

Según el estudio de Díaz-Aguado y Martínez-Arias (1995), el índice de fiabilidad Alpha de Cronbach del autoconcepto general es de ,90 y el del autoconcepto académico de ,79, llegando este último a ,90 en otras investigaciones (caso de Guillén, y Ramírez, 2011). Además, son más los autores que avalan la fiabilidad de la escala a nivel global, con coeficientes Alpha de Cronbach que oscilan entre ,83 y ,98 (Epstein, 1985; Puigcerver, 2003).

Procedimiento

El primer paso fue la puesta en contacto con los directores y directoras de varios centros educativos para solicitar su participación en esta investigación. Posteriormente, se demandó la autorización por escrito a las familias de los grupos de escolares cuyos centros y docentes mostraron una disposición favorable a formar parte de este estudio. En la selección de centros se buscaron escuelas que tuvieran escolarizados entre su alumnado a estudiantes con altas capacidades intelectuales.

Tras seleccionar la muestra, se administró el instrumento señalado anteriormente de forma grupal. De forma paralela, se demandó a los tutores que indicasen qué rendimiento académico medio en el conjunto de las áreas curriculares tenían cada alumno y cada alumna con fecha de junio de 2018. Por último, para el manejo de los datos obtenidos se ha hecho uso del programa estadístico IBM SPSS Statistics en su versión 22.0, las pruebas utilizadas y las relaciones establecidas entre las variables se muestran en el apartado siguiente.

Resultados

El desarrollo de este apartado está conformado por los siguientes subapartados:

- Resultados alcanzados para la variable autoconcepto: general y académico.
- Resultados en función de altas capacidades detectadas.
- Resultados en función del resto de variables incluidas en la investigación.

Resultados alcanzados para la variable autoconcepto: general y académico

Para cada tipo de autoconcepto y con vistas al desarrollo de los análisis posteriores, se han aglutinado las puntuaciones en tres niveles (nivel 1 bajo, nivel 2 medio y nivel 3 alto) tanto para el autoconcepto general como académico. Sus frecuencias y porcentajes aparecen señalados en la Tabla 2.

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes para cada nivel para las variables autoconcepto general y autoconcepto académico

Niveles	Autoconcepto general			Autoconcepto académico		
	Intervalo	f	%	Intervalo	f	%
Bajo	30-45	13	11,0	4-8	17	14,4
Medio	46-61	38	32,2	9-12	41	34,7
Alto	62-77	67	56,8	13-17	60	50,9

De acuerdo a los resultados reflejados en estas dos tablas, los niveles de autoconcepto general y académico de los participantes se han ubicado mayoritariamente en el nivel alto, 56,8% y 50,8% respectivamente, frente al 11,0% de uno y 14,4% para el otro dentro del nivel bajo. La media de los resultados para los tres niveles ha sido de 2,46 para el autoconcepto general, desviación típica de ,69, y de 2,36 para el autoconcepto académico, desviación típica de ,72.

Resultados en función de altas capacidades detectadas

El estudio de los resultados para cada uno de los tipos de autoconcepto en función de la existencia o no de altas capacidades detectadas, constituye la base del desarrollo de esta investigación. Su importancia ha quedado manifiesta en la fundamentación teórica del presente artículo.

En primer lugar, se han analizado los resultados para el autoconcepto general en función de la alta capacidad detectada, mostrándose en la Tabla 3 las frecuencias y porcentajes. En ella, los alumnos con altas capacidades muestran una frecuencia elevada en el nivel 1 y 2, mientras que aquellos alumnos no detectados como tal aparecen mayoritariamente en el nivel 3 o alto. La media por los alumnos que sí están diagnosticados ha sido de 2,05, desviación típica de ,74, para los que no de 2,55, desviación típica de ,65. A pesar de la discrepancia de la muestra entre ambos grupos para esta variable, sí 21 estudiantes y no 97 estudiantes, las diferencias en los promedios obtenidos hacen imprescindible continuar con el análisis estadístico. Así, en la prueba Chi-cuadrado, valor de 9,26 significatividad de ,01, se han observado diferencias estadísticamente significativas en la relación entre las variables alta capacidad detectada

y autoconcepto general. El índice de correlación de Pearson entre ambas variables ha sido de $-,28$, con una significatividad de $,00$. Queda demostrado que existe significatividad entre variables, es decir, hay relación entre bajo autoconcepto general y existencia de altas capacidades intelectuales. Por otro lado, tras relacionar autoconcepto general, alta capacidad detectada y sexo, aparece un índice de correlación de Pearson de $-,13$, no existiendo significatividad al ser el valor de la misma de $,17$.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes para la variable alta capacidad detectada según cada nivel definido para la variable autoconcepto general

Niveles	Sí		No	
	f	%	f	%
Bajo	5	4,24	8	6,78
Medio	10	8,47	28	23,73
Alto	6	5,08	61	51,70

Por otra parte, se pasa a analizar el autoconcepto académico con la variable alta capacidad detectada, señalando en la Tabla 4 las frecuencias y porcentajes. Estos alumnos con altas capacidades muestran, atendiendo a la proporción de la muestra de uno y otro grupo, resultados similares para cada uno de los niveles definidos. En ambos grupos, el mayor número de alumnos se ubica en el 3 o alto. La media por los alumnos que sí están diagnosticados ha sido de $2,38$, desviación típica de $,67$, para los que no de $2,36$, desviación típica de $,74$. Como puede observarse, los promedios de ambos grupos son muy similares. Esta tendencia se observa en la pruebas Chi-cuadrado, valor de $,96$ significatividad de $,62$, y en el cálculo del índice de correlación de Pearson, valor de $,01$ y significatividad de $,91$, en las que se obtienen índices no significativos entre variables. Tampoco aparece significatividad si incluimos la variable sexo en esta relación. Por tanto, se puede concluir que no existe significatividad entre autoconcepto académico y alta capacidad detectada.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes para la variable alta capacidad detectada según cada nivel definido para la variable autoconcepto académico

Niveles	Sí		No	
	f	%	f	%
Bajo	2	1,70	15	12,71
Medio	9	7,63	32	27,12
Alto	10	8,47	50	42,37

Resultados en función del resto de variables incluidas en la investigación

En este apartado, se muestran los resultados para las siguientes variables: sexo, rendimiento académico, edad y curso escolar.

En cuanto al sexo, en la Tabla 5 se muestran los resultados para cada nivel de autoconcepto general, siendo el nivel 3 o alto en el que se encuentra la mayoría de escolares para ambos sexos. En el nivel 1 o bajo aparecen 8 escolares de sexo masculino, 6,78% de la muestra total, y 5 escolares de sexo femenino, 4,24% de la muestra total. La media de los escolares de sexo masculino ha sido de 2,52, desviación típica de ,70, mientras que para los estudiantes de sexo femenino la media ha sido de 2,37, desviación típica de ,66. Por otro lado, de acuerdo a la prueba Chi-cuadrado, valor de 35,82 significatividad de ,43, e índice de correlación de Pearson, valor de -,10 significatividad de ,31, no aparecen diferencias estadísticamente significativas. Además, tal y como se ha señalado con anterioridad, no existe relación entre autoconcepto general, sexo y alta capacidad detectada.

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes para la variable sexo según cada nivel definido para la variable autoconcepto general

Niveles	Hombre		Mujer	
	f	%	f	%
Bajo	8	6,78	5	4,24
Medio	16	13,56	22	18,64
Alto	43	36,44	24	20,34

En la relación entre autoconcepto académico y sexo, Tabla 6, se observa equilibrio en cuanto a los resultados alcanzados para ambos sexos, destacando la igualdad en el nivel 2, a pesar de la diferencia de muestra, con 20 alumnos, 16,95%, y 21 alumnas, 17,79%. La media de los escolares de sexo masculino ha sido de 2,34, desviación típica de ,77, mientras que para los estudiantes de sexo femenino la media ha sido de 2,39, desviación típica de ,67. Por otro lado, de acuerdo a la prueba Chi-cuadrado, valor de 14,71 significatividad de ,40, e índice de correlación de Pearson, valor de -,06 significatividad de ,55, no aparecen diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes para la variable sexo según cada nivel definido para la variable autoconcepto académico

Niveles	Hombre		Mujer	
	f	%	f	%
Bajo	12	10,17	5	4,24
Medio	20	16,95	21	17,79
Alto	35	29,66	25	21,19

La siguiente variable de análisis ha sido el rendimiento académico. En la Tabla 7 se muestran los resultados en función de los niveles fijados para el autoconcepto general, observándose un equilibrio generalizado en los porcentajes a excepción del

nivel bajo de rendimiento y nivel alto de autoconcepto general. La media de los escolares de rendimiento bajo ha sido de 2,18, desviación típica de ,72, rendimiento medio 2,56, desviación típica de ,64, y rendimiento alto 2,53, desviación típica ,68. La prueba Chi-Cuadrado, valor de 93,43 significatividad de ,03, e índice de correlación de Pearson, valor de -,33 significatividad de ,00, reflejan diferencias estadísticamente significativas en la relación entre autoconcepto general y rendimiento académico.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes para la variable rendimiento según cada nivel definido para la variable autoconcepto general

Niveles	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	4,24	4	3,39	4	3,39
Medio	13	11,02	14	11,86	11	9,32
Alto	10	8,47	32	27,12	25	21,19

Por otro lado, en la relación entre rendimiento académico y autoconcepto académico, Tabla 8, se observan resultados especial llamativos, con 11 alumnos de rendimiento bajo ubicados en el nivel de autoconcepto académico bajo, por lo que las frecuencias y porcentajes reflejan una relación estrecha entre rendimiento académico bajo y nivel de autoconcepto académico bajo. Por el contrario, los resultados para el resto de niveles guardan cierta similitud. La media de los alumnos y alumnas de rendimiento bajo ha sido de 1,79, desviación típica de ,74, para el rendimiento medio de 2,60, desviación típica de ,61, y para el rendimiento alto de 2,48, desviación típica de ,64. Así, en la prueba Chi-cuadrado, valor de 25,47 significatividad de ,00, se han observado diferencias estadísticamente significativas. El índice de correlación de Pearson entre ambas variables ha sido de -,32, con una significatividad de ,00. Se demuestra que existe significatividad entre variables, es decir, hay relación entre rendimiento académico y autoconcepto académico, tal y como se ha señalado estas diferencias se dan en la asociación entre ambas variables para los niveles más bajos.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes para la variable rendimiento según cada nivel definido para la variable autoconcepto académico

Niveles	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	9,32	3	2,54	3	2,54
Medio	12	10,17	14	11,86	15	12,71
Alto	5	4,24	33	27,97	22	18,65

En las relaciones entre la edad de los escolares y el autoconcepto general (prueba Chi-cuadrado, valor de 106,53 significatividad de ,44, e índice de correlación de

Pearson, valor de $-.02$, significatividad de $,81$) y entre edad y autoconcepto académico (prueba Chi-Cuadrado, valor de $39,96$ significatividad de $,56$, e índice de correlación de Pearson, valor de $-.04$ significatividad de $,69$), no se observan diferencias estadísticamente significativas.

Por último, se especifican los resultados en función del curso de los alumnos y alumnas participantes para las variables autoconcepto general (prueba Chi-Cuadrado, valor de $66,84$ significatividad de $,58$, e índice de correlación de Pearson, valor de $-.13$ significatividad de $,78$) y autoconcepto académico (prueba Chi-Cuadrado, valor de $31,00$ significatividad de $,32$, e índice de correlación de Pearson, valor de $-.24$ significatividad de $,81$). Se obtiene una carencia de diferencias estadísticamente significativas.

Discusión y conclusiones

Tras el análisis de resultados se ha comprobado que los sujetos participantes presentan en general unos niveles altos autoconcepto general y autoconcepto académico. Se ha corroborado también que existe una correlación positiva entre autoconcepto, general y académico, y rendimiento académico, siendo el alumnado de menor rendimiento el que puntúa más bajo en autoconcepto, sobre todo en su dimensión académica. De este modo, se confirman tanto la hipótesis de partida como los resultados de las investigaciones previas ya citadas en el sentido de que el autoconcepto es una variable influyente en el rendimiento académico. Así, este constructo podría ser una de las causas del pobre desempeño del alumnado español en los informes PISA y también podría estar dificultando la detección y diagnóstico de las altas capacidades intelectuales.

Respecto a la cuestión de los más capaces, existe relación entre bajo autoconcepto general y existencia de altas capacidades intelectuales. Sin embargo, no existe significatividad entre autoconcepto académico y alta capacidad detectada. Por otro lado, si relacionamos ambos tipos de autoconcepto con la alta capacidad detectada y con el sexo de forma simultánea, tampoco aparece significatividad.

En cuanto a la cuestión de género, se ha visto que hay más niños que niñas en los niveles más altos de autoconcepto general y autoconcepto académico, si bien el análisis estadístico de datos ha concluido que estos resultados no son estadísticamente significativos. A pesar de ello, es importante no perder de vista la perspectiva de género ya que es una variable influyente en el autoconcepto según distintos autores (Amezcuá, y Pichardo, 2000; Padilla, García, y Suárez, 2010; Pastor, Balaguer, y García-Merita, 2003). En el resto de variables de la investigación, edad y curso de los participantes, no han aparecido diferencias estadísticamente significativas.

Con todo ello, se hace evidente la necesidad de trabajar desde las aulas el autoconcepto del alumnado, pues está comprobado que una intervención específica mejora este constructo (Cerrillo, 2002), lo que, como ha quedado demostrado, terminará influyendo positivamente en otras variables, caso del rendimiento académico. Y para que las propuestas de intervención en estos ámbitos no queden únicamente en teorías, iniciativas puntuales o actividades a libre voluntad por parte del propio docente, sería interesante incluir en los marcos legales en materia educativa, no solo propuestas curriculares para desarrollar los procesos cognitivos del alumnado, sino también los procesos afectivos y emocionales. Está demostrado que el plano cognitivo y el plano emocional no deben separarse, pues son procesos complejos que suceden

interconectados (Blanco, De Caso, y Navas, 2013). Además, debido a esta complejidad, se hace necesaria la demanda de nuevas investigaciones en torno al tema que permitan fundamentar y sentar sus bases educativas. Así, la educación emocional, que en ocasiones es relegada a un segundo plano, debería jugar un papel más importante en los currículos y contenidos académicos. De este modo estaremos avanzando un paso más hacia la consecución de una educación integral.

Referencias

- Al-Srouf, N.H., & Al-Oweidi, A.M. (2016). Self-concept among Gifted and Non-gifted Students and its Relationship with Gender Variable in a Jordanian Sample. *International Journal of Educational Sciences*, 12(1), 50–56. doi: 10.1080/09751122.2016.11890412
- Amezcuca, J.A., & Pichardo, M.C. (2000). Diferencias de género en autoconcepto en sujetos adolescentes. *Anales de Psicología*, 16(2), 207-214. Retrieved from https://www.um.es/analesps/v16/v16_2/10-16_2.pdf
- Ancillo, I., Artola, T., Barraca, J., Pina, J., & Mosteior, P. (2001). Diferencias de género y autoconcepto en alumnos de altas capacidades. En La educación de mujeres y varones en el tercer milenio: entre el código genético y social. In *III Symposium Internacional sobre la Educación Femenina y Masculina en el Tercer Milenio*, Centro Universitario Villanueva, Universidad Complutense de Madrid. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/275273138_Diferencias_de_genero_y_autoconcepto_en_Alumnos_de_Altas_Capacidades
- Blanco, J., De Caso, A.M., & Navas, G. (2013). Variables personales implicadas en el aprendizaje: ¿motivación y/o emoción? *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 505-512. Retrieved from http://infad.eu/RevistaINFAD/2013/n1/volumen1/INFAD_010125_505-512.pdf
- Cerrillo, M.R. (2002). Mejorar el autoconcepto en alumnos de un entorno desfavorecido. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 71-85. Retrieved from <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/psicodidactica/article/view/145/141>
- Díaz-Aguado, M.J., & Martínez-Arias, R. (1995). La evaluación de la adaptación socioemocional a través del autoinforme. El autoconcepto y la empatía. In M.J. Díaz-Aguado, y R. Martínez-Arias (Ed.), *Niños con dificultades socioemocionales. Instrumentos de evaluación* (pp. 3-48). Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Sistema de Atención Social a la Infancia (SASI).
- Epstein, J.H. (1985). Review of Pier-Harris Children's Self-concept Scale (The way I feel about myself). In J.V. Mitchell (Ed.), *The Ninth Mental Measurements Yearbook* (pp. 1167-1169). Lincoln, United States: The University of Nebraska Press.
- García, R. (2014). *Diseño y validación de un instrumento de evaluación de la competencia matemática. Rendimiento matemático de los alumnos más capaces*. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Educación. Facultad de Educación. UNED. Retrieved from <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Educacion-Rgarcia>
- García, R., Almeida, L.S., & Viseu, F. (2017). El rendimiento matemático excelente en las evaluaciones PISA: Resultados para España y Portugal. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, Extr. (1), 303-308. doi: 10.17979/reipe.2017.0.01.2998

- Guillén, F., & Ramírez, M. (2011). Relación entre el autoconcepto y la condición física en alumnos del Tercer Ciclo de Primaria. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 45-59. Retrieved from <http://www.psicologiadeporte.ulpgc.es/docs/Relacion-entre-autoconcepto-y-condicion-fisica-en-alumnos-del-tercer-ciclo-de-primaria-de-un-centro-escolar.pdf>
- Jiménez, C. (2014). *El desarrollo del talento: educación y alta capacidad*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Retrieved from <https://canal.uned.es/mmobj/index/id/21559> .
- Jiménez, C., & García, R. (2013). Los alumnos más capaces en España. Normativa e incidencia en el diagnóstico y la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 24(1) 7-24. Retrieved from <https://www2.uned.es/reop/pdfs/2013/24-1%20-%20Jimenez.pdf>
- Kerr, B. (1999). Orientación profesional de las mujeres superdotadas. En J. Ellis, y J. Willinsky, (1999). *Niñas, Mujeres y Superdotación. Un desafío a la discriminación educativa de las mujeres* (pp. 155-163). Madrid: Narcea.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). *Estadísticas no universitarias*. Retrieved from <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria.html>
- Naranjo, M.L. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Revista electrónica actualidades investigativas en educación*, 7(3), 1-27. Retrieved from https://www.redalyc.org/pdf/447/Resumenes/Resumen_44770311_1.pdf
- Navarro, E., Tomás, J.M., & Oliver, A. (2006). Factores personales, familiares y académicos en niños y adolescentes con baja autoestima. *Boletín de Psicología*, 88, 7-25. Retrieved from <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-1.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2005a). *PISA 2000. Resultados en España del estudio PISA 2000. Conocimientos y destrezas de los alumnos de 15 años*. Retrieved from <https://www.mecd.gob.es/inee/dam/jcr:eb6fde04-a7c1-465a-88b4-e51465383807/pisa2000infncional.pdf>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2005b). *PISA 2003. Matemáticas. Informe español*. Retrieved from <https://www.mecd.gob.es/inee/dam/jcr:60f4210c-d96d-43a2-8bc9-05fd881e82f7/informe-espanol-pisa-era-2009-3.pdf>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2007). *PISA 2006. Programa para la evaluación internacional de los alumnos. Informe Español. Resultados y contexto*. Retrieved from <https://www.mecd.gob.es/inee/dam/jcr:699d43f6-ddcc-4c7e-b7bf-c0e0c288e949/pisainforme2006.pdf>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2010). *PISA 2009. Programa para la evaluación internacional de los alumnos. Informe Español. Resultados y contexto*. Retrieved from <https://www.mecd.gob.es/inee/dam/jcr:bc05a3ce-ffe-425b-a79b-c92f0d43f8d1/pisa-2009-con-escudo.pdf>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2014). *PISA 2012. Programa para la evaluación internacional de los alumnos. Informe Español. Resultados y contexto*. Retrieved from <https://www.mecd.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2012.html>.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015). *PISA in Focus ¿Qué subyace bajo la desigualdad de género en educación?* Retrieved from <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/pisa-infocus/pif49espfinal.pdf?documentId=0901e72b81c7fb18>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016). *PISA 2015. Programa para la evaluación internacional de los alumnos. Informe Español*. Retrieved from <https://www.mecd.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2015.html>.
- Padilla, M.T., García, M.S., & Suárez, M. (2010). Diferencias de género en el autoconcepto general y académico de estudiantes de 4º de ESO. *Revista de Educación*, 352, 495-515. Retrieved from http://www.revistaeducacion.educacion.es/re352/re352_22.pdf
- Pastor, Y., Balaguer, I., & García-Merita, M.L. (2003). El autoconcepto y la autoestima en la adolescencia media: análisis diferencial por curso y género. *Revista de Psicología social*, 18(2), 141-159. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=440864>
- Pfeiffer, S. I. (2015). El Modelo Tripartito sobre la alta capacidad y las mejores prácticas en la evaluación de los más capaces. *Revista de Educación*, 368, 66–95. Retrieved from http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/111093/2015_%20RevistaEducacion368_66_Pfeiffer.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puigcerver, M.J. (2003). *Evaluación del Autoconcepto, Actitudes y Competencia Social en Sujetos Sordos*. Tesis de doctorado para la obtención del título de Doctora en Psicología, Universidad de Murcia. Retrieved from <http://www.cultura-sorda.org/wp-content/uploads/2015/04/Tesis-PuigcerverHurtado-2003.pdf>
- Rodríguez, S. (1982). *Factores de rendimiento escolar*. Barcelona: Oikos-Tau.
- Stoeger, H., Balestrini, D.P., & Ziegler, A. (2018). International perspectives and trends in research on giftedness and talent development. In S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon (Eds.), *APA handbook of giftedness and talent* (pp. 25–37). Washington: American Psychological Association.
- Trillo, M.C. (2012). Alta capacidad y género. Factores diferenciadores cognitivos y de personalidad en niños y niñas de alta capacidad. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba. Retrieved from <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/7975/2012000000566.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Zeidner, M., & Shani-Zinovich, I. (2015). A comparison of multiple facets of self-concept in gifted vs. non-identified Israeli students. *High Ability Studies*, 26(2), 211–226. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13598139.2015.1095076>

Fecha de recepción: 07/03/2019

Fecha de revisión: 03/06/2019

Fecha de aceptación: 19/6/2019



Cómo citar este artículo:

Soto Paz, P. A. (2019). Análisis de preferencias en la búsqueda de información; utilización de internet y/o biblioteca física. Caso de estudio en la Universidad DE Puerto Rico. *MLS-Educational Research*, 3 (2), 47-64. Doi: 10.29314/mlser.v3i2.215

ANÁLISIS DE PREFERENCIAS EN LA BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN; UTILIZACIÓN DE INTERNET Y/O BIBLIOTECA FÍSICA. CASO DE ESTUDIO EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Pedro Antonio Soto Paz

Universidad Internacional Iberoamericana (Puerto Rico)

Kamelotstudios@hotmail.com · <https://orcid.org/0000-0002-3083-0633>

Resumen. Se analizó la preferencia en el uso de la Biblioteca presencial y sus bases de datos virtuales con información fidedigna, que la Universidad posee frente al uso del Internet con sus datos fiables y también con información dudosa. Esto se llevó a cabo por los estudiantes de tercer y cuarto año de la Universidad de Puerto Rico Recinto Universitario de Mayagüez (UPRRUM). El propósito es ayudar al estudiante a utilizar el medio más correcto de conseguir información fidedigna en sus trabajos y tareas universitarias. No sólo se evaluará lo accesible que sea uno u otro, sino también se buscarán las maneras de llegar directamente a los estudiantes y que éstos desarrollen destrezas para usar los diferentes instrumentos de navegación asignados a la búsqueda de información. La investigación se centra en el método cuantitativo. De acuerdo al análisis de los objetivos de la investigación se concluye que al cuantificar con qué frecuencia los estudiantes acceden a la biblioteca física para la búsqueda de información se observó que aunque los estudiantes conocen los servicios que se ofrecen en ella no patrocinan el uso de ésta, para buscar información y realizar sus trabajos asignados. Dentro del renglón de análisis concluyente se observa que aunque los estudiantes conocen las facilidades de la biblioteca virtual, ésta demostró gran dificultad en los estudiantes para navegar por la base de datos de la misma, no siendo las que frecuentemente utilicen para realizar sus tareas universitarias.

Palabras clave: Estudiantes, Internet, biblioteca física, biblioteca virtual.

ANALYSIS OF PREFERENCES IN THE SEARCH FOR INFORMATION; USE OF INTERNET AND / OR PHYSICAL LIBRARY. CASE STUDY AT THE UNIVERSITY OF PUERTO RICO

Abstract. The preference is analyzed in the use of the Face-to-Face Library and its virtual databases with reliable information, which the University has over the use of the Internet with its reliable data and also with doubtful information. I executed this with third- and fourth-year students of the University of Puerto Rico

University Campus of Mayagüez (UPRRUM). The purpose is to help the student to use the most correct resource to obtain reliable information in their works and university tasks. Not only will the accessibility of one or the other be evaluated, but also the ways to reach students directly and that they develop skills to use the different navigation instruments assigned to the search for information. The research focuses on the quantitative method. According to the analysis of the objectives of the research, it is concluded that when quantifying how often students access the physical library for the search of information, it was observed that although the students know the services offered in the library, they do not sponsor the use of it to search for information and perform their assigned work. Within the line of conclusive analysis, it is observed that although the students know the facilities of the virtual library, it showed great difficulty in the students to navigate the database of the same, not being the ones that they frequently use to perform their university tasks.

Keywords: Students, Internet, physical library, virtual library.

Introducción

En el presente estudio se analizó la preferencia en el uso de la Biblioteca presencial y sus bases de datos virtuales con información fidedigna, que la Universidad posee frente al uso del Internet con sus datos fiables y también con información dudosa. La investigación se llevó a cabo por los estudiantes de tercer y cuarto año de la Universidad de Puerto Rico Recinto Universitario de Mayagüez (UPRRUM).

El propósito del mismo fue ayudar al estudiante a utilizar el medio más correcto de conseguir información fidedigna en sus trabajos y tareas universitarias. No sólo se evaluó lo accesible que sea uno u otro, sino también se buscó las maneras de llegar directamente a los estudiantes para que éstos desarrollen destrezas para usar los diferentes instrumentos de navegación asignados a la búsqueda de información. Será vital que todos los estudiantes puedan beneficiarse de forma equitativa del control de información de calidad y confiabilidad. De acuerdo a los hallazgos, se hizo recomendaciones para la búsqueda eficiente de información, dentro de los sistemas utilizados por los estudiantes.

El proyecto ayudará a poder tomar unas determinaciones para que los usuarios de las facilidades tanto como las personas que trabajan dentro de la biblioteca puedan ayudar a resolver el problema planteado en el uso del sistema y darle un mejor uso a las facilidades y sistemas de la institución. En los antecedentes y estado actual del tema hay teorías, estudios, artículos que enseñan a poder tener un cuadro más certero del porqué está sucediendo el problema planteado y nos da la respuesta.

El trabajo ayudó a probar las hipótesis planteadas en la metodología. Además, se presentó la población y la muestra que fue estudiada y se tuvo un calendario de la investigación, donde fue usado para completar el trabajo. En el trabajo que se realizó se les impartió un cuestionario a cada uno de los participantes donde después de contabilizarlos se llegó a la prueba si las hipótesis son ciertas o nulas.

Todo éste trabajo de investigación realizado dentro de la tecnología, informática y comunicación (TIC), logró por parte del investigador obtener sorpresas y resultados que ayudan a mejorar un sistema escogido ya, pero que debe ser más eficiente, competitivo o porque hay que cambiarlo dado que lo que se tiene se encuentra obsoleto. Una de las alternativas que se presentan es la biblioteca y sus facilidades. Dentro de la biblioteca hay diferentes ayudas que el estudiante necesita para poder realizar sus tareas diarias. Además de fomentar la lectura en libros la cual poseen una gran cantidad de temas y tópicos esperando ser utilizados por este grupo de personas, también posee una parte donde la tecnología está al

alcance de todos. Desde proyectores hasta computadoras de escritorios con WIFI están a la mano de los estudiantes. La biblioteca opera a modo antiguo, dejándole usar la computadora al estudiante solo. Tienen una persona en el escritorio del frente para ayudarle si se necesita alguna ayuda, información o buscar algún libro. Al estudiante estar solo, es tentado a buscar donde le sea más rápido y fácil terminar sus tareas.

Dentro de la tecnología la cual tiene acceso el joven se encuentra diferentes buscadores como lo son Google, Yahoo, Wikipedia, Bing entre otros. Teniendo en cuenta, que hoy día la tecnología es un medio donde el tiempo es cambiante, se necesita indagar en las alternativas que se tienen disponibles para hacer uso de estructuras avanzadas para fomentar cambios trascendentales para beneficio del estudiantado. Esas alternativas muchas veces no logran usarse por el desconocimiento de la existencia o por el desconocimiento del uso adecuado. Hoy día el estudiante universitario tiene muchas alternativas a lo que era antes los libros en papel. Unas de esas alternativas que pueden utilizar los jóvenes es la computadora. Otra alternativa que se puede mencionar son equipos que al ponerse unas gafas pueden experimentar estar en el lugar que se está proyectando y caminar entre ese mundo virtual de cuerpo entero. Dentro de la computadora el universitario puede lograr un gran alcance de información en términos hiperimaginado. Al entrar en el uso de programas de búsqueda de información como lo son Google, Bing, Altavista etc, pueden abarcar en estos lugares temas de toda índole, con una facilidad al alcance de sus dedos. Es ahí donde se detienen algunos a reflexionar sobre el tipo de información que se desea o se necesita. Pues bien, si se está buscando información en general para uso personal y divertirse un poco, no está mal. Encontrarás todo tipo de información, pero si lo que necesitas es información fidedigna para trabajos universitarios se debe optar por una información que no esté contaminada ni alterada ya que los trabajos universitarios necesitan tener información verdadera y confiable, además que ese trabajo en lo académico puede ayudar a otros a conseguir datos. Así es que se tiene que tener mucho cuidado de la información que se escoge para poder ser luz para alguien más.

También se encuentran las bases de datos en las bibliotecas. De acuerdo a Masadelante.com (2019), una definición sencilla de base de datos sería "Sistema de archivos electrónicos". Una base de datos es un sistema de Colección de datos agrupado donde un programa de computadoras pueda elegir inmediatamente las páginas que un usuario necesite. Las bases de datos típicas se organizan por campos (pedazo único de información), registros (sistema entero de campos) y archivos (colección de informes). De acuerdo a esta definición los datos quedan organizados de manera parecida a las góndolas de un supermercado o los anaqueles de la biblioteca, de manera que nos ayuda a obtener la información requerida cuándo y cómo la deseamos. Los estudiantes tienen también esta alternativa para hacer sus trabajos universitarios. Hay lugares donde la información se encuentra encriptada y no es posible que las personas puedan contaminar o alterar los datos existentes en determinadas bases de datos, por estar manipuladas por sus gestores.

Vivimos en un tiempo donde la tecnología de la informática y la comunicación (TIC) cambian momento a momento y se encuentra tan desarrollada que ya tenemos a la disposición programas inteligentes y computadoras que lo que nos ofrecen ya se pasa de nuestros sentidos como por ejemplo calidad de video, calidad de sonido y calidad de cálculos de códigos que no lo vemos ni percibimos, pero están ahí. Esto obliga a las bibliotecas a estar al corriente de todo este movimiento tecnológico que se da día a día porque lo que puede ser el mejor instrumento de tecnología informática y comunicación ya mañana puede estar obsoleto y no solo eso si no causar estragos en el sistema implantado en la biblioteca para que funcione bien dando el mejor servicio y los usuarios puedan poder hacer sus trabajos investigativos correctos.

A todo esto se encuentran con una diversidad de intereses por parte de los estudiantes, pero todos deberían tener en común la forma correcta de uso de las facilidades de la biblioteca por el bien de ellos.

Los estudiantes de tercer y cuarto año de las diferentes universidades están expuestos a un sin número de tareas, proyectos y exámenes por parte de las facultades. Éstos requieren desarrollar sus habilidades para conseguir la información fidedigna y completar sus trabajos de una manera rápida y eficiente, pero con la calidad profesional que necesitan en sus presentaciones. En la entrevista informal que se le hiciera a la Profesora López, bibliotecaria del RUM, los estudiantes de la UPRRUM, no tienen conocimiento de que existen las bases de datos en línea con información fidedigna para poder hacer sus asignaciones.

Se está implementando un curso a los estudiantes de nuevo ingreso para enseñarle la importancia de las bases de datos en línea y entrenarlos en el sistema. Se le preguntó sobre unas ideas para mejorar el entorno de los estudiantes y que puedan estudiar más fácilmente como por ejemplo, que cada departamento tuviese su propia biblioteca especializada, una sala ambientada para estudiar y su propio centro de computadoras, pero la profesora indica que eso funciona en Universidades de Estados Unidos, pero aquí en Puerto Rico no, se intentó hacer de esa manera, pero no funcionó debido a la cultura del puertorriqueño que no es la misma que en Estados Unidos. Los estudiantes no pudieron adaptarse a ese ambiente para estudiar (G. López, Comunicación personal, 3 marzo 2017).

La Asociación de Egresados de la Escuela Graduada de Bibliotecología y Ciencias de la Información (ASEGRABCI) de la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras (2013) invita a sus egresados a su reunión anual para tomar la conferencia, Acceso y Uso de la Internet en Puerto Rico: herramienta de desarrollo social. El estudio a realizar parte de la premisa de que para cualquier toma de decisión y actuación responsable, particularmente en el campo de la salud y áreas relacionadas, es requisito primordial contar con información fidedigna, actualizada, en la cantidad necesaria, el momento requerido, sin costo alguno, o a un costo menor. Con esto en mente, se llevaron a cabo una serie de reuniones para ayudar a sus miembros a utilizar las fuentes de información fidedigna para que les ayudará a realizar sus trabajos investigativos utilizando las mejores fuentes de información que tienen las bibliotecas digitales. Se hace perentoria la investigación sobre la preferencia de búsqueda de información fidedigna entre los estudiantes de tercer y cuarto año, ya que se podrá orientar y más aún dirigir a los estudiantes de primero y segundo año por el camino correcto para encontrar la misma. No se debe esperar a que hayan terminado su preparación académica universitaria y que comiencen un postgrado para darle esa herramienta tan importante como lo es la información fidedigna.

Según Kioskera (2014), la búsqueda de información confiable está siendo cada vez más difícil debido a la aglomeración de información en los buscadores. En adición, de acuerdo a Kioskera (2014), hay bibliotecas online que ofrecen de forma gratuita un acceso a millones de documentos fiables y fuentes reconocidas, pero son más utilizadas y conocidas por la clase ya profesional. Con el mensaje que trae Kioskera (2014), demuestra que hay que investigar a fondo cuál es la posición del estudiantado en cuanto al conocimiento que tienen sobre la manera correcta de buscar información fiable. Así se puede determinar cuánta ayuda necesitan para lograr que dominen esa parte del aprendizaje de obtener información fidedigna para sus trabajos universitarios y que puedan cumplir con las exigencias de sus profesores.

De acuerdo a Baldaguéz y Carrasquillo (2012), en el estudio que hiciera la Universidad de Puerto Rico en el Recinto de Humacao sobre Factores de Riesgo de la Deserción Universitaria una Mirada desde la Óptica Masculina, (ver anejo) los factores que favorecen la deserción estudiantil universitaria masculina en esa institución educativa.

Uno de los datos más relevante es la necesidad que tienen los estudiantes del Manejo y Búsqueda de las Bases De Datos Electrónicas. Partiendo de la anterior información, se debe abrir el campo de la investigación para determinar no sólo si en el área masculina ocurre el problema o en todo el estudiantado sean femeninas o masculinos. La investigación es meritoria, ya que sale a relucir en este sondeo que hay la dificultad de búsqueda de información veraz entre una parte de los estudiantes. Se necesita la investigación más a fondo para poder verificar si otras áreas de la población pueden ser vulnerables a esa aparente dificultad.

Revisión literatura

De acuerdo a Cervantes (2009), desde que la especie humana existe, necesita comunicarse entre sí, utilizando diferentes medios de comunicación como pinturas, señales, escritura. Con el pasar del tiempo, la comunicación se ha ido perfeccionando para alcanzar una mejor unión entre todos. Estos adelantos se plasman en la tecnología, informática y comunicación (TIC) como la radio, TV e Internet. Hoy por hoy, los jóvenes están expuestos a una incalculable cantidad de información que hay para cada tema en particular, pero se necesita saber si ellos saben escoger información fidedigna de toda esa vorágine de datos que pasan por sus manos.

White (2012), afirma que las bibliotecas ayudan a estimular y crear ideas en las mentes de las personas. Con la ayuda de éstas, las personas pueden encontrar de manera rápida formas de construir y edificar cosas que ayudan de manera económica, social y cultural. Por eso, la mayor parte de la sociedad prefiere que las bibliotecas sigan funcionando. Son tantas las creaciones y documentos, que las personas no pueden comprar todos los ejemplares, trabajos de revistas o televisión para su uso personal y por eso recurren a coger los libros prestados o material tecnológico en las diferentes bibliotecas.

Según Hernández (1997), en la revista titulada Analítica el artículo Breve Teoría de Internet, expone la innovación tecnológica, aún escasa y la presenta como estratégica. Este artículo lo que expresa es lo que se usa en estos momentos como la mejor tecnología para conseguir información hoy, pues mañana podría estar obsoleta. Para explicarlo, se cuenta que Rotschild (1815), contrató un barco a vapor el cual lo llevó a presenciar la batalla de Waterloo, terminada la batalla fue el primero en llegar a Londres con la información de lo que sucedió. Esto se debió a que tenía la tecnología más avanzada y pudo transportar la información más rápida que los demás medios en ese momento.

Los estudiantes tienen la tecnología avanzada a su disposición para realizar sus tareas, así como los métodos y las bases de datos e Internet. A pesar de esto, el alumno necesita destrezas para alcanzar una información de calidad, esto es, conseguir información fidedigna. Pero, ¿cómo saber si los estudiantes tienen esa opción? Se puede demostrar los métodos de Internet y los métodos del uso de las bases de datos que ofrecen las bibliotecas físicas o virtuales.

En la ciencia de la informática existen varias teorías que explican los procedimientos para que los estudiantes puedan preparar las tareas asignadas. Para Kuhlthau (1991) el modelo del Proceso Búsqueda de Información conocido como ISP es de los trabajos más citados en Biblioteconomía y documentación. Se define como una descripción de las experiencias que pasan las personas al momento de tener que buscar información.

El trabajo de Kuhlthau (1991), divide la experiencia de búsqueda de información en seis pasos: a) la iniciación; es cuando la persona se da cuenta de la falta de conocimientos y

crea sentimientos de incertidumbre, b) la selección; es cuando el problema se identifica y la incertidumbre pasa a convertirse en optimismo, c) la exploración; se da en el momento en que las personas encuentran información incompatible, de incertidumbre, de confusión y duda, d) la formulación; es cuando se consigue un punto de vista centrado y la incertidumbre disminuye, e) la colección: la persona recopila la información deseada, f) la presentación; es el último paso en que la persona completa la búsqueda con una nueva comprensión que permite explicar el aprendizaje.

Conforme a Guevara (2010), Bourdieu explica que todo en la vida crea una disposición para hacer ciertas cosas o lo que él le llama *Habitus*. Esto se refiere a la acumulación de experiencias desde la niñez hasta que se es adulto. Las experiencias se van modificando, pero queda la esencia de lo primero que adquirió. El hábito afecta que una persona pueda escoger entre lo que se le recomienda o lo que él prefiera.

En este caso afectará la tecnología que encontró en el tiempo de su vivencia. Por ejemplo, entre las primeras tecnologías mencionamos el lápiz, tiza y el ábaco versus el que encontró bolígrafos, marcadores y computadora. Los jóvenes tienen el acceso a diferentes maneras de obtener información y dependerá de la costumbre que tengan de buscar información para que ésta sea convertida en hábito y pueda ser un triunfador en ese campo. Si cuando era pequeño no tuvo esa guía y formación cuando grande se le hará más difícil y podrá optar por conseguir la primera información sin verificar si es información veraz o no. Es importante estudiar la frecuencia del hábito en la investigación debido a que puede dar luz de cómo se puede ayudar al estudiantado en ese aspecto. En esta investigación se determina si la frecuencia del hábito de la búsqueda de información es óptima para lograr el objetivo.

Un estudio hecho por Yoon (2016), explica que los hallazgos probaron que los estudiantes de pre-gradados necesitan Aplicaciones de programas para equipos móviles (App.) para el uso de bibliotecas. El uso de lo visual, lo interactivo del sistema y lo sencillo en el uso, logra que los estudiantes quieran usar los App de la biblioteca. El poder tener esa herramienta es un instrumento más para mejorar el funcionamiento de las bibliotecas. Si las Universidades quieren lograr el interés por parte de los estudiantes universitarios a que usen los App de biblioteca, en las bibliotecas académicas tienen que convencerlos por sus ventajas. El estudio concluyó que las aplicaciones móviles tienen que ser útiles y de fácil uso.

Se investigó la tecnología de la información en papel impreso ya que es una de las herramientas que utiliza la Universidad que se está investigando, porque al igual que la tecnología electrónica es otra de las herramientas que dispone la biblioteca para que los estudiantes puedan hacer las asignaciones. Otra cosa del porque se incluye en la investigación la información impresa en papel es porque cuando los profesores envían hacer los trabajos educativos a sus estudiantes, no toda la información que puede estar a la disposición de ellos se encuentra digitalizada. El querer investigar este ángulo arrojó luz para entender mejor el problema por el cual están atravesando las bibliotecas. En adición las biblioteca de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Mayagüez se distingue por el auspicio en el uso de libros en papel impreso, tan es así que tiene un salón especialmente preparado para el cuidado y uso de libros que datan de más de 100 años.

Siguiendo a Tírziman (2014), en otro ejemplo del porqué están digitalizando la información, el interés de la biblioteca digital Manuscriptorium es que las personas puedan tener acceso a documentos antiguos de la cultura Naționale a României que datan desde el año 1800. Manuscriptorium es el producto de la cooperación entre varias compañías dedicadas a la programación digital. Naționale a României están solicitando a otras bibliotecas que cumplan con los requisitos técnicos y pueden ser socios también. En el pensamiento de Nelson y Huffman (2015), hay preocupación por los profesores universitarios,

ya que mucha de la literatura está siendo publicada y manipulada por editores “predator”. Estos son editores con revistas cuestionables, con el fin de hacer propaganda. Esto causaría que la presencia de revistas de editores predatorios filtradas a las bases de datos de las bibliotecas, pudiesen tener investigaciones que sean no fiables. El estudio, reveló que los editores que están haciendo eso son pocos, pero están afectando algunas áreas de estudio, según Alonso-Arévalo & Córdón (2012), está aumentando la cantidad de personas que se interesan por comprar y adquirir Tablet y libros electrónicos.

También dicen que en las próximas décadas irá creciendo el interés de las personas por los dispositivos electrónicos para poder bajar los libros en formato digital. Nos explican además, que las personas tienen a su disposición un programa llamado EbookEling que es un App virtual donde las personas adquieren libros prestados. El sistema es gratuito y le permite a las personas tener durante catorce días el libro instalado en su equipo y luego es borrado automático y devuelto al sistema a la persona que lo prestó.

En palabras de Córdón (2010) cuando entra Google Ebooks a mercadear los libros representa un cambio en las reglas del sistema y no se sabía para ese entonces, si el Apple iBook sería el arma para leer libros en computadoras. Así iba a disminuir que las personas continuaran leyendo en libros de papel. Pero, en los años subsiguientes, en un período corto de tiempo el libro electrónico ha entrado con fuerza en los mercados comerciales. Se cree que va a ir más allá que las tecnologías anteriores. Ya se tiene un dispositivo creado exclusivo para el sistema de libro digital que no es igual al sistema estático que se estaba usando. El debate es entre quién prevalece en el interés de las personas, si el libro en papel o el libro digital.

Por otro lado, para Jiménez (2015), dice que está sucediendo algo no esperado en la venta de libros. Lo que se creía que era el triunfo del libro digital sobre el libro de papel no acaba de concretarse. Algunas compañías de librerías y grandes lugares de comercio cierran su ejercicio con las ventas de libro de papel en crecimiento. Las preferencias en ventas de libros de papel están en 8 de cada 10 que se venden. El interés en el mercado y los usuarios por los libros digitales se encuentra en baja. El dato asociado a esta afirmación, sería en qué medida los textos impresos son textos académicos y que se utilizan en los currículos de las Instituciones Educativas, porque no se menciona nada sobre la normatividad que determina el ministerio de su educación de la región entorno a las bibliotecas y acervo bibliográfico asociado al curriculum impartido.

Toteng, Hoskins y Bell (2013), indican que el 75% de los estudiantes de derecho encuestados dijeron que habían usado las bases de datos de la Universidad para sus estudios. Los estudiantes lograron saber del uso de estos recursos gracias a la ayuda de otros amigos y bibliotecarios que les informaban y le enseñaban cómo usarlas.

En la idea de Otón (2016), una opción a la interfaz gráfica (un programa informático que usa imágenes para representar una información) de los usuarios son las llamadas interfaz de realidad virtual con la que se consigue tener un efecto que se conoce como inmersión. Aquí los usuarios pueden trabajar en un sistema artificial. Cuando se construye una biblioteca virtual se puede diseñar del tamaño y pisos que se desee igual a una biblioteca verdadera. De esa manera, los usuarios se relacionan con el entorno de la biblioteca real y de tener que visitarla poder encontrar el libro deseado ya que sabrá dónde se encuentra.

De acuerdo a la realidad de Jaeger, Bertot, Shuler y McGilvray (2012), el aumento de la información y comunicación en nuestro entorno plantea muchas interrogantes, como por ejemplo su forma de trabajar dando acceso y gestión. En las bibliotecas, el gobierno demanda menos uso del papel y más tecnología electrónica. El gobierno construyó una página que se

llama e- Gobierno, donde concentraron una cantidad de bibliotecas electrónicas y públicas para que estudiantes trabajen con el gobierno electrónico utilizando su página.

Un estudio realizado por King, Cataldi-Roberts y Wentz (2017), llegaron a la conclusión de que la biblioteca y los técnicos informáticos (TI) de los centros de cómputos tienen muy buena comunicación de trabajo y que es muy primordial porque sus servicios son homogéneos. El buen entendimiento entre los dos sistemas, tanto el administrativo de la biblioteca como el de información electrónica trabajan con mucho orden y responsabilidad del uno al otro. La construcción de proyectos y el poder rendir ayuda a tiempo es lo que se logra para tener éxito en lo que se está haciendo.

De acuerdo con (Craven, Jefferies, Kendrick, Nicholls, Boynton, y Frankish, 2014), realizaron un estudio donde probaron que no todas las interfaces trabajan con la misma velocidad de traslación de datos.

Nota: En Definición.DE (2014,) una Interfaz es la “conexión que se da de manera física y a nivel de utilidad entre dispositivos o sistemas.” Es una conexión entre máquinas diferentes unidas por un soporte, donde se comunica una con otra para el intercambio de información. La interfaz puede ocasionar problemas en la comunidad universitaria.

Los usuarios de la biblioteca pueden tener otras alternativas para resolver sus estudios que de otra manera serían imposibles. Para algunos, tener que ir a ciertos lugares donde se encuentra esa información específica es dificultoso ya que no cuentan con el acceso. Un ejemplo de esa información nos indica (Berquist, Gledhill, Peterson, Doan, Baxter, Yopak y Frank, 2012), que en un museo hay una gran cantidad de bases de datos referente a la anatomía de animales. Se propone, que para evitar esa dificultad, se digitalice en un programa utilizando tecnología 3D para que puedan estudiar lo anatómico y lo morfológico en combinación con un sistema rápido de información en línea e intercambio de información. Ejemplo de ese sistema Digital Fish Library (DFL, <http://www.digitalfishlibrary.org>), dentro de la información en línea se usa imágenes de resonancia magnética (MRI) para tener la mejor imagen.

En el documento de Badilla, Cortada y Riera (2012), estudiaron el comportamiento de estudiantes de educación primaria y secundaria usando la tecnología, informática y comunicación (TIC). Se quería saber si los estudiantes trabajaban bien en cuanto a buscar y tener acceso a la información idónea. El propósito es ver si los estudiantes que usan las TIC están bien adiestrados para utilizar las herramientas adecuadamente y si son capaces de buscar la mejor información que la Internet pueda brindar. El resultado fue que los estudiantes sí conocen como usar las TIC, pero no dominan el poder buscar información que sea la más confiable para ellos poder hacer sus trabajos. En la búsqueda a través de Internet no supieron evaluar, resumir y analizar la información.

Las bibliotecas pueden ofrecerle al público información que no puede ser guardada en sistemas tradicionales, de acuerdo a Mutula (2016). Se tiene lo que se conoce como Big Data, que es una gran cantidad de información heterogénea, demasiado grande para guardarse en sistemas normales de manejo de información.

No se puede usar Big Data como si usáramos un archivo con la capacidad de Megabyte o Gigabyte, que sería en el caso de un usuario buscando un libro. En las bibliotecas, estamos hablando de que se necesitan grandes cantidades de información en un momento dado, ya que se atiende una gran población de usuarios. Por lo tanto, la cantidad de información que se maneja es con un tamaño de Terabyte, Petabyte o Exabyte, ya que se tiene acceso a toda la información escrita. Por ejemplo, tener acceso a todos los libros del mundo.

Otra razón es que el usuario dependerá de la biblioteca para poder tener acceso a la información que se encuentra en la Big Data. Desde una computadora normal, con programas normales, éstos no servirán para poder manejar la información que se desea de ese lugar. Debido a que la gente no está usando el Big Data, sólo 5% de la información disponible en el mundo, es lo que se está usando. Esto se debe a que hay limitaciones en el uso de computadoras y el poder almacenar la información y programas que ayuden a tener acceso a esos datos.

En la entrevista Profesional informal que se le hiciera al Dr. Camacho Bibliotecario de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez, comenta que en la biblioteca no se sabe qué prefieren los estudiantes para realizar sus trabajos; si usar los libros, el Internet o la biblioteca virtual. Comenta también que no hay ningún estudio que nos pueda dar luz sobre esos resultados. Añade que tienen las instalaciones adecuadas, pero es el estudiante el que decide qué usar (G. Camacho, Comunicación Profesional, 1 octubre 2013).

En la entrevista Profesional informal que se le hiciera a la Profesora López los estudiantes universitarios de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Mayagüez no tienen conocimiento de que existen las bases de datos en línea con información fidedigna para poder hacer sus asignaciones. También menciona que estudiantes y profesores no saben utilizar correctamente las bases de datos en línea de la Universidad.

De acuerdo con Christine (2014), las tecnologías informáticas (IT) están convirtiendo a la nube en un sistema innovador de almacenamiento. Esto ayuda a la gente a acceder a la información desde cualquier parte donde se encuentre con equipo móvil, entiéndase Tablet, celular o cualquier otro dispositivo. Una de las características es que se puede almacenar la información casi infinitamente y los datos se pueden guardar en varios servidores.

Nota: El tema del museo tiene que ver ya que se utiliza tecnología innovadora para enviar datos de un lugar a otro, utilizando Internet. El estudiante también puede hacer uso de esta tecnología para hacer sus trabajos porque sirve para ver si se interesan más por el uso de la biblioteca ya que se establece una comunicación entre biblioteca y museo y viceversa de datos fiables.

Metodología

Diseño

La investigación se centra en el método cuantitativo. Se realizó la encuesta a los estudiantes de tercer y cuarto año de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Mayagüez, se utilizó dos escalas de medición; una de ellas es la escala Likers, donde se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración y por otro lado la escala Semántico, donde se le presentan unos valores del 1 al 10 y hacen una marca de acuerdo a lo que piensan sobre el objeto presentado.

Se creó el instrumento para realizar la investigación y recolección de datos e información, el cual consistió en entrevistar a personas de tercer y cuarto año de estudios de bachillerato, a través de una encuesta. Dentro de la misma, sobresale el conocimiento de las bases de datos de la biblioteca, así como de otras áreas de búsqueda de información, también el conocimiento de los estudiantes y sus preferencias.

Los encuestados fueron estudiantes de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Mayagüez y pertenecen a diferentes departamentos tales como; Administración de Empresas, Sistemas de Información, Biología y Educación. Las distintas partes de la investigación

consistieron en contactar y comunicar a la Institución el propósito de las entrevistas con el fin de obtener la aprobación. Por otro lado, comunicarle las intenciones de las entrevistas a los departamentos para proceder a seleccionar la muestra al azar y poder realizar la encuesta. Con los datos obtenidos, se evalúan las estadísticas descriptivas: frecuencia media, porcentos y moda, etc, la biblioteca y el Internet, sus preferencias, cuán capacitados están los usuarios, el uso adecuado de acuerdo a la finalidad y el uso adecuado de ambas áreas.

Participantes

La muestra se compuso de 150 estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez. El estudio se realizó con estudiantes de tercer y cuarto año. La población estudiantil investigada consta de cuatro grupos universitarios que fueron muestreados.

Instrumento

El instrumento que fue utilizado para llevar a cabo la investigación es un cuestionario con preguntas de escoje la alternativa, dirigidas a la búsqueda de información que consta de tres partes desarrollado por el investigador. La primera parte está enfocada en la información personal y general del estudiante. La segunda parte atiende el uso y preferencia de la búsqueda de información de la biblioteca que posee el encuestado. La tercera parte se desglosa el uso y preferencia de la búsqueda de información en Internet que ha desarrollado el estudiante. En las primeras preguntas los estudiantes contestaron preguntas referentes a su género, edad y año de estudio. Luego, revelaron si entienden que la biblioteca ayuda o no y con qué frecuencia la utilizan. También en estas preguntas ofrecieron información sobre si conocen el uso de la biblioteca virtual y si le es fácil navegar por ella. En las últimas preguntas el investigador obtuvo información dirigida hacia el uso del Internet en la búsqueda de información. Dentro de las mismas expresaron las herramientas que utilizan para su búsqueda de información como Yahoo, Google, Wikipedia, Bing etc. También mostraron la frecuencia y facilidad de su uso, además de su preferencia en las mismas. La información obtenida es totalmente confidencial y utilizada específicamente para esta investigación. El instrumento, fue validado por personal experto de la Institución Universitaria y la Directora de Tesis del Programa Graduado de la Universidad UNINI, la Dra. Sulynet Torres.

Resultados

En la Figura 1 se puede apreciar cuantos de los participantes utilizan la biblioteca física. De acuerdo a la Figura 5, los hallazgos demuestran que el 7% muy frecuente, el 14% frecuente, el 27% a veces, 37% pocas veces y 14% nunca.

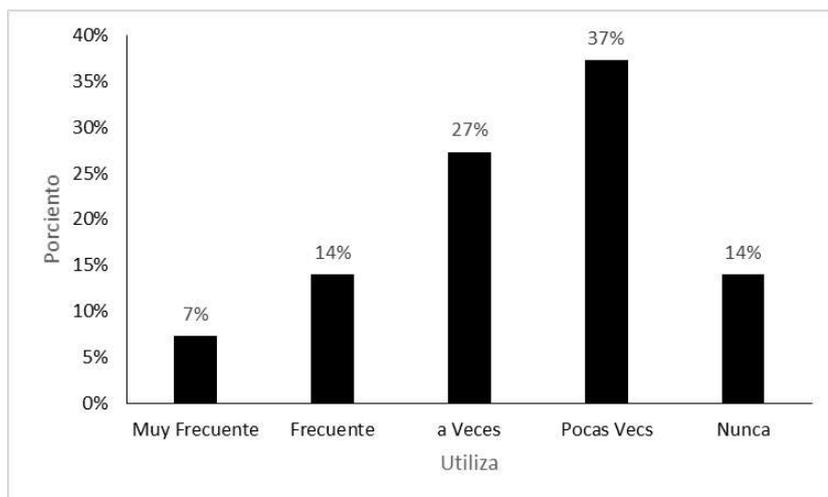


Figura 1. Con cuanta frecuencia utiliza la biblioteca física para la búsqueda de información

La Figura 2 indica cuantos de los participantes utiliza o no las facilidades de la Biblioteca Virtual. Se puede apreciar en la Figura 6 que los hallazgos demuestran, que el 13% muy frecuente, el 21% frecuente, el 29% a veces, el 27% pocas veces y 9% nunca.

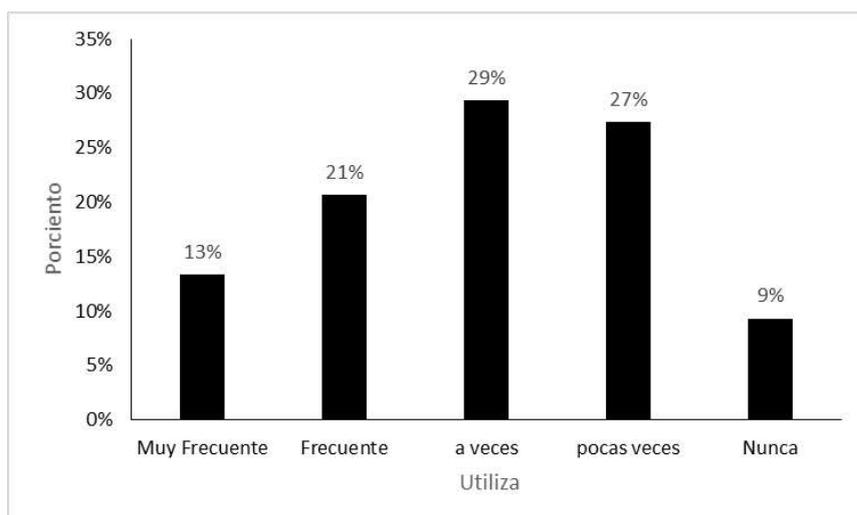


Figura 2. Frecuencia utilizada en la biblioteca virtual y/o bases de datos de la biblioteca

La Figura 3 se indica la Frecuencia utilizada en el Internet para la búsqueda de información. De acuerdo a la Figura 17, que los hallazgos demuestran que el 88% muy frecuente, 11% frecuente, 1% a veces, 0% pocas veces, 0% nunca.

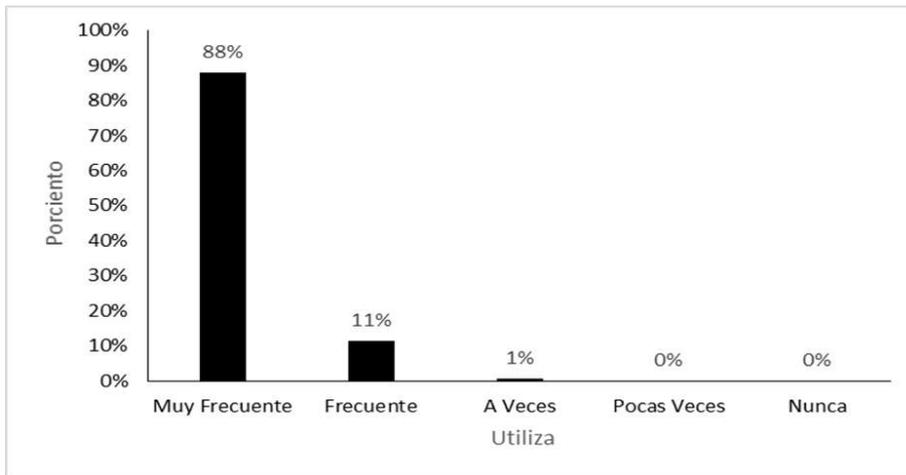


Figura 3. Frecuencia utilizada en Internet para buscar información

La Figura 4 nos señala la primera herramienta utilizada al momento para buscar información. Se puede apreciar en la figura los hallazgos demuestran que 91% Internet, un 0% Biblioteca física y 9% Biblioteca virtual o en línea.

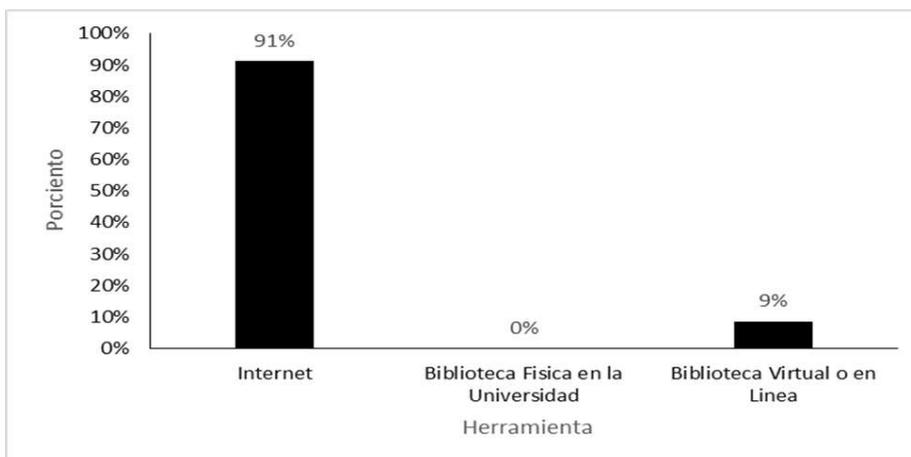


Figura 4. Primera herramienta utilizada al momento de buscar información

Análisis de datos

¿Con cuánta frecuencia los estudiantes acceden a la biblioteca para la búsqueda de información?

Ha2 Los estudiantes universitarios de tercer y cuarto año acceden con frecuencia a la biblioteca para la búsqueda de información.

Ho2 Los estudiantes universitarios de tercer y cuarto año no acceden con frecuencia a la biblioteca para la búsqueda de información.

Los datos señalan que 118 participantes de 150 que se encuestaron no acceden con frecuencia a la biblioteca para la búsqueda de información. Esto representa un 78% que no visitan con frecuencia la biblioteca o no la visita versus un 22% que si frecuenta.

Los datos señalan que 136 participantes de 150 que se encuestaron usarían la biblioteca con más frecuencia si les tuvieran tecnología innovadora. Esto representa un 90% que usaría la biblioteca con más frecuencia si les tuvieran tecnología innovadora versus un 10% que aun con los avances tecnológicos para buscar información no lo visitaría.

En adición los datos indican que 137 participantes de 150 al momento de buscar información para algún trabajo prefieren utilizar el Internet. Esto representa un 90% versus un 10% que al momento de buscar información para algún trabajo utilizan la biblioteca física o virtual o en línea.

Si el 78% de los participantes no frecuenta la biblioteca y el 90% utiliza como primera opción el Internet para preparar un trabajo esto indica que los estudiantes no acceden con frecuencia a la biblioteca para la búsqueda de información y la H02 se acepta.

Si el 28% de los participantes frecuenta la biblioteca, que el 90% visitaría con más frecuencia la biblioteca con tecnología innovadora y el 10% utiliza como primera opción la Biblioteca física o virtual para hacer un trabajo esto indica que los estudiantes no acceden con frecuencia a la biblioteca para la búsqueda de información y la hipótesis Ha2 se rechaza.

¿Con cuánta frecuencia los estudiantes acceden a la biblioteca virtual (base de datos) para la búsqueda de información?

Ha3 Los estudiantes universitarios de tercer y cuarto año acceden con frecuencia a la biblioteca virtual para la búsqueda de información.

Ho3 Los estudiantes universitarios de tercer y cuarto año no acceden con frecuencia a la biblioteca virtual para la búsqueda de información.

Los datos reflejan que 99 participantes de 150 que se encuestaron no acceden con frecuencia a la biblioteca virtual para la búsqueda de información. Esto significa que 65% de los estudiantes encuestados no visitan con frecuencia la biblioteca virtual versus un 35% que si la frecuenta.

Los datos revelan que 137 participantes de 150 al momento de buscar información para algún trabajo prefieren utilizar Internet. Es relevante que un 91% que prefieren usar el Internet versus un 10% que utilizan la biblioteca física o virtual o en línea para buscar información.

Si el 65% de los participantes no frecuenta la biblioteca virtual y el 91% utiliza como primera opción el Internet para hacer un trabajo esto indica que los estudiantes no acceden con frecuencia a la biblioteca virtual para la búsqueda de información y la Ho3 se acepta.

Si el 35% de los participantes frecuenta la biblioteca virtual y el 10% utiliza la biblioteca física y virtual para hacer un trabajo esto indica que los estudiantes no acceden con frecuencia a la biblioteca virtual para la búsqueda de información y la Ha3 se rechaza.

¿Con cuánta frecuencia los estudiantes acceden a la Internet para la búsqueda de información?

Ha4 Los estudiantes universitarios de tercer y cuarto año acceden con frecuencia a la Internet para la búsqueda de información.

Ho4 Los estudiantes universitarios de tercer y cuarto año no acceden con frecuencia a la Internet para la búsqueda de información.

Los datos muestran que 144 participantes de 150 que se encuestaron, afirman que el uso del Internet ayuda a la búsqueda de información. Esto representa un 96% que sí acceden con frecuencia al Internet versus un 4% que manifiesta que no ayuda a buscar información.

Los resultados de la Tabla 19 señalan que 145 participantes de un total de 150 afirman que es fácil usar el Internet en la búsqueda de información, representando un 97% versus 3% que percibe difícil.

Los resultados de los datos expresan que 149 participantes de un total de 150 encuestados utilizan con frecuencia el Internet. Por lo tanto un 99% de que utilizan el Internet con frecuencia versus 1% que no lo utiliza.

Si el 96% sí acceden con frecuencia al Internet, el 97% que es fácil usar el Internet y el 99% que lo utiliza con frecuencia esto quiere decir que los usuarios frecuentan el acceso al Internet y la hipótesis Ha4 se acepta.

Cuando 4% manifiesta que no ayuda a buscar información, que el 3% que es difícil usar el Internet y los resultados demuestran que se contó con 1% encuestado apoyando el que no acceden con frecuencia al internet y por eso el hipótesis Ho4 se rechaza.

¿Cuál es la primera herramienta que utilizan los estudiantes, al momento de buscar información para un trabajo asignado en un curso?

Ha5 Los estudiantes universitarios de tercer y cuarto año utilizan la biblioteca como primera herramienta para la búsqueda de información de sus trabajos.

Ho5 Los estudiantes universitarios de tercer y cuarto año no utilizan la biblioteca como primera herramienta para la búsqueda de información de sus trabajos

Los datos indican que 125 participantes de 150 que se encuestaron opinan que las bibliotecas ayudan a la hora de buscar una información. Esto representa un 83% que están de acuerdo en que ayuda a buscar información versus un 17% que no ayuda.

S reflejan que 118 de los 150 entrevistados no frecuenta la biblioteca, representando un 78% versus 22% que si la frecuencia.

Se revela que 137 participantes de 150 utilizan el internet como primera herramienta para realizar sus trabajos. Es claro que un 91% que utiliza el Internet primero para realizar sus trabajos versus un 0% la biblioteca física y 9% biblioteca virtual.

Aunque la mayoría 83% está de acuerdo en que la biblioteca ayuda a buscar información la verdad es que el 78% no la frecuenta y el 91% utiliza el Internet como primera herramienta de trabajo por encima de la biblioteca y sus servicios como es la Base de Datos de la biblioteca o biblioteca virtual. Esto demuestra que los estudiantes no encuentran útil el uso de la biblioteca de la universidad y por eso la Ho5 se acepta.

Aunque 83% está de acuerdo en que la bibliotecas ayudan a buscar información ese mismo grupo de entrevistados son los que no frecuentan la biblioteca (78%) y no la tienen como primera herramienta para realizar los trabajos (91%) y por eso el hipótesis Ha5 se rechaza.

Conclusiones

Basado en los análisis de la investigación el investigador presenta las siguientes conclusiones:

Luego de analizar los datos obtenidos, éste ejercicio demuestra que la gran mayoría de los estudiantes, sí conocen los servicios que se ofrecen en las bibliotecas, pero que hay un porcentaje minoritario que desconoce los usos y servicios que ésta ofrece para que realice sus trabajos universitarios. Más o menos igual fue el porcentaje de estudiantes que dice encontrar fácil el uso de la biblioteca virtual o en línea. Esto implica, que hay claro conocimiento sobre las facilidades digitales de la biblioteca. En términos del uso de las facilidades de la biblioteca, de acuerdo a la investigación, el porcentaje de estudiantes que dice que es fácil usar la biblioteca de la universidad para la búsqueda de información va disminuyendo, mientras que a los estudiantes se les hace difícil o que no ve fácil usarla va en aumento. El porcentaje de estudiantes que dicen frecuentar la biblioteca es muy limitado o muy pobre, aunque si les tuvieran tecnología innovadora, aseguran que la mayoría sí visitaría con más frecuencia la biblioteca física.

Observando los hallazgos de la investigación, estos proveen la información de que muchos más de la mitad de los estudiantes no visita con frecuencia la biblioteca virtual o las bases de datos a pesar de que sí conocen que el servicio se ofrece para realizar sus trabajos universitarios. Se puede deducir que los estudiantes encuentran difícil el navegar por las bases de datos de las bibliotecas y no están dispuestos a pasar trabajos cuando de otras maneras pueden hacer su tarea de manera más rápida. De acuerdo a los hallazgos se puede concluir que los estudiantes prefieren o están más inclinados a utilizar sistemas de búsquedas de información que sean más fáciles y rápidos. Tales sistemas deben tener una interface amigable, sencilla y fácil de usar. Se pudo observar en el estudio que para la biblioteca, el Internet no es un problema, sino un complemento. Se descubre en la investigación que la Universidad tiene que re-enfocar el área de la biblioteca con un mayor énfasis en los cambios informáticos, la adquisición de conocimiento de sus bases de datos y no dejar al estudiante sin ayuda profesional en estas áreas.

Casi el cien por ciento de los estudiantes utiliza como su primera opción para la búsqueda de Información, el Internet, mientras que un grupo pequeño accede a la biblioteca física. Esto es que no ven la utilidad de la biblioteca o biblioteca virtual y se dejan llevar por la facilidad de acceso al Internet para conseguir una gran cantidad de información. El uso de los avances tecnológicos como por ejemplo La Realidad Aumentada, favorece el interés del uso de las bibliotecas por parte de los estudiantes universitarios para la búsqueda de información en sus trabajos para la Universidad.

Por medio del análisis de los objetivos de la investigación se concluye que al cuantificar con qué frecuencia los estudiantes acceden a la biblioteca física para la búsqueda de información se observó que aunque los estudiantes conocen los servicios que se ofrecen en ella no patrocinan el uso de la misma para buscar información y realizar sus trabajos asignados. Dentro del mismo renglón de análisis concluyente se observa que aunque los estudiantes conocen las facilidades de la biblioteca virtual, ésta demostró gran dificultad en los estudiantes para navegar por la base de datos de la misma, no siendo las que frecuentemente utilicen para realizar sus tareas universitarias. Se pudo determinar que el Internet es la herramienta que mayormente utilizan los estudiantes para hacer sus trabajos universitarios por la facilidad para navegar y encontrar información dentro de la misma.

Luego del análisis de la investigación y de los resultados obtenidos en este estudio, el investigador concluye que se debe permitir:

1. Que los sistemas de bases de datos de la universidad se modifiquen en el equipo y los programas de computadora para que pueda ser más rápido de usar y que tenga una interfaz sencilla para el estudiante.

2. Que se construya una base de datos con programación más amigable para que los estudiantes se sientan más atraídos con la herramienta que está utilizando.

3. Que se investigue otras tecnologías que puedan adaptarse con el fin de innovar las bibliotecas, como por ejemplo las bases de datos digitales EBSCO, que puedan ayudar a buscar información y que resulte interesante para los estudiantes, las TIC.

4. Que se implementen un curso de biblioteca y sus bases de datos en la universidad a estudiantes de primer año académico para que desde un principio puedan buscar información fiable para sus trabajos académicos.

5. Con los avances tecnológicos y con la experiencia que se construya un portal para que a través del Internet un bibliotecario pueda ser consultado y el estudiante conozca a donde ir para conseguir la información que desea. Esta interface biblioteca- estudiante podría lograr que los jóvenes deseen volver a usar los recursos de la biblioteca al darse cuenta cuales son los confiables, rápido y recomendados.

6. Que los bibliotecarios realicen cuestionarios de satisfacción periódicos con los estudiantes, utilizando las herramientas de la biblioteca para poder descubrir aquellos elementos que ayuden a mejorar las funciones de la biblioteca física y de la biblioteca virtual.

7. Que la biblioteca tenga una interface de búsqueda similar a la encontradas en Internet tales como en Google y Yahoo para que la búsqueda sea más fácil y rápida. Pero, los motores de búsqueda deberían estar asociados a sitios formales de los cuales podrán encontrar artículos arbitrados, libros.

8. Que al igual que la Internet evolucionó a la Web 2 las bibliotecas utilicen el mismo concepto para que puedan estar más abierto a todo público y no a un círculo en específico.

9. Que en el futuro estén más pendiente a los cambios tecnológicos y sean los primeros en adoptar la tecnología y que posean los programas de computadoras y equipos de computadora más sofisticados y modernos para que los estudiantes quieran utilizar las bibliotecas.

10. Las bibliotecas deben actualizar su tecnología de acuerdo a las necesidades y perfil del estudiante de esta época. Los programas de computadoras sean más amigables y fáciles de usar por el estudiantado

11. Que el buscador Google realice un servicio integrado al de las bibliotecas en la cual el usuario puede acceder ambas desde un mismo portal.

12. Que se adopte como herramienta para los estudiantes el uso de programas con Inteligencia Artificial para que los estudiantes puedan tener un soporte que los guie a navegar por ese mar de información que tenemos para que puedan conseguir la información fiable y todos los demás recursos para poder hacer mejor sus trabajos académicos.

Le corresponde solamente al investigador analizar los hechos correspondientes a las preguntas de investigación y brindar recomendaciones de acuerdo a los resultados, pero no procede crear escenarios posibles ni un plan estratégico porque eso es inherente a cada institución que se benefician de los hallazgos y no al investigador.

Limitaciones

Este estudio se limitó a encuestar a estudiantes de tercero y cuarto año de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Mayagüez. Solamente se pudo hacer el estudio en el área oeste. No se pudo encuestar a estudiantes de menos de 21 años debido a que son menores de edad.

Propuesta de Continuidad

Se recomienda un estudio en el cual se pueda saber cuáles serían las mejores herramientas y sugerencias que se puedan recomendar para implementar en el procedimiento que debe de tener una biblioteca para ayudar a que los estudiantes mejoren en la búsqueda de información ya que hay muchos cambios tecnológicos en estos momentos y los niños están naciendo en ese mundo.

Referencias

- Badilla M., Cortada, M. & Riera, J. (2012). Internet navigation and information search strategies: how do children are influenced by their participation in an intensive ICT project. *International Journal of Technology & Design Education*, 22(4), 513-529. doi: 10.1007/s10798-011-9158-4
- Berquist, R. M., Gledhill, K. M., Peterson, M. W., Doan, A. H., Baxter, G. T., Yopak, K. E., & ... Frank, L. R. (2012). The Digital Fish Library: Using MRI to Digitize, Database, and Document the Morphological Diversity of Fish. *Plus ONE*, 7(4), 1-16. doi:10.1371/journal.pone.0034499
- Cervantes, J. (2009). Cómo fomentar el hábito de la lectura y la comprensión. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/338489527/Como-Fomentar-El-Habito-de-La-Lectura-y-La-Comprension-Lectora>
- Christine, L. (2014). Cloud Storage: Virtual Databases. *Young Scientists Journal*, (15), 39-41
- Cordón, A. (2010). El fin del libro y el principio de la lectura: los libros electrónicos y el fenómeno Ipad. Retrieved from http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/83054/1/DBD_CordonGarcia_Elfinaldellibro.pdf
- Definición.DE.(2014). Definición de Interfaz. Retrieved from <https://definicion.de/interfaz/>
- Jaeger, P. T., Bertot, J. C., Shuler, J. A., &McGilvray, J. (2012). A new frontier for LIS programs: E-government education, library/government partnerships, and the preparation of future information professionals. *Education For Information*, 29(1), 39-52.
- Jiménez, A. (2015). El libro sigue siendo de papel Papel. Retrieved from <http://www.elmundo.es/tecnologia/2015/04/23/5538ca01268e3e1b378b456d.html>

- Hernández, R. (1997). Breve teoría de Internet. Retrieved from <http://www.analitica.com/archivo/vam1997.04/doc5.htm>
- Guevara, H. (2010). Integración Tecnológica del Profesor Universitario Desde la Teoría Social de Pierre Bourdieu. Retrieved from <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/133/136>
- King, S., Cataldi-Roberts, E., & Wentz, E. (2017). Meeting at the crossroads: collaboration between information technology departments and health sciences libraries. *Journal Of The Medical Library Association*, 105(1), 27-33. doi:10.5195/jmla.2017.104
- Mutula, S. (2016). Big Data Industry: Implication for the Library and Information Sciences. *African Journal Of Library, Archives & Information Science*, 26(2), 93-96
- Nelson, N., & Huffman, J. (2015). Predatory Journals in Library Databases: How Much Should We Worry? *Serials Librarian*, 69(2), 169-192. doi:10.1080/0361526X.2015.1080782
- Kioskea. (2014). Encontrar fuentes de información confiables en Internet. Retrieved from [file:///C:/Users/Tommy%20Soto/Downloads/encontrar-fuentes-de-informacion-confiables-en-internet-7029-lpolfz%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Tommy%20Soto/Downloads/encontrar-fuentes-de-informacion-confiables-en-internet-7029-lpolfz%20(4).pdf)
- Kuhlthau, C. (1991). Información, proceso de búsqueda. Retrieved from http://comminfo.rutgers.edu/~kuhlthau/information_search_process.htm
- Otón, S. (2016). Interfaces de Realidad Virtual en Bibliotecas Digitales. Retrieved from file:///C:/Users/Tommy%20Soto/Downloads/Interfaces_de_Realidad_Virtual_en_Bibliotecas_Digi.pdf
- Tîrziman, E. (2014). Elena Tîrziman, Patrimoniul documentar românesc prezent în baze de date europene. Contribuția Bibliotecii Naționale a României la biblioteca digitală „Manuscriptorium“. Retrieved from <https://revistatransilvania.ro/elena-tirziman-patrimoniul-documentar-romanesc-prezent-in-baze-de-date-europene-contributia-bibliotecii-nationale-a-romaniei-la-biblioteca-digitala-manuscriptorium/>
- Toteng, B., Hoskins, R., & Bell, F. (2013). Use of Electronic Databases by Law Students at the University of Botswana Library. *African Journal of Library, Archives & Information Science*, 23(1), 59-74.
- White, B. (2012). La función que desempeñan las bibliotecas para garantizar el acceso a los conocimientos. Retrieved from http://www.wipo.int/wipo_magazine/es/2012/04/article_0004.html
- Yoon, H. (2016). User Acceptance of Mobile Library Applications in Academic Libraries: An Application of the Technology Acceptance Model. *Journal Of Academic Librarianship*, 42(6), 687-693. doi:10.1016/j.acalib.2016.08.003

Fecha de envío: 06/04/2019

Fecha de revisión: 20/05/2019

Fecha de aceptación: 12/11/2019



Cómo citar este artículo:

Santos Cangovi, H. (2019). Gestión universitaria. Contribución del estudiante para el proceso de evaluación de desempeño docente, aplicación en la Universidad José Eduardo dos Santos, Huambo-Angola. *MLS Educational Research*, 3(2), 65-86. Doi: 10.29314/mlser.v3i2.158

GESTIÓN UNIVERSITARIA. CONTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTE PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE, APLICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS, HUAMBO-ANGOLA

Helder Sntos Cangovi

Universidade José Eduardo dos Santos (Angola)

cangovi@gmail.com

Resumen. La gestión de personas se ha convertido en un importantísimo instrumento para la garantía de la supervivencia de las organizaciones y, las instituciones de enseñanza superior no están ajenas a esta realidad. Así, la gestión universitaria, se caracteriza por la implicación de los más variados elementos integrantes de la misma (estudiantes, docentes, gestores, sociedad), debido a su extensión de productividad. La presente investigación tiene como principal objetivo contribuir a mejorar la gestión universitaria en la Universidad José Eduardo dos Santos (UJES) mediante la participación de los estudiantes en el proceso de evaluación del desempeño de los docentes, proponiendo de ese modo un procedimiento de evaluación que integra la participación de los estudiantes en el programa. Para ello se realizó una revisión bibliográfica sobre las diferentes contribuciones de diversos autores, desde el punto de vista de la gestión general para la gestión de Recursos Humanos y de éste para la evaluación del desempeño docente. Se constituyó para el trabajo un estudio de caso aplicado en la UJES, ubicada en la V región académica, en Angola. De esta forma, para el logro de los objetivos de esta investigación se elaboró una encuesta destinada a los estudiantes que permitió concluir que la participación de los estudiantes en el proceso de evaluación de desempeño docente juega un papel importantísimo, ya que ellos conviven directamente con el docente en el aula y, que la adopción de un modelo de evaluación que permita la participación de éstos puede contribuir a la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, y con ello la mejora de la gestión institucional.

Palabras clave: Gestión Universitaria, Recursos Humanos, Evaluación de Desempeño, Estudiante, Docente Universitario.

GESTÃO UNIVERSITÁRIA. CONTRIBUIÇÃO DO ESTUDANTE PARA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE, APLICAÇÃO NA UNIVERSIDADE JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS, HUAMBO-ANGOLA

Resumo. A gestão de pessoas se tem convertido num importantíssimo instrumento para o garante da sobrevivência das organizações e as instituições de ensino superior não estão alheias a esta realidade. Assim, a gestão universitária, se caracteriza pelo envolvimento dos mais variados elementos integrantes da mesma (estudantes, docentes, gestores, sociedade), isto devido a sua extensão de produtividade. A presente pesquisa tem como principal objectivo contribuir para melhorar a gestão universitária na Universidade José Eduardo dos Santos (UJES) mediante a participação dos estudantes no processo de avaliação do desempenho dos docentes, propondo desse jeito um procedimento de avaliação que integra a participação dos estudantes no mesmo processo. Para tal foi feita uma revisão bibliográfica sobre os diferentes contributos de diversos autores desde o ponto de vista da gestão geral para a gestão de Recursos Humanos e deste para a avaliação de desempenho docente. Constituiu-se ainda para o trabalho um estudo de caso aplicado na UJES, localizada na V região académica, em Angola. Desta forma, para o alcance dos objectivos desta investigação foi elaborado um inquérito destinado aos estudantes que permitiu concluir que a participação dos estudantes no processo de avaliação de desempenho docente, joga um papel importantíssimo, visto que eles convivem directamente com o docente na sala de aulas e que a adoção de um modelo de avaliação que permita a participação destes pode contribuir para a melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem e com isto no melhoramento da gestão institucional

Palavras-chave: Gestão Universitária, Recursos Humanos, Avaliação de Desempenho, Estudante, Docente Universitário.

UNIVERSITY MANAGEMENT. CONTRIBUTION OF THE STUDENT TO THE PROCESS OF EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE, AT THE JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS UNIVERSITY, HUAMBO-ANGOLA

Abstract. People management has become a very important instrument for guaranteeing the survival of organizations and institutions of higher education are not unaware of this reality. Thus, university management is characterized by the involvement of the most diverse elements (students, teachers, managers, and society), due to its extension of productivity. The main objective of this research is to contribute to the improvement of university management at the University José Eduardo dos Santos (UJES) through the participation of students in the evaluation process of teachers' performance, thus proposing an evaluation procedure that integrates students' participation in the same process. For this, a bibliographic review was done on the different contributions of several authors from the point of view of the general management for Human Resources management and from this point to the evaluation of teaching performance. A case study was also carried out at UJES, located in the fifth academic region, in Angola. Thus, in order to reach the objectives of this research, a survey was carried out for students that allowed the conclusion that the participation of students in the evaluation process of teaching performance plays a very important role, since they live directly with the teacher in the classroom and that the adoption of an evaluation model that allows the participation of the latter can contribute to the improvement of the quality of teaching and learning and with this in the improvement of institutional management

Key words: University Management, Human Resources, Performance Evaluation, Student, University Teacher.

Introducción

Todos los días se verifica a nivel mundial cambios en la actuación de los profesionales a nivel laboral. Estos cambios exigen nuevos paradigmas en la actuación de los colaboradores y de la participación de los distintos agentes involucrados en el proceso de evaluación del desempeño de estos profesionales. De este modo, cada individuo en el uso de sus funciones adopta conductas para enfrentar mejor los retos de su área de actuación y estos no escapan de las instituciones educativas que tienen la misión de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que estos tengan competencias para enfrentar con éxito los retos de hoy y de mañana en un mundo cada vez más competitivo.

Siendo así, la evaluación de los docentes se convirtió en una herramienta muy útil en las instituciones educativas, pues permite tomar las decisiones más diversas en el sentido de mejorar la calidad tanto de los docentes mismos y del proceso de enseñanza-aprendizaje y, así, la calidad de los alumnos.

De los estudios previos realizados, se encontró que la evaluación de desempeño docente en la Universidade José Eduardo dos Santos (UJES) se basa de manera genérica en el Decreto n.º 25/94, del 1 de Julio, cuyo procedimiento es lo mismo hacia todos los funcionarios públicos (Fernandes, 2014). Según este autor, el procedimiento no se ajusta a la realidad del profesional de educación superior angoleña y, de hecho, este ha sido una preocupación de las autoridades de la enseñanza superior en el país, de manera que esta herramienta de evaluación del desempeño permite resaltar algunas calidades muy generales, que sirven para evaluar el desempeño de cualquier funcionario público y que no se ajustan a la realidad educativa.

El presente trabajo tiene como su marco de aplicación la UJES, institución pública de educación superior angoleña creada en 2009, mediante el Decreto 7/09, de 12 de mayo, siendo que las normas vigentes son las mismas que las vigentes en la Universidade Agostinho Neto, en aquél momento la única en el país. Con respecto al enfoque, el procedimiento utilizado para medir el desempeño docente en la UJES no tiene en cuenta una perspectiva de evaluación de 360 grados, es decir, todos los actores involucrados en la enseñanza, con énfasis en los estudiantes mientras elemento principal, que en su cotidiano se relacionan con estos.

De esta manera, el problema de esta investigación estuvo relacionado con la contradicción entre la necesidad de evaluar periódicamente el desempeño de los docentes de la Universidade José Eduardo dos Santos y la necesidad de involucrar la participación de los estudiantes en el mismo proceso como una forma de detectar las principales debilidades y mejorar las habilidades de trabajo, las que permiten un desempeño individual y organizacional superior. Desde esta perspectiva, se obtuvo la siguiente cuestión científica: ¿Cómo podría mejorarse el desempeño de los docentes de la UJES mediante la participación del estudiante en el proceso de evaluación del desempeño docente, de manera a contribuir a la gestión universitaria? Dada la pregunta científica, se derivó la siguiente hipótesis:

Si se garantiza a los estudiantes la participación en el proceso de evaluación del desempeño docente, podrían estos contribuir a mejorar el desempeño de la Universidad José Eduardo dos Santos.

De esta manera, dada la hipótesis anterior, se presentan los siguientes objetivos:

Objetivo general

Contribuir a mejorar la gestión universitaria en la UJES a través de la participación de los estudiantes en el proceso de evaluación del desempeño docente.

Objetivos específicos

i) Teóricamente apoyar la gestión, desde el punto de vista de la gestión universitaria y del proceso de evaluación del desempeño de la enseñanza de Recursos Humanos, ii) diagnosticar el estado actual de la evaluación del desempeño de los docentes de la UJES y la participación de los estudiantes en este proceso y iii) proponer un procedimiento y un respectivo modelo que permita a los estudiantes participar en el proceso de evaluación del desempeño del profesorado de la UJES.

Objeto, ámbito y horizonte de investigación.

En vista del enfoque presentado anteriormente, se evidencia que el estudio se desarrolla desde la gestión de manera general hasta la gestión universitaria y, como ámbito de estudio, de la gestión de los Recursos Humanos hasta la evaluación del desempeño dentro de la universidad, desplegándose en cascada como se presenta en la figura 1:

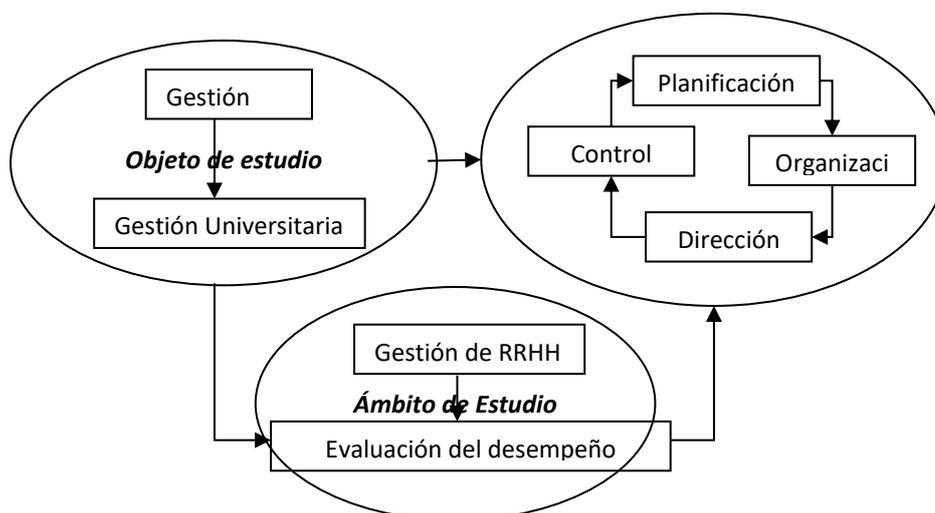


Figura 1. Objeto y ámbito de estudio

Nota: Fuente: el autor

Fundamentos de la gestión universitaria

Las personas son el motor que impulsa cualquier actividad, son el alma y la sangre de las organizaciones. Se convierten en el centro de todas las organizaciones, sean rentables o no, tales como escuelas, hospitales, centros de rehabilitación, organizaciones no gubernamentales (ONG's), iglesias, universidades, cooperativas y otros, pues constituyen el recurso vivo de cualquier organización y, por señal, el único (Chiavenato, 2009).

La sociedad actual se está volviendo cada vez más exigente por la manera en que se imparte la enseñanza, pero también por la forma en que se administran las universidades. Tal situación va mucho más allá de lo que son meras falacias y de la realidad. La gestión universitaria tiende a ser más exigente por el hecho de que es en las universidades donde se capacitan los distintos gestores de cualquier organización.

Toda una organización necesita de la existencia de recursos y de personas, ya que en la era actual las personas constituyen el elemento principal de las organizaciones, pues poseen el mayor recurso de la organización, que es el capital humano. La existencia de personas y recursos en la organización permite que se gestione los mismos para que se pueda alcanzar los objetivos deseados.

En un universo cada vez más global, podemos encontrar distintas organizaciones, tanto que las personas pasan la mayor parte del tiempo en ellas, teniendo en cuenta que es en las organizaciones donde los individuos pueden lograr alcanzar objetivos, cosas que nunca podrían lograr de forma aislada o individual. Las organizaciones son de una gran importancia, ya que su rol va más allá que las pretensiones de sus gerentes.

Daft (2010) considera que una organización es una entidad social orientada a metas y estructurada deliberadamente. Para él, una organización es deliberadamente estructurada por el hecho de que se subdivide en partes o distintos y diferentes departamentos.

Cada organización, independientemente de su propósito, necesita administrar sus recursos para lograr sus objetivos.

De este modo, sin la organización, según Drucker (2010), no habría administración, pero sin administración solo podría haber una masa de personas, no una organización. La organización misma es un órgano de la sociedad y existe solo para cooperar con la sociedad, la economía, las personas, aportando el resultado necesario.

La gestión puede definirse como el proceso de lograr resultados (bienes o servicios) con los esfuerzos de otros (Teixeira, 2013). Por otro lado, Tamo (2006) menciona que la gestión es el proceso destinado a obtener resultados utilizando todos o parte de los recursos de la organización.

Para que las organizaciones logren resultados, es necesario que alguien con habilidades pueda administrarlas: a este individuo se le llama gerente, cuyo propósito es contribuir al desempeño de la organización, planeando, organizando y controlando toda actividad de la organización.

La gestión universitaria dentro del ámbito general de la gestión. Los gerentes universitarios

Según Tosta et al., (2011) la universidad es una institución que posee el conocimiento como materia prima, que este existe para apalancar la sociedad y contribuir para su desarrollo, con el objetivo de formar profesionales calificados.

Gomes et al., (2012) consideran que las instituciones de enseñanza universitaria, para consolidarse como una institución de excelencia en la enseñanza, la investigación y la extensión y tener reconocimiento por la comunidad científica y la sociedad, a nivel nacional e internacional, deben llevar a sus gerentes a preocuparse por los procesos de evaluación [...] que colocan a la institución en una posición de visibilidad, con las clasificaciones específicas de los cursos, y muchas otras formas de mensurar la calidad.

La gestión universitaria debe basarse en los supuestos de una gestión eficiente y eficaz, capaz de dar credibilidad a lo que está orientada, preparada a los desafíos del milenio.

La gestión de los recursos humanos dentro de la gestión universitaria Papel de la evaluación del desempeño de los docentes universitarios.

Toda organización sobrevive gracias a las personas. En las universidades, donde el capital más grande es el capital humano, se verifica la valoración del hombre.

Para Camara et al., (2010), el reconocimiento de que no es suficiente disponer de la más avanzada tecnología, de una sólida base financiera o una posición dominante en el mercado para garantizar el éxito, si las mismas no son sostenidas por una fuerza motivada de trabajo, ante a un perfil de habilidades con visión de futuro y alta productividad, constituye un cambio notable en la mentalidad de muchos gerentes.

La gestión debe concebir dentro del ámbito de la organización supuestos que garanticen y reconozcan el valor de la fortaleza humana como un factor crítico del éxito de la organización. Aun así, la valoración de la fuerza humana debe basarse en una visión de futuro, en la concepción de métodos que incluyan en su actuación la gestión participativa, para que los empleados se sientan verdaderos participantes en el logro del éxito de la organización, teniendo en cuenta que también tienen sus objetivos individuales.

La gestión de RR.HH. debe basarse en herramientas que se ajusten a un flujo de trabajo que garantice una gestión eficiente, como ilustrado en la figura 2 a continuación:

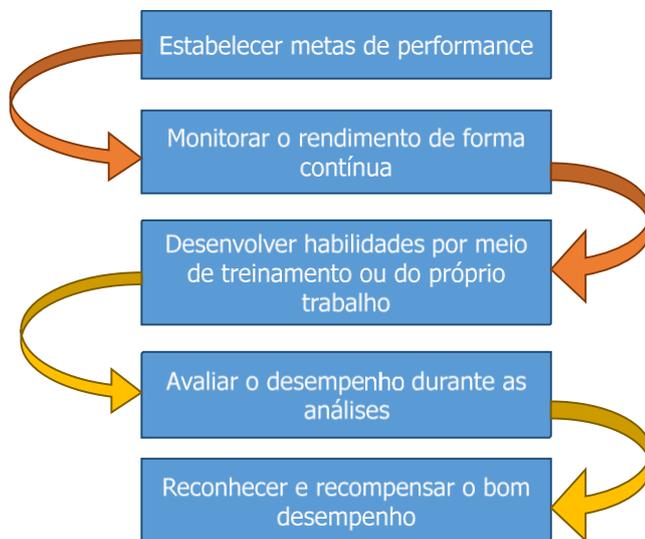


Figura 2. Herramienta de flujo de trabajo a una gestión de desempeño eficiente

Nota: el autor, adaptado de Silverstein (2011)

La evaluación del desempeño en esta situación juega un papel diferenciador y crucial para obtener resultados, comparándolos con los recomendados.

De manera tradicional, la evaluación del desempeño, según Silverstein (2011), significa lo mismo que una valoración de un empleado o «la crítica de su desempeño». Hoy en día, sin embargo, muchas organizaciones van más allá de solo medir el desempeño de sus empleados, adoptando un proceso de gestión del desempeño más integral.

Actualmente, la evaluación de desempeño se centra más en el empleado, en identificar mediante resultados, fortalezas y debilidades, dirigiéndolos hacia la continuación, el desarrollo o la superación. Específicamente, la evaluación de desempeño tiene como objetivo principal el desarrollo del empleado y mediante del cual se puedan lograr los objetivos de la organización.

Objetivos de la evaluación de desempeño de los docentes

Pereira (2009), afirma que los procesos de evaluación permiten a los trabajadores saber qué se espera de ellos, los criterios de evaluación de su desempeño, comentarios acerca de la ejecución de su trabajo y la posibilidad de mejorar su desempeño.

Autores como Cassettari (2014), Fernandes (2008) y Rocha (2004) agrupan los objetivos de evaluación docente en dos categorías:

- La que privilegia la función formativa de la evaluación y el desarrollo profesional de los docentes mediante evaluaciones con consecuencias débiles;
- La que privilegia la función sumativa de la evaluación y la responsabilidad de los docentes, a través de evaluaciones con altas consecuencias.

Tabla 1.

Evaluación de naturaleza formativa Vs evaluación de naturaleza sumativa.

Evaluación de naturaleza formativa visa	Evaluación de naturaleza sumativa visa
Proporcionar retroalimentación de las informaciones e identificar fortalezas/debilidades individuales	Documentar las decisiones personales
Reconocer el desempeño individual y ayudar a identificar objetos	Definir los candidatos a promoción, transferencias y asignaciones.
Evaluar el logro de los objetivos e identificar las necesidades de capacitación individual y organizacional.	Identificar el bajo rendimiento y decidir si desea mantener o rescindir los contratos.
Reforzar la estructura de la autoridad	Decidir los despidos y validar criterios de selección
Mejorar la comunicación	Cumplir con los requisitos legales
Proponer un foro para ayudar a los lideres	Evaluar los programas de capacitación y su progreso
Permitir a los empleados discutir sus inquietudes	Planificación del personal y toma de decisiones sobre recompensas/remuneración

Nota: adaptado de Bohlander & Snell (2009)

Métodos modernos de evaluación de desempeño

Los métodos modernos de evaluación del desempeño, según Carvalho et al. (2012), apuntan una tendencia de autoevaluación de la participación de los empleados involucrados en la planificación de su desarrollo profesional, destacando el futuro en constante mejora de la función de desempeño.

Los más recientes métodos buscan atender las exigencias organizaciones, así que tenemos: métodos de participación por objetivos, método de evaluación por competencias y el método de evaluación de 360 grados.

Santo & Santos (2010), afirman que entre las diversas tipologías usadas para evaluar de desempeño de las personas, la evaluación de 360 grados ha cobrado mayor importancia en el entorno organizacional, debido a su posibilidad de escuchar a las partes interesadas, ya que busca desarrollar las competencias a través de la retroalimentación de los compañeros y el propio evaluado. Para estos autores, la evaluación de desempeño de 360 grados se basa en comportamientos observados, es decir, en las percepciones que las personas tienen acerca de determinados comportamientos del empleado evaluado. Los métodos de evaluación de desempeño modernos proporcionan informaciones más convencionales, que reflejan el desempeño del empleado en una determinada organización.

Los principales beneficiarios del sistema de evaluación de desempeño de los docentes a través del método de 360 grados según Pinto & Oliveira (2005) son:

- La institución de enseñanza superior. Mediante el establecimiento de mecanismos que garanticen la calidad en la enseñanza y promuevan su mejora;
- El docente. El método de evaluación de desempeño garantiza la igualdad en la evaluación, y también incluye la inclusión de factores que van más allá de la docencia y que normalmente no se tienen en cuenta;
- Los estudiantes. Aunque de manera indirecta, y como consecuencia de los dos puntos anteriores, los alumnos resultan ser los principales beneficiarios (mejor enseñanza, mejora de la calidad y docentes más motivados).

La participación de los estudiantes en el proceso de evaluación docente tiene grande relevancia, ya que los mismos lidian directamente con el docente, tanto en el salón de clase como en los trabajos de investigación. El estudiante está preparado para opinar sobre el desempeño del docente cuanto a algunos aspectos, como la interacción estudiante-docente, la actualidad de los temas dados, el tipo de contenido y la capacidad de respuesta a las dudas de los estudiantes.

Sin embargo, para Fernandes, Martinez y Sanchez, (2015), el docente en su desempeño debe obligatoriamente usar todas sus habilidades pedagógicas, didácticas, científicas e interpersonales, desarrollando acciones ajustadas a los aspectos cognitivos de los estudiantes.

De este modo, Cassettari (2014), afirma que los estudiantes experimentan diariamente el trabajo de sus profesores y, por lo tanto, pueden hacer importantes aportes a su evaluación, especialmente en la educación superior, donde puede ser muy útil.

Para Fernandes (2014), el proceso de evaluación de desempeño docente en las instituciones de educación superior públicas angoleñas debe apoyarse en indicadores de desempeño basados en competencias unidas a actividad docente.

Metodología

Para describir el proceso de evaluación del desempeño, este trabajo tuvo como objetivo elaborar un estudio de caso en la Universidade José Eduardo dos Santos, ubicada en la V Região Acadêmica, creada por el Decreto N ° 5/09, de 7 de abril, del Conselho de Ministros, congregando las provincias de Huambo, Bié y Moxico.

El objetivo general de la UJES es la capacitación de personal técnico calificado en las más distintas áreas del saber a las que están dedicados, dotados de conocimientos científico y técnico. Actualmente en la UJES se ofrecen 29 cursos de graduación y cinco cursos de maestría, este último en colaboración con las Universidades de Lisboa, Autónoma de Barcelona y Técnica de Lisboa. La institución cuenta con la colaboración de docentes y personal administrativo, cuyo n.º se encuentra en la tabla a continuación:

Tabla 2.
Personal de la UJES en 2014

	Efectivos	Colaboradores	Total
Docentes	196	385	581
Personal administrativo	291	106	397
Total	487	491	978

Nota: retirada del informe de la Universidade José Eduardo dos Santos (2015)

Métodos teóricos de investigación

Métodos teóricos cumplen una función que posibilita la interpretación conceptual de los métodos empíricos (Sá-Silva et al., citados por Vilelas, 2009). Desde el punto de vista teórico, se utilizan elementos del método dialéctico y sus categorías, tales como: análisis y síntesis, lógico-histórico e inducción - deducción. Integrándose así en el método hipotético - deductivo como parte del método científico utilizado en esta investigación.

Métodos empíricos de investigación

Análisis de documentos: se procuró revisar las diferentes leyes bajo las cuales se apoyan la actividad docente en Angola, a saber:

- La Ley 13/01, de 31 de Diciembre, Ley de Base del Sistema Educativo;
- El Decreto 25/94, de 1 de Julio, procedimiento para la evaluación de desempeño de los funcionarios públicos;
- Directrices para la mejora de la gestión del subsistema de la enseñanza superior;
- Otros documentos directrices sobre el proceso de evaluación del desempeño vigente en la UJES, así como la bibliografía disponible en artículos y trabajos de investigación en diferentes áreas del conocimiento.

Encuestas: conjunto de preguntas formuladas para obtener información que se basa en las respuestas que ciertas personas pueden dar, lo que permite hacer un diagnóstico sobre la situación actual del estado de la evaluación del desempeño docente.

Estadística descriptiva: para caracterizar el comportamiento de los indicadores definidos en la muestra de los estudiantes.

Se envió un cuestionario a los estudiantes de la UJES, siendo que como opciones de respuestas, se utilizó una escala de Likert con 6 puntos: 1 - totalmente en desacuerdo, 2 - elevado desacuerdo, 3 - ligeramente en desacuerdo, 4 - de acuerdo, 5 - muy de acuerdo, 6 - completamente de acuerdo.

La población de estudio o universo, que es el conjunto de todos elementos, individuos u objetos, que poseen una cierta característica en común (Tamo, 2012), consistió en 10,947 estudiantes matriculados en todas U.O's de la UJES en 2014, según la siguiente tabla 3:

Tabla 3
Estudiantes de la UJES, matriculados en 2014

Unidad Orgánica UJES	N.º de Estudiantes
Facultad de Ciencias Agropecuarias	665
Facultad de Derecho	1,152
Facultad de Economía	1,750
Facultad de Medicina	457
Facultad de Medicina Veterinaria	364
Instituto Politécnico Superior del Huambo	3,285
Escuela Politécnica Superior de Bié	1,288
Escuela Politécnica Superior de Moxico	1,986
TOTAL	10,947

Nota: Fuente: Retirada del Informe de la Universidade José Eduardo dos Santos (2015).

Mediante el procedimiento normal de cálculo de la muestra y considerando que la población es finita, los datos resultaron en una muestra de 372 estudiantes que representan parte de la población, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. De los cuestionarios distribuidos, 342 estudiantes los respondieron, representando el 91.94% de la muestra, un número que se consideró suficiente para aplicar el estudio bajo análisis.

Los datos se recolectaron mediante la distribución de cuestionarios y de la propuesta de la metodología de aplicación participativa a los estudiantes, después de explicaciones sobre la forma de completar y acerca de los objetivos del cuestionario respectivo. Todas las dudas sobre la realización de los cuestionarios se aclararon en el lugar de entrega.

Tras aproximadamente cuatro semanas, lo que permitió a los encuestados comprender mejor las preguntas formuladas en la encuesta y la propuesta de participación de los estudiantes en el proceso de evaluación docente, los cuestionarios fueron devueltos para su análisis.

Los cuestionarios se distribuyeron al azar a los estudiantes de todas las unidades organizativas de la UJES, como presentado en la tabla 4 a continuación.

Tabla 4
Número de Cuestionarios respondidos por Estudiantes por institución

Unidad Orgánica	Número de Estudiantes			
	N.º de estudiantes distribuidos	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escuela Politécnica Superior de Bié	58	17,0	17,0	17,0
Escuela Politécnica Superior de Moxico	46	13,5	13,5	30,4
Facultad de Ciencias Agropecuarias	26	7,6	7,6	38,0
Facultad de Derecho	46	13,5	13,5	51,5
Facultad de Economía	55	16,1	16,1	67,5
Facultad de Medicina	42	12,3	12,3	79,8
Facultad de Medicina Veterinaria	32	9,4	9,4	89,2
Instituto Politécnico Superior	37	10,8	10,8	100,0
Total	342	100,0	100,0	

Confiabilidad de la escala

Teniendo en cuenta la escala del cuestionario y según el coeficiente Alpha de Cronbach, utilizado como criterio de confiabilidad, Almeida, Santos y Costa (2010) apuntan que al existir un valor mayor o igual a 0.7, como presentado en la tabla 4, la escala es confiable. Este resultado se obtuvo a través de los cálculos realizados en el SPSS Estatistic.

Tabla 5
Estadísticas de fiabilidad de escala de medición

Alpha de Cronbach	N.º de ítems
0,832	19

Caracterización del perfil de los estudiantes entrevistados

Se encuestó a 342 estudiantes, 184 de ellos hombres, que representan el 53.8%, y 158 mujeres, que representan el 46.2%.

Resultados

Teniendo en cuenta el cuestionario aplicado y la propuesta presentada en el modelo de evaluación del desempeño del docente, elaborado y presentado junto al cuestionario, tratamos de identificar la opinión de los estudiantes sobre su validez y sobre su participación en el proceso de evaluación del desempeño. Esto permitió la elaboración de la propuesta de procedimiento para la evaluación del desempeño docente en la UJES.

Procedimiento propuesto para la evaluación del desempeño docente de la Universidad José Eduardo dos Santos

El sistema de evaluación del desempeño diseñado y propuesto a la Universidad José Eduardo dos Santos involucra la participación de los estudiantes y combina el método de evaluación del desempeño de la competencia y el método de evaluación del desempeño de 360 grados. La combinación de estos dos métodos lo convierte en un método mixto, que permite al docente ser evaluado desde perspectivas de cuatro dimensiones, es decir, las habilidades que utilizan en su acción diaria durante el proceso de enseñanza-aprendizaje: las habilidades pedagógicas-didácticas, las habilidades de investigación, las habilidades de gestión académica y las habilidades de extensión universitaria. Con respecto al método de 360 grados, este permite que el docente sea evaluado desde todos los ángulos con los que interactúa, es decir, sus compañeros (colegas), el jefe inmediato, el docente mismo, teniendo especial atención a los estudiantes. Todos estos son elementos que juegan trascendental papel en términos de peso específico en el modelo propuesto.

El sistema es compuesto por tres fases y ocho etapas. En la primera fase integran las tres etapas: 1 - definición de estrategias y políticas de Recursos Humanos; 2 - objetivos del sistema de evaluación del desempeño; 3 - requisitos del sistema de evaluación del desempeño.

Este primer paso tiene como objetivo revelar los principales problemas existentes e identificar posibles alternativas para su solución, implicando:

- a) Organización del equipo de trabajo - tiene la responsabilidad de aplicar el instrumento para evaluación del desempeño. Debe ser hecho por personas con sólidos conocimientos acerca de los recursos humanos (políticas y estrategias). Aquí los estudiantes de último año deben integrarse, siendo estos los mejores por tener conocimiento actualizado y comportamiento para el proceso;
- b) Estado actual del proceso de Evaluación de desempeño en cada institución - aquí se denomina a los métodos y técnicas para recopilación de información de la institución, incluyendo análisis documental, observación directa, las encuestas y los cuestionarios. Además se determina la muestra a ser cuestionada (estudiantes).
- c) Análisis de los resultados del diagnóstico del estado actual de proceso de evaluación del desempeño y propuestas de mejora.
- d) Continuación - en función de los aspectos detectados se procura crear soluciones alternativas.

La segunda etapa (definición de los objetivos del sistema de evaluación de desempeño) es compuesta por:

Objetivo general

1. Su objetivo es mejorar y potenciar el papel del desempeño pedagógico, académico, de investigación y de extensión universitaria en la Universidad José Eduardo dos Santos a través de la participación de los estudiantes en el mismo proceso para identificar las debilidades en el desempeño del personal docente y su potencial de mejora;
2. Retroalimentar los otros procesos de Recursos Humanos vinculados a la evaluación de desempeño (selección, promoción, formación, recompensa y otros) y contribuir de manera sostenible a mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Objetivos específicos

- Conocer las fortalezas y debilidades de los docentes para mejora de su desempeño;

- Contribuir en la permanente actualización del cuerpo docente;
- Proporcionar a los docentes las opiniones de los distintos actores, con especial énfasis en los alumnos.
- Determinar los maestros que merecen premios y estímulos;
- Detectar la necesidad de formación y mediante contribuir a los planes de formación docente;
- Proporcionar cultura de evaluación de desempeño en un entorno de integración entre actores que ejercen la enseñanza con responsabilidad.

La tercera etapa se refiere a los requisitos del sistema. Lo mismo está diseñado para cumplir con 4 elementos desde el punto de vista de sus requisitos;

1. Objetividad – el proceso de evaluación del desempeño debe asociarse a la mejora de la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional de los docentes.

2. Imparcialidad – el proceso de evaluación del desempeño debe tener en cuenta el criterio de imparcialidad para que sea confiable, respetable y aceptable para los evaluadores.

3. Comunicación – el proceso de evaluación del desempeño debe ser fluido, tener características comunicativas, siendo que la comunicación debe existir para que el proceso fluya dialécticamente.

4. Evaluadores – el proceso de evaluación del desempeño debe ser desarrollado por personas creíbles respetadas por los evaluadores. Es necesario que los evaluadores puedan desempeñar sus funciones en un entorno de clara aceptación y reconocimiento de sus competencias y que los evaluados tengan plena confianza en los evaluadores.

Fase II - Diseño del sistema de evaluación del desempeño

Objetivo: explorar de manera detallada y secuencial cómo se estructura el diseño del sistema de evaluación del desempeño, que incluye la definición de métodos, indicadores de desempeño y la entrevista de evaluación del desempeño.

Cuarto paso: determinación de los métodos de evaluación del desempeño. El método propuesto mencionado anteriormente es un método mixto, resultado de la combinación del método de evaluación del desempeño de la competencia y el método de evaluación de 360 grados. La evaluación del desempeño de las competencias permite que tanto el evaluador como los superiores identifiquen qué competencias tiene el docente y cuáles deben mejorarse, expandirse o desarrollarse de una manera que coincida con las competencias esperadas por la institución educativa. A su vez, la evaluación de desempeño de 360 grados permite conocer la evaluación de los diferentes actores que se relacionan con los docentes, con especial énfasis en los estudiantes.

Quinta etapa – modelo de evaluación docente. Como se señaló anteriormente, la combinación del método de evaluación del desempeño por la competencia y el método de evaluación del desempeño de 360 grados para UJES tiene como objetivo lograr cuatro dimensiones de competencia: pedagógico-didáctico, de investigación, gestión académica y extensión universitaria. Teniendo en cuenta las percepciones de los estudiantes sobre las habilidades de evaluación, además de la validación del modelo en el anexo 1 para la evaluación del desempeño del estudiante, el instrumento se compone de 26 preguntas como se ilustra en el anexo 1.

Sexta etapa – desarrollo de la entrevista de evaluación del desempeño. Una vez que se haya llevado a cabo la evaluación de desempeño, el docente será informado de su evaluación de acuerdo con los estudiantes, para mejorar su actualización futura. Este paso requiere que se sigan los siguientes pasos:

- a) Preparación de la encuesta de evaluación del desempeño;
- b) Contacto inicial con los docentes y creación de un entorno formal para la evaluación del desempeño;
- c) Realización de la entrevista de evaluación del desempeño;
- d) Informe acerca de la evaluación del desempeño;
- e) Cierre de la entrevista de evaluación del desempeño.

Fase III - Control del sistema de evaluación del desempeño

Esta fase integra dos etapas que constituyen las etapas 7 y 8. Esta fase está destinada a monitorear el sistema de evaluación del desempeño, asegurando que se respeten los objetivos, requisitos, métodos, indicadores establecidos y acciones de mejora del proyecto relacionadas con los docentes.

Séptima etapa – controles periódicos. Esta etapa se destina a la indicación de los fallos y problemas, así como sugerencias y soluciones existentes en el proceso de evaluación de desempeño por los estudiantes.

Octava etapa - monitoreo. Se destina a monitorear los resultados de control del sistema de evaluación de desempeño. Consiste en establecer revisiones periódicas para detectar posibles cambios estratégicos de la UJES referentes a evaluación de desempeño.

Discusión y conclusiones

El objetivo principal de esta investigación fue estudiar la gestión universitaria desde el punto de vista de la evaluación del desempeño docente, centrándose en la participación de los estudiantes en el proceso de evaluación, como una forma de contribuir a la mejora del desempeño docente y la calidad de la enseñanza en la Universidad José Eduardo dos Santos, además de proponer un procedimiento de evaluación del desempeño docente que integra su participación en el mismo proceso.

Como los estudiantes son la fuente principal para la evaluación del desempeño de los docentes, considerando que viven con ellos, aunque varios autores están de acuerdo y advierten el encuadre de los estudiantes en el proceso de evaluación del desempeño, se considera que tienen un mayor privilegio para emitir sus opiniones sobre el desempeño docente. Por lo tanto, en este trabajo, la evaluación del desempeño docente fue tratada como una de las estrategias de recursos humanos para la mejora de las políticas de desempeño y ejecución, entendiendo la necesidad que el mismo proceso trae a la mejora de la calidad de la enseñanza, la proyección y el desarrollo profesional del profesor.

Cuanto a las investigaciones realizadas, y con base en las encuestas respondidas por los estudiantes de las diferentes unidades orgánicas de la UJES, se considera que es necesario involucrar a los estudiantes en el proceso de evaluación de desempeño, teniendo en cuenta los objetivos de la Universidad, y basado en su acción, el modelo propuesto aquí toma en cuenta las cuatro dimensiones que se encajarían en la vida cotidiana de cada unidad orgánica. Aunque algunas U.O's hacen una evaluación de desempeño docente con base en el Decreto n.º 25/94, se pueden detectar algunas debilidades con respecto al proceso:

- El proceso no es utilizado por todas las Unidades Orgánicas que componen la UJES;
- El proceso no tiene en cuenta la participación de los estudiantes como elemento principal de la enseñanza en el aula;
- El proceso no tiene en cuenta la evaluación de las competencias específicas del docente cuanto formador de ideas y considerando el trípode (enseñanza, investigación y extensión) de la acción de la Universidad;
- El proceso de evaluación no permite evaluar las cualidades docentes, teniendo en cuenta la evaluación formativa que garantiza el desarrollo profesional del profesor. De hecho, está más centrado en la evaluación sumativa que se utiliza por sí sola al tomar la decisión de promoción.

Así, esta investigación buscó, con la propuesta del procedimiento y el modelo de evaluación del desempeño docente, enmarcar a los alumnos, ya que su participación en el proceso puede contribuir al cambio de desempeño de los docentes, generando así una mejora en la calidad de la enseñanza y en la capacidad de gestión de la universidad, considerando que el modelo busca evaluar las competencias pedagógico-didácticas, teniendo en cuenta el desempeño y el proceso de enseñanza-aprendizaje, las competencias investigativas, considerando el grado de importancia que tiene la investigación en profesional docente, las habilidades de gestión académica teniendo en cuenta la participación del profesor en la gestión de la institución y, finalmente, las habilidades de extensión universitaria, como resultado de la práctica social del profesor. Todas estas habilidades que se buscan evaluar en los docentes están interconectadas, y por la investigación actual, los estudiantes tienen una alta percepción y consideran que estas habilidades deben ser evaluadas.

Siendo reciente en el contexto angoleño el tema de evaluación del desempeño de los docentes de educación superior, se recomienda a otros autores, junto con esta investigación, continuar con la misma, ya que eso trasciende su importancia capital, porque, si se aplica, puede catapultar las instituciones de educación superior con una alta calidad de enseñanza y aprendizaje a establecerse en el contexto regional africano y, por lo tanto, permitir que ocupen un lugar destacado en los rankings internacionales.

Referencias

- Almeida, D., Santos, M. A. R., & Costa, A. F. B. (2010). Aplicação do coeficiente alfa de Cronbach nos resultados de um questionário para avaliação de desempenho da saúde pública. Retrieved from http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_TN_STO_131_840_16412.pdf.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2009). *Administração de Recursos Humanos*. (14ª Ed.). São Paulo:, Cengage Learning.
- Camara, P. B. da, Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2010). *Novo Humanator, Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. (3ª Ed.). Portugal: D.Quixote.
- Carvalho, A.V. DE, Nascimento, L.P. do & Serafim, O.C.G., (2012). *Administração de Recursos Humanos*. (2ª Ed.). São Paulo: Cengage Learning.
- Cassettari, N. (2014). Avaliação de docentes: uma questão de escolhas. Retrieved from <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/eae/article/viewFile/2829/2702>

- Chiavenato, I. (2009). *Recursos Humanos. O capital humano das organizações*. (9ª Ed.). São Paulo: Elsevier Editora Ltda.
- Daft, R.L. (2010). *Administração*. (2ª Ed.). São Paulo: Cengage Learning.
- Decreto N.º25/94, de 01 de Julho (1994). *Estabelece as regras e procedimentos a observar na classificação dos funcionários públicos*. Diário da República I Série, n.º26.
- Decreto N.º5/09, de 7 de Abril (2009). *Cria as regiões académicas que delimitam o âmbito territorial de actuação e expansão das instituições de ensino superior*. Diário da República I Série, n.º64.
- Decreto N.º90/09, de 15 de Dezembro (2009). *Estabelece as normas gerais reguladoras do subsistema do ensino superior*. Diário da República I Série, n.º 237.
- Decreto Presidencial N.º246/11, de 14 de Setembro (2011). *Aprova o Estatuto Orgânico da Universidade José Eduardo dos Santos*. Diário da República I Série, n.º177.
- Drucker, P.F. (2010). *Introdução à Administração*, São Paulo.
- Fernandes, D. (2008). Avaliação do desempenho docente: desafios, problemas e oportunidades. Retirado de: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/5508/1/Brochura_avaliacao_docente.pdf.
- Fernandes, D. J. (2014). *El rol del estudiante en el proceso de evaluación del desempeño del docente universitario. El caso de la Universidad José Eduardo dos Santos. República de Angola*. 8va. Conferencia Internacional de Ciências Empresariales.
- Fernandes, D. J., Martinez, C. C. M. & Sanchez, M. S (2015). Desempenho docente. Contribuição para o processo de integração dos estudantes que ingressam no ensino. Caso do Instituto Superior de Ciências da Educação do Huambo, República de Angola. Retrieved from <http://revista.isced-hbo.ed.ao/index.php/rop/article/view/117/101>.
- Gomes, O. F., Gomide, T. R., Gomes, M. A. do N., De Araújo, D. C., Martins, S. & FARONI, W. (2012). Sentidos e implicações da gestão universitária para os gestores universitários. In XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas, Brasil. Retrieved from <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/114881/2013121%20-%20Sentidos%20e%20implica%C3%A7%C3%B5es%20da%20gest%C3%A3o%20universit%C3%A1ria.pdf?sequence=1>.
- Pinto, J. P. & Oliveira, E. R. (2005). Métodos de avaliação de desempenho dos docentes universitários. Retrieved from <http://www.snesup.pt/cgi-bin>
- Rocha, E. P. (2004). Uma avaliação da eficiência do capital humano: feedback 360°. Retrieved from http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/25_feedback360graus-simgen.pdf.
- Sá, S. O., Alves, M. P., & Costa, A. P. (2014). A avaliação formativa no ensino superior: o contributo do feedback interativo e construtivo na aprendizagem ativa dos estudantes. Retrieved from <http://www.revistas.ufg.br/index.php/ci/article/view/31821/17611>
- Silverstein, B. (2011). *Avaliação de desempenho. Aprenda a avaliar, promover e demitir*. Rio de Janeiro: Senac Rio.
- Tamo, K. (212) *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais, como elaborar um trabalho de fim de curso em gestão*. (2ª Ed.). Luanda:Capatê-publicações, Lda.

- Tamo, K. (2006) *Introdução à Gestão das Organizações, conceitos e estudos de casos*. Luanda: Capatê-publicações, Lda.
- Teixeira, S. (2013). *Gestão das Organizações*. (3ª Ed.). Escolar Editora.
- Tosta, H. T., Dalmau, M.B.L., Tosta, K.C.B.T., & Tecchio, E.L. (2012). Gestores universitários: papel e Competências necessárias para o Desempenho de suas atividades nas Universidades federais, Brasil. Retrieved from <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983535.2012v5n2p1/22565>
- Universidade José Eduardo dos Santos (2015). *Relatório anual 2014*. Luanda: Mayamba Editora.

Fecha de recepción: 06/02/2019
Fecha de revisión: 18/05/2019
Fecha de aceptación: 27/08/2019

Anexos

Anexo 1

Modelo propuesto para Evaluación de desempeño docente por el estudiante

UNIVERSIDADE JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS						
Questionário para Avaliação de Desempenho Docente pelo Estudante						
Nome da Unidade						
Orgânica: _____						
O questionário é composto por 26 perguntas distribuídas em 4 dimensões, marque com um “X” em cada parâmetro para avaliação.						
(Índice de Classificação) - 1 Insatisfatório 2 Regular 3 Boa 4 Muito Boa 5 Excelente						
COMPETÊNCIAS PEDAGÓGICO-DIDÁCTICA						
1	Domina o conteúdo					
2	Estrutura logicamente a apresentação das suas ideias					
3	Assiste as aulas					
4	Participa no desenho curricular da disciplina, curso...					
5	Elabora textos e outros materiais					
6	Ministra com qualidade seminários, workshops e outros atos					
7	Avalia sistematicamente e informa os resultados dos estudantes					
8	Supervisiona as práticas...					
9	Tutoria trabalhos de investigação e/ou pós-graduação					
COMPETÊNCIAS DE INVESTIGAÇÃO						
10	Formula e executa projectos de investigação					
11	Promove investigação e envolve os estudantes em projectos de investigação					
12	Publica em revistas especializadas trabalhos e bases de dados profissionais					
13	Publica livros académicos-científico e monografias					
14	Participa em congressos e eventos e motiva a participação de estudantes					
15	Apresenta candidatura para bolsas de estudos de doutoramento e pós-doutoramento					
16	Aplica candidatura para estágios em instituições educativas					
COMPETÊNCIAS DE GESTÃO ACADÉMICA						
17	Participa na Gestão da instituição					
18	Participa na gestão dos órgãos intermédios da instituição					
19	Participa na comissão de trabalho em outro órgão governamental					
20	Participa na gestão de um projecto institucional					
21	Integra um grupo técnico especializado da instituição					
COMPETÊNCIAS DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA						
22	Mantém relação de respeito e colaboração com os estudantes					
22	Incentiva a participação em eventos de extensão universitária					
22	Motiva a participação em debates de valores					
22	Envolve os estudantes em actividades de extensão universitária					
22	Informa aos estudantes sobre todas as actividades de extensão					

universitária e projeção social					
OBSERVAÇÃO					

Nota: O Autor, adaptado de Fernandes (2014)

Anexo 2

Questionário

Estimado estudante, depois de analisar o questionário e o modelo de avaliação de desempenho do docente universitário proposto, queira por favor responder o instrumento abaixo que poderá contribuir para a validação do mesmo.

I, Marque com um X os dados referentes ao seu perfil.

Instituição: _____

Nome da Turma: _____ N.º de estudantes da turma

Sexo: Masculino; Feminino.

Idade: de 17 a 19 anos; de 20 a 25 anos; de 26 a 35 anos; de 36 a 45 anos; Mais de 45 anos.

Ano de escolaridade: Primeiro; Segundo; Terceiro; Quarto; Quinto; Sexto.

II Participastes da avaliação de desempenho docente no ano passado? ; .

Instrumento para validação dos Questionários de Avaliação de Desempenho Docente.

III Instruções.

Analise cada uma das afirmações presentes na tabela que se segue, coloque um círculo ao número que corresponde ao seu grau de **concordância** ou de **discordância**.

AFIRMAÇÕES		OPÇÕES DE RESPOSTAS					
		Discordo Totalmente (1)	Discordo altamente (2)	Discordo Medianamente (3)	Concordo (4)	Concordo altamente (5)	Concordo Totalmente (6)
1	Os questionários dão resposta aos objectivos	1	2	3	4	5	6
2	As questões apresentadas são suficientes para o propósito da investigação	1	2	3	4	5	6
3	Os questionários podem melhorar de forma integral a política de recursos humanos da Universidade	1	2	3	4	5	6
4	Os questionários são factíveis de aplicação em objectos de estudos práticos	1	2	3	4	5	6
5	As perguntas constantes nos questionários são fluidas	1	2	3	4	5	6
6	Os questionários são de extensão razoável	1	2	3	4	5	6
7	Os questionários apresentam consistência lógica a partir da estrutura,	1	2	3	4	5	6

	sequencia, inter-relação de aspectos e coerência metodológica interna						
8	Existem perguntas no questionário que devem ser eliminadas	1	2	3	4	5	6
9	Existem perguntas em falta nos questionários que devem ser acrescentadas	1	2	3	4	5	6
10	A ordem das perguntas deve ser alterada para agilizar o fluxo das respostas	1	2	3	4	5	6
11	A redação das questões deve ser melhorada	1	2	3	4	5	6
12	Os questionários e o modelo são extensíveis para outras universidades pela sua capacidade de adaptabilidade, transparência, consistência e possibilidade de generalização	1	2	3	4	5	6
13	Os questionários permitem diagnosticar e avaliar periódica e racionalmente o desempenho docente	1	2	3	4	5	6
14	Os questionários permitem detetar as principais debilidades dos docentes	1	2	3	4	5	6
15	Os questionários permitem que os diferentes atores que convivem com os docentes possam oferecer as suas opiniões sobre o desempenho docente	1	2	3	4	5	6
16	Os questionários permitem melhorar as políticas e práticas de gestão de recursos humanos e o melhoramento do desempenho laboral dos docentes	1	2	3	4	5	6
17	Os questionários possibilitam a percepção da situação estratégica dos recursos humanos docentes na universidade	1	2	3	4	5	6
18	Com sua adoção e aplicação, consegue-se contribuir para o melhoramento integral dos recursos humanos docentes	1	2	3	4	5	6
19	As competências laborais e os indicadores previstos nos questionários são satisfatórios.	1	2	3	4	5	6

Marque em baixo o número correspondente aos questionários que sugere que seja retirada

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Caso queira que alguma pergunta seja acrescentada aos questionários, escrevê-la no quadro que se segue

--

Com base nas respostas referentes as 4 categorias de competências mencionadas na escala (competências pedagógica-didática, competência investigativa, competência de gestão académica e competência de extensão), mencione como percebe o impacto de cada uma delas no desempenho docente: coloque um círculo sobre os números 1, 2, 3, 4 ou 5, que melhor represente a sua percepção.

I Competências Pedagógica-didática	Muito Baixo	Baixo	Médio	Alto	Muito Alto
	1	2	3	4	5
II Competências Investigativa	Muito Baixo	Baixo	Médio	Alto	Muito Alto
	1	2	3	4	5
III Competências de Gestão Académica	Muito Baixo	Baixo	Médio	Alto	Muito Alto
	1	2	3	4	5
IV Competências de Extensão Universitária	Muito Baixo	Baixo	Médio	Alto	Muito Alto
	1	2	3	4	5

Anexo 3

Modelo de Avaliação de la Función Pública Angoleña



República de Angola

a) _____
b) _____

NOTAÇÃO ANUAL DO PESSOAL TÉCNICO SUPERIOR, DO PESSOAL TÉCNICO E TÉCNICO MÉDIO

NOME: _____
 CATEGORIA: _____
 DATA DA NOTAÇÃO _____ CLASSIFICAÇÃO DE SERVIÇO _____

Período a que respeita a notação:
 De _____ à _____

RESUMO:	
1. Competência Profissional.....	<input type="text"/>
2. Dinamismo e Iniciativa.....	<input type="text"/>
3. Cumprimento das Tarefas.....	<input type="text"/>
4. Relações Humanas no Trabalho.....	<input type="text"/>
5. Adaptação Profissional.....	<input type="text"/>
6. Assiduidade.....	<input type="text"/>
7. Pontualidade.....	<input type="text"/>
8. Disciplina.....	<input type="text"/>
9. Racionalização do uso e Manutenção dos Meios.....	<input type="text"/>
10. Apresentação e Compostura.....	<input type="text"/>
Pontuação Obtida.....	<input type="text"/>

Despacho:

 Em / /
 O (a)
 (a) Cargo as entidades competente para homologar

O NOTADO
 Tomei conhecimento após homologação
 Em / /

PRÉ EQUAÇÃO

$$C = g + \frac{Sn - In}{Nxn}$$
 Pontuação Final obtida
 C – Pontuação Final após pré equação
 g – Pontuação obtida pelo notado

S – Somatório das pontuações obtidas por todos os funcionários e agentes dos serviços ou organismos que têm a mesma categoria do notado.
 I – Somatório das pontuações obtidas pelos funcionários e agentes de idêntica categoria, atribuídas pelos notadores que avaliaram o notado.
 N – Número total de funcionários e agentes pertencentes à categoria do notado.
 n – Número de funcionários e agentes da mesma categoria apurados pelos notadores que avaliaram o notado.

O NOTADO	
Tomei conhecimento:	Em/...../.....
OS NOTADORES	
.....	Em/...../.....
.....	Em/...../.....

- (a) Ministério ou Secretaria de Estado
- (b) Órgão a que pertence o notado.

FUNÇÕES EXERCIDAS DURANTE O PERÍODO EM APRECIÇÃO

ENTIDADE	FUNÇÕES EXERCIDAS	PERÍODO

ANTIGUIDADE

De Serviço	<input type="text"/>
Na Carreira	<input type="text"/>
Na Categoria	<input type="text"/>

ACTIVIDADES RELEVANTES DURANTE O PERÍODO EM APRECIÇÃO

FORMAÇÃO	TRABALHOS	MISSÕES ESPECÍFICAS

APRECIÇÃO GERAL

(A PREENCHER PELOS NOTADORES)

1. Apreciação geral salientando se há ou não adaptação à função, quais os pontos fortes e fracos e quais os meios de aperfeiçoamento adequados:

2. Opinião sobre a aptidão do notado para o eventual exercício de funções de categoria superior e de função de chefia:



Cómo citar este artículo:

Suero Morata, A. R. & Ferriol, F. (2019). Escala de valores en profesionales de enfermería activos de República Dominicana. *MLS Educational Research*, 3 (2), 87-100. Doi: 10.29314/mlser.v3i2.186

ESCALA DE VALORES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA ACTIVOS DE REPÚBLICA DOMINICANA

Alfa Rigel Suero Moreta

Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI)/Universidad Adventista
Dominicana (UNAD).

arsuerom@unad.edu.do

Fermín Ferriol

Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI)

fermin.ferriol@unini.edu.mx · <https://orcid.org/0000-0003-4138-8999>

Resumen. Dados los procesos de revisión curricular que se desarrollan en el país, en el marco de las reformas en los servicios de salud, se realizó una investigación con el objetivo de analizar la escala de valores en profesionales de enfermería de República Dominicana, durante el período mayo 2017-julio 2018. El estudio es transversal, tipo cuantitativo. Se aplicó el Test de Reacción Valorativa a 203 enfermeros profesionales dominicanos que laboran en centros de salud públicos y privados de siete ciudades, seleccionados por disponibilidad y respetando la ética de investigación social. Los datos se analizaron con Excel y SPSS. La escala de valores se organizó de acuerdo con la frecuencia de puntuaciones máximas obtenidas por los sujetos en las categorías y mostró este orden: 1) individuales, 2) afectivos, 3) intelectuales, 4) morales, 5) sociales, 6) estéticos y 7) religiosos. Las diferencias entre categorías resultaron significativas al 0.01 pero sin relación con la edad, la institución formadora ni la religión. Mientras contestaban el test, los sujetos mostraron distintos tipos de reacciones verbales y anímicas que permitieron comprender los resultados estadísticos. Las tres primeras categorías demuestran que estos profesionales tienen interés en la superación y disposición anímica para brindar servicio desinteresado y amable. Las tres últimas categorías revelan rechazo hacia valores relacionados con la política, gremios, bellas artes y dogmas religiosos contrarios a la fe aceptada. Se concluye que las escuelas de formación profesional deben trabajar para mantener el equilibrio y reforzar los valores con presencia débil, a través de la inclusión de principios éticos en el currículo con proyección hacia sus egresados.

Palabras clave: Valores, principios, currículo, enfermería, ética.

SCALE OF VALUES IN ACTIVE NURSING PROFESSIONALS OF DOMINICAN REPUBLIC

Abstract. Given the curricular revision processes that takes place in the country, within the framework of the reforms in the health services, a research was carried out with the objective of analyzing the scale of values of the nursing professionals in the Dominican Republic, during the period May 2017-July 2018. The study is transversal and quantitative. The Valuation Reaction Test was applied to 203 Dominican professional nurses who work in public and private health centers in seven cities, selected for availability and respecting the ethics of social research. The data was analyzed with Excel and SPSS. The scale of values was organized according to the frequency of maximum scores obtained by the subjects in the categories and showed this order: 1) individual, 2) affective, 3) intellectual, 4) moral, 5) social, 6) aesthetic and 7) religious. While they answered the test, the subjects showed different types of verbal and psychic reactions that allowed them to understand the statistical results. The first three categories show that these professionals have an interest in overcoming and animating to provide selfless and friendly service. The last three categories reveal rejection towards values related to politics, guilds, fine arts and religious dogmas contrary to accepted faith. It is concluded that vocational schools must work to maintain balance and reinforce values with a weak presence, through the inclusion of ethical principles in the curriculum with projection towards their graduates.

Key words: Values, principles, curriculum, nursing, ethics.

Introducción

Se expone el informe de la investigación desarrollada en siete ciudades de República Dominicana, desde mayo 2017 a julio 2018, con el objetivo de analizar cuáles son los valores predominantes en los profesionales de enfermería que pueden estar condicionando su actuación en el ambiente laboral. Se persigue brindar orientación a las escuelas de enfermería para que logren una integración de valores pertinente y relevante, de cara al proceso de revisión curricular.

La ética es un elemento fundamental para el ejercicio profesional del cuidado (García, 2015), siendo en su evolución objeto de atención como factor distintivo de esta ciencia (Kérouac, 1996; Martínez y Chamorro, 2017). El Código Deontológico Internacional de Enfermería (CIE, 2012) perfila al profesional como un ente capaz de:

- Mostrar ética al cuidar la salud, con amabilidad, empatía y respeto a los derechos humanos (la enfermera y la persona).
- Apegarse a principios científicos en su ejercicio laboral, el autocuidado y la protección ambiental (la enfermera y la práctica).
- Demostrar compromiso con su clase al sumarse al gremio con aportes en la generación de conocimiento, imagen digna, establecimiento de normas de calidad y trabajo por la calidad de vida de las enfermeras (la enfermera y la profesión).
- Contribuir al éxito del equipo de salud, promoviendo armonía sin arriesgar la integridad del paciente (la enfermera y los compañeros de trabajo). (CIE, 2012).

Para lograr estos principios los profesionales de enfermería requieren un perfil ético que fundamente su afrontamiento de lo cotidiano y les guíe a tomar decisiones y acciones adecuadas ante las presiones que surgen de las relaciones interpersonales y las condiciones laborales poco favorables (Carnevale, 2013; Chaparro, 2011; Pauly, Varcoe

y Storch, 2012; Peguero, 2016). La enfermera debe crear condiciones ético morales profundas “de amor infinito y cósmico” y lograr que el cuidado cumpla su cometido de ser un “ideal moral” para sostener a la humanidad “a través del tiempo y el espacio” (Watson, 2015, p.323).

Diversas investigaciones realizadas en América Latina han encontrado que en enfermería:

- La formación ética se observa heterogénea entre un país y otro y al interior de una misma nación, según concluye un estudio realizado por Luengo y Sanhueza (2016), el cual revisó los planes de formación en enfermería de 62 instituciones universitarias de unos 20 países Latinoamericanos. Su recomendación es que debe trabajarse buscando un consenso para dar firmeza al estatus científico de la enfermería.
- La dimensión psicoafectiva es valorada en el discurso pero la práctica se enfoca solo a lo técnico, de acuerdo con un estudio cualitativo desarrollado en 4 universidades públicas de Brasil y que destaca la necesidad de seguir reformando el currículo para la humanización (Araujo, Santana y Oliveira, 2011).
- La comprensión ética se relaciona con las experiencias personales, la cultura, las legislaciones y los códigos vigentes, dato reportado por otro estudio brasileiro que investigó el conocimiento de profesionales sobre el código de enfermería (Barbosa, Rodrigues, Celino y Costa, 2017).
- En Colombia, al indagar cuantitativamente las características de 98 enfermeros, Barbero (2013) observó bajas puntuaciones en afectividad, autocuidado, superación y confianza en las habilidades de los otros. Concluyó que se debe promover el trato abierto y el autocuidado. Y Parra, Rey, Amaya, Cárdenas, Arboleda, Corredor, et al. (2016) tras estudiar a 251 enfermeras encontraron que el código ético se aplica en forma parcial. Estos resultados fueron corroborados por Jiménez, Roales, Vallejo, García, Lorente y Granados (2015) al contrastar los valores de 150 estudiantes con los de 219 profesionales de enfermería. Recomiendan potenciar los valores de los códigos éticos con actividades teóricas y prácticas efectivas.
- En Puerto Rico, Cora, Rodríguez y Álvarez (2017) compararon la opinión del alumnado, los profesores y los empleadores sobre el valor de las competencias genéricas y profesionales. Hallaron que la ética fue considerada de menor valía cuando se trató como una competencia general y fue valorada significativamente integrada a las habilidades específicas para proporcionar cuidado.
- En Cuba, Amaro Cano (2014) realizó un análisis histórico cualitativo, basado en investigación-acción, sobre la evolución de la formación ética del profesional de enfermería, desde 1995-2002. Observó que en estos profesionales existe la necesidad de tener explicación científica y ética de las decisiones que debe tomar en su cotidianidad. Al identificar negación de valores en el actuar de la sociedad general y de los profesionales de salud, recomienda que debe restablecerse la integración de valores en la formación porque se perdió en procesos curriculares anteriores.
- En Venezuela, Córdova y Modest (2009) encontraron discrepancias entre la autopercepción positiva de los profesionales de enfermería sobre sus competencias y responsabilidad laboral y niveles importantes de insatisfacción

reportados por los pacientes con el servicio que reciben. Detectaron, también, dificultades significativas en la actualización profesional y la investigación.

Carnevale (2013) explica que los vacíos en el cumplimiento ético se presentan cuando hay incongruencias entre lo que se pide al personal y los principios que han internalizado. Estos son percibidos como evidencias de la angustia moral que sufre la enfermera como ser que posee una conciencia moral. Estas situaciones se presentan asociadas con las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del ambiente laboral, la provisión de recursos para cumplir las tareas, el exceso en la demanda de trabajo, la preocupación por el bienestar del paciente, entre otros factores (Carnevale, 2013; Peguero, 2016).

Lima, Lerch, Lerch, Devos y Silva (2014) obtuvieron resultados que apoyan estas conclusiones. Reportan una relación positiva significativa entre sufrimiento moral y burnout, aunque la encontraron baja. Específicamente, observaron como causa de sufrimiento moral dos factores principales. El primero fue la obstinación terapéutica, entendida como la obligación a colaborar con el equipo médico en situaciones que entienden que ya no benefician al paciente sino que le prolongan el sufrimiento a la persona y/o a su familia. El segundo factor identificado fue la realización profesional, notándose que su relación con el sufrimiento moral era negativa.

El caso de República Dominicana

Al igual que otros países Latinoamericanos, República Dominicana está en un proceso de revisión del currículo de enfermería que abarca la formación y el ejercicio profesional, como parte de las estrategias para lograr los objetivos del milenio. Desde la formación, el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT) conduce la revisión curricular desde el año 2010, para adecuar los planes y su ejecución a las demandas actuales de calidad en salud. Con esos planes nuevos, se espera que:

- Los egresados de estos programas contarán con valores y principios éticos.
- Las IES tendrán modelos pedagógicos enfocados al desarrollo de competencias con integración de principios en el proceso formativo.
- El personal docente recibirá capacitación para aplicar esos modelos y los mostrará en su actuar.
- Los conocimientos y prácticas en valores serán incorporados y aplicados en todos los programas y acciones de docencia, investigación y extensión.

La revisión curricular involucra a las escuelas universitarias de enfermería, los gremios y las instancias gubernamentales relacionadas con la carrera. Partió del diagnóstico general de situación en cada escuela y continúa con la búsqueda de consenso en la solución de necesidades. El proceso es abierto, participativo y transparente, con sus metas y cronograma definido. En la lista de sus logros está la publicación de documentos oficiales que orientan este trabajo, entre los que cabe destacar las *Normas para el establecimiento de escuelas y carreras de licenciatura de enfermería en República Dominicana* (MESCYT, 2012), el acercamiento entre las escuelas y el empuje hacia la aprobación de la ley de colegiación.

Como resultado, las escuelas de enfermería están elevando su nivel de calidad en cuanto a las condiciones de los laboratorios, la capacitación de sus docentes y administrativos y las exigencias en los requisitos de ingreso y egreso. Además, la investigación está surgiendo como actividad dinámica en semanas científicas, congresos

y simposios internacionales. Los procesos más retardados han sido los de revisión de los planes y capacitación de docentes por las implicaciones propias a su naturaleza.

Por eso es importante contar con investigaciones previas al establecimiento de estos planes que sirvan como punto de referencia para orientar la integración de la ética y evaluar luego los resultados de su aplicación. En los diagnósticos realizados, la ética en el currículo vigente resultó estar generalizada o tener contenidos fragmentados, cuya articulación queda a merced de la buena voluntad del docente, puesto que los sílabos carecen de su integración (Suero, 2018). Los estudios sobre los resultados de dicha integración en los egresados son muy escasos en el país. Los pocos trabajos realizados sobre satisfacción del servicio dejan relucir que los usuarios perciben calidad técnica pero no del trato (Bavis, De la Rosa, De Los Santos, Valcin, Sanon y Sánchez, 2018; Peguero, 2016), aunque algunos reportan satisfacción del paciente y de la enfermera con la calidad humana que se brinda (Pérez, Sánchez, Ramírez, Hernández, Moquete, Zabala y Cols., 2013). Estas investigaciones asocian los problemas de estrés y trato con el entorno laboral, observándose mayor perjuicio del personal donde las condiciones no son adecuadas.

Las categorías de valores

Vargas (2015) ha definido un Sistema Ético Moral cuya estructura da concreción a la ética y facilita su integración al currículo. La estructura parte de cinco principios universales: Bondad, justicia, libertad, unidad y Verdad. Cada uno de estos principios tiene una actitud y una negación. La actitud hacia el principio lleva a sus valores, indicadores y resultados, cuyos productos son observables en la conducta.

Álvarez (2007) asume los planteamientos de García (1976) para proponer 9 categorías de valores que pueden ubicarse dentro de los 5 principios universales. Aunque algunos de los elementos clasificados por estos autores escapan a la definición de Vargas (2015) de lo que es un valor, su categorización es útil para considerar los intereses primordiales de la persona en la interacción humana, en este caso específico, la relación entre la enfermera y el paciente:

- **Valores Corporales:** Son valores relativos al principio de bondad en cuanto a la dotación anatomofisiológica del ser. Se clasifican en primarios indispensables para vivir (sustento, abrigo, salud, higiene) o secundarios (mejoran la apariencia). Se les oponen el hambre, la embriaguez, la enfermedad...
- **Valores Intelectuales:** Son valores que pertenecen al principio de justicia con la capacidad de pensar, razonar o comprender, muy importantes en la construcción de la persona (leer, aprender, enseñar), para que sepa subsistir (satisfacción de necesidades básicas de alimentación o vestido) y convivir con otros seres humanos (creatividad, reflexión, crítica, etc....).
- **Valores Afectivos:** Aluden a la disposición anímica de agrado y abarcan la emoción, el sentimiento, la pasión, la ternura, la sensibilidad, porque son valores del principio de bondad (Vargas, 2015) que ayudan a mantener la salud mental. A la vez, son cualidades que tienden a ser combatidas por sentimientos como odio, desagrado, melancolía, tristeza, temor y miedo.
- **Valores Estéticos:** Se consideran valores de la bondad relacionados con la belleza percibida por los sentidos en la naturaleza, personas o bellas artes. Se les oponen lo feo, lo desagradable y lo antiestético.

- **Valores Individuales:** Hacen conciencia del propio ser y la necesidad de manejarse frente a las circunstancias. Incluyen la autonomía, personalidad, individualidad, originalidad, dependencia, auto superación y autocrítica. Pertenecen al principio de libertad porque impulsan hacia el avance y el actuar en justicia para sí mismo y para los demás (Vargas, 2015). Se les oponen el enajenamiento, alienación y egocentrismo (Álvarez, 2007).
- **Valores Morales:** Son valores del principio de verdad necesarios para aplicar el juicio y la regulación metacognitiva para tomar decisiones de actuar por el bien. Se relacionan con los principios de bondad, justicia y libertad. Incluyen, la pureza, generosidad, honradez, solidaridad, fidelidad, dignidad, entre otros. Se les oponen la mentira, el robo, el fraude, la violencia, la corrupción.
- **Valores Sociales:** Son valores del principio de unidad; afectan las relaciones interpersonales e institucionales en la forma y en el contenido. Abarcan la cooperación en la familia/comunidad/institución, en busca del bien común; la tolerancia y empatía en política, democracia, pacifismo, diversidad cultural, pluralismo político, multiculturalidad. Sus opuestos son la enemistad, la guerra, la discordia y el individualismo.
- **Valores Ecológicos:** Relativos al medioambiente, recibido por el principio de bondad. Incluyen la apreciación de los recursos naturales, su uso sabio y protección por hábitos y costumbres. Se les oponen la contaminación, la deforestación, los desechos tóxicos, etc...
- **Valores Instrumentales:** son producto del principio de libertad en la civilización del hombre que facilitan una vida cómoda, como las tecnologías, los medios de transporte, el dinero, el vestido. Se les oponen el consumismo, la miseria, etc...
- **Valores Religiosos:** Valores del principio de verdad que refieren al conjunto de creencias personales relativas a la divinidad, vinculadas con lo íntimo y personal de cada uno, al sentido último de la vida, a un Ser Superior (Dios) o acciones relacionadas con lo religioso.

Las escuelas de enfermería se comprometen con la formación de un profesional donde estos valores se conjuguen para crear sensibilidad humana hacia las necesidades de la propia persona y de los demás (Chaparro, 2011). El interés y los esfuerzos por lograrlo deben extenderse más allá del fin del curso, a través del acompañamiento de los egresados en su crecimiento continuo hacia el logro de un servicio de atención de enfermería con calidad y calidez.

Método

Se usó el método descriptivo cuantitativo. Se aplicó el Test de Reacción Valorativa de García, modificado por Álvarez (2007), a una muestra de 203 profesionales de enfermería que laboran en centros públicos y privados de las ciudades dominicanas de Azua, Baní, Barahona, Bonao, La Vega, San Pedro de Macorís, Santiago y Santo Domingo.

A los sujetos se les entregó la hoja de consentimiento informado y al devolverla firmada se les confirmó el procedimiento y se les entregó el test, indicándoles que era válida si estaba completa pero que podían abandonar en cualquier momento si deseaban. De los 225 profesionales que aceptaron participar, 22 no completaron la prueba.

El Test de Reacción Valorativa tiene 250 reactivos con valores corporales, intelectuales, afectivos, estéticos, individuales, morales, sociales, ecológicos, instrumentales y religiosos. Como resulta largo, se suprimieron los valores corporales, los ecológicos y los instrumentales, para reducir a 175 reactivos, más los datos generales. La prueba está construida organizando los valores en grupos de 25 con esta escala: Muy agradable (2), agradable (1), indiferente (0), desagradable (-1) y muy desagradable (-2). Para calificar la prueba, se suman los valores de cada respuesta en una categoría y se interpretan como la fuerza de la presencia de dicha categoría en la persona.

Los resultados se analizaron con Excel y SSPS 15® por estadística descriptiva y correlación Pearson. La distribución de los datos resultó normal y de baja homocedasticidad con la prueba de Levene y de Brown Wells.

Resultados

Las características sociodemográficas de la muestra describen mayor presencia de profesionales del sexo femenino (n=188; 93%), entre 21 y 40 años (n=115; 57%) y de religión católica (n=124; 61%).

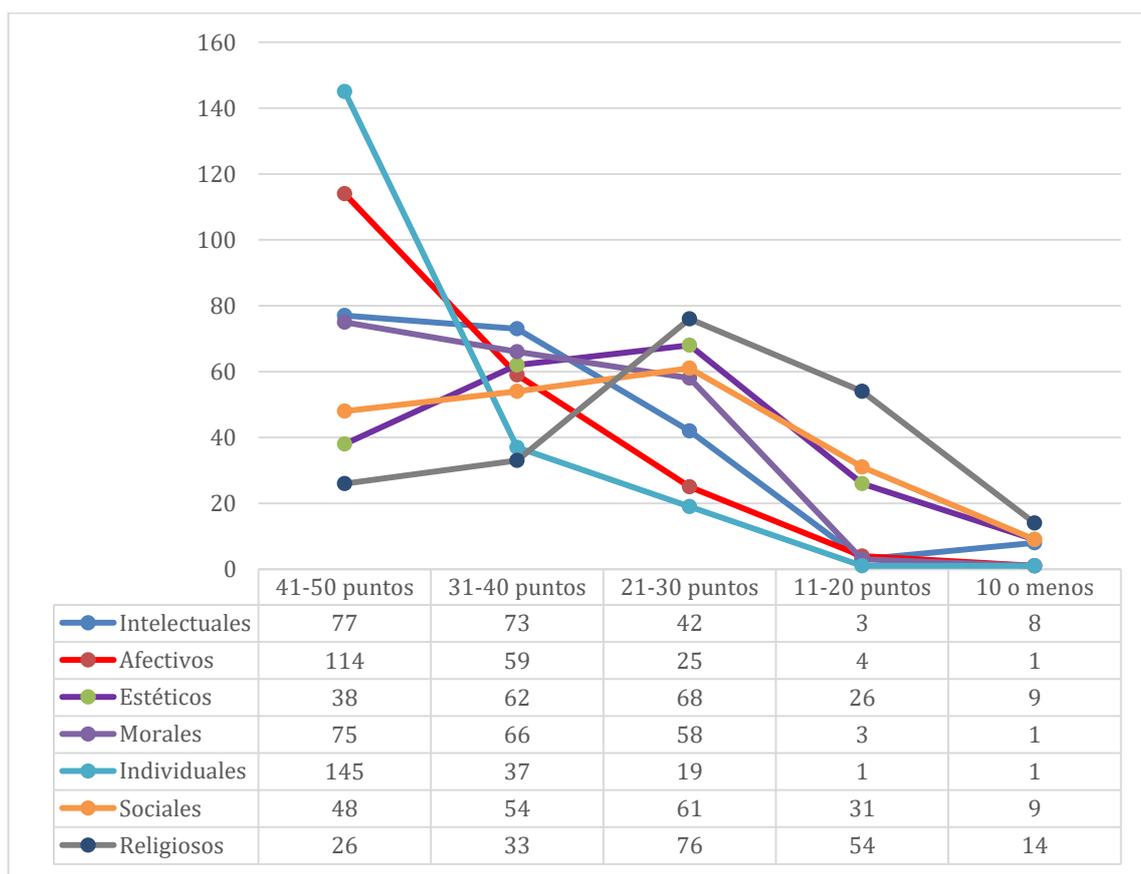


Figura 1. Distribución de frecuencia de las puntuaciones obtenidas por los profesionales de enfermería en el Test de Reacción Apreciativa

Nota: Fuente: Elaboración propia, 2017-2018

La Figura 1 muestra el comportamiento de las puntuaciones obtenidas en las siete categorías de valores. La correlación de Pearson entre las puntuaciones obtenidas por los enfermeros en el test resultaron significativas al nivel de 0.01 bilateral. La escala de valores más común en los sujetos observados, se comportó así:

- Primer nivel: Valores individuales con 145 (71%) profesionales en puntuación máxima (41-50 puntos).
- Segundo nivel: Valores afectivos con 114 (56%) profesionales en la puntuación máxima.
- Tercer nivel: Valores intelectuales con 77 (38%) profesionales en la puntuación máxima.
- Cuarto nivel: Valores morales con 75 (37%) profesionales en la puntuación máxima.
- Quinto nivel: Valores sociales con 48 (24%) profesionales en la puntuación máxima.
- Sexto nivel: Valores estéticos con 38 (19%) profesionales en la puntuación máxima.
- Séptimo nivel: Valores religiosos con 26 (13%) profesionales en la puntuación máxima.

Estas ubicaciones no cambian cuando se suman las puntuaciones de cada categoría en el segundo rango de puntuación (31-40). Lo que está diciendo el análisis es que las diferencias observadas en las puntuaciones entre las categorías no se deben al azar ya que resultaron altamente significativas con $p < 0.01$, sino que hay causas específicas provocándolas.

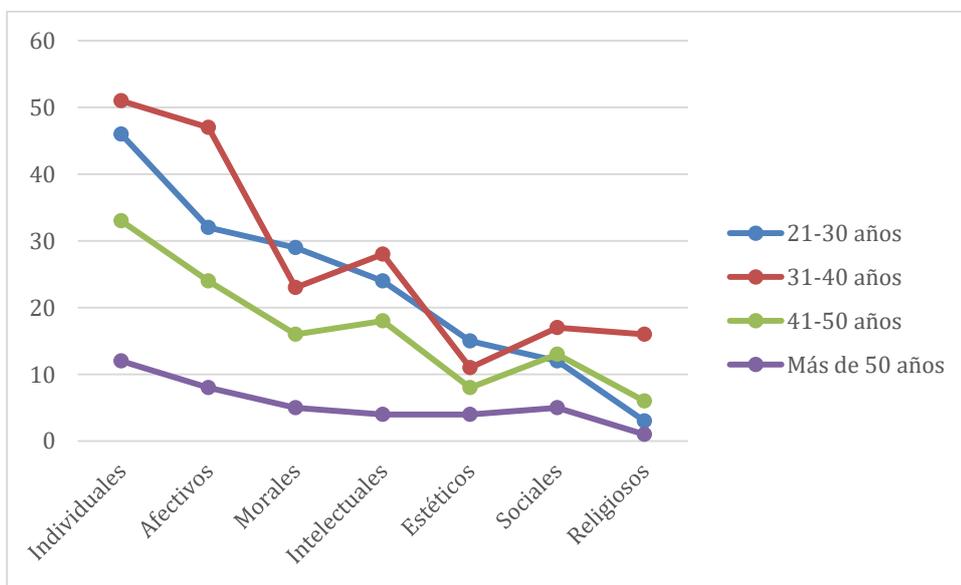


Figura 2. Comportamiento de las puntuaciones máximas obtenidas por los profesionales, según su grupo edad

Nota: Fuente: Elaboración propia 2017-2018

El comportamiento de las puntuaciones de las categorías de valores que se observa en la Gráfica 2 muestra que la edad no es un factor que altera su posición inicial en la escala a excepción de pequeñas diferencias entre las categorías de más baja puntuación que no resultaron estadísticamente significativas al análisis de varianzas. Resultados similares se observaron al analizar las variables institución de egreso y religión.

Discusión y conclusiones

En el grupo de profesionales, los valores primordiales son los valores individuales, valores del principio de libertad que impulsa a la superación. Este dato difiere de los reportes en otros países de Hispanoamérica (Barbero, 2013; Córdova y Modest, 2009) donde la motivación al crecimiento académico se reporta baja. Al llenar esta sección de la encuesta, los sujetos manifestaban interés intenso en conocer alternativas hacia el posgrado y la especialización, mostrando que son conscientes de su necesidad de avance. Estos valores también permiten actuar en justicia para sí mismo y para los demás, de modo que la enfermera reconoce su valía personal y sus límites en el equipo de salud y frente al paciente.

Los valores afectivos son el segundo nivel de la escala, en los enfermeros observados. Son valores que pertenecen al principio de bondad y se manifiestan en actitudes afectivas que protegen la salud mental. Las reacciones de los profesionales observados al llenar esta categoría fueron por lo general muy positivas y se apreciaron en el trato desinteresado y amable que brindaban a los pacientes, aún cuando sus condiciones de trabajo no eran siempre las mejores. Interpretado en el marco del estudio de Araujo y Cols., (2011) y Barbosa y Cols. (2017), significa que el proceso formativo fomenta estos valores en la práctica, aunque observarlos en la segunda posición y frente a los hallazgos de Bavis y Cols. (2018) y Peguero (2016), también se infiere que necesitan ser reforzados para que se manifiesten en la conducta de todos los profesionales del servicio por igual.

El tercer nivel de la escala fue para los valores intelectuales, relativos a las competencias de pensamiento. Los profesionales se mostraron cómodos con las actividades de índole académico y los términos relativos a la convivencia colaborativa con otras personas.

La cuarta posición ubicó a los valores morales, referidos a la integridad del ser. Los profesionales llenaban esta sección de la encuesta con escaso o ningún comentario, afirmando la concepción de Álvarez (2007) de que pertenecen a la intimidad del ser. Están relacionados con la justicia para actuar en beneficencia y no maleficencia al atender las necesidades de salud. Cora y Cols. (2017) expresan que los estudiantes coinciden con los empleadores al valorar poco la ética general y apreciar significativamente la ética aplicada al cuidado. De modo que es posible que una escala específica para cuidado de enfermería refleje mejores puntuaciones en esta categoría.

La quinta posición fue para los valores sociales que afectan las relaciones interpersonales e institucionales en la forma y en el contenido. Las enfermeras mostraron francas expresiones de desagrado en esta categoría y en las dos siguientes hacia los aspectos que rechazaban. En los valores sociales, las expresiones más duras fueron para los términos política, pluralismo político, constitución, estado, asociación y ley, conectándolos con la situación actual del país en cuanto a la corrupción

generalizada. Pero su rechazo se manifestó también hacia la guía de su colectivo a lo interno de sus instituciones.

El factor metacognitivo de fondo, tanto para puntuaciones altas en la categoría de valores individuales como puntuaciones bajas en la categoría de valores sociales, puede estar relacionado a su forma de afrontar las presiones generadas por la puesta en vigencia de la Ley General de Salud 42-01 y el recién aprobado Colegio Dominicano de Enfermería. La Ley 42-01 ha impuesto exigencia de titulación (Art. 92) y obligatoriedad del desarrollo personal y profesional continuo para dar paso a los nuevos contratos (Art. 95) con los beneficios salariales según escalafón (Art. 96), así que han regresado a las aulas a terminar sus licenciaturas y estudiar especialidades con poco apoyo. Los enfermeros que cubren labores docentes en las universidades y se ganaban un salario extra, reciben presión adicional desde la Normativa 2012 que regula la formación de los profesionales del cuidado y requiere titulación de maestría para todo el que enseña.

El personal de enfermería en el país está compuesto por ciudadanas que trabajan por el bien social pero reciben salarios bajos, excepto en los hospitales de la nueva generación. Y como es frecuente que provengan de estratos sociales carentes, sus necesidades básicas apenas quedan en control y recurren al pluriempleo para mejorar su calidad de vida.

Amaro (2014), Carnevale (2013) y Lima y Cols. (2014) explican que los dilemas morales, el sufrimiento moral y la incertidumbre en el personal de enfermería son generados por factores que, entre otros aspectos, se relacionan con los valores sociales. Tienen que enfrentar los dilemas éticos que les plantea considerar la voluntad del paciente, confrontar lo aprendido en la institución formadora con lo atestiguado y requerido en la institución empleadora, y, estar bajo condiciones laborales que muchas veces les son desfavorables como son, el ambiente de trabajo, la proporción enfermero/paciente, la provisión de materiales y equipos, las relaciones interpersonales y la situación de seguridad personal.

Por eso es de admirar su actitud compasiva y su calor humano al acercarse a los pacientes y que se relaciona con las puntuaciones altas en la categoría de factores afectivos, lo cual ratifica que los enfermeros poseen una conciencia moral de compromiso con la práctica del cuidado, y hay que poner atención a los factores estresantes para que no alcancen niveles provocadores de un desequilibrio.

La sexta categoría de valores afectivos está definida como apreciación por la belleza e incluye valores relacionados con las bellas artes. En contraposición tiene lo feo, lo antiestético y lo desagradable. Las enfermeras dejaron ver con sus expresiones que, en general, no disfrutaban de la literatura, la pintura, la poesía ni el teatro y no consideran una actividad para ellas el asistir a museos o conciertos. Las fiestas encontraron mejor receptividad. Se advirtió una conexión entre este rechazo y el ambiente de trabajo. Por el exceso de la demanda del servicio, excepto en los centros de la nueva generación de salud, las enfermeras se mueven en espacios calurosos, sin adornos que necesitan ser descurtidos y pintados.

La última posición en la escala fue para la categoría de valores religiosos. Sorprendió que siendo la República Dominicana un país eminentemente religioso, las enfermeras mostraran puntuaciones bajas. Al relacionar la religión del profesional con los valores religiosos apreciados o rechazados y observar las expresiones de las enfermeras al llenar esta sección, se comprende el cuadro. La razón fueron los fuertes valores individuales con una muy alta estima de las creencias que se han aceptado y una tolerancia muy baja a las creencias de otros. Así, el análisis indica que los términos

relacionados con la fe católica eran marcados como indiferentes o desagradables por los de religiones protestantes y viceversa, y todos rechazaban los reactivos alusivos a religiones orientales que en esta cultura son poco conocidas o apreciadas. Las enfermeras mostraron baja amplitud cultural, con ignorancia del significado de algunos términos propios de culturas orientales.

Leininger y Mcfarland (2002) al igual que Mixer (2011) han encontrado que tomar en cuenta la cultura es el medio más adecuado para brindar un cuidado de calidad y poder predecir los fenómenos de la atención, una tarea que es obligatoria para la ciencia. El hallazgo amerita desarrollar estudios en las zonas donde existe una alta mezcla con otras culturas consideradas inferiores por los dominicanos para observar cuán científico y humanizado resulta ser el ejercicio del cuidado en esas condiciones y qué debe incluirse en los planes de estudio o requerirse en la admisión para salvar las carencias.

Y también es posible que este factor de respeto por creencias ajenas pueda estar asociado con los conflictos que se observan entre los enfermeros al observar sus valores sociales. Las posibilidades de diferencias en las creencias, además del plano religioso, están en las concepciones políticas y en las actitudes hacia la gestión de su clase en las instituciones de servicios de salud y en las asociaciones profesionales.

El análisis estadístico no halló relación significativa entre las puntuaciones obtenidas por los profesionales en las categorías de valores y los factores edad, institución de egreso o religión, pero sí hubo significación al nivel de 0.01 en las diferencias de puntuación entre las categorías. El dato indica que la escala de valores detectada no tiene relación con el programa formativo de la escuela de donde han egresado estos enfermeros. De acuerdo con los procesos socio legales descritos, parece haber coincidencia con los hallazgos de Barbosa y Cols. (2017) de que las experiencias personales, la cultura, legislaciones y códigos vigentes son los que están definiendo los valores en los enfermeros.

Como resultado, los profesionales de enfermería tienen una escala de valores que refleja aplicación parcial del código de enfermería, ya que tiene unos valores en posición muy elevada y otros de apreciación muy baja, coincidiendo con situaciones observadas en Colombia (Jiménez y Cols., 2015; Parra y Cols., 2016). Y frente al proceso de revisión curricular que realizan las escuelas universitarias dominicanas de enfermería, el hallazgo debe ser motivo de reflexión hacia la búsqueda de estrategias diferentes que hagan la integración de principios y valores significativa para el futuro profesional del cuidado.

Como proponen Luengo y Sanhueza (2016), las escuelas de enfermería dominicanas deben tomar la opción de consensuar las metas y objetivos de la formación ética profesional, dentro de las cuales, cada institución diseñe sus estrategias para lograrlo y aporte al conjunto las que le resultan exitosas. Se necesita estructurar un modelo de integración del conjunto de principios y valores para promoverlos todos con la misma intensidad.

Finalmente, los datos aportados permitieron alcanzar el objetivo de investigación que es analizar cuáles son los valores predominantes en los profesionales de enfermería que pueden estar condicionando su actuación en el ambiente laboral. Del análisis de los resultados, se llegó a las conclusiones siguientes:

- Los intereses primordiales de los profesionales de enfermería son los valores individuales, que los llevan a dar prioridad a las necesidades propias, dominar la

conducta hacia el entorno y actuar en justicia. Las instituciones formativas y empleadoras deben darles seguimiento, organizando actividades que promuevan la aplicación equilibrada de estos valores y prevengan actitudes de enajenamiento, alienación y egocentrismo.

- Los valores afectivos son el segundo nivel de la escala en los enfermeros. Son valores del principio de bondad conectados al primer elemento del CIE sobre la enfermera y la persona. Favorecen brindar un servicio desinteresado y un trato amable, sin importar las circunstancias laborales. Las escuelas deben organizar la participación de sus egresados en actividades que preserven los niveles observados.
- La tercera posición en la escala fue para los valores intelectuales, importantes para la metacognición, la construcción de la persona y la supervivencia y crear necesidad de convivencia con otros seres humanos. Están ligados a la libertad y búsqueda de superación que expresa el tercer elemento del CIE (la enfermera y su profesión). Las escuelas deben promoverlos para resolver y prevenir los conflictos interpersonales. Los valores intelectuales y los individuales son un buen sustrato para introducir la práctica basada en evidencia como cultura laboral.
- La cuarta posición ubicó los valores morales, fundamentales a todas las demás categorías porque pertenecen al principio de verdad. Las escuelas tienen el reto de promoverlos con eficacia en medio de los modelos inapropiados que presenta la sociedad.
- En la quinta posición estuvieron los valores estéticos con bajas puntuaciones por el rechazo de las bellas artes. Las escuelas y los centros de salud deben dar oportunidades de participación en actividades que promuevan la creatividad y el aprecio por la belleza.
- La posición sexta la ocuparon los valores sociales, referidos a la unidad y al cuarto elemento del CIE sobre la enfermera y su relación con los colegas. Son valores donde hubo manifestaciones fuertes de rechazo hacia términos relativos a la política y las asociaciones gremiales. Las instituciones formadoras deben propiciar el desarrollo de relaciones sanas entre pares y orientar el crecimiento social con modelos claros positivos, comprometidos íntegra y activamente en el mejoramiento de la sociedad.
- Los valores religiosos quedaron en la séptima y última categoría; pertenecen a la verdad y subyacen a todos los elementos del CIE. Los profesionales en servicio mostraron aprecio de los dogmas de su religión y reacciones de rechazo hacia los de otras religiones, resultando en las puntuaciones más bajas. Las escuelas de enfermería deben integrar la espiritualidad buscando actitudes de tolerancia, comprensión y respeto.

Referencias

- Álvarez, J. (2007). Test axiológico: Un instrumento para detectar valores. *Revista Portuguesa de Pedagogía*, 41 (1), 157-177.
- Amaro Cano, M. C. (2014). La formación humanística de las enfermeras: una necesidad insoslayable. *Revista Cubana de Enfermería*, 29 (4). Retrieved from <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/441/74>.
- Araujo, E. C.D., Santana, L. W. Y Oliveira, E. P. (2011). La enseñanza superior de

- enfermería: Implicaciones de la formación profesional para el cuidado transpersonal. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 19 (2). Retrieved from www.eerp.usp.br/rlae.
- Barbero López, V. M. (2013). *Atributos del cuidado humanizado de Enfermería en personal asistencial*. Tesis de máster sin publicar. Universidad de Almería.
- Barbosa, M. L., Rodrigues, H.N., Celino, S. D. M. y Costa, G.M.C. (2017). Conhecimento de profissionais de enfermagem sobre o código de ética que rege a profissão. *Rev baiana enferm*, 31 (4), 1-10. doi: 10.18471/rbe.v31i4.21978.
- Bavis Severino, C. M., De La Rosa Del Bois, J. M. E., De Los Santos, I., Valcin, J. R., Sanon, Y. y Sánchez, N. (2018). *Principios éticos en el cuidado de las enfermeras a los pacientes con hipertensión arterial en el hospital docente Dr. Antonio Musa*. Trabajo de investigación sin publicar. Universidad Adventista Dominicana.
- Carnevale, F. A. (2013). Confronting moral distress in Nursing: recognizing nurses as moral agents. *Rev. bras. Enferm.*, 66 (spe), 33-38. doi:10.1590/S0034-71672013000700004.
- Cora-Izquierdo, G. L., Rodríguez-Sabiote, C. y Álvarez Rodríguez, J. (2017). Estudio de las competencias en el grado de Enfermería del National University College de Puerto Rico desde la perspectiva de los alumnos, docentes y empleadores. *Educación Médica*, 19(3), 375-380. doi: 10.1016/j.edumed.2017.06.005.
- Chaparro, N. E. (2011). El aprendizaje de valores. En F. J. León Correa (ed.). *Docencia de la bioética en Latinoamérica: Experiencias y valores compartidos* (30-37). Santiago de Chile: Felaibe.
- CIE (2012). Código deontológico internacional del CIE para la profesión de enfermería. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermería.
- Córdova, E. y Modest, M. (2009). La Profesionalización del recurso humano de enfermería y calidad del servicio público de salud. *Revista Venezolana Observatorio Laboral*, 2 (4) 25-47.
- García, L. (2015). La ética del cuidado y su aplicación en la profesión enfermera. *Acta Bioethica*, 21 (2), 311-317.
- Jiménez, F. R., Roales, J. G., Vallejo, G., García, G. R., Lorente, M. T. y Granados, G. (2015). Valores personales en estudiantes y profesionales de enfermería. *Aquichán*. 15 (1) 105-115. doi: 10.5294/aquí.2015.15.1.10
- Kérrouac, S. (1996). *El pensamiento enfermero*. España: Masson.
- Leininger, M. and McFarland, M. R. (2002) *Transcultural Nursing: Concepts, theories, research and practice*. (3rd Ed.). New York, London: McGraw-Hill.
- Ley General de Salud 42-01 (2001). Santo Domingo: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Retrieved from <http://www.msp.gob.do/vmgc/Documentos/Ley%20General%20de%20Salud%2042-01.pdf>
- Lima, G., Lerch, V., Lerch, G., Devos, E. L. y Silva, R. (2014). Moral distress and Burnout syndrome: are there relationships between these phenomena in nursing workers? *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 22 (1), 35-42. doi: 10.1590/0104-1169.3102.2393. Recuperado de <http://www.scielo.br/>
- Luengo, C. E. y Sanhueza Alvarado, O. (2016). Formación del licenciado en enfermería en América Latina. *Aquichán*, 16 (2), 240-255. doi:10.5294/aquí.2016.16.2.11.
- Martínez, M. L. y Chamorro, E. (2017). *Historia de la enfermería: Evolución histórica del cuidado enfermero*. (3ª. Ed.). Madrid: Elsevier Health Sciences.
- Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (2012). *Normas para la*

- creación de escuelas y la formación de profesionales de enfermería en República Dominicana*. Santo Domingo: MESCYT.
- Mixer, S. (2011). Use of the culture care theory to discover nursing faculty care Expressions, patterns, and practices related to teaching culture care. *The Online Journal of Cultural Competence in Nursing and Healthcare*, 1 (1), 3-14. Retrieved from <http://www.ojcnh.org/>.
- Parra, D.I., Rey, N., Amaya, H.C., Cárdenas, M. V., Arboleda, L. B., Corredor Y, et al. (2016). Percepción de las enfermeras sobre la aplicación del código deontológico de enfermería en Colombia. *Revista Cuidarte*, 7 (2), 1310-1317. doi: 10.15649/cuidarte.v7i2.335.
- Pauly, B. M., Varcoe, C. y Storch, J. (2012). Framing the Issues: Moral Distress in Health Care. *HEC Forum*, 24, 1–11. doi: 10.1007/s10730-012-9176
- Peguero, Y. (2016). Influencia del estrés en el personal de enfermería de atención directa en la unidad de emergencias del Hospital Regional Dr. Antonio Musa 2014-2015. Tesis de grado sin publicar. Universidad Central del Este.
- Pérez, E., Sánchez, S., Ramírez Herrera, N., Hernández, L. Moquete, Y., Zabala, S. y Cols. (2013). *Aplicación de los principios éticos de enfermería en la atención directa y satisfacción del paciente del área de medicina interna en dos hospitales de Santo Domingo*. Tesis de grado sin publicar. Universidad Adventista Dominicana.
- Suero, A. R. (2018). Modelo curricular para la integración de principios éticos en la formación de enfermería en las escuelas universitarias dominicanas. Tesis doctoral no publicada. Universidad Internacional Iberoamericana.
- Vargas, D. (2015). *El sistema ético-moral. Principios, valores e indicadores*. Madrid: Ápeiron.
- Watson, J. (2015). Jean Watson's theory of human caring. In M. C. Smith, y M. E. Parker (eds.) *Nursing Theories and Nursing Practice*. (321-339). Philadelphia: F. A. Davis Company.

Fecha de recepción: 06/03/2019

Fecha de revisión: 18/04/2019

Fecha de aceptación: 14/05/2019



Cómo citar este artículo:

González Zayas, G. L. (2019). Relación entre el nivel de conocimiento en una muestra de facultativos de programas sub-graduados de enfermería de varias universidades de la región sur de Puerto Rico acerca de la teoría de inteligencia emocional y su aplicación en la sala de clases. *MLS-Educational Research*, 3 (2), 100-114. Doi: 10.29314/mlser.v3i2.208

RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE CONOCIMIENTO EN UNA MUESTRA DE FACULTATIVOS DE PROGRAMAS SUB-GRADUADOS DE ENFERMERÍA DE VARIAS UNIVERSIDADES DE LA REGIÓN SUR DE PUERTO RICO ACERCA DE LA TEORÍA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU APLICACIÓN EN LA SALA DE CLASES

Glenda Lynnette Gonzalez Zayas
Universidad Ana G. Mendez (Puerto Rico)
glenda.gonzalez.zayas@gmail.com

Resumen. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de conocimiento en una muestra de facultativos de programas sub-graduados de enfermería de varias universidades de la región sur de Puerto Rico acerca de la teoría de la inteligencia emocional (IE) y si existiese el conocimiento, cómo integran los conceptos de la teoría en la sala de clase. Se utilizaron los aportes teóricos sobre IE de Howard Gardner (1993), Reuven Bar-On (1997), Salovey y Mayer (1990) y Daniel Goleman (1995). El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, de naturaleza positivista, exploratorio y correlacional. La muestra consistió en 98 profesores universitarios de nivel sub-graduado del área de enfermería en varias instituciones de la Región Sur de Puerto Rico. Se utilizó un instrumento Ad hoc para medir el nivel de conocimiento de estos facultativos acerca de la teoría de IE y su implementación en la sala de clase. El instrumento consistió de dos partes, el perfil del participante y la escala para medir el nivel de conocimiento acerca de la IE. Se encontró que, mientras más conocimiento de IE, menos integración de la misma en la sala de clase de parte de los participantes; por tanto, no existe relación significativa entre el nivel de conocimiento de la Teoría de IE y el proceso de avalúo (assessment) y la integración del mismo en el desempeño académico de los estudiantes en el salón de clases.

Palabras clave: Conocimiento, inteligencia emocional, facultativos, programa sub-graduado de enfermería.

RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF KNOWLEDGE IN A SAMPLE OF FACULTY OF NURSING UNDERGRADUATE PROGRAMS AT VARIOUS UNIVERSITIES OF THE SOUTHERN REGION OF PUERTO RICO ABOUT THE THEORY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ITS APPLICATION IN THE CLASSROOM

Abstract. The main objective of the research was to determine the relationship between the levels of knowledge in a sample of faculty of undergraduate nursing programs of several universities in the Southern Region of Puerto Rico about the theory of emotional intelligence and if there is knowledge, how they integrate the concepts of the theory in the classroom. Theoretical contributions on emotional intelligence by Howard Gardner (1993), Reuven Bar-On (1997), Salovey and Mayer (1990) and Daniel Goleman (1995) were used in this research. It was non-experimental, descriptive, of a positivist nature and at the same time quantitative, exploratory, and correlational in nature. The sample consisted of 98 university professors, who taught at the undergraduate level of the nursing area in several institutions of the Southern Region of Puerto Rico. An Ad hoc instrument was used to measure the level of knowledge of nursing faculty about the theory of EI and its implementation in the classroom. The instrument consisted of two parts: the profile of the participant and the scale to measure the level of knowledge about Emotional Intelligence. Among the most significant conclusions are that more knowledge of EI, the less integration of the same in the classroom by the participants and no significant relationship between the level of knowledge of the Theory of EI and the assessment process and the integration of the same in the academic performance of the students.

Keywords: Knowledge, emotional intelligence (EI), faculty, nursing undergraduate program.

Introducción

La educación actual ha permitido un cambio de paradigma acerca de la adquisición de conocimientos a través del desarrollo cognitivo, dando paso a la necesidad de que la práctica pedagógica refuerce los aspectos emocionales y morales de los individuos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El desarrollo de la inteligencia emocional (IE) se convertirá en una herramienta para prevenir o mejorar los conflictos humanos (intrapersonales o interpersonales). Las interacciones serán humanizadas en la educación permitiendo que se libere a los educandos de todo lo que no lo deja ser realmente persona. Los profesionales deben prepararse adecuadamente para ser capaces de enfrentar retos que forman una enseñanza innovadora en el contexto paradigmático histórico social. Se debe realizar una transformación de pensar y hacer en la enseñanza por medio del desarrollo de la IE en los educandos y educadores, específicamente en enfermería. Esta profesión requiere un desarrollo de la IE para la propia atención en los pacientes, educadores, alumnos y la comunidad. Las personas que están educadas emocionalmente se sienten más felices de lo que llevan a cabo y así mismo, se ilustran ante los demás.

Se considera que la IE es un concepto propio en ámbito de la psicología y ha sido definido por Gardner (1993), Bar-On (1997), Salovey y Mayer (1990) y Goleman (1995). Sánchez (2013) argumentó que las aportaciones de Gardner (1993) surgen por el interés real en aspectos no cognitivos de la inteligencia. Las inteligencias personales (interpersonal e intrapersonal) son las que se vinculan más claramente a la IE. Según Gardner (1993), la inteligencia interpersonal es la capacidad para entender a otras personas y la intrapersonal es el acceso a la propia vida sentimental de afectos y

emociones. Este fijó su atención en la inteligencia, la creatividad, el liderazgo y el trabajo, realizando contribuciones teóricas de gran impacto y aplicaciones en distintos campos.

Otro modelo de la IE fue el de Bar-On (1997) quien acuñó el término "coeficiente emocional" (EQ) como un análogo de coeficiente intelectual (IQ). Este modelo centra su interés en cinco habilidades sociales y emocionales: las habilidades intrapersonales, las interpersonales, la adaptabilidad, el manejo del estrés y el estado de ánimo. Estas influyen en la capacidad de una persona para hacer frente a las exigencias del medio ambiente. También, conceptualizó la IE como inteligencia emocional/social. Su modelo se divide en dos capacidades emocionales: las básicas y las facilitadoras. Para medir la inteligencia emocional/social, Bar-On (1997) propuso el Inventario de Cociente Emocional (EQ-i).

El tercero es el modelo de habilidades de Salovey y Mayer (1990). Este se caracteriza en cuatro fases de la IE y concibe la inteligencia como el procesamiento de la información emocional. Estas fases son: la regulación de las emociones, su comprensión y análisis, la emoción facilitadora del pensamiento y la percepción, la evaluación y expresión de las emociones. El conjunto de habilidades que se describen posteriormente en cada una de estas ramas constituye la definición de IE como una habilidad para razonar con las emociones.

El último modelo de IE es el Goleman (1995), quien expuso que las personas poseen dos mentes: la que piensa y la que siente. Ambas interactúan para construir la vida mental de los seres humanos. La mente que piensa es la racional, con modalidad de comprensión, pensativa, despierta, capaz de ponderar y reflexionar. Mientras, la mente que siente es emocional, impulsiva, poderosa e ilógica. Por tanto, la perspectiva del modelo de IE de Goleman (1995) se consideró mixto e incluye los procesos cognitivos y los no cognitivos. Además, este modelo lo componen dimensiones tales como; la autoconciencia, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

Revisión de literatura

Villanueva y Valenciano (2012) indicaron en su investigación que potenciar las competencias del estudiantado para una IE es una labor indispensable en los centros educativos, debido a que la sociedad actual enfrenta problemas de violencia, estrés, depresión, crímenes, suicidios, drogadicción, entre otros. Para estos autores, es importante incorporar la educación emocional dentro del currículo educativo para lograr el desarrollo de la personalidad.

En el 2012, Merchán y González analizaron en su estudio la influencia de la competencia emocional en el clima social de un aula y en el rendimiento académico de los alumnos. Pretendieron conocer el grado de competencia emocional que poseían los docentes y cómo podía incrementarse a través de una intervención. Determinaron que la competencia emocional y social del grupo experimental obtuvo un incremento con respecto al grupo control.

Samayoa (2012) desarrolló un programa formativo de sensibilización para propiciar y entrenar las competencias emocionales de los docentes de dos escuelas secundarias públicas y privadas a partir de los resultados de una caracterización del cociente emocional de docentes obtenidos a través de auto informes. La muestra fue de

681 docentes de educación básica secundaria. En esta, los profesores exhibieron adecuada puntuación en la percepción y comprensión emocional, pero necesitaban mejorar su regulación emocional en todas las dimensiones de la IE. Se comprobó que los docentes no se percibieron con una alta capacidad emocional, independientemente de su género, edad o experiencia profesional. Las mujeres presentaron mejor percepción y comprensión emocional y niveles más altos de atención hacia las emociones.

García (2012) evaluó la pertinencia social y pedagógica en un programa de IE para docentes, en Venezuela. El propósito fue reconocer la importancia del manejo de las emociones en la formación integral del alumno, lo que comprende el dominio de habilidades como conocimiento de las propias emociones, el autocontrol emocional, la automotivación, la empatía y las relaciones interpersonales. Los resultados revelaron que la mayoría no conocía los programas de IE, poseía muy poco manejo de estrategias didácticas para el desarrollo de las competencias emocionales y falta de tiempo para realizar estas actividades con los alumnos y para capacitarse en IE. También, se encontró la necesidad de integrar la educación emocional al currículo, la diversidad de contenidos y estrategias de IE que constituyen una herramienta que puede utilizarse en el salón de clase y ofrecer seguimiento a las actividades del Programa de IE en el aula.

Rodríguez, Caja, Gracia, Velasco y Terrón (2013) realizaron un estudio con 22 docentes de distintas áreas de enfermería. Como resultado, los docentes manifestaron un elevado grado de satisfacción e iniciativa y se mostraron comprometidos con la educación.

Aradilla (2013) declaró que las enfermeras muestran una carencia en habilidades de IE y no reciben suficiente capacitación. Este autor investigó a 1,544 estudiantes de enfermería y 209 enfermeras. En este estudio, los estudiantes presentaron más atención a sus emociones y más dificultades para afrontar la idea de la muerte al exhibir niveles altos de ansiedad y miedo. Las enfermeras mostraron niveles más altos de comprensión y gestión emocional, menor ansiedad ante la muerte y altos niveles de autoestima.

Herrero, Sábado y Gómez (2013), evaluaron las propiedades psicométricas de la escala *Trait Meta Mood Scale*, para examinar IEP en el ámbito de enfermería. La muestra fue de 1417 individuos, 1,208 estudiantes de enfermería y 209 enfermeras. Se confirmó que la atención emocional correlaciona positivamente con la ansiedad ante la muerte y la dimensión de la alexitimia Dificultad para Identificar Sentimientos (DIF). Mientras, la dimensión autoestima fue negativa.

Chiappe y Cuesta (2013) investigaron el fortalecimiento de la IE de los profesores de educación básica y media. Estos partieron del diagnóstico de las habilidades de automotivación, el autoconocimiento, el autocontrol, la empatía y las destrezas. Participaron en un ambiente virtual de aprendizaje para desarrollar la IE y las interacciones. Entre las cinco categorías de análisis estuvo el autoconocimiento de la IE, el auto control, la automotivación, la empatía y la destreza social. Los resultados mostraron que los educadores fueron capaces de comprender y controlar sus emociones y sentimientos en situaciones de fuerte carga emocional, así como de re-dirigir y jerarquizar su pensamiento, teniendo como base los sentimientos y emociones propias y las de los demás. La investigación mostró que la interacción en estos ambientes virtuales de colaboración contribuye el fortalecimiento de las habilidades emocionales

relacionadas con la capacidad para percibir, comprender y regular las emociones propias y la de los demás.

Pérez-Escoda, Guiu y Fondevila (2013) evaluaron un programa de educación emocional en 92 profesores de educación primaria, de tres centros educativos en España. El programa incidió en el desarrollo de las cinco dimensiones; competencia emocional, conciencia, regulación, autonomía, competencia social, competencias para la vida y el bienestar. Los autores concluyeron que el programa produce mejoras significativas en el desarrollo de la competencia emocional y un aumento de las estrategias de regulación, mejor percepción del clima institucional y una disminución significativa de la sensación de estrés del profesorado.

En Puerto Rico, Flores (2013) llevó a cabo un estudio de caso para auscultar cuán preparados estaban cinco directores en prácticas de liderazgo y las competencias que promueve la IE para trabajar con las situaciones que se presentan en el ambiente escolar. Los participantes señalaron tres componentes: la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Las competencias de IE estuvieron presentes como estrategia para manejar las diferentes situaciones. El autor concluyó que la mayoría de los participantes no tenía una base fuerte en destrezas y competencias de liderazgo.

Baixeras (2013) describió los conocimientos, actitudes y prácticas de la IE en los docentes de la educación. Concluyó que estos se enfocaron en los sentimientos de los alumnos y no de ellos mismos.

Enrique (2014), quien destacó la importancia de una buena formación inicial y permanente del profesorado en IE para mejorar el proceso educativo del alumnado en una muestra de 70 estudiantes. Los resultados mostraron que no existían diferencias significativas en la especialidad, la tipología de educador, el género, la edad de los estudiantes, mostrando un nivel adecuado de IE en las diferentes dimensiones.

Malagón-Tirado (2014) en su estudio acerca de la formación y conocimiento de IE del profesorado con estudiantes de primaria y las estrategias utilizadas en el aula, los hallazgos revelaron que la mitad de los participantes ha definido el concepto de la IE importante en el alumnado y que influye positivamente la IE en las interacciones en el área social. También, se valoró la importancia de su formación en contenidos de la IE.

Millán, García-Álvarez y D'Aubeterre (2014) realizaron un estudio en una muestra de 199 docentes universitarios, con el fin de confirmar el valor de la IE y la disposición a fluir en el trabajo como factores de protección personal ante las diferentes fuentes de estrés laboral y como promotores del bienestar psicológico. Entre los resultados se destacó un alto nivel de bienestar psicológico y la disposición de fluir en el trabajo obteniendo un efecto causal sobre el bienestar psicológico y la promoción de la salud.

Valverde (2014) realizó una revisión sistemática de 62 artículos e investigaciones en enfermería en enero de 2002 hasta diciembre de 2012, en la Universidad de Almería. Concluyó que la IE ayuda a iniciar el conocimiento interior que implica "ser una enfermera". Esto conlleva al crecimiento profesional y personal de enfermería que aportan herramientas de manejo de conflictos que ayudan a reducir considerablemente la hostilidad entre enfermeras.

Hakkak, Nazarpouri, Najmeddin, Mousavi y Ghodsi (2015) investigaron los efectos de la IE en los factores sociometales del recurso humano, con 248 empleados

del Mellat Bank, en la provincia de Teherán. Se encontró que todos los aspectos de la IE tienen efectos positivos y significativos sobre los factores socio-mentales en el desempeño de la fuerza humana y en las entidades educativas.

Casullo y García (2015) analizaron las competencias socioemocionales instrumentadas por 200 futuros profesores en un instituto de Argentina, al afrontar estresores vitales específicos en la práctica docente. Las competencias socioemocionales valoradas con puntuaciones significativas fueron la motivación, la empatía, la percepción, la comprensión, la expresión y la regulación de las emociones. Los autores concluyeron que el desarrollo de las competencias socioemocionales representa una tarea necesaria en los contextos educativos promueven estas habilidades, que contribuyen de forma positiva al bienestar personal y social de los sujetos.

Lavega, Costes y Prat (2015) investigaron en 99 futuros profesores de educación física, una experiencia formativa en conciencia emocional a través del juego motor. Los hallazgos confirmaron que la autoevaluación de las emociones predominó y el 8.81% del total de los 296 comentarios hizo alusión a factores propios de los compañeros que influyeron en la vivencia emocional.

Cazalla-Luna, Ortega-Álvarez y Molero (2015) analizaron la existencia de diferencias significativas entre los datos sociodemográficos establecidos con cada una de las dimensiones de la IEP y del auto concepto. Participaron 104 estudiantes. Los hallazgos demostraron la importancia de que el profesorado sea consciente del auto concepto sobre IE y fomente en sus aulas el desarrollo de un auto concepto adecuado, con el objetivo de prevenir problemas futuros.

Cejudo y López-Delgado (2016) exploró la opinión de 196 docentes en España, acerca de la importancia de algunas de las dimensiones que componen el dominio maestro de la IE para ser un docente altamente competente. Los docentes de educación expresaron mayor valoración de la importancia en las dimensiones de la IE. También, mostraron que la IE obtuvo un mayor reconocimiento de la importancia de las dimensiones que componen el dominio maestro de la IE para ser un maestro altamente competente, que sus colegas con niveles bajos de IE.

Burrola-Herrera, Burrola-Márquez y Viramontes-Anaya (2016) analizaron el beneficio de la implementación de la IE como herramienta para favorecer la integración grupal, en un grupo de tercer grado de educación primaria en México. La investigación arrojó que trabajar la IE en el aula mejoró significativamente las relaciones del grupo, propiciando el respeto, reforzando valores como la empatía, la tolerancia, la confianza entre pares y con el docente. Se mejoró la relación afectiva existente entre los alumnos y el docente; trabajaron directamente las emociones propias y colectivas del grupo, fomentando la empatía y autocontrol, creándose un ambiente más armonioso.

Body, Ramos, Recondo y Pelegrina (2016) llevaron a cabo un estudio con 180 profesores para comprobar si, a través del programa PINEP, se podía trasladar la actitud de *mindfulness* al ámbito educativo, concretamente a los profesores, con la intención de aumentar la IEP. Hubo diferencias significativas en la IEP entre la pre y pos prueba experimental. El entrenamiento en PINEP tuvo un impacto en la forma en la que los profesores se relacionan con sus emociones.

Isaza-Zapata y Calle-Piedrahíta (2016) realizaron un estudio con el objetivo de analizar el perfil de IE en una muestra de 110 docentes de educación básica primaria, de diez instituciones educativas de la ciudad de Colombia. Se demostró que la IE

incorporó habilidades, cualidades y competencias que establecieron la conducta del ser humano ante diversas interacciones. Los docentes reflejaron competencias que les permiten establecer formas de relacionarse con los pares, los estudiantes y la comunidad educativa. Todos manifestaron la eficacia del método de enseñanza empleado en relación con la IE.

Ilaja y Reyes (2016) exploraron el nivel de *burnout* y las habilidades en IE de 60 profesores universitarios en Ecuador. Se describió una relación positiva entre género y la dimensión de agotamiento emocional, con mayores índices en mujeres.

Barrientos (2016) tuvo el propósito de conocer si existía relación entre las competencias socioemocionales de los maestros de educación infantil con su habilidad para manejar el clima social y emocional del aula. Se encontró que la mayoría no había recibido formación sobre IE. Los maestros utilizan diferentes metodologías para trabajar en sus aulas. El autor concluyó que existe relación entre las capacidades del maestro para apoyo social y emocionalmente a sus alumnos para organizar prácticas pedagógicas.

Martín-Piñol, Portela-Fontán, Gustems-Carnicer y Calderón-Garrido (2017) contemplaron la educación emocional en la formación de 17 futuros docentes desde el área de expresión artística, en una universidad en España. Se encontró que la mayoría poseía un mayor conocimiento de las propias emociones. Contribuyó a la reflexión sobre la necesidad de formación en el ámbito de educación emocional, favoreció la reflexión sobre el papel de las emociones en el arte, enfatizando la conciencia de la importancia de la educación emocional y de la necesidad de trabajar sobre ella y vincular la educación emocional con otras áreas del currículo.

Método

Esta investigación fue cuantitativa, exploratoria, descriptiva correlacional. Se utilizó la encuesta descriptiva, la cual documenta y describe las condiciones o actitudes del momento.

Participantes

La muestra consistió en 100 profesores universitarios, que enseñaban a nivel sub-graduado de enfermería de la Región Sur de Puerto Rico. Se utilizó la técnica de muestreo por bola de nieve para la recolección de esta muestra.

Instrumento

Se utilizó un instrumento Ad hoc para medir el nivel de conocimiento de los facultativos de enfermería acerca de la teoría de IE y su implementación en la sala de clase. Tenía dos partes: perfil del participante y escala para medir el nivel de conocimiento acerca de la Inteligencia Emocional. El perfil del participante consta de los reactivos como el género, la edad, la preparación académica, la experiencia profesional en el área de salud, la experiencia profesional como facultativo, la licencia que posee y talleres o adiestramientos sobre IE. En la segunda parte del instrumento se utilizó el TMMS-24 en castellano (Fernández, Alcaide, Domínguez, Fernández-McNally, Ramos, Ravira, 1998), basado en el *Trait-Meta Mood Scale* (TMMS) del grupo de investigación Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995).

Procedimiento y análisis de los datos

Para la recopilación de los datos, se utilizó la encuesta descriptiva, la cual documenta y describe las condiciones o actitudes del momento. Se consideraron las variables: Nivel de conocimiento de la Teoría de Inteligencia Emocional (independiente) y la Integración en la sala de clases (dependiente). El análisis estadístico utilizado fue la estadística descriptiva y de tendencia central, por ciento, frecuencia y media aritmética. Los datos socio demográficos se analizaron mediante estadísticas descriptivas de frecuencia y por ciento. Para contestar la pregunta de investigación, se utilizó la frecuencia, el por ciento y para las hipótesis se utilizó la estadística inferencial a través Programa *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS), versión 24.0.

Resultados

Los hallazgos de esta investigación fueron analizados con 98 cuestionarios completados por profesores de varias universidades de la región sur de Puerto Rico. Se realizaron con el objetivo de contestar la pregunta de investigación y hacer inferencias en los resultados.

En los datos demográficos de los participantes, predominaron las féminas con 80% en edades entre 42 o más. La preparación académica de maestría obtuvo un 84%, licencia de especialista con un 92%, experiencia profesional 16 y 22 años con un 92%. El 68% posee educación continua sobre la IE, el 87% está familiarizado con la IE y un 76% utiliza la teoría de la IE en el salón de clases.

La segunda parte del instrumento se basó en medir el nivel de conocimiento acerca de la IE. La dimensión de reflexión, el 84% de los docentes la utiliza. El 90% estableció un continuo diálogo con los estudiantes y el 77% formar grupos para reflexionar y debatir aspectos personales y relacionales del profesorado. El análisis de frecuencia y porcentaje de la interacción de la IE entre profesor y estudiante demostró que el 100% consideró importante la autoestima, la empatía y la capacidad para resolver conflictos. La frecuencia y por ciento sobre la relación profesor-estudiante en la aplicación de la IE mostró que un 100% aplica la relación con el propio profesor.

El análisis de frecuencia y porcentaje sobre los aspectos intrínsecos relacionados con el desempeño de profesor-estudiante, reflejó que está presente el respeto a los alumnos y la capacidad para mantener las decisiones tomadas con un 100%. El análisis de frecuencia y porcentaje acerca de la IE de los participantes mostró que un 30% está totalmente de acuerdo en tener claros los sentimientos y tener mucha energía cuando se siente feliz.

Las dimensiones de la percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional del instrumento de IE TMMS-24, obtuvo un promedio general de 27% de cada dimensión.

Para probar la hipótesis # 1; no existe relación significativa entre el nivel de conocimiento de la Teoría de IE y su integración en la sala de clases, se realizó la prueba correlacional r de Pearson. Según los resultados de la prueba ($N = 98$) = $-.212$, $p = .036$, con una significancia de $p < 0.05$, existe relación significativa entre el nivel de conocimiento de la Teoría de IE y la integración de la misma en la sala de clases. Sin embargo, la prueba r de Pearson demostró que la dirección de la relación entre la IE y la

integración de la misma en la sala de clases fue negativa (coeficiente de -0.212). Determinando que mientras más IE menos integración de IE en la sala de clase por parte de los participantes.

Para probar la hipótesis# 2; de acuerdo con los resultados ($N = 98$), la única correlación significativa fue con la licencia de especialista que posee como profesional ($p = 0.000$) $p < 0.05$), por tanto, existe relación significativa entre la IE que presentan los profesores y la licencia que poseen como profesional. Esto reflejó que, mientras más IE, menos licencia como profesional poseen los participantes.

Para probar la hipótesis # 3, los resultados mostraron que hubo una significancia ($N = 98$) $= -0.187$, $p = .065$, $p > 0.05$, afirmando que existe relación significativa entre el nivel de conocimiento de la Teoría de IE y el proceso de avalúo y la integración del mismo en el desempeño académico de los estudiantes.

Para corroborar diferencias se utilizó la prueba de *U* Mann-Whitney #1; los resultados de la prueba no fueron significativos, *U* de Mann-Whitney ($N = 98$) = 777.000, 739.500, 712.000; $p = .979$, $.720$ y $.548$., $p > 0.05$. Por tanto, no existen diferencias significativas en la percepción, comprensión y regulación de la IE entre masculinos y femeninos. No obstante, al analizar los rangos de las puntuaciones del instrumento de la percepción, comprensión y regulación de la IE, se observa que las féminas tuvieron el mayor rango promedio.

La prueba de Mann-Whitney #2 se realizó para probar si no existen diferencias significativas en la percepción, comprensión y regulación de la IE entre los generalistas y especialistas. Los resultados de la prueba fueron significativos, *U* de Mann-Whitney #2, ($N = 98$) = 156.500, 131.500, 95.500; $p = .008$, $.003$ y $.001$, $p < 0.05$. Por tanto, existen diferencias significativas en la percepción, comprensión y regulación de la IE entre los generalistas y especialistas. Al analizar los rangos de las puntuaciones, se observó que los generalistas tuvieron un mayor rango promedio.

La prueba de Kruskal Wallis #1 se realizó para establecer diferencias significativas en la percepción, comprensión y regulación de la IE entre las edades de los participantes. Los resultados de la prueba fueron significativos en la comprensión y regulación, χ^2 ($N = 98$) = 9.324, 9.314, $p = .009$, $.009$, $p < 0.05$). Por tanto, existen diferencias significativas en la comprensión y regulación de la IE entre las edades de los participantes. No obstante, al analizar los rangos de las puntuaciones, se observa que la edad de 26-34 años obtuvo un mayor rango promedio.

La prueba de Kruskal Wallis #2 se realizó para probar diferencias significativas en la percepción, comprensión y regulación de la IE en la preparación académica de los participantes. Los resultados no fueron significativos, χ^2 ($N = 98$) = 3.000, 2.270, 3.543, $p = .223$, $.321$, $.170$ ($p > 0.05$). Por tanto, no existen diferencias significativas en la percepción, comprensión y regulación de la IE en la preparación académica de los participantes. No obstante, al analizar los rangos de las puntuaciones del instrumento de la percepción, comprensión y regulación de la IE, se observa que otra preparación académica obtuvo un mayor rango promedio.

Discusión

La pregunta que dirigió esta investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el nivel de conocimiento que poseen los facultativos del programa sub-graduado de enfermería

de varias universidades del área sur de Puerto Rico acerca de la Teoría de Inteligencia Emocional y su aplicación en la sala de clases? A través del análisis de los hallazgos de la investigación, se pudo comprobar que los facultativos del programa sub-graduado de enfermería de varias universidades del área sur de Puerto Rico tienen el conocimiento acerca de la Teoría de IE, pues la mayoría incluye educación continua o adiestramiento sobre IE en su práctica profesional. Los facultativos participantes hicieron constar a través del instrumento que están familiarizados con el concepto de IE y asimismo, la mayoría de estos utiliza la IE como estrategia de enseñanza en el salón de clases. También, los facultativos del programa sub-graduado de enfermería de varias universidades del área sur de Puerto Rico utilizan la metodología basada en la participación y reflexión, establecen un continuo diálogo con los estudiantes y debaten sobre aspectos personales y relacionales del profesorado. Los resultados de esta investigación y de estudios previos reflejan la importancia y necesidad de implementar la IE en las aulas, ya que, acorde con Sánchez (2017), son estos los lugares sociales idóneos para que los estudiantes desarrollen las habilidades emocionales, al estos relacionarse con otros semejantes y donde pasan la mayor parte de su tiempo. Como beneficio, estos tienen a profesionales que los pueden guiar e inculcarles valores necesarios para el desarrollo de la IE.

Estos hallazgos arrojados en la investigación acerca del conocimiento de la IE son cónsono con la teoría de las IM de Gardner (1995) en cuanto a que esta facilita la aplicación de estrategias novedosas, motivantes, integradoras y creativas de parte de los educadores, para que los estudiantes construyan esquemas de conocimiento amplios, permitiéndoles adquirir una visión de la realidad que supere los límites de un saber cotidiano, y los acerque más al conocimiento y al potencial creativo. Esto agilizaría la capacidad cognitiva para resolver problemas, tomar decisiones, mejorar formas de conductas, aumentar la estima, desarrollar habilidades y destrezas y tener una mayor interrelación con las personas que le rodean y consigo mismo. Además, se recalca que la necesidad de la instrucción para el desarrollo de las inteligencias personales de formal e informal, está a cargo de la sociedad misma y de los educadores, quienes tienen la mayor responsabilidad.

Otro estudio que coincide con la investigación es el de Bar-On (1997), quien concluyó que la enseñanza y el manejo de las emociones permiten a los alumnos utilizar las emociones al servicio del pensamiento y les ayuda a razonar de forma más inteligente para la toma de decisiones. Asimismo, Salovey y Mayer (1990) afirmaron que el conocimiento de las habilidades de la IE puede aplicarse a la vida profesional, así como estrategias innovadoras con el fin de incrementar cada habilidad de la IE, empleando diversas actividades. De igual manera, Goleman (1995) coincidió que la sociedad y el sistema educativo tiene el conocimiento necesario sobre la IE para concienciar la importancia de incluir la educación emocional dentro del proceso de formación de los individuos. Además, expuso que el papel del docente es clave a través del aprendizaje para promover habilidades cognitivas y las capacidades emocionales. El estudio de Villanueva y Valenciano (2012) confirmó que uno de los aspectos necesarios para promover el desarrollo de la IE en los estudiantes consiste en que el docente desarrolle su propia IE y comprenda el conocimiento de sus propias emociones esenciales también para el docente acerca del conocimiento sobre la IE. Otra investigación cónsona con este estudio es la Valenciano (2012), que concluye que el personal docente es un agente promotor del conocimiento y manejo de las propias emociones de sus educandos. El rol del docente en este proceso es fundamental, por lo

que se hace necesaria su capacitación y promover que trabaje su propia IE, ya que constituye un modelo para el estudiantado, pues le enseña a controlar y gestionar sus emociones a través de su propia práctica pedagógica. También, en Puerto Rico, Flores (2013) avaló esta investigación, concluyendo que los participantes manifestaron que los conocimientos de la IE son piezas claves en el momento de resolver las situaciones difíciles, ayudan a no tomar las cosas a nivel personal y a extender que no todo el mundo capta las cosas al mismo tiempo y ayuda a reflexionar sobre la importancia de utilizar la IE en el diario vivir, especialmente en la toma de decisiones. Esta investigación también es cónsona con el estudio de Millán García – Álvarez y D'Aubeterre (2014), quienes concluyeron que, a medida que un docente universitario posea más disposición a fluir en el trabajo, mayor IE tendrá, aumentando su capacidad resiliente ante la indisciplina de sus estudiantes y la decisión excesiva a la labor docente. Barrientos (2016) coincidió en su estudio que los maestros demostraron tener capacidad e interés en crear discusiones y actividades en el aula, con la finalidad de promover el conocimiento y habilidades de pensamiento analítico, la creatividad, la resolución de problemas, las conversaciones instructivas y reflexivas con sus alumnos y diálogos, utilizando habilidades sociales y emocionales.

Sin embargo, esta investigación contrasta con el estudio de García (2012) al concluir que la mayoría de los docentes participantes no conocía los programas de IE, poseía muy poco manejo de estrategias didácticas para el desarrollo de las competencias emocionales y refirió falta de tiempo para realizar este tipo de actividades con los alumnos, así como para participar en los cursos de formación permanente en IE.

De igual manera, en el estudio de Malagón-Tirado (2014) se encontró que los participantes no tenían conocimiento sobre la IE, contrario a esta investigación. A pesar de este dato, estaban conscientes de la importancia de la IE, tanto para ellos como para sus alumnos. Sin embargo, a pesar de no poseer el conocimiento, los participantes manifestaron aplicar la IE en sus clases, utilizando estrategias transversales, lúdicas y aprendizaje vicario.

Otro estudio que contrasta esta investigación es la de Martín-Piñol, et al. (2017); estos, determinaron un desconocimiento generalizado acerca de la educación emocional, tanto en el reconocimiento de las propias emociones, como el de los recursos educativos para potenciarla en sus futuros contextos laborales.

Conclusiones

Las conclusiones de la investigación no pueden ser generalizadas a otro grupo de sujetos, se limitó a una región específica del área sur de Puerto Rico y el tamaño de la muestra fue válido para la región usada, además de que el periodo para la recolección de datos fue muy extenso debido al proceso burocrático de IRB.

La investigación realizada tiene implicaciones prácticas porque describe el conocimiento que poseen los facultativos del programa sub-graduado de enfermería de varias universidades del área sur de Puerto Rico acerca de la Teoría de IE y su aplicación en la sala de clases. Implica la existencia de un currículo educativo integrador y realista que satisfaga las necesidades actuales que involucra a profesores, padres, madres y alumnos, para concienciar que una auténtica formación requiere cubrir el potencial emocional, afectivo y social.

Recomendaciones

A la luz de los resultados de esta investigación la investigadora recomienda lo siguiente:

- Difundir los resultados de la presente investigación con el propósito de fomentar en otras instituciones educativas la integración de la IE en sus clases, a partir de actividades que la promuevan.
- Promover el uso de actividades innovadoras sobre IE en la facultad y los estudiantes para atender la diversidad y fomentar el dominio de las competencias emocionales de la generación actual y futura.
- Organizar talleres de capacitación profesional para que los docentes puedan adquirir y actualizar sus conocimientos para que logren integrar efectivamente la IE en sus clases.
- Desarrollar un perfil del profesorado sobre las competencias básicas necesarias para el mundo laboral que son producto del impacto de la integración de la IE en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Incorporar actividades de aprendizaje activo y significativo orientado a la práctica que promuevan la interacción de grupos colaborativos para el desarrollo de la IE en sus clases.
- Evaluar sus propias competencias y habilidades, además de la de los estudiantes, en el uso y manejo de la IE en sus clases.
- Promover en los estudiantes el desarrollo de competencias, habilidades, destrezas y valores sobre IE, propuestas por los modelos teóricos utilizados en esta investigación. Enfatizar al estudiantado la habilidad de reflexionar y servir de andamio a sus pares dentro y fuera de las clases.
- Promover la realización de investigaciones de otro tipo para auscultar las variables utilizadas en esta: nivel de conocimiento de IE e integración de la IE en la sala de clases.
- Fomentar competencias y habilidades necesarias que requieren los estudiantes y los docentes acerca de la IE.
- Desarrollar líneas de investigación sobre estrategias innovadoras que integren las universidades y programas de preparación de docentes.
- Capacitar y actualizar los conocimientos de los profesores universitarios para la integración efectiva de las estrategias que involucran la IE.
- Disponer de herramientas necesarias actualizadas con el propósito de proporcionar un proceso educativo eficaz.
- Fortalecer las competencias emocionales de los futuros docentes mediante el diseño de cursos efectivos basados en las estrategias innovadoras y las necesidades de las nuevas generaciones.

Referencias

- Aradilla, A. (2013). *Inteligencia emocional y variables relacionadas a en enfermería*. Tesis Doctoral. Universitat de Barcelona.
- Aradilla-Herrero, A., Tomas-Sabado, J., & Gomez-Benito, J. (2013). Perceived emotional intelligence in nursing: psychometric properties of the Trait Meta-Mood Scale. *Journal of Clinical Nursing*. doi: 10.1111/jocn.12259

- Baixeras, P. (2013). *Gestión emocional: conocimientos de los docentes y propuestas didácticas* (Tesis de Maestría). Universidad de Valladolid, España. Retrieved from <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/3123/1/TFG-B.165.pdf>
- Barrientos, A. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. Retrieved from <http://eprints.ucm.es/40450/1/T38117.pdf>
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Body, L., Ramos, N., Recondo, O., & Pelegrina, M. (2016). Desarrollo de la Inteligencia Emocional a través del programa mindfulness para regular emociones (PINEP) en el profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 87(30.3), 47-59.
- Burrola-Herrera, J. I., Burrola-Marquez, L., & Viramontes-Anaya, E. (2016). Inteligencia emocional e integración grupal en el aula: dos consideraciones en la formación docente. *Ra Ximhai*, 12(6), 165-176.
- Cassullo, G. L., & García, L. (2015). Estudio de las Competencias Socio Emocionales y su Relación con el Afrontamiento en Futuros Profesores de Nivel Medio. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(1), 213-228. doi: 10.6018/reifop.18.1.193041
- Cazalla-Luna, N., Ortega-Álvarez, F., & Molero, D. (2015). Autoconcepto e inteligencia emocional de docentes en prácticas. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 14, 151-164.
- Cejudo, J., & López-Delgado, M. (2016). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23(1), 29-36. doi: 10.1016/j.pse.2016.11.001.
- Chiappe, A., & Cuesta, J. C. (2013). Fortalecimiento de las habilidades emocionales de los educadores: interacción en los ambientes virtuales. *Educ. Educ.* 6(3), 503-524. Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/834/83429830006/>
- Enrique, P. (2014). *La inteligencia emocional en el profesorado de educación infantil y primaria* (Tesis de Maestría). Universidad de Valladolid, España. Retrieved from <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5847/1/TFG-B.534.pdf>
- Fernández Berrocal, P., Alcaide, R., Domínguez, E., Fernández-McNally, C., Ramos, N. S., Ravira, M. (1998). *Adaptación al castellano de la escala rasgo de metaconocimiento sobre estados emocionales de Salovey et al.: datos preliminares*. Libro de Actas del V Congreso de Evaluación Psicológica, 1:83-84
- Flores, B. (2013). *Prácticas en el liderazgo educativo y la Inteligencia Emocional: Una alternativa ante los retos sociales en las escuelas públicas de Puerto Rico* (Tesis Doctoral). Universidad del Turabo, Gurabo, Puerto Rico.
- García, B. M. (2012). Pertinencia de un programa de Inteligencia Emocional dirigido a docentes de la segunda etapa de la escuela básica en Venezuela. *Revista de Investigación*, 36(76), 113-131.

- Gardner, H. (1993). *Múltiples Intelligencias*. New York: BasicBooks, Traducción española en Editorial Paidós
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional. Por qué es más importante el cociente intelectual*. Buenos Aires: FURESA.
- Hakkak, M., Nazarpouri, A., Najmeddin Mousavi, S., & Ghodsi, M. (2015). Investigating the effects of emotional intelligence on social-mental factors of human resource productivity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 129–134.
- Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout and emotional intelligence in university professors: implications for occupational health. *Psicología desde El Caribe*, 33(1).
- Isaza-Zapata, G. M., & Calle-Piedrahíta, J. S. (2016). Un acercamiento a la comprensión del perfil de la Inteligencia Emocional. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), 331-345.
- Lavega, P., Costes, A., & Prat, Q. (2015). Educar competencias emocionales en futuros profesores de Educación Física. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 83(29.2), 61-73.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2011). *Investigación Educativa, una introducción conceptual* (Quinta ed.). (J. Sánchez Baides, Trans.) Madrid: Pearson Addison Wesley.
- Malagón-Tirado, F. (2014). *Conocimiento del profesorado de Infantil sobre Inteligencia Emocional* (Tesis de Maestría). Universidad Internacional de la Rioja, España. Retrieved from <http://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/2299/Malagon-Tirado.pdf?sequence=1>
- Martín-Piñol, C., Portela-Fontán, A., Gustems-Carnicer, J., & Calderón-Garrido, D. (2017). Arte y educación emocional: una propuesta en la formación inicial de maestros. UTE. *Revista de Ciències de l'Educació*, (1), 6-20.
- Merchán, I. M., & González, J. (2012). Análisis de la eficacia de un Programa de Inteligencia Emocional con profesores de Badajoz y Castelo Branco. *Campo Abierto*, 31(1), 51-68.
- Millán, A. C., García-Álvarez, D. J., & D'Aubeterre, M. E. (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo de trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228. Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/804/80431219013/>
- Pérez-Escoda, N., Guiu, G. F., & Fondevila, A. (2013). Evaluación de un programa de educación emocional para profesorado de primaria. *Educación XXI*, 16.1, 233-254. doi: 10.5944/educxx1.16.1.725
- Rodríguez, R. M., Caja, M., Gracia, P., Velasco, P. J., & Terrón, M. (2013). Inteligencia Emocional y Comunicación: la conciencia corporal como recurso. *Revista de Docencia Universitaria*, 11(1), 213-241.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, 9(3). 185-211.

- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., Palfai, T. P. (1995). *Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale*. Pennebaker (Ed.) *Emotion, disclosure and health*, Washington: American Psychological Association, 125-154.
- Samayoa, M. (2012). *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España. Retrieved from <http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Mlsamayoa/Documento.pdf>
- Sánchez, C. (2017). *La importancia de la inteligencia emocional en la escuela*. Retrieved from <https://www.printfriendly.com/p/g/XbeLHi>
- Sánchez, G. (2013). *Las emociones en la práctica enfermera* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España. Retrieved from <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf;sequence=1>
- Valverde, S. (2014). *Inteligencia Emocional en el trabajo de enfermería* (Grado en Enfermería). Universidad de Almería, España. Retrieved from <http://repositorio.ual.es:8080/bitstream/handle/10835/2702/Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villanueva, R., & Valenciano, G. (2012). El papel de la maestra en la promoción de dos competencias de la inteligencia emocional de niñas y niños de quinto grado. *Revista Electrónica EDUCARE*, 16(3)

Fecha de recepción: 21/03/2019

Fecha de revisión: 11/07/2019

Fecha de aceptación: 27/08/2019