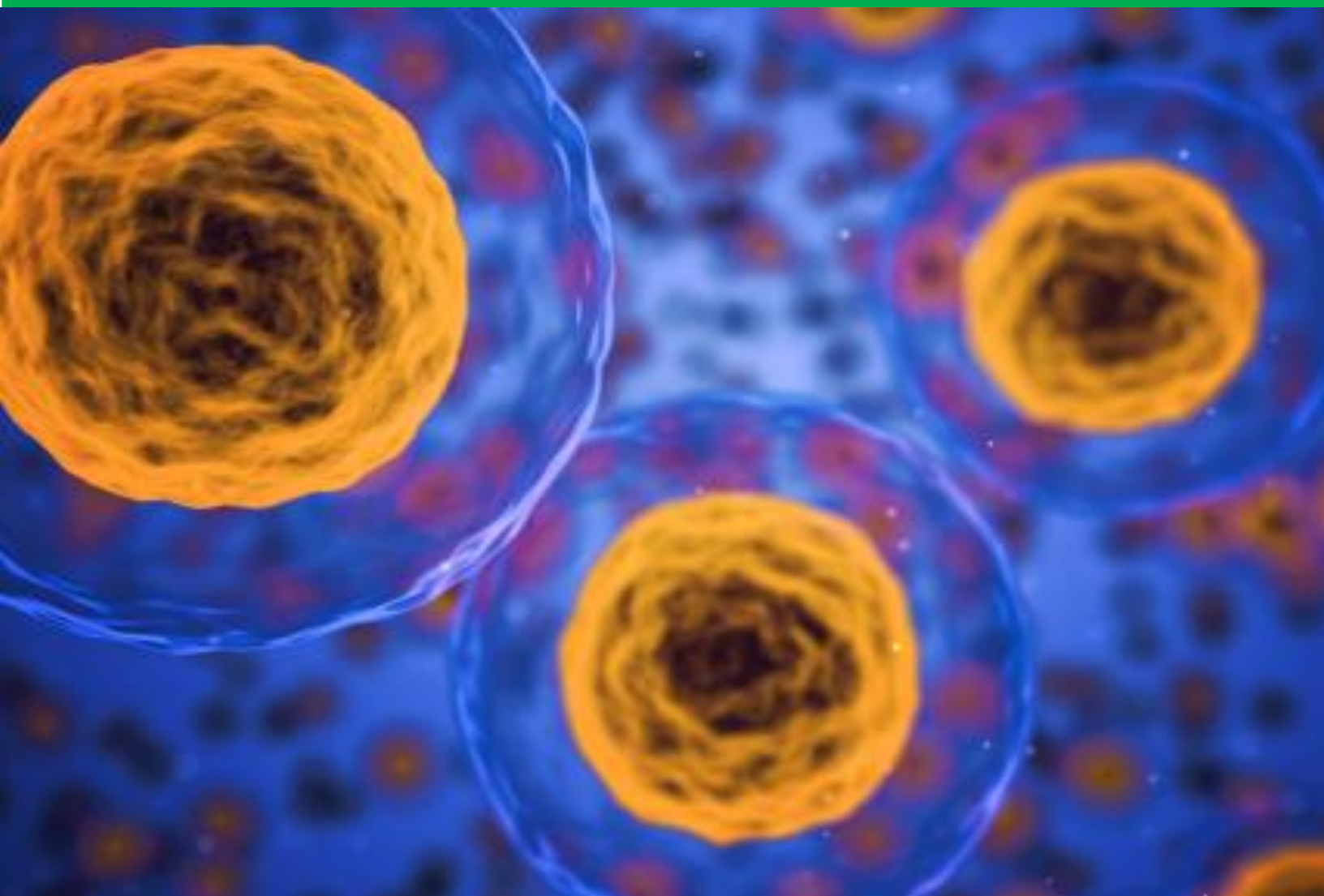


BOLETÍN CIENTÍFICO ESTUDIANTIL

Basado en recientes estudios y evidencias





Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Numero 1 (2020)

Dr. Martin Campos Martinez

Rector

Dr. Edmundo Gonzalez Zavaleta

Director de Investigación

Diseño y Creación del Boletín

BBA Fredy Ramirez Chávez

Boletín Científico Estudiantil, año 1, Numero 1, enero 2020-diciembre 2020, es una publicación anual editada por la Universidad Autónoma de Ica, Avenida Abelardo Alva Maurtua 489, Chincha Alta 11701, Departamento de Ica, teléfono 056-269176, sitio web: www.autonomadeica.edu.pe, investigacion@autonomadeica.edu.pe. Editor Responsable: BBA. Fredy Ramirez Chávez.



Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Numero 1 (2020)

Comité Editorial

Editorial Commitee

Presidente

Dr. Edmundo Gonzalez Zavaleta

Universidad Autónoma de Ica

Miembros del Comité Editorial

BBA. Fredy Ramirez Chávez

Universidad Autónoma de Ica

Mg. Juan Luna Victoria

Universidad Autónoma de Ica



Indice

Artículos:

1. Inteligencia Emocional y Proactividad en Estudiantes de Secundaria, Lima – 2019

Guillermo Cruz Yaranga

2. Relación del clima social escolar y autoestima en estudiantes de la I.E. San Juan de La Libertad – Chachapoyas – 2018

Thalia Narda Sosa Diaz

Sara Victoria Garay Arteta

3. Calidad de Vida y Bienestar Psicológico en Socios Líderes del Programa Banquitos Cooperativos Solidarios en una Entidad Cooperativa en Huancayo

Jerson Líder Villaverde Pérez

4. Sistema familiar y resiliencia en estudiantes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo – Tarapoto - San Martín – 2019

Ysabel Lozano Ochoa

5. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

Katia Stefania Vergara Aquije

Mirella Estefany Pérez Urrea

6. Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca.

Maritza Condori Chambi

Victoria Feliciano Cauna

7. Relación entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de una empresa privada, Lima-2020.

Gladys Maruja Ayay De la Cruz

Vanessa Natividad Olano Delgado

8. Inteligencia Emocional y autoestima en estudiantes de secundaria - Los Aquijes-Ica ,2019.

Kirshen Lillitza Pecho Carrillo

9. Conductas disruptivas en estudiantes de IIEE secundarias de Cusco – 2020.

Yudit Ormachea Vilafuerte



Editorial

La Universidad Autónoma de Ica es una comunidad académica que presta servicios educativos de nivel universitario donde se busca consolidar como uno de los mayores baluartes a la investigación científica. Por ello, cada investigación a nivel estudiante o docente tiene un rol primordial no solo como una fuente originaria de conocimiento, sino también como una herramienta de validación de cada actividad académica que se efectúa con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población en especial la que circunda a la universidad, afianzar su legado intelectual y ofrecer al país múltiples alternativas de solución para los desafíos que pueda enfrentar nuestra nación.

La capacidad de investigar de las personas siempre ha surgido como una respuesta ante una necesidad y una vez encontrada la solución fue de vital importancia comunicar los hallazgos junto con sus respectivas evidencias. Por ende, es primordial incentivar el espíritu del análisis, la búsqueda y la investigación en todas las personas en especial los estudiantes que pertenecen a diversas casas de estudio.

El presente boletín de carácter científico presenta los mejores proyectos de investigación concluidos de los estudiantes de los últimos semestres académicos que en sinergia con sus respectivos docentes asesores han logrado trabajar las diferentes líneas de investigación que tiene la Universidad.

La información que se presenta en esta publicación del Boletín número 1 de la UAI representa los 5 artículos científicos y una entrevista a los estudiantes que asistieron a un evento científico nacional

Dr. Edmundo Gonzalez Zavaleta
Director de Investigación y Producción Intelectual



Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Número 1 (2020)

Inteligencia Emocional y Proactividad en Estudiantes de Secundaria, Lima – 2019.

Intelligence and Proactivity in High School Students, Lima - 2019

Guillermo Cruz Yaranga^a
Universidad Autónoma de Ica

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona la inteligencia emocional con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte, 2019. El estudio se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, de tipo básica, siguiendo un diseño no experimental y con un alcance descriptivo correlacional; en el cual participaron como muestra 180 estudiantes de la Institución Educativa Pública N° 0029 CRNEL PNP Marco Puente Llanos del distrito de Ate – Vitarte, a quienes se aplicó dos instrumentos para recolectar los datos sobre las variables de estudio: Inventario emocional de BarOn – ICE: NA de Ugarriza y Pajarez (2005), y la Escala de comportamiento proactivos de Salessi y Omar (2018). Se concluyó que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa ($Rho=0,425$) y significativa ($p=0,000$) con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte, 2019; así mismo, se encontraron correlaciones directas y significativas entre las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado del ánimo con la proactividad.

Palabras claves:

Inteligencia emocional, emociones, sentimientos, proactividad, estudiantes de secundaria.

Abstract

The present research aimed to determine how emotional intelligence is related to proactivity in high school students of a public educational institution in the district of Ate - Vitarte, 2019. The study was developed from a quantitative approach, based on basic type, following a non-experimental design and with a correlational descriptive scope; In which 180 students from the Public Educational Institution N ° 0029 CRNEL PNP Marco Punte Llanos of the Ate - Vitarte district participated as a sample, to whom two instruments were applied to collect data on the study variables: Emotional Inventory of BarOn - ICE : NA by Ugarriza and Pajarez (2005), and the Proactive Behavior Scale by Salessi and Omar (2018). It was concluded that emotional intelligence is directly related ($Rho = 0.425$) and significantly ($p = 0.000$) with proactivity in high school students from a public educational institution in the district of Ate - Vitarte, 2019; Likewise, direct and significant correlations were found between the intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and mood dimensions with proactivity.

Keywords:

Emotional intelligence, emotions, feelings, proactivity, high school students.

I. INTRODUCCIÓN.

La inteligencia emocional es un tema de gran interés en la actualidad para las personas, profesionales e instituciones, por el impacto que tiene en el comportamiento de los individuos en los diferentes ámbitos de desempeño y en general en la sociedad. Estas capacidades emocionales representan un proceso de control y regulación de los estados afectivos e impulsos, orientándolos hacia consecuencias o respuestas positivas, facilitando que las personas logren una adecuada adaptación a su entorno; se forman de manera gradual y continua, en base al aprendizaje del individuo dentro de un determinado contexto social desde los primeros años de vida.

De lo mencionado, el estudio de la inteligencia emocional adquiere una gran relevancia, debido a que la finalidad de los mismos es contribuir a la mejora de las capacidades emocionales de las

personas, como darse cuenta de sus emociones, identificar y comprender los estados afectivos de los demás, tolerar la frustración y estrés, desarrollar mayor sensibilidad interpersonal, aumentar los niveles de motivación y estado de ánimo, y prevenir problemas o trastornos psicológicos. Por ello, en el presente estudio se buscó relacionar la inteligencia emocional con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte; con la finalidad de implementar programas que permitan mejorar las capacidades emocionales y aumentar los comportamientos proactivos en los estudiantes.

Dentro del contexto actual de la educación y frente a las nuevas tecnologías de la información, es importante formar estudiantes proactivos y no reactivos, los cuales complementen lo ofrecido en clases (aulas) con la información que se encuentra disponible

en otros espacios (internet), diseñando procesos más flexibles y adaptables a las necesidades de los estudiantes y del contexto; y esto se va lograr teniendo como base alumnos con un adecuado ajuste y equilibrio emocional.

II. PROBLEMÁTICA.

En el siguiente apartado se describe la situación problemática relacionada a las variables inteligencia emocional y proactividad, presentando datos estadísticos e información que permita comprender la situación actual del tema de estudio, desde un contexto general hacia lo específico.

En la actualidad las personas se encuentran expuestos a un entorno cambiante, esto como resultado de los avances en la tecnología de la información y de los procesos de globalización, los cuales demandan mayores habilidades para alcanzar los objetivos y adaptarse de manera eficiente.

Ante ello, las personas diariamente se enfrentan a diversas situaciones como parte de su desarrollo personal y social, poniendo en juego sus diferentes habilidades (cognitivas, emocionales y sociales) para lograr adaptarse a las exigencias del contexto donde se desempeñan. Al respecto, en los últimos años uno de las variables de mayor relevancia que permite explicar el éxito de las personas dentro de su entorno es la inteligencia emocional, la cual es considera como un factor clave en la vida de las personas en los diferentes ámbitos, (UNESCO, 2017). Por lo mencionado, en el presente estudio se pretende determinar de qué manera la inteligencia

emocional se relaciona con la proactividad en un grupo de estudiantes. Sobre las variables a nivel mundial, en la actualidad diferentes investigadores y organizaciones han destacado el papel de la educación emocional como factor clave hacia un desarrollo sostenible, resaltando que el manejo inadecuado de los estados afectivos posee un impacto negativo en la salud, bienestar y en la calidad de vida de las personas, UNESCO (2017). Según cifras de la OMS (2015) del 10 a 20% de los y las adolescentes experimentan problemas emocionales, los cuales no son detectados ni abordados de manera oportuna. En la misma línea, según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2015) existe una alta tendencia de los estudiantes y jóvenes a no expresar sus emociones (reprimir), lo cual ha sido asociado a en diferentes estudios a presentar problemas relacionados a ansiedad, depresión, problemas cardiovasculares y trastornos somáticos.

En lo que respecta al contexto latinoamericano, existe una serie de dificultades relacionadas a los adolescentes como altas tasas de violencia (5 veces superior a la media global), alta deserción escolar, comportamientos autolesivos, poca tolerancia a la frustración, el 13% consumen alcohol, la depresión y la ansiedad son los dos principales problemas en este grupo etario, (UNICEF, 2015). En cuanto a la educación emocional es muy poco lo que se avanzado, los gobiernos si bien han reconocido su importancia es poco el esfuerzo que se ha realizado, solo el 13% de las acciones se enfocan a la prevención y el 17% a la prevención de

problemas en la salud psicológica de los adolescentes en Latinoamérica (UNESCO, 2017). Al respecto, Frogoso (2019) reconoce la importancia del desarrollo de competencias socioemocionales para formar jóvenes creativos, innovadores e investigadores; sin embargo, menciona que en América Latina aún es una deuda pendiente implementar políticas y acciones concretas orientadas a ello.

En el Perú, la problemática contiene matices similares a los demás países de la región, existen una serie de problemáticas relacionadas a la inteligencia emocional en adolescentes, cuyo déficit es asociado a una disminución en el bienestar psicológico y en la calidad de vida en general (MINSA, 2018a). Según datos del MINSA (2017) aproximadamente el 20,7% de la población mayor a 12 años padece un trastorno psicológico siendo la depresión y la ansiedad los de más incidencia. Ante esto, se sostiene que los porcentajes más altos de problemas psicológicos están relacionadas a condiciones deficientes de vida (pobreza, acceso a la salud, niveles bajos de educación, desempleo, entre otros), y a la falta de educación emocional; factores que contribuyen a que las personas no desarrollen su potencial de manera óptima, teniendo una implicancia directa en el desempeño personal y social en etapas posteriores (Mercader, 2020).

A nivel regional, en relación a los problemas emocionales y estado de ánimo en los adolescentes asciende a una prevalencia del 6,3%, siendo los episodios depresivos los que se presentan con mayor frecuencia en este

grupo etario que viven en zonas urbanas (MINSA, 2018b). Por otro lado, Giménez, et al., (2019) sostuvo que la realidad de los adolescentes de Ica está caracterizada por alto consumo de drogas lícitas (32%) e ilícitas (12%), la mayoría tienen una baja inteligencia emocional, escasas habilidades sociales y escasos comportamientos proactivos, las variables asociadas a ello es la funcionalidad familiar y la educación en valores. En lo que respecta a la realidad de las instituciones educativas, los estudiantes poseen bajo rendimiento académico, problemas disruptivos en el aula, poca tolerancia a la frustración, dificultades para trabajar en equipo, violencia hacia los compañeros, poca motivación a su proceso de aprendizaje, dificultades para proyectarse al futuro y altos niveles de procrastinación (Anchante y Soriano, 2018).

III. MARCO CONCEPTUAL.

3.1. *Inteligencia emocional*

La inteligencia emocional es definida por BarOn (1997) como una variedad de habilidades individuales, emocionales y sociales, que permite al individuo afrontar de manera adecuada las demandas y adaptarse al medio. Esta habilidad está caracterizada por la toma de conciencia, por la comprensión, control y expresión de emociones de manera adaptativa acorde al ambiente donde se encuentre.

La variable, se fundamenta en la teoría de rasgos, este modelo teórico considera a la inteligencia emocional como un conjunto de rasgos o características de las personas que tienden a ser estables y constantes. Este modelo fue defendido por diversos autores entre los más importantes BarOn, el cual representa la

base teórica que fundamenta la variable en el presente estudio.

En este constructo se combina características de personalidad y capacidades intelectuales como determinantes para adaptarse a las demandas del entorno (García y Giménez, 2010). Este modelo teórico, es explicado a través de cinco componentes: a) Componente intrapersonal; la cual está compuesto por la comprensión emocional de sí mismo, de la asertividad, el autoconcepto, la capacidad de autorregulación y autonomía. b) Componente interpersonal; está conformado por la empatía, las relaciones interpersonales y la responsabilidad social. c) Componente de la adaptabilidad; está conformado por la capacidad de solución de problemas, prueba de la realidad y la flexibilidad. d) Componente manejo del estrés; compuesto por la capacidad para tolerar situaciones de estrés y para controlar los impulsos. e) Componente estado de ánimo; describe la capacidad para sentir satisfacción en la vida y para ver el aspecto positivo de la misma (García y Giménez, 2010).

Desde el modelo de BarOn se identifican cinco componentes o dimensiones de la inteligencia emocional, los cuales se describen a continuación: (Ugarriza y Pajarez, 2005) Intrapersonal; este componente describe la capacidad que tienen las personas para reconocer sus propias emociones y sentimientos (ser consciente); así como poder expresarlos de manera adecuada sin afectar a los demás; respetarse ya aceptarse como una persona valiosa; enfocarse en desarrollar su potencial (desarrollo de sus

capacidades); y la actuación de manera independiente que posee frente a determinadas situaciones (tomar sus propias decisiones).

Interpersonal; este componente consiste en la capacidad para reconocer, comprender los estados afectivos de los demás, mostrando sensibilidad, capacidad para establecer y mantener vínculos (dar y recibir) interpersonales, así como la capacidad para ser una persona que copera y contribuye a la sociedad. Adaptabilidad; esta dimensión describe la capacidad de los individuos para identificar, analizar y solucionar problemas de manera eficaz (siendo metódico y sistemático); también describe la capacidad para valorar lo que se experimenta (subjetivo) y la información real (objetivo), para mantener una visión adecuada de las situaciones; además, incluye la capacidad de ser flexible y adecuar los estados emocionales a las diferentes situaciones y condiciones del entorno (especialmente situaciones inesperadas). Manejo del estrés; este componente mide la capacidad de las personas para tolerar y resistir la tensión frente a situaciones adversas o que demandan una alta exigencia, manteniendo la calma, lo impulsos y orientando su comportamiento hacia los objetivos planificados. Estado de ánimo; esta dimensión mide la capacidad del individuo para disfrutar de las diferentes actividades de la vida, manteniendo una visión y sentimientos positivos. Este componente describe el grado de disfrute y satisfacción en el desarrollo de las diversas actividades y la capacidad que tienen las personas para ver el lado positivo y provechoso de la vida, a pesar

de estar pasando por situaciones adversas.

3.2. Proactividad

Parker y Bindl (2017) lo definió como un conjunto de comportamiento automotivados y orientados a promover el cambio en el entorno, para alcanzar determinados objetivos personales, interpersonales o institucionales. Estos autores sostuvieron que estas características permiten disminuir la incertidumbre debido a tres aspectos: autoiniciación, orientación al cambio y visión de futuro; los individuos proactivos tienden a anticiparse de manera activa ante los problemas futuros y plantear soluciones para reducir el efecto negativo. La variable, se fundamenta en la teoría interaccionista de la proactividad, en esta modelo se describe a la personalidad como un comportamiento que está relacionado a diversas circunstancias y entornos donde se encuentran las personas. Por lo tanto, esta teoría asume que los comportamientos proactivos son aprendidos y se opone a la teoría de rasgos quien asume que la proactividad es endógena por lo tanto estable y permanente, (Parker y Bindl, 2017).

Esta teoría representa en la actualidad, el fundamento teórico que ofrece una mejor descripción de los comportamientos proactivos, porque permite explicar a mayor profundidad este constructo y no solo reducirlo a un rasgo unidimensional de personalidad. En este sentido, si bien se considera a la proactividad como conductas extrarol, los diversos autores mencionan que todo desempeño, ya sean como parte del rol o actividades extras poseen cierto grado de proactividad, (Parker y Collins, 2010). Por consiguiente,

desde esta teoría para identificar un comportamiento proactivo se debe cumplir: Que el comportamiento realizado por la persona sea voluntario y que se deban a motivos intrínsecos; que la actividad realiza este orientada al futuro, reflejando una anticipación a situaciones problemáticas o al aprovechamiento de oportunidades; que la conducta este orientado a generar cambios, ya sean personales, interpersonales o en el entorno, (Parker y Bindl, 2017) De lo mencionado, Belschak y Den Hartog (2010) sostuvieron que los comportamientos proactivos pueden ser agrupados o subdivididos en tres áreas o categorías: comportamientos orientados a objetivos individuales (mejorar el desempeño individual), orientados a objetivos grupales (mejorar el desempeño de los compañeros) y orientados a objetivos organizacionales (contribuir al logro de metas de la institución). En esta misma línea, Salessi y Omar (2018) propuso tres dimensiones de la proactividad:

Comportamientos proactivos orientados a la institución; describe comportamientos que se enfocan a promover y facilitar la adaptación de la institución al contexto donde se encuentra inmerso, contribuyendo a la obtención de los objetivos institucionales. Se incluyen comportamientos como identificar amenazas y oportunidades, persuadir a los demás para la obtención de los objetivos estratégicos, etc.

Comportamientos proactivos orientados a los demás; esta categoría describe acciones orientadas a generar mejoras y potenciar el desempeño de los compañeros y del trabajo en equipo.

Dentro de la cual se considera comportamientos como tomar el control, representar al grupo, prevenir posibles problemas, etc.

Comportamientos proactivos orientados a uno mismo; esta categoría describe el ajuste entre el individuo – ambiente que involucra acciones orientadas a mejorar el desempeño personal y lograr una mayor competitividad. Dentro de ella encontramos comportamientos como la búsqueda de retroalimentación constante, iniciativa para realizar actividades, negociación de actividades, entre otras

IV. METODOLOGÍA.

En lo que respecta al tipo de investigación utilizada, se denominó básica (Valderrama, 2013). Siguiendo un diseño de una investigación no experimental, sobre este tipo de estudio Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que son estudios donde no se realizan alteración intencional del estado de la variable, las variables son medidas en su contexto real, tal cual se presentan en la cotidianidad. Además, en cuanto al nivel o alcance de estudio el estudio se clasifica como descriptiva correlacional. Para efectos de estudio, en el presente estudio se utilizó una muestra de 180 estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Pública N° 0029 CRNEL PNP Marco Puentes Llanos del distrito de Ate – Vitarte

Se utilizó dos instrumentos: Inventario emocional de BarOn – ICE: NA versión completa y la Escala para medir comportamientos proactivos de Salessi y Omar; estos instrumentos permitieron registrar la información de las variables para que luego puedan ser analizadas. Ambos instrumentos contaron con validez

(contenido) y confiabilidad (alfa de Cronbach).

V. RESULTADOS.

Los principales resultados obtenidos en el estudio se presentan en las siguientes tablas académicas:

Tabla 1

Nivel de Inteligencia emocional

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	[54-122]	13	7,2%
Promedio	[123-148]	88	48,9%
Adecuado	[149 -mas]	79	43,9%
Total		180	100,0%

Fuente: Matriz de datos.

De acuerdo al nivel de inteligencia emocional (tabla 1 y figura 1) en una muestra de 180 estudiantes, se encontró que el 48,9% (88) presenta un nivel categorizado como promedio, el 43,9% (79) presenta un nivel adecuada y solo un 7,2% presenta una inteligencia emocional inadecuada.

Tabla 7

Nivel de comportamientos proactivos en los estudiantes.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[11 - 30]	19	10,6%
Medio	[31 - 42]	81	45,0%
Alto	[43 - mas]	80	44,4%
Total		180	100,0%

Fuente: Matriz de datos.

En cuanto a los resultados de la variable proactividad en una muestra de 180 estudiantes, en la tabla 7 y figura 7 se observa que el 45% (81) presentan un nivel regular, seguido por el 44,4% (80) que se ubica en un nivel alto y solo un 10,6% (19).

VI. DISCUSIÓN.

En cuanto a los hallazgos descriptivos de investigaciones sobre la inteligencia emocional podemos decir que se relaciona de manera directa y significativa con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública, esto quiere decir, que las habilidades emocionales y sociales que tienen los estudiantes para afrontar de manera adecuada las demandas y adaptarse al entorno se encuentra medianamente desarrolladas, esto permite explicar que a mayor nivel de inteligencia emocional se tendrá un mayor nivel de proactividad en los estudiantes.

en el estudio se encontró los siguientes resultados; se determinó que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte; donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,425 indicando una correlación directa y moderada. En este sentido, la capacidad que permite a los estudiantes afrontar de manera adecuada las demandas y adaptarse al medio, la cual involucra la toma de conciencia, la comprensión, control y expresión de emociones de manera funcional, se relaciona de manera directa con aquellos comportamientos automotivados y orientados a promover el cambio en el entorno, los cuales permiten obtener determinados objetivos personales, interpersonales o institucionales.

En estudios de Nova y Beltrán (2017), Márquez (2016) y Escobedo (2015), se encontraron resultados similares, quienes mencionaron que los estudiantes

presentan capacidades medianamente desarrolladas, lo cual implica que si bien poseen capacidades emocionales, estas necesitan mejorarse. Al respecto, Extremera y Fernández (2004) sostuvieron que la inteligencia emocional es importante porque fortalece las relaciones sociales, aporta mayor bienestar psicológico a los individuos, permite manejar de mejor manera las emociones negativas, disminuye la aparición de conductas disruptivas y permite que las personas vivan más saludables.

En lo que respecta a la variable proactividad, los resultados dan muestra que los estudiantes presenta un nivel medio (45%) de comportamientos proactivos con tendencia a ser alto. Esto quiere decir que la mayoría de ellos, tiende a poseer comportamientos automotivados y orientados a promover cambios en el entorno, para alcanzar determinados objetivos personales, interpersonales e institucionales (Parker y Bindl, 2017). En cuanto a las dimensiones, se encontró un nivel medio en los comportamientos proactivos orientados hacia la institución (62,2%), hacia los demás (55,6%) y hacia uno mismo (56,1%), en todos ellos con tendencia a ser alto. Lo cual describe que los estudiantes poseen comportamientos que contribuyen a la adaptación de la institución a las demandas del entorno, tienden realizar acciones para generar mejoras y potenciar el desempeño de sus compañeros y de sí mismos (Salessi y Omar, 2018). En estudios realizados por Carbajal (2017), Jaramillo (2018) y Vilca (2017), se encontraron resultados similares, donde se determinó que el nivel de proactividad en los grupos estudiados era niveles regular o promedio. Sobre ello,

Valdez (2015) sostuvo que formar estudiantes proactivos, es desarrollar mayor autonomía en los estudiantes, promoviendo un mayor autocontrol y autodirección de su propio aprendizaje, donde el formador cumple un rol de facilitador., aquel que proporciona las herramientas y recursos para hacer que la información sea asimilada de manera más eficaz.

Lo mencionado guarda relación con lo referido por Aquino (2018) y Díaz (2014), quienes definen que la inteligencia emocional está relacionada con el comportamiento emprendedor, iniciativa y la autoeficacia, siendo un factor fundamental para alcanzar tener comportamientos exitosos. Del análisis, se explica que aquellos estudiantes que presentan niveles adecuados de inteligencia emocional tienen a la vez a presentar niveles altos de proactividad.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.1. Conclusiones

Se determinó que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa y significativa ($Rho=0,425$) con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte, 2019. Esto permite explicar que a mayor nivel de inteligencia emocional se tendrá un mayor nivel de proactividad en los estudiantes. Se concluyó que el componente intrapersonal se relaciona de manera directa y significativa ($Rho=0,275$) con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte, 2019. Lo cual permite indicar a que los estudiantes que poseen mayores capacidades

intrapersonales tienden a ser más proactivos.

Se estableció que el componente interpersonal se relaciona de manera directa y significativa ($Rho=0,300$) con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte, 2019. Esto permite explicar que los estudiantes que poseen capacidades interpersonales adecuadas, tienden a poseer mayores comportamientos proactivos.

Se determinó que el componente adaptabilidad se relaciona de manera directa y significativa ($Rho=0,452$) con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte, 2019. Explicando que los estudiantes que presentan mayor nivel de adaptabilidad tienden a ser más proactivos.

Se determinó que el componente manejo de estrés no se relaciona de manera directa y significativa ($Rho=-0,060$) con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte, 2019.

Se concluyó que el componente estado de ánimo se relaciona de manera directa y significativa ($Rho=0,297$) con la proactividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública del distrito de Ate – Vitarte, 2019. Indicando que aquellos estudiantes que tienen un nivel adecuado de estado de ánimo, tienden a tener mayores comportamientos proactivos.

7.2. Recomendaciones

A los directivos, coordinar con el área de tutoría y bienestar estudiantil, el diseño e implementación de un programa de intervención, orientado a mejorar las capacidades emocionales de los

estudiantes que poseen un nivel promedio y bajo. Estas acciones permitirán que los estudiantes mejoren el nivel de inteligencia emocional y esto contribuya a que ellos tengan mayores comportamientos proactivos. Para ello, se debe integrar los resultados encontrados con los diagnósticos institucionales que cuente la institución, para que la intervención refleje las necesidades de la institución.

Al área de tutoría y bienestar estudiantil, diseñar acciones que formen parte de un programa de intervención, orientadas a los estudiantes identifique y comprendan sus emociones, lo regulen y actúen de manera autónoma; las cuales permitan que los estudiantes desarrollen comportamientos automotivados y orientados a promover el cambio para alcanzar determinados objetivos personales, interpersonales o institucionales.

Al área de tutoría y bienestar estudiantil, diseñar e implementar acciones como parte de las estrategias de mejora, orientadas a desarrollar la empatía, mejorar las habilidades sociales y fomentar la responsabilidad social en los estudiantes; para que ello contribuya a que los mismos desarrollen y manifiesten mayores comportamientos proactivos dentro de la institución y también fuera de ella.

Al área de tutoría y bienestar estudiantil, se recomienda diseñar e implementar acciones como parte de un conjunto de actividades estructuradas, las cuales estén orientadas a mejorar la capacidad de solución de problemas, flexibilidad y adaptabilidad de los estudiantes; de esa manera contribuir a que los estudiantes mejoren sus comportamientos proactivos.

Al área de tutoría y bienestar estudiantil, se recomienda diseñar e implementar acciones que estén orientadas a fortalecer las capacidades de tolerancia a situaciones de estrés, para manejar la frustración y controlar los impulsos en los estudiantes, los desarrollos de estas capacidades son muy importantes para el propio estudiante, docentes y familia.

Finalmente, al área de tutoría y bienestar estudiantil, se recomienda diseñar e implementar como parte de las actividades del programa de intervención, acciones que estén orientadas a mejorar la capacidad de los estudiantes para disfrutar y sentir satisfacción por la vida y ver la vida de manera positiva a pesar de enfrentar adversidades.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguilera, J. (2015). *Factor proactivo*. Díaz de Santos.
- Anchante, J. y Soriano, L. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chinchá Alta-2018*. (Tesis de maestría, Universidad César vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28743/anchante_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aquino, C. (2018). *Inteligencia emocional, capacidad emprendedora y calidad de vida de los estudiantes de la escuela de administración*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12571/Aquino_SCG.pdf?sequence=1
- Ardila, R. (2010). Inteligencia. ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar? *Revista Académica de Colombiana de Ciencias Exactas, físicas y naturales*, 35 (134), 97-103.

- Ares, A. (2011). *La conducta proactiva como conducta estratégica*. <http://www.antonioares.es/lecturas.htm>
- Baqué, E. (2003). ¿Qué es conducta?, *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3 (3), 595 -613.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient inventory (EQ-I): Technical Manual*, Toronto, Multi-Health Systems.
- Bateman, T., y Crant, J. (1993). *The Proactive component of Organizational Behavior: A measure and correlates*. *Journal of Organizational Behaviour*, 1 (14), 20 - 44.
- Belschak, F. y Den Hartog, D. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 475-498.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación
- Carbajal, P. (2017). *Personalidad proactiva y capacidad emprendedora en trabajadores de un Call Center de Lima Norte*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo), http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3195/Carbajal_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, J. (2017). *Inteligencia emocional, autoeficacia general y variables sociodemográficas en pacientes ambulatorios del servicio de psicología de una clínica de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia).
- <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/984>
- Cebollero, A. (2018). *Personalidad proactiva y actitud emprendedora en estudiantes de 3° y 4° ESO*. (Tesis de maestría, Universidad de Zaragoza). <http://zaguan.unizar.es/record/77497/files/TAZ-TFM-2018-170.pdf>
- Chóliz, M. (2005). *Psicología de la emoción, el proceso emocional*. Universidad de Valencia.
- Covey, S. (2007). *Los 7 hábitos de los adolescentes altamente efectivos*. Grijalbo.
- Crant, J. (1996). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532- 537.
- Díaz, E. (2014). *Inteligencia emocional y la proactividad en la gestión institucional en la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalúrgica de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Ica, Perú.
- Escobedo, P. (2015). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de una institución privada*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesis-ortiz/2015/05/84/Escobedo-Paola.pdf>
- Extremera, N. y Fernández, P. (2004). El Papel de la Inteligencia Emocional en el Alumnado: Evidencias Empíricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6 (2). <http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/view/105>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2015). *Una aproximación a la situación de adolescentes y*

- jóvenes en América Latina y el Caribe. UNICEF.
- Frogoso, R. (2019). Importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en la formación de personas investigadoras. *Actualizaciones investigativas en educación*, 19 (1). DOI 10.15517/aie.v19i1.35410
- García, M. y Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral*, 3 (6), 43-52.
- Gimenez, B., Guevara, R., y Pargas, A. (2019). El uso de drogas en escolares de Ica: Una explicación desde la familia y el entorno social. *Ciencia y Desarrollo*, 22 (3). <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i3.1788>
- Goena, A. (2015). *La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo*. (Tesis de grado, Universidad Pontificia Comillas). <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4518/1/TFG001308.pdf>
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. (7a Ed.). Editorial kairòs s.a.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a Ed.). Mc Graw Hill.
- Holguin, J. y Rodríguez, M. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 8 (2). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n0.367>
- Jaramillo, E. (2018). *Regulación emocional y comportamiento proactivos en estudiantes universitarios*. (Tesis de grado, Universidad Andina Simón Bolívar). <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/1044/5844>
- Márquez, C. (2016). *Inteligencia emocional y motivación en personal de una empresa azucarera*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjc/em/2016/05/43/Marquez-Carlos.pdf>
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?*, Basic Books
- Ministerio de Salud (2017). *Situación de salud de los adolescentes y jóvenes en el Perú*. MINSA
- Ministerio de Salud (2018a). *Plan Nacional de Fortalecimiento de servicios de salud mental comunitaria*. MINSA
- Ministerio de Salud. (2018b). *Lineamientos de política sectorial en salud mental Perú 2018*. MINSA.
- Muñoz, P. (2018). *Inteligencia emocional intrapersonal en estudiantes de Educación Básica superior de la Unidad Educativa Municipal "Oswaldo Lombeyda"*. (Tesis de titulación en Psicología Infantil y Psicorrehabilitación, Universidad Central del Ecuador). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16783>
- Nova, P. y Beltran, P. (2017). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de la Universidad San Martín de Porres Filial Arequipa*. *Revista Científica de Investigación Andina*, 18 (2), 161-169.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017). *Soporte emocional*. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/G>

- uia 3 web educacion emergencias.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Estrategia mundial para la salud de la mujer, el niño y el adolescente*. [https://www.who.int/maternal child a dolescent/documents/estrategia-mundial-mujer-nino-adolescente-2016-2030.pdf?ua=1](https://www.who.int/maternal_child_adolescent/documents/estrategia-mundial-mujer-nino-adolescente-2016-2030.pdf?ua=1)
- Parker, S., y Bindl, U. (2017). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Managemen* 36 (1), 827- 856.
- Pérez, L. (2012). *Normas de aula y proactividad, hacia la disciplina positiva*. Navarra: Gobierno de Navarra.
- Pinedo, L. (2017). *Inteligencia emocional en estudiantes de secundaria de la Institución de Educativa Almirante Miguel Grau, Bellavista, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/932>
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. McGraw-Hill.
- Salessi, S., y Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9 (3), 82–103.
- Salessi, S., y Omar, A. (2018). Comportamiento proactivos: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades de Psicología*, 32 (124), 33 -49
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de inteligencia emocional a través del inventario de BarOn en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 4, 129 -160.
- Ugarriza, N. y Pajarez, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, 8, 11 – 58.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2a Ed.). San Marcos.
- Valdez, O. (2015). *Un nuevo enfoque de enseñanza, aprendizaje proactivo*. Recuperado de http://unimex.edu.mx/Investigacion/DocInvestigacion/Un_nuevo_enfoque_de_ensenanza_Aprendizaje_proactivo.pdf
- Valdez, W. (2017). *La inteligencia emocional y el desarrollo de las habilidades en los estudiantes del quinto año de formación profesional en la facultad de ciencias de la educación de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2756>
- Vidal C., Bell, J., y Emery, J. (2009). Can emotional and social abilities predict differences in attainment at secondary school? *Research Matters*, 7, 17- 22.
- Vilca, R. (2017). *Proactividad y actitud emprendedora en estudiantes universitarios de una universidad de Puno*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano). <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/51821>
- Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar*. (2ª Ed.). Brujas.



Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Número 1 (2020)

Relación del Clima Social Escolar y Autoestima En Estudiantes de la I.E. San Juan De La Libertad – Chachapoyas – 2018.

Relationship of the School Social Climate and Self-Esteem in Students of the I.E. San Juan de La Libertad – Chachapoyas – 2018.

Thalía Narda Sosa Díaz^a
Sara Victoria Garay Arteta^b
Universidad Autónoma de Ica

Resumen

La finalidad principal de esta investigación, es determinar principalmente la relación que existe entre (Clima Social y Autoestima) en estudiantes de la Institución, San Juan de la libertad-Chachapoyas 2018, En esta investigación se ha empleado una metodología descriptiva correlacional, no experimental, teniendo un enfoque cuantitativo. Así mismo cabe resaltar que la muestra usada en esta investigación sido de 122 escolares, y los instrumentos que se emplearon en este trabajo fueron. La escala de Clima Social (CES), así mismo se usó el test de autoestima (Coopersmith. Las conclusiones al cual se llegó fue la existencia de la relación directa y moderada, en cuanto al (CLIMA SOCIAL ESCOLAR) y LA (AUTOESTIMA) en los estudiantes de la Institución mencionada, con correlación de Spearman=0,3485 con Significancia=0,000.

Palabras claves:

Clima Social Escolar, Autoestima

Abstract

The main purpose of this research, is to determine mainly the relationship that exists between (Social Climate and Self-Esteem) in students of the Institution, San Juan de la Libertad-Chachapoyas 2018, This research has employed a correlative, non-experimental descriptive methodology, taking a quantitative approach. It should also

be noted that the sample used in this research was 122 schoolchildren, and the instruments used in this work were. The Social Climate Scale (CES), the self-esteem test (Coopersmith) was also used. The conclusions reached were the existence of the direct and moderate relationship, as to the (SCHOOL SOCIAL CLIMATE) and LA (AUTOESTIMA) in the students of the aforementioned institution, correlating Spearman-0.3485 with Significance-0.000.

Keywords:

School Social Climate, Self-Esteem

I. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación fue realizada en la Institución Educativa San Juan de la Libertad, ubicado en Chachapoyas, ciudad del norte perteneciente al departamento de Amazonas del Perú - Chachapoyas cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre Clima Social Escolar y Autoestima en estudiantes de dicha institución. Los autores Djigic y Stojiljkovic (2011), sostienen que el clima en el aula se relaciona con el círculo de enseñanza se ve como un agente significativo de la clase, la conducta y así mismo el aprendizaje. La resistente relación existente entre el C.S.E. de los escolares, relacionados al rendimiento escolar de cada. Las instituciones, secciones se caracterizan por una meta-dirección y una cohesión, a medida de una desorganización o algunos conflictos, siempre existirá mejoras de oportunidades en cuanto al aprendizaje, y de esta manera los escolares de dicha institución mencionada poseerán el éxito Rosenberg (1996), Indica que "la autoestima es una apreciación positiva o negativa hacia el sí mismo, que se apoya en una base afectiva y cognitiva, puesto que el individuo siente de una forma determinada a partir de lo que piensa sobre sí mismo".

II. PROBLEMÁTICA.

Se detalla el Planteamiento de problema; el cual describe la problemática del mismo y se plantea el problema y los objetivos de la investigación. Se presentan los resultados, análisis de los resultados análisis descriptivo, tablas frecuencias, el análisis inferencial, la comprobación de hipótesis, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones pertinentes a las que se llegaron como resultado de la investigación.

Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018?

Problemas específicos.

P.E.1: ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018? P.E.2: ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018? P.E.3: ¿Cuál es la relación que existe entre la estabilidad del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes

de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018? P.E.4: ¿Cuál es la relación que existe entre el cambio del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018?

Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas, 2018.

Objetivo Específicos O.E.1: Determinar la relación que existe entre las relaciones del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018.

O.E.2: Describir la relación que existe entre la autorrealización del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018.

O.E.3: Describir la relación que existe entre la estabilidad y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018.

O.E.4: Describir la relación que existe entre el cambio del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018.

Material y Métodos Los materiales empleados para esta investigación fueron: El inventario de CES y el Inventario de Autoestima de Coopersmith Escala De Clima Social Escolar (Ces) Autores: Moos, R. y Tricket, E.(1974) Objetivo: Conocer, Estudiar el clima escolar, y su relación con el Docenteestudiante y estudiante-estudiante. Este instrumento de Escala CES tiene 90 ítems, que miden 09 sub

escalas distintas que abarcan 04 importantes dimensiones.

III. MARCO CONCEPTUAL.

Clima social familiar.

Orellana y Seovia (2014), señalan que un adecuado clima social escolar es trascendental dentro de la escuela, lo niños, niñas y adolescentes pasan la mayor parte del tiempo dentro de las aulas, siendo esto es muy significativo en su desarrollo educativo, después de la familia la escuela es la red social de desarrollo más importante; es el lugar donde aprenderán nuevas conductas y comportamientos, incluso se construirán percepciones de tipo positivo y/o negativo, sobre ellos y los demás, también habrá un desarrollo de actitud creativa, donde se generaran vínculos emocionales con su compañeros de aula. Es importante destacar que es responsabilidad directa de todos los involucrados de generar espacios y ambientes acordes para el desarrollo de una buena educación, la parte directiva de la institución debe ser muy colaborativa y planificar estratégicamente una currícula adecuada para cada tipo de estudiante, enfocado al logro de objetivos de aprendizaje.

Reyes (2013), Nos afirma que el educador (docente) es importante en el proceso, desarrollo, de un adecuado manejo de clima escolar, y que de cierta manera favorecen positivamente la parte afectiva de todos los escolares en el salón de clases. Después de practicar un buen clima escolar, en las aulas, Cabe resaltar que los escolares se desempeñan en beneficio a las enseñanzas, y el educador es un una persona empática donde sirve un espacio de seguridades, sin miedo a fracasar. Así mismo existe una agrupación

de escolares que independiente del clima social en el salón, siendo desfavorable o también favorable que no cambian sus responsabilidades escolares.

Francia (2012) señala que el clima escolar, ha ido teniendo la importancia correspondiente en las últimas décadas, y esto porque se viene trabajando en diferentes áreas de aprendizaje tratando de darle la importancia necesaria a lo que significa la convivencia dentro de las aulas, teniendo en cuenta la relación con la misma institución educativa y su proyección educativa. Esto tiene que ver directamente con la forma de pensar de los directivos de la escuela y en consecuencia de su gestión, ya que esto es el resultado de las diferentes interacciones sociales que intervienen entre los propios responsables que llevan a cabo un proyecto educativo. El clima social según se define, es un ambiente armónico de convivencia, constituida por estudiantes en edades similares, donde influirá el rendimiento educativo de cada uno, siendo la relación misma entre compañeros de aula lo que determinará el grado del clima que se vive en el interior. Sobre el concepto mismo del clima social, Francia señala que en diferentes investigaciones realizadas durante los años sesenta, se han realizado aportes importantes y que sin embargo su definición definitiva aún no se ha conceptualizado del todo. Es probable que los diferentes competentes o factores relacionados al clima social sean percibidos de diferentes formas debido a que se relaciona en ambientes culturales con distintas necesidades y estas percepciones tienen que ver con la misma institución educativa que los acoge, convirtiéndolo en grado subjetivo según su necesidad. De acuerdo a lo señalado

podemos determinar que la relación del clima social está influida por la percepción que se tiene del lugar, que involucra a todos los que intervienen en ella, dentro del proceso educativo, entre ellos los directivos, los docentes, la plana administrativa, los estudiantes y sus propias familias. Las dificultades aparecen cuando se buscan indicadores que generen un buen clima social sin embargo pueden aparecer factores externos que no lo permitan como: el tumulto, la bulla, la movilidad escolar, etc. Todo esto afecta el clima de desarrollo y no 28 permite que sea positivo, y es que todo será percibido de manera diferente durante el año lectivo si no se maneja un orden para evitar estas conductas externas. Por lo tanto, el clima social escolar es un constructor, como tal, dependerá de cómo se le represente, esto nos lleva a entender que definirlo aún sigue siendo complejo, por lo cual se debe llegar a acuerdos que puedan ser cumplidos. Nuñez (2009), determina que el C.S.E. tiene como definición, las circunstancias organizativas y también las circunstancias culturales de la I.E, y que por ello se genera una incidencia en las actitudes, de los estudiantes. Así mismo manifiesta que un excelente (C.S.E.) influye de manera positiva, en relación con la institución educativa. Por lo tanto, son los profesores y los estudiantes los que van a determinar cómo influye un clima social positivo, ya que, si este es inadecuado, la influencia será negativa, llegando a aumentar la desmotivación de los propios docentes. El clima escolar incluye una dimensión estructural que también tiene relación directamente con los roles y las diversas expectativas de los alumnos en las aulas, teniendo en cuenta lo que se comparte en grupo. Por otro lado, una dimensión que se da con la capacidad de

una personalidad individual y como satisfacer las necesidades. Sostiene cuatro componentes, para el clima social que son: 1. La parte (Académica): donde se abarca las normas, las creencias y prácticas de la institución educativa. 2. La parte (Social): Aspectos importantes en la comunicación así mismo en la interacción de las personas. 3. La parte (Física): son los aspectos físicos, y los materiales. 4. La parte (Afectiva): Se basa en los sentimientos y también en las actitudes compartidas en la institución Educativa.

Autoestima.

Si hablamos desde sus inicios diremos que Etimológicamente se va definir por el Prefijo griego el cual significa de la siguiente manera auto de (por sí mismo), y estimación de (valora trazar); significando la manera de cómo nos valoramos a nosotros mismos. Los nuevos cambios en un inicio de hipótesis. Suposiciones de valores en cuanto a las experiencias previas, que de cierta manera se relacionan con lo que somos, lo que creemos y con los nosotros queremos ser. Así mismo sabemos que en la actualidad hay muchos autores, que definen la autoestima pero sin embargo en este estudio de investigación le daremos importancia a la definición que Stanley Coopersmith propone “la autoestima es la evaluación, que la persona hace de sí mismo, y también expresa actitudes de aprobación o desaprobación, y de esta manera se va extendiéndose a lo que la persona se cree capaz, siendo significativo y también exitoso”.

Desarrollo de la autoestima Coopersmith (1990), La Autoestima se desarrolla como un proceso mediante diferentes frases que permiten dicho desarrollo, según siendo

los siguientes: 1. El trato respetuoso, es el grado de aceptación que tiene la persona que recibe de los demás, estas son representativas en la vida. 2. La vivencia de éxito así mismo la posición social que la persona tiene ante los demás. 3. Los valores y las aspiraciones los cuales pueden tener modificación en su interpretación. 4. La singularidad de responder a los diferentes factores que puedan disminuir la autoestima ya sea por la propia persona por alguna forma de distorsión o de suprimir las percepciones de los demás o de sí mismos

Clima Social Escolar: Moos y Trickett (1987) proponen que el clima social escolar desde la percepción del estudiante, tiene cuatro grandes categorías o dimensiones: 1. Las Relaciones: Nos dicen que es el interés del estudiante y también amistad que maneja con su entorno, ya sean sus compañeros de aula y su participación en las clases. El grado de amistad y de Interés del profesor hacia los alumnos. 2. La Autorrealización: El nivel en que se va a valorar sus los logros personales y su esfuerzo. 3. La Estabilidad: Es el Grado de importancia en que se nombran las normas y el comportamiento en el salón de clase, teniendo en cuenta que las consecuencias. 4. El Sistema de cambio: Nos habla del Grado en que todos los estudiantes, diseñan y contribuyen a su desarrollo en las diversas actividades dentro de los salones de clase, es ahí donde el Educador dirige en base a metodologías y didácticas. Es el propio sujeto que crea sus propios espacios y actúa de manera interactiva, modificando de manera significativa, los diferentes contextos a los que se expone. El estudio humano permite conocer el

comportamiento de este dentro de diferentes ambientes en donde se desarrolla, el clima social escolar es uno de tantos a los que está expuesto sin embargo este comportamiento es complejo porque la realidad es cambiante y constantemente se conceptualiza nuevos significados, aunque este enfoque se de en diferentes contextos y perspectivas. Fue Kurt Lewin, por los años treinta quien desarrollo el primer estudio caracterizando el campo psicológico 33 diferentes factores como los objetivos, los estímulos, relaciones sociales y he incluso los ambientes hostiles y tensos. Autoestima: La autoestima nos demuestra que es subjetiva ya que la persona puede aprobar o desaprobado y esto es resultado de su percepción donde la asumirá para sentirse bien consigo. Coopersmith (1999), en la creación del inventario, de autoestima nos da a conocer 04 áreas: - Si mismo general: Nos habla de las actitudes que da a conocer la persona frente a su autopercepción y su propia experiencia mediante sus características físicas y psicológicas. - Social – Pares: Se refiere a la actitud del individuo con su entorno social o también frente a sus compañeros - Hogar – Padres: Da suma importancia a las actitudes así mismo las experiencias, en el medio familiar con una relación de buena comunicación, convivencia con los padres de familia. - Escuela: Se basa a la convivencia dentro de la institución educativa, y su relación con su satisfacción del rendimiento académico.

Los instrumentos de recojo de información fueron:

Escala de Clima Social Escolar (CES)

Autores: Moos, R. y Tricket, E.(1974)

Objetivo: Conocer, Estudiar el clima escolar, y su relación con el Docente-

estudiante y estudiante-estudiante. Este instrumento de Escala CES tiene 90 ítems, que miden 09 sub escalas distintas que abarcan 04 importantes dimensiones.

Inventario de Autoestima de Coopersmith

Este compuesto por 58 ítems, incluidos 8 ítems correspondientes a la escala de mentiras. Fue desarrollado en Palo Alto-California (Estados Unidos). Mide las actitudes valorativas con estudiantes de 08 a 15 años. Los ítems se responden de acuerdo a si el sujeto se identifica o no con cada afirmación en términos de verdadero o falso. Los 50 ítems.

IV. METODOLOGÍA.

Según su propósito es básica, que según Landeau (2007), este tipo de Investigación se distingue también como pura o teórica, teniendo como fin la generación de nuevos entendimientos, pero sin contrastarlo con ningún otro caso práctico. Asimismo, está orientada a conocer, buscar y aportar grandes beneficios a la resolución de problemas con una validez general. La presente investigación, pertenece al nivel descriptivo el cual “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92). De acuerdo al control o no de la variable de estudio, es de tipo no experimental, que según indica Hernández, Fernández y Baptista (2010), relatan que el tipo de investigación no experimental es donde no se lleva a cabo la manipulación de las variables de estudio; asimismo, la información se recogerá en un momento único. Su diseño de investigación corresponde al Descriptivo correlacional y transaccional.

La muestra de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Perú Fire Systems & Security, de Lima-2020.

La técnica de recolección de datos empleadas fue la psicométrica y sus instrumentos fueron: La escala de compromiso organizacional y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ.

V. RESULTADOS.

Tabla.

Relación entre la dimensión sistema de cambio y autoestima Autoestima

		Autoestima			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Sistema de cambio	Inadecuado	Recuento 6	2	1	9
	% del total	6%	0,6 %	0,0 %	6,6 %
Adecuado	Recuento 7	94	12	113	
	% del total	5,7 %	77,2 %	10,6 %	93,4 %
Total	Recuento 12	94	16	122	
	% del total	11,5 %	77,8 %	10,7 %	100,0 %

Fuente: Base de datos Tabla.

En esta tabla podemos ver que los escolares evaluados representan un nivel inadecuado en la dimensión sistema de cambio, 6% representa un nivel bajo y el 0,6% un nivel medio y 0% un nivel alto para nuestra variable autoestima; además, de los escolares evaluados que representan un nivel adecuado en la dimensión sistema de cambio, el 77,2% representa un nivel medio, el 10,6% un nivel alto y el 5,7% un nivel bajo para

nuestra variable autoestima. Comprobación de hipótesis Hipótesis general. H1 Existe relación entre el clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E San Juan de la Libertad de Chachapoyas, 2018. H0 No existe relación entre el clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E San Juan de la Libertad de Chachapoyas, 2018. Hipótesis específicas 2 H1 Existe relación entre la autorrealización del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018. H0 No existe relación entre la autorrealización del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018. Hipótesis específicas 3 H1 Existe relación entre la estabilidad y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018. H0 No existe relación entre la estabilidad y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018. Hipótesis específicas 4 H1 Existe relación entre el sistema de cambio del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. Boletín Científico Estudiantil, Volumen 1, Número 1 (2020) 34 San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018. H0 No existe relación entre el sistema de cambio del clima social escolar y la autoestima de los estudiantes de la I.E. San Juan de la Libertad de Chachapoyas - 2018.

VI. DISCUSIÓN.

Primera: Este estudio realizado con la finalidad de saber la existencia entre la variable (CLIMA SOCIAL) y (AUTOESTIMA) de los estudiantes de la Institución Educativa I.E San Juan de la Libertad departamento de Amazonas,

donde se usó 122 estudiantes como parte de nuestra muestra. De acuerdo a los resultados de la hipótesis general, Obtenemos $r=0,485$ de coeficiente de correlación de Spearman, y un nivel de significancia de 0,000; entonces podemos afirmar que: Existe relación entre el (clima social escolar y autoestima) de los estudiantes de la I.E San Juan de la Libertad. En un estudio realizado por Flores y Neyra (2016) donde manifiesta que el CSE y el auto concepto en los escolares de una Institución Educativa nacional, de Lima Norte”, llegaron a la conclusión que existe relación entre el clima social Escolar y Autoconcepto obteniéndose un coeficiente de correlación positiva de $r_s= 0.495^{**}$, p valor= 0.000

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

a. Conclusiones

Se determinó que el resultado obtenido de $p=,000$ para nuestras variables y su nivel de significancia son menores que ,05; esto significa que se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar que un 95% de probabilidad. Así mismo observamos que los escolares al cual evaluamos representan un nivel no adecuado en nuestra variable de clima social escolar, el 26,5% representa un nivel medio y el 11,6% un nivel bajo, para nuestra variable autoestima; además, cabe resaltar que los escolares evaluados representan un nivel adecuado para nuestro variable clima social escolar, el 51,4% representa un nivel medio, el 10,5% un nivel alto así mismo un 0% un nivel bajo para nuestra variable autoestima.

Se concluyó que los escolares evaluados que representan un nivel no adecuado en la dimensión relaciones, y el 27,4%

representa un nivel medio y el 9,6% un nivel bajo para nuestra variable autoestima; además, de los escolares que representan un nivel adecuado en la dimensión relaciones, el 51% representa un nivel medio, el 8.1% un nivel alto y el 3% un nivel bajo en muestra variable autoestima

Se determinó que nuestros escolares evaluados representan un nivel no adecuado en la dimensión autorrealización el 20,5% así mismo presenta un nivel medio, el 11,7% un nivel bajo y el 0,7% un nivel alto para nuestra variable autoestima; además, los escolares evaluados que representan un nivel adecuado en la dimensión autorrealización, el 57,4% representa un nivel medio, el 9,7% un nivel alto en la variable autoestima y el 0% un nivel bajo para la variable autoestima.

b. Recomendaciones

Es necesario tener en cuenta que el trabajo educativo no solo es formativo de la escuela, es necesario realizar talleres donde intervengan los padres y tutores de los estudiantes.

Se recomienda la capacitación y actualización constantes de los docentes a fin de entender las necesidades inmediatas de los estudiantes.

Se sugiere tener planes estratégicos de trabajo dirigidos a los estudiantes, estos se deben trabajar directamente con el área psicológica

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Adelman, H.S. & Taylor, L. (2005) Classroom Climate in S.W. Lee, P.A. Lowe, & E. Robinson. (Eds.), Encyclopedia of School Psychology, Thousand Oaks, CA: Sage.

- Arévalo, E. (2002) Clima social escolar y niveles de interacción social; en estudiantes de secundarios del Colegio Claretiano de Trujillo. (Tesis de maestría). Recuperado en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/salud/arevalo_l_e/cap3.htm
- Lomelí, A. López, M. y Valenzuela, J. (2016) Autoestima, motivación e inteligencia emocional: Tres factores influyentes en el diseño exitoso de un proyecto de vida de jóvenes estudiantes de educación media. Revista Electrónica educare.
- Blanco, A., Calvo, G., Cares, G., Cariola, L., Cervini, R., Dari, N., Fabara, E., Miranda, L., Murillo, J., Rosario, Rivero., Román, M., & Zorrilla, M. (2008) Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe. Santiago, Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Recuperado en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163174s.pdf>
- Briones, G. (2015) El clima social escolar y su incidencia en la autoestima de los estudiantes de educación general básica superior del colegio fiscal provincia de bolívar de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014-2015 (Tesis de pregrado). Recuperado en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/re dug/8478/1/TESIS%20GABRIELA%20 BRIONES%20CLIMA%20ESCOLAR %20 Y%20RENDIMIENTO%20ACADE MICO%20AL%2016%20DE%20OCT UBR E%20DE%202015.pdf>
- Burga, L. (2005) Evaluación de la autoestima, Introducción de la teoría de respuesta al ítem. Recuperado de: <http://www2.minedu.gob.pe/umc/admin/imagenes/publicaciones/artiumc/1.pdf>
- Cornejo, R., & Redondo, J. (2001) El clima social escolar percibido por los alumnos de enseñanza media: Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. Última década. 9(15) 11-52. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362001000200002>
- Cuenca, M. (2015) Clima social escolar en estudiantes de séptimo de educación general básica (Tesis de pregrado) Recuperado en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22803/1/tesis.pdf>
- Chacón, R. (2013) Gestión pedagógica en el aula: "clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos Iván Salgado Espinoza y Moisés Arteaga Valdivieso, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay en el año lectivo 2012-2013. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7137/1/TESIS%20UTPL.pdf>
- Djigic, G., Stojiljkovic, S. (2011) Classroom management styles, classroom climate and school achievement. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 819 – 828. Recuperado de: http://ac.elsn.com/S1877042811027716/1s2.0S187704281027716-main.pdf?_tid=8da1dcc2dce-11e6-9878-00000aab0f26&acdnat=1468946201_c2d280cbd6fc854644bdace443069dc9

Edel, R. (2003) La autoestima: concepto, investigación y desarrollo. REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1(2). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/551/55110208.pdf>



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Número 1 (2020)

Calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo.

Quality of life and Psychological Welfare in leading partners of the Solidarity Cooperative Banquitos Program in a cooperative entity in Huancayo.

Jerson Líder Villaverde Pérez^a

Universidad Autónoma de Ica

Resumen

El propósito de la investigación fue establecer la relación entre la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo, 2018. Para ello se empleó el método de investigación cuantitativo, el nivel no experimental y el tipo de investigación fue correlacional. Trabajándose con una población censal conformada por 120 participantes. Los instrumentos empleados fueron la escala de calidad de vida (Olson y Barnes, 1982) adaptada a Perú Grimaldo (2011); la escala de bienestar psicológico (Ryff, 1995), adaptado a Perú Pérez (2017). Los resultados permitieron concluir que el 70% de los socios líderes ubicaron su calidad de vida entre los niveles tendiente a lo malo y malo; orientándose en promedio a catalogar la calidad de vida como tendiente a ser mala, además, el 89% de los socios líderes, percibieron un bajo nivel de bienestar psicológico, sin embargo, la tendencia promedio lo catalogó de nivel medio. Por otro lado, se concluyó la existencia de relación negativa, muy baja, no significativa entre la calidad de vida en general, así como las dimensiones hogar y bienestar económico, amigos vecindario y comunidad, vida familiar y familia extensa, educación y ocio, medios de comunicación, salud y bienestar psicológico en socios líderes. Mientras entre la dimensión religión de la calidad de vida y bienestar psicológico se encontró relación negativa, baja, significativa.

Palabras claves:

Calidad de vida, bienestar psicológico, bienestar

Abstract

The purpose of the research was to establish the relationship between quality of life and psychological well-being in leading partners of the solidarity cooperative banking program in a cooperative entity in Huancayo, 2018. To this end, the quantitative research method was used, the non-experimental level and the type of research was correlational. Working with a census population of 120 participants. The instruments used were the quality of life scale (Olson and Barnes, 1982) adapted to Peru Grimaldo (2011); the psychological wellness scale (Ryff, 1995), adapted to Peru Perez (2017). The results led to the conclusion that 70% of leading partners placed their quality of life between bad and bad levels; focusing on average on cataloguing quality of life as tending to be bad, in addition, 89% of leading partners, perceived a low level of psychological well-being, however, the average trend rated it at the middle level. On the other hand, the existence of negative, very low, non-significant relationship between quality of life in general, as well as home and economic well-being dimensions, neighborhood and community friends, extended family and family life, education and leisure, media, health and psychological well-being in leading partners was concluded. While among the religious dimension of quality of life and psychological well-being was found negative, low, significant relationship.

Keywords:

Quality of life, psychological well-being, economic well-being, media.

I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad la psicología ha dado grandes aportes en cuanto a los estilos de vida de cada ser humano y la capacidad de sentirse funcionales ante la sociedad, los países emergentes, como el Perú, aun presentan población con cierto índice de pobreza. Frente a ello, organizaciones no gubernamentales de desarrollo, han venido efectuando trabajos sociales a fin de empoderarlos a través de trabajo de capacitación en emprendimiento. Sin embargo, a lo largo del tiempo, las mismas organizaciones no

gubernamentales, al ver que era un trabajo cualitativo de tipo actitudinal, consideró necesario, otorgar créditos para capital de trabajo a fin de complementar el apoyo social. Desde la perspectiva económica, cuantitativamente, han tenido avances y mejoras en sus emprendimientos, sin embargo, cualitativamente, no se han realizado estudios que corroboren mejora con respecto a dos aspectos relacionados a la mejora económica, la calidad de vida, entendida como aquellas relaciones entre condiciones objetivas de la vida y

variables subjetivas y personales, compuesto por bienes físico, psicológico y social, y la forma como percibe la persona y cada grupo la felicidad, cubriendo todos los aspectos de la vida a través de los dominios de salud, hogar, Boletín Científico Estudiantil, Volumen 1, Número 1 (2020) 39 amigos, trabajo vivienda, economía, educación, pertenencia institucional y espiritual. (Olson & Barnes, 1982 citado en Grimaldo, 2011). Durante la década de los cincuenta y los sesenta, Cárdenas & Torres (2012), refieren que hubo una tendencia a enfatizar el crecimiento económico como el principal remedio para aliviar la pobreza y se favorecieron las políticas top down (de arriba hacia abajo) especialmente aquellas que fomentaban la industrialización, se buscaba generar empleos que absorbieran la mano de obra desplazada de lo rural a lo urbano. Sin embargo, a partir de los años setenta se comenzó a hacer énfasis en el enfoque de las necesidades básicas, dándoles mayor importancia a la provisión de servicios de salud, educación y alimentación de los pobres. En tal sentido, el presente estudio, busca medir indirectamente el impacto del programa de microfinanzas, a través de investigar la concomitancia entre la calidad de vida y el bienestar psicológico, a fin de conocer en qué medida los socios líderes han alcanzado la satisfacción o no, a través del cumplimiento de sus expectativas y logros. Ibáñez y Yauli (2017), en Arequipa, realizaron la investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche en Casinos. El método de investigación fue cuantitativo, no exploratorio, transversal y correlacional,

estando la muestra conformada por 130 trabajadores varones y mujeres, que laboraban entre 1 y 15 años. Vera (2017), en Lima, realizó la investigación cuyo objeto fue establecer la relación entre clima social familiar y calidad de vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. Siccha (2015), en Trujillo, efectuó el estudio cuyo fin fue analizar el impacto en la calidad de vida de mujeres microempresarias que accedieron al microcrédito a través de la Asociación de Mujeres en Acción. El estudio fue de tipo descriptivo transversal, estando la muestra conformada por 211 mujeres. El instrumento empleado fue el Cuestionario de calidad de vida (WHOQOL – BREF – OMS) validado por Cardona e Higuaita (2010). Los hallazgos, mostraron un impacto positivo y significativo en la calidad de vida en general, así como en sus componentes socioeconómicos y familiar, así como en la salud, salubridad, estilo de vida y educación. Ambos constructos se trabajaron de forma individual buscando la correlación entre ambas variables, en el primer constructo Calidad de vida la definición conceptual según (Olson & Barnes, 1982 citado en Grimaldo, 2011) son aquellas relaciones entre condiciones objetivas de la vida y variables subjetivas y personales, compuesto por bienes físico, psicológico y social, y la forma como percibe la persona y cada grupo la felicidad, cubriendo todos los aspectos de la vida a través de los dominios de salud, hogar, amigos, trabajo vivienda, economía, educación, pertenencia institucional y espiritual y su definición operacional es la medición de las dimensiones asumiendo los conceptos y puntajes obtenidos a través de la escala de calidad vida de Olson & Barnes (1982

citado en Grimaldo, 2011). En el segundo Boletín Científico Estudiantil, Volumen 1, Número 1 (2020) 40 constructo Bienestar psicológico según (Ryff & Keyes, 1995 citado en Pérez, 2017) es la condición mental y emocional que establece la actividad psíquica adecuada de un individuo con respecto a su modelo individual y a la forma de adaptarse a las necesidades intrínsecas y extrínsecas del contexto físico y social. Además, vincula el bienestar con las creencias que dirigen las actividades de los seres humanos y el sentido otorgado a las vivencias pasadas. Asociado a esto, está el bienestar con tener vivencias admitidas tanto comprendidas emocionalmente como de manera cognitiva de modo beneficiosa, con la habilidad de evitar algunas estimadas como incorrectas y con la capacidad de acomodarse a diferentes situaciones con tolerancia y su definición operacional es la medición de las dimensiones asumiendo los conceptos y puntajes obtenidos a través de la escala de bienestar psicológico

II. PROBLEMÁTICA.

La importancia de la investigación de ambas variables tiene una perspectiva teórica, practica y científica; ya que, según estudios anteriores de calidad de vida y bienestar psicológico, se vincularon principalmente a poblaciones urbanas en capitales de Región, siendo la casuística, en relaciones de pareja, personas con discapacidad, en salud, en el área laboral – organizacional, en adultos mayores, existiendo limitada información en pobladores de zona rural del país vinculados a un programa solidario de mejora económica. Considerando el contexto del estudio, este se efectuó en una sola agencia de la cooperativa de

ahorro y crédito en San Juan de Jarpa, desde esta perspectiva, los hallazgos podrán generalizarse en otros contextos similares. Por lo cual nos planteamos los siguientes interrogantes tanto general como específicos: ¿Qué relación Existe entre la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo?, ¿Qué relación Existe entre la dimensión hogar y bienestar económico de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo?, ¿Qué relación Existe entre la dimensión amigos vecindario y comunidad de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo?, ¿Qué relación Existe entre la dimensión vida familiar y familia extensa de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo?, ¿Qué relación Existe entre la dimensión educación y ocio de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo?, ¿Qué relación Existe entre la dimensión medios de comunicación de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo?, ¿Qué relación Existe entre la dimensión religión de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en

Huancayo? y ¿Qué relación Existe Boletín Científico Estudiantil, Volumen 1, Número 1 (2020) 41 entre la dimensión salud de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo? Por otro lado, el objetivo general es Establecer la relación entre la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo, y como objetivos específicos son: Describir los niveles de calidad de vida y bienestar psicológico de los líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo, Establecer la relación entre la dimensión hogar y bienestar económico de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo, Establecer la relación entre la dimensión amigos vecindario y comunidad de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo, Establecer la relación entre la dimensión vida familiar y familia extensa de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo, Establecer la relación entre la dimensión educación y ocio de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo, Establecer la relación entre la dimensión medios de comunicación de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del

programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo, Establecer la relación entre la dimensión religión de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo y Establecer la relación entre la dimensión salud de la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo.

III. MARCO CONCEPTUAL.

Calidad de vida.

Desde el siglo pasado, en los años noventa el constructo calidad de vida, se tornó en un concepto vinculado a intereses y necesidades que las personas requieren satisfacer. Funcionalmente, ella es dinámica, estando sujeta a cambios, adaptándose a la evolución de la sociedad. La calidad de vida ha sido estudiada con profundidad desde los años 90, es así que la OMS (1996), vincula la calidad de vida, con la salud física, la independencia de las personas, el estado psicológico, las relaciones con su entorno y las sociales, en cuya interacción sustenta su existencia, cuya vida esta mediada por la cultura y los valores, considerando además la relación con los propios objetivos, expectativas, normas e inquietudes. Por otro lado, es definida considerando la visión de esperanza de vida, vinculada al concepto de vida satisfactoria, en la dualidad física y mental (Guillén, Castro, García & Guillén, 1997). Por su parte, Ramírez (2000), define a la calidad de vida como un proceso dinámico, complejo e individual; es decir es la percepción física, psicológica, social y espiritual que tiene la persona frente a

un evento de salud y el grado de satisfacción o insatisfacción que va a influir en el bienestar de la persona. Desde ese momento se estableció la relación entre calidad de vida y satisfacción. Ardila (2003), conceptualiza calidad de vida como un conjunto de aspectos objetivos (materiales, físicas, sociales) y subjetivos (emociones, seguridad, productividad) percibidos por las personas que generan satisfacción física, psicológica y social, como producto de las potencialidades y fortalezas accionadas por las personas. Desde su perspectiva, Blanch (2007), manifiesta que la calidad de vida es el objetivo de vida donde es posible satisfacer las necesidades radicales a través de la optimización de las carestías humanas. Por su parte, León (2009), señala que la calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivada de la realización de las potencialidades de la persona. Mientras que Rodríguez (2014), indica que la calidad de vida parte del bienestar individual, desde la 23 perspectiva económica o desde la oportunidad al acceso de bienes materiales, sociales, educacionales, culturales, siendo participe de las cuotas de participación correspondientes en la sociedad. Según la OCDE (2015), considera que la calidad de vida implica el nivel de bienestar desde la óptica de condiciones de vida, abarcando, lo individual, social y económico. Por su lado, Arrieta (2016), la conceptualiza como aquella satisfacción ante las demandas, de necesidades básicas humanas, sociales y espirituales. Asimismo, Grimaldo (2011), refiere que la calidad de vida, tiene como fin el logro de la satisfacción, asumiendo las posibilidades que da el ambiente,

mediado por las necesidades y expectativas del individuo. En tal sentido y en base a lo propuesto por Olson & Barnes en la teoría de los dominios, la calidad de vida es posible conceptualizarla como aquellas relaciones entre condiciones objetivas de la vida y variables subjetivas y personales, compuesto por bienes físico, psicológico y social, y la forma como percibe la persona y cada grupo la felicidad, cubriendo todos los aspectos de la vida a través de los dominios de salud, hogar, amigos, trabajo vivienda, economía, educación, pertenencia institucional y espiritual.

La teoría de los dominios en la calidad de vida

Olson & Barnes (1982 citado en Grimaldo, 2011) plantean que un aspecto esencial en la calidad de vida es la elevación o cumplimiento de la satisfacción. Es una variable multidimensional, cuyos componentes en la vida diaria deben alcanzar complacencia a través de la satisfacción individual y los dominios (Grimaldo, 2003). Ello se da en la medida que las posibilidades le brinden en pos de alcanzar la satisfacción. Teóricamente el concepto fue planteado subjetivamente, el proceso es objetivo, mediante el ajuste de la persona al contexto ambiental a fin de obtener satisfacción (Summers, Poston, Turunbull, Marquis, Hoffman, Mannan & Wang, 2005). Como constructo multidimensional la calidad de vida, está vinculado a las expresiones de malestar o bienestar (Córdova, Verdugo & Gómez, 2011).

Bienestar psicológico.

El bienestar psicológico, siendo un tema de estudio complejo, que a lo largo de los

años se ha tratado de definir, dado que revela una condición subjetiva, producto de factores como experiencia personal, salud física y emocional, y la forma en que influyen en la personalidad, generando patrones de comportamiento positivos. Ryff (1989), conceptualizó el bienestar psicológico como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde la persona evidencia valores de actividad positiva.

Por su parte, Lawton (1991), lo define como uno de los cuatro dominios de la calidad de vida, vinculándose con las competencias comportamentales, las condiciones del contexto donde se desenvuelve la persona la calidad de vida percibida. En cambio, Torres (2003), vincula el concepto de bienestar al de felicidad, definiéndolo como el grado de evaluación de la vida, realizado por una persona, considerando los niveles de satisfacción, la ausencia de depresión y la experiencia de emociones positivas. Mientras que Uribe (2006), de manera más circunscrita lo conceptualiza como parte de la salud en su sentido más general, manifestándose en todas las esferas de la actividad humana. Para Tánori et al (2009), el bienestar psicológico es la expresión del pensamiento constructivo sumado a la expresión de sentimientos positivos en las personas acerca de sí mismos. Sin embargo, Ryff (1989) definió el bienestar psicológico como el crecimiento personal y desarrollo de sus capacidades, y que se evidencie que las persona tiene valores de actividad positiva. Sin embargo, en base a experiencias empíricas y con el tiempo, esta definición se profundizó funcionalmente, es así que Ryff & Keyes (1995 citado en Vera, 2017) lo define como aquella condición mental y

emocional que le lleva a la adaptabilidad basadas en creencias para satisfacer sus necesidades físicas, sociales, culturales, religiosas, a través de vivencias admitidas cognitiva como emocionalmente con la capacidad de evitar aquellas estimadas como incorrectas y con habilidades para acomodarse a situaciones diversas con tolerancia.

Enfoques del bienestar psicológico.

Chávez (2015), refirió que Diener (1984), estableció un conjunto de enfoques teóricos que explicaban el bienestar, vinculándolo a la felicidad, es así que según las teorías teleológicas, el bienestar se obtiene al lograr un estado al cual se aspira en la vida; mientras que las teorías hedonistas, vinculan la obtención de bienestar, como el resultado de la relación placer displacer que genera la motivación del logro de este. Por otro las teorías de la actividad, plantean que el bienestar se obtiene en base a una constante actividad de la persona por conseguirlo, pudiendo realizarlo de una manera correcta o bien hecha; por su parte la teoría top down versus bottom up, indican que para conseguir el bienestar, la persona debe establecer vinculaciones y procesos considerando predisposiciones personales orientadas hacia la felicidad y las experiencias en la vida con respecto a momentos o situaciones de felicidad. En cambio las teorías asociacionistas, consideran que el resultado de obtener bienestar, se sustenta en la asociación de una red de condicionamientos, memoria y cogniciones de cada persona en función a situaciones de vida agradable; y, las teorías valorativas, señalan que el bienestar es resultado de la comparación y valoración de situaciones estándar de

vida con las condiciones propias de las personas en su vida.

Los instrumentos empleados fueron La Escala de calidad de vida constituida por los autores Olson & Barnes en 1982, los objetivos de este instrumento son medir las percepciones individuales de Boletín Científico Estudiantil, Volumen 1, Número 1 (2020) 42 satisfacción dentro de cada dominio de las experiencias vitales de cada individuo. En Perú, el instrumento fue adaptado por Grimaldo (2011) en Lima, y se administra a partir de los 13 años, siendo la duración de administración de 20 minutos. La aplicación es individual o colectiva y La Escala de bienestar psicológico siendo el autor: Autora: Ryff, C. en el año 1995 y con adaptación y validación española por Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006), teniendo como finalidad medir seis propiedades positivas del bienestar psicológico, que esta autora constituyó de acuerdo con las discusiones teóricas sobre los requerimientos cumplidos, motivaciones y propiedades que describen a un ser humano en íntegra salud mental. El estudio es de nivel básico y de tipo correlacional, cuyo objeto conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en una muestra o contexto determinado. En tal sentido el presente estudio midió en los participantes las variables calidad de vida y bienestar psicológico, describiendo y analizando, la forma como se presentaron y relacionaron ambas variables. Por otro lado, es un estudio es cuantitativo definido por Hernández, Fernández & Baptista (2014), como aquel estudio sistemático,

secuencial y probatorio, cuya base de datos, sometida a medición numérica y estadística, permite probar hipótesis como teorías. En este caso, se comprobó las hipótesis a través de las pruebas estadísticas a las que fueron sometidos los resultados de la evaluación a través de los respectivos instrumentos en cada una de las variables. para lo cual presentaremos la operacionalización de nuestras variables. (TABLA 1)

IV. METODOLOGÍA.

El método de investigación fue cuantitativo, no exploratorio, transversal y correlacional, estando la muestra conformada por 130 trabajadores varones y mujeres, que laboraban entre 1 y 15 años. Vera (2017), en Lima, realizó la investigación cuyo objeto fue establecer la relación entre clima social familiar y calidad de vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. Siccha (2015), en Trujillo, efectuó el estudio cuyo fin fue analizar el impacto en la calidad de vida de mujeres microempresarias que accedieron al microcrédito a través de la Asociación de Mujeres en Acción. El estudio fue de tipo descriptivo transversal, estando la muestra conformada por 211 mujeres. El instrumento empleado fue el Cuestionario de calidad de vida (WHOQOL – BREF – OMS) validado por Cardona e Higuita (2010).

V. RESULTADOS.

Según el análisis de mi investigación a continuación, se presenta la interpretación de los resultados.

La tabla 2 muestra, que el 49.20% de los participantes, se ubicaron en el nivel tendencia a lo malo de la calidad de vida,

mientras que el 26.70% de ellos, se ubicaron en el nivel tendencia a lo bueno; por otro lado, un 21.70% de los socios líderes, se ubicó en el nivel malo de calidad de vida, y sólo el 2.40% cataloga su calidad de vida como óptimo. En tal sentido, el 70.90% de los socios, considera que su calidad de vida no es el más adecuado. Nivel de calidad de vida percibido por los socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo. (Tabla 2)

Tabla 1*Nivel de calidad de vida*

	N	%
Optimo	3	2.40
Tendencia a lo Bueno	32	26.70
Tendencia a lo malo	59	49.20
Malo	26	21.70
TOTAL	120	100.00

Fuente: Base de datos.

La tabla 3, indica en cuanto a bienestar psicológico, que el 89.20% de los socios líderes, se ubicaron en el nivel bajo de bienestar psicológico, mientras que el 10.80% de ellos, se ubicó en el nivel alto. En tal sentido, un alto porcentaje consideró que su bienestar psicológico, no era el más adecuado en sus vidas. Nivel de bienestar psicológico percibido por los socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo. (tabla 3)

	N	%
Alto	13	10.80
Medio	0	0.00
Bajo	107	89.20

TOTAL	120	100.00
-------	-----	--------

Fuente: Base de datos.

Análisis inferencial

En la tabla 4, es posible apreciar la existencia de relación negativa, muy baja, no significativa ($r = -.088$ $p > .059$), entre la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo.

Relación entre la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes Boletín Científico Estudiantil, Volumen 1, Número 1 (2020) 45 del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo. (tabla 4)

Calidad de vida	Coefficiente de correlación r Pearson	Bienestar psicológico
	Significatividad bilateral	
	N	

VI. DISCUSIÓN.

El estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre la calidad de vida y el bienestar psicológico en socios de una cooperativa cuya agencia de atención se encontraba en San Juan de Jarpa, en Huancayo, que participaban del programa de créditos denominado banquitos para adultos emprendedores, donde la mayoría eran pequeños negociantes independientes cuyos centros de labor se encontraban en la misma ciudad de San Juan de Jarpa y otros en la ciudad de Chupaca. En primera instancia, existe un contraste entre el 70.90% de la población

que percibe que la calidad se orienta entre tendiente a mala y mala, refrendado por la orientación del promedio del grupo, cuyo resultado fue catalogado de tendiente a ser mala, frente a un 29.10% que percibe la calidad de vida entre tendiente a buena y óptima. Los hallazgos, demuestran que la vida de los participantes se encuentra mediada por los propios objetivos, expectativas, normas e inquietudes que cada uno espera satisfacer (OMS, 1996). Los hallazgos, permiten coincidir con los de Legorreta, González Arratia, Valdez, González y Van Berneveld (2014), donde parte de los participantes no se encontraban satisfechos con la vida, y con los de Velarde (2018), al encontrar mala calidad de vida en personal de un hospital del Sector Salud. Si bien el factor económico, como oportunidad de acceso a bienes (Rodríguez, 2014; OCDE, 2015), aspecto objetivo de la calidad de vida, se vinculó a la mejora del negocio, los aspectos subjetivos como los emocionales, seguridad, psicológicos, sociales y espirituales (Ramírez, 2000), no tuvieron tal mejora, ello se pudo observar cuando la media indicó el nivel de insatisfacción que un alto porcentaje de los socios líderes, percibió su calidad de vida en general, donde su visión de esperanza de vida, vinculada al concepto de vida satisfactoria, en la dualidad física y mental (Guillén, Castro, García & Guillén, 1997), se encontraba mellada, no activándose potencialidades y fortalezas de estos (Ardila, 2003; León, 2009), que les permita superar las carestías de la vida (Blanch, 2007; Arrieta, 2016), requiriendo cubrir todos los aspectos de la vida a través de los dominios de salud, hogar, amigos, trabajo vivienda, economía, educación, pertenencia institucional y espiritual (Grimaldo, 2011).

Con respecto a la variable bienestar psicológico, el 89.20% de los socios líderes, se ubicaron en el nivel bajo, mientras que el 10.80% se ubicó en el nivel alto. En tal sentido, si bien un alto porcentaje consideró que el bienestar psicológico, no era el más adecuado en sus vidas, el promedio del grupo, lo catalogó en la categoría medio, indicando un bienestar un tanto regular. Es necesario considerar que si bien los participantes tienden a sentirse insatisfechos por su calidad de vida, y catalogan el bienestar psicológico de orientación media, son solamente ellos quienes pueden autorregular y modular sus condiciones de vida y el grado de satisfacción de las mismas (Chávez, 2015), donde exista un equilibrio entre los aspectos objetivos como subjetivos de la calidad de vida (Tánori, Vera y Arita, 2009), viabilizado bajo un dinamismo positivo (Díaz y Sánchez, 2002), predisponiéndolas hacia la felicidad y el bienestar (Chávez, 2015).

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

a. Conclusiones

Se halló relación negativa, muy baja, no significativa entre la calidad de vida y bienestar psicológico en socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo. El 70% de los socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad cooperativa en Huancayo, ubicaron su calidad de vida entre los niveles tendiente a lo malo y malo; orientándose en promedio a catalogar la calidad de vida como tendiente a ser mala. El 89% de los socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios en una entidad

cooperativa en Huancayo, percibieron un bajo nivel de bienestar psicológico, sin embargo, la tendencia promedio lo catalogó de nivel medio. Por lo tanto, Ampliar el presente estudio, en función a las variables calidad de vida y bienestar psicológico, considerando los factores sociodemográficos de los socios líderes del programa banquitos cooperativos solidarios, en diferentes agencias de la entidad cooperativa en la Región Junín, con la finalidad de corroborar, desestimar o encontrar nuevos hallazgos. Y Considerando los hallazgos en cada una de las variables estudiadas, es posible establecer que los niveles hacia el cual se orientaron los socios líderes en el estudio, no fueron los más adecuados, en tal sentido, sin embargo, esbozaron una línea base, y a partir de ella, impulsar iniciativas de apoyo, orientado a mejorar de manera sostenible la calidad de vida y el bienestar psicológico, implementando programas de investigación – acción, que ayuden a los socios líderes a vivenciar situaciones de calidad de vida y bienestar psicológico, acorde a su realidad, considerando los beneficios del programa de banca cooperativa solidaria.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- CEPAL. (2014). Los emprendedores en Latinoamérica. CEPAL.
- Cooperativa de Ahorro y Crédito Ética. (2018). Historia de Ética.
- Córdoba, L., Verdugo, M. & Gómez, J. (2011). Manual de la escala de calidad de vida familiar. Universidad de Salamanca. España. Recuperado de: sid.usal.es/idsocs/F8/FDO26224/escala_calidad_vida_colombia_manual.pdf
- Chávez, C. (2015). Calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo. Tesis para licenciatura. Facultad de Medicina Humana. Escuela Profesional de Psicología. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Del Águila, E. (2014). Beneficios de la estrategia de participación directa de los productores rurales en el desarrollo de negocios locales: El caso del Proyecto Sierra Sur en Chivay. Tesis de Maestría. Escuela de Pos Grado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Guillén, J., Castro, J., García, F. & Guillén, M. (1997). Calidad de vida, salud y ejercicio físico. España: Dossier.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
- Ibáñez, D. & Yauli, J. (2017). Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche. Tesis Licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa.
- León, R. (2009). Validación de la encuesta de pensamientos automáticos positivos y negativos de Poseel, Seemann & Hautzinger, y de una escala de bienestar subjetivo, en una muestra de universitarios de Lima Metropolitana. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- López, A. (2013). Factores de bienestar psicológicos en los empleados contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades. Tesis para Licenciatura).
- OCDE (2015). Estudio multidimensional del Perú. París: Publicaciones de la OCDE.
- Ryff, C. (1989). Happiness is

Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. New York: Journal of Personality and Social Psychology.

Sánchez, F. (2011). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Tesis Licenciatura. Universidad Abierta Interamericana. Argentina.

Siccha, L. (2015). Análisis del impacto de la calidad de vida de microempresarias que accedieron al microcrédito en la Asociación Mujeres en Acción UMA en la sucursal de Trujillo. Tesis para Economista. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela Profesional de Economía. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Vázquez, C. (2006). La Psicología Positiva en Perspectiva. Papeles del Psicólogo, 27(001), 1-2.



Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Número 1 (2020)

Sistema familiar y resiliencia en estudiantes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo – Tarapoto - San Martín – 2019.

Family system and resilience in students of the Educational Institution 0094 Shilcayo – Tarapoto - San Martín – 2019

Ysabel Lozano Ochoa^a
Universidad Autónoma de Ica

Resumen

La presente investigación titulada “Sistema Familiar y Resiliencia en Estudiantes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo -Tarapoto - San Martín”, Tiene como objetivo general determinar si existe relación entre sistema familiar y resiliencia, con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica de nivel correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, se usó el método hipotético, deductivo, analítico y sintético; el tipo de muestra fue no probabilístico de 273 estudiantes del tercero, cuarto y quinto de educación secundaria de la Institución Educativa 0094 Shilcayo; la técnica utilizada fue la encuesta; los instrumentos que se aplicó fue el Cuestionario de Evaluación del Sistema Familiar - CESF, y la Escala de Resiliencia de 14 Ítems (ER-14); en los resultados se demuestra que existe correlación entre sistema familiar y resiliencia, en la investigación realizada con los estudiantes del tercero al quinto de secundaria de la Institución educativa 0094 Shilcayo -Tarapoto -San Martín.

Palabras claves:

Sistema-Familia-Resiliencia- Estudiantes

Abstract

This research entitled "Family System and Resilience in Students of the Educational Institution 0094 Shilcayo -Tarapoto - San Martín", It has as its general objective to determine whether there is a relationship between family system and resilience, with

a quantitative approach, type of basic research of correlational level, with a non-experimental and cross-cutting design, the hypothetical, deductive, analytical and synthetic method was used; the sample type was non-probabilistic of 273 students from the third, fourth and fifth secondary education of the Shilcayo Educational Institution; the technique used was the survey; the instruments that were applied were the Family System Assessment Questionnaire - CESF, and the 14 Item Resilience Scale (ER-14); the results show that there is a correlation between family system and resilience, in the research carried out with students from the third to fifth secondary school of the educational institution 0094 Shilcayo -Tarapoto -San Martín.

Keywords:

System-Family-Resilience- Students

I. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación cuyo título es "Sistema Familiar y Resiliencia en Estudiantes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo – Tarapoto – San Martín – 2019", es de nivel correlacional con dos variables, la primera, sistema familiar y la segunda variable resiliencia, la investigación tiene como objetivo general determinar si existe relación entre estas dos variables de estudio; así mismo se pretende probar la hipótesis general e identificar qué relación existe entre sistema familiar y la resiliencia en los estudiantes de la I.E.0094 Shilcayo – Tarapoto San Martín. Con la investigación se pretende establecer la relación entre sistema familiar y la competencia personal de los estudiantes de la Institución Educativa 0094 - Shilcayo, y a la vez encontrar la determinación entre la variable sistema familiar y su dimensión que es la aceptación de uno mismo y de la vida, en los estudiantes del tercero al quinto grado del nivel secundaria, así como establecer la relación que existe entre la variable resiliencia con la dimensión vinculación emocional en los

estudiantes, y determinar la relación entre resiliencia y flexibilidad.

La finalidad de esta investigación es proporcionar información a posteriores estudios similares, para incrementar la base de datos y proporcionar información que será útil a la comunidad educativa, de tal manera mejorar el conocimiento sobre el alcance de la problemática, ya que se utiliza metodologías compatibles, de manera que se posibilite análisis conjunto, lo que facilitará realizar programas de intervención como talleres, sesiones educativas, escuela de padres y así fortalecer los vínculos familiares.

II. PROBLEMÁTICA.

El trabajo de investigación consta de 6 capítulos, los cuales se desarrolló de acuerdo a la investigación planteada, justificando la importancia del estudio de las variables; esto nos permitió obtener conclusiones en función al objetivo de la investigación.

Problema general

¿Qué relación existe entre el sistema familiar y la resiliencia en estudiantes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo - Tarapoto - San Martín?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el sistema familiar y la competencia personal en estudiantes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo - Tarapoto - San Martín?

¿Qué relación existe entre la primera variable que es sistema familiar, y la dimensión aceptación de uno mismo y la vida en estudiantes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo - Tarapoto - San Martín?

¿Qué relación existe entre la resiliencia y la vinculación emocional en estudiantes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo - Tarapoto - San Martín?

¿Qué relación existe entre la resiliencia y flexibilidad en estudiantes de la Institución Educativa 0094 Shilcayo - Tarapoto - San Martín?

III. MARCO CONCEPTUAL.

a. *Sistema familiar.*

Existen diferentes conceptos como el de Ochoa (1995, p. 19) donde manifiesta que el “sistema familiar está compuesto por un conjunto de personas que se relacionan entre sí; con características propias que forman una unidad exterior, la familia sistémica funciona mediante límites, reglas, intercambiando así información, afecto, apoyo, etc. Teoría de los sistemas Teoría general de sistemas de Karl Ludwig Von Bertalanffy (1901- 1972). 27 Biólogo de profesión “quien formuló la teoría general de sistemas (TGS) define que el sistema familiar es un conjunto de seres vivos que interactúan y persiguen un fin común”. Así mismo el autor menciona que estos sistemas pueden ser

abiertos o cerrados. Los sistemas abiertos son lo que realizan interacción con su medio ambiente y se adaptan con su medio para poder sobrevivir, en el lugar restaurando sus propias energías. Por otro lado, menciona que los sistemas cerrados, son los que cuyo comportamiento es hermético, quiere decir que no realizan interacción y son aquellos que pueden ser programados como las máquinas. Teoría familiar sistémica de Bowen. La teoría de Bowen, hace mención que es una teoría del comportamiento humano y considera a la familia como una unidad emocional ya que hace posible que los miembros de la familia estén emocionalmente conectados fuertemente. Así mismo, el reconocido Dr. Murray Bowen, dio origen y estableció sus 8 conceptos, y su teoría era basada en el pensamiento sistémico, es decir los conocimientos obtenidos por los integrantes de la familia, tenían la finalidad de consolidar y evolucionar estos conocimientos. Por otro lado, hace mención que las relaciones humanas fueron evolucionando en el tiempo, junto al sistema emocional de los seres humanos ya que las personas cuentan con un cerebro analítico, un comportamiento complejo y una diversidad de culturas, pero todas las personas realizan actividades rutinarias, características peculiares de todas las formas de vida. El cambio de 28 algunas actividades rutinarias está relacionado directamente con el sistema emocional y esto da origen a los problemas clínicos en el tiempo, es por ello que la evolución del conocimiento y la relación con el sistema emocional impactan en nuestros hogares, en la parte laboral y en la forma de interrelacionarnos con la sociedad, esto nos brinda nuevas alternativas y efectivas

para solucionar cada uno de estos aspectos.

El sistema familiar y sus dimensiones. El modelo de Olson, Portner y Lavee (1985). consideran dos dimensiones cuyo nivel busca encontrar si existe relación entre sistema familiar y resiliencia. Dimensión vinculación emocional: Esta dimensión permite que se conserve un gran realce en el sentimiento de la familia y a la vez una gran capacidad de modificar las funciones. (Olson, 2010, p. 3). Dimensión flexibilidad: Esta dimensión es fundamental para certificar y asegurar la modificación y el desarrollo en una circunstancia de crecimiento, madurez en las condiciones y escenarios cambiantes; la flexibilidad en los integrantes de la familia bien establecidos, con indicaciones aprobadas que brindan cada integrante de la familia bajo un esquema de guía en la parte afectiva y cognitiva. El sistema familiar y su estructura en subsistemas: Límites o fronteras y funciones centrípetas y centrifugas: las relaciones familiares tienen límites particulares y su desarrollo es 29 diferente a otras familias, y por su variedad de límites en la sociedad puede ser rígidos, flexibles y difusos. La jerarquía y el manejo del poder: este sub sistema determina la función del poder, manteniendo el sistema familiar con un sentido coherente y lógico. Reglas familiares, rituales, homeostasis: la familia dentro su estructura, tiene normas, reglas, y actividades que le permiten lograr un sistema equilibrado. Roles y funciones: Simón (como se citó en Ortiz, p. 199) este subsistema se refiere a la totalidad de expectativas y normas que un grupo tiene con respecto a la posición y conducta de un individuo en el grupo. Estructura del

sistema familiar. La jerarquía interior de la familia se basa en dos constantes biológicas: Diferencia sexual y diferencia de edad (Ortiz, 2008, p. 192-199). Diferencia sexual: el hombre cumple un rol instrumental en relación a la familia con el ambiente, pues la mujer cumple el rol expresivo en la familia y de tal manera se asigna las tareas entre la pareja. Diferencia de edad: es la diferencia jerárquica, de autoridad pues así se asigna responsabilidades de acuerdo a las edades. 30 Evaluación del sistema familiar El progreso del instrumento de medición para la evaluación del sistema familiar se prolongó durante 20 años. En 1978, Olson, Portner y Bell, dieron inicio a la descomposición del funcionamiento familiar, mediante un grupo de escalas adecuadas con un lenguaje entendible y fácil dirigidas para los niños de 12 años. En la primera etapa, se evalúa la dimensión cohesión y la adaptabilidad familiar percibida por cada miembro de la familia constituida por 96 preguntas. Del año 1981 en adelante, iniciaron una disminución en la cantidad de preguntas y simplificando las palabras en algunas de ellas. De esta manera se logró reducir el instrumento en 30 ítems. Con la priorización de 20 ítems de la escala inicial, los protagonistas evidenciaron y manifestaron que habían encontrado una relación muy baja entre las dimensiones de cohesión y adaptabilidad. Tipos de familia, según (Ortiz, 2004, pp. 200 y 2001). está conformada por: Familia nuclear: generalmente está constituida por el papa y la mama junto a los descendientes de ellos, siendo este tipo de familia la más común en nuestra sociedad. Familia extensa: este tipo de familia está conformado por los padres, hijos y parientes consanguíneos o

políticos, de ambas partes. Familia monoparental: está conformada por un solo progenitor y esta puede estar establecida por uno de los padres y el hijo/a, asumiendo así la responsabilidad de la otra persona, la causa podría ser el divorcio o la muerte, para ello es importante la madurez y aceptación de las responsabilidades. 31 Familia de tres generaciones: este tipo de familia lo conforman principalmente los abuelos de cualquiera de las partes, ellos contribuyen al cuidado de los nietos generalmente. Familia reconstituida: es el tipo de familia que, al llegar al fin de una relación, es que ambas partes buscan una nueva, estos llevan a sus hijos, a empezar a vivir con la nueva familia, y la familia lo conforman el hombre con sus hijos, la mujer y sus hijos de su anterior relación. Familias disfuncionales: son familias que mantiene conflictos permanentes y constantes, en la que predomina la mala conducta, mal abuso, hasta llegar al grado de que algunos de los miembros del grupo terminan por acomodarse a esas situaciones como si fueran parte de la convivencia armónica, en la que se basa el concepto de familia. Siendo los primeros afectados los niños y adolescentes que, termina asimilando actitudes y comportamientos erráticos como si fuesen normales. Agacharse y Masteller (citado por Cordero, 2015). Variable

b. Resiliencia.

Resiliencia Conceptos. El concepto de resiliencia hay varios autores que lo describen dentro de ellos resaltamos algunos. Richardson, Neieger, Jensen y Kuper (1990): mencionan que la resiliencia es el proceso de afrontar escenarios negativos vividos o

desafiantes de una manera que brinda a la persona una protección con las habilidades de afrontamiento antes de ingresar al escenario no deseado. 32 Según Garmezy (1991): la definición más concreta y puntual define como «la capacidad para recuperarse y mantener una conducta adaptativa después del abandono o la incapacidad inicial al iniciarse un evento estresante» (p. 459). Por su parte Masten (2001) quien lo ha descrito como un modelo con características negativas, pero con buenos resultados a pesar de los escenarios que se presentan. Por otro lado, Grotberg (2006): menciona que las personas, pueden ser resilientes cuando se aplica el siguiente esquema en su proyecto de vida, yo tengo, yo soy y yo puedo, y esto conlleva a un estado de autoexploración, elevando la motivación y las habilidades sociales. Características de la resiliencia. Características cognitivas y afectivas: ➤ Mayor empatía y autoestima. ➤ Mayor incentivación al logro. ➤ Mayor sentimiento de autosuficiencia. ➤ Mayor autonomía e independencia. Características sociales: ➤ Ambiente cálido. ➤ Comunicación abierta al interior de la familia. ➤ Estructura familiar sin disfunciones importantes. ➤ Padres incentivadores. ➤ Mayor apoyo social (emocional, material, informativo, entrega de valores).

IV. METODOLOGÍA.

Para el presente trabajo de investigación, los métodos utilizados fueron el hipotético, deductivo, analítico y sintético; así mismo, Párraga y Bartolo (2014) hace mención que la metodología es el proceso científico que sigue el investigador, el cual se desarrolla a través de varios pasos,

como la observación del fenómeno, hasta finalizar en la verificación de las hipótesis. Es tipo básico, nivel correlacional, porque se busca determinar la relación que existe entre sistema familiar y resiliencia, en los estudiantes del 3° al 5° de secundaria de la I.E. 0094 Shilcayo. Corresponde al diseño no experimental y es de corte transversal, por lo que no se manipulan ninguna de las variables y los instrumentos fueron aplicados en un único momento. según Hernández Fernández y Baptista (1999).

V. RESULTADOS.

Tabla 3

Correlación entre sistema familiar y resiliencia.

		sistema familiar	Resiliencia
Sistema Familiar	Coefficiente de correlación	1,000	,301**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	273	273
Resiliencia	Coefficiente de correlación	,301**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	273	273

Analisis e las variables y dimensiones

Variable 1: Sistema familiar.

Figura N° 1: Porcentaje de la dimensión – Vinculación emocional

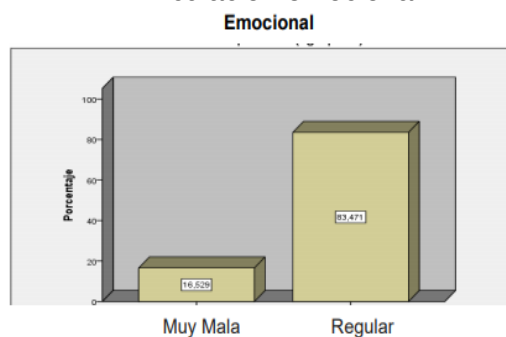
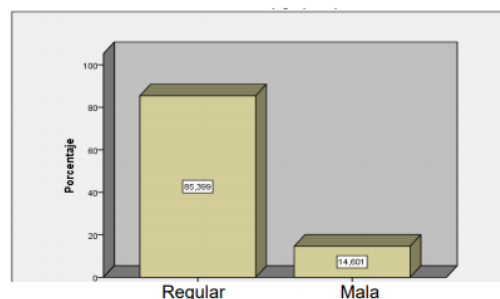


Figura 2: Porcentaje de la dimensión Flexibilidad



Variable 2: Resiliencia

Figura 3: Porcentaje de la dimensión competencia personal

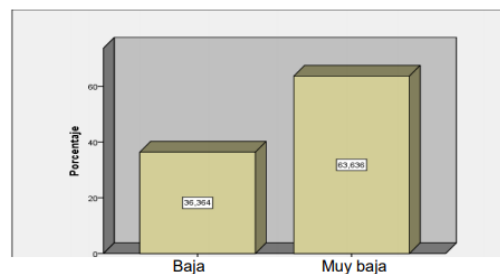
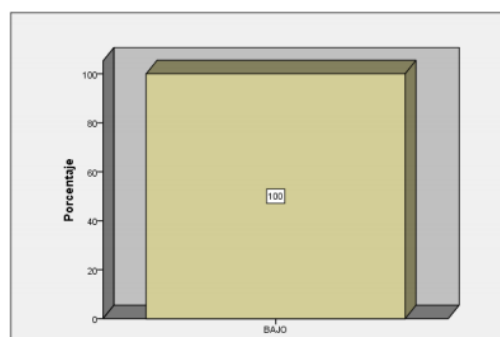


Figura 4: Porcentaje de la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida



VI. DISCUSIÓN.

Realizando la comparación de los resultados con los antecedentes se citan a los siguientes autores: 60 En la ciudad de la Paz Conde.C (2019), en su estudio de investigación estilos de crianza y resiliencia con 20 adolescente de 16 a 18 años del Centro Educación Alternativa

Sagrados Corazones “B”, logra comprobar, los resultados de la hipótesis planteada y demuestra que existe relación entre las variables de estudio; es decir las madres tienen mayor influencia en el desarrollo de niveles altos y promedio de resiliencia en sus hijos/as adolescentes, mientras que en el presente estudio se encuentra una correlación entre sistema familiar y resiliencia con un sig bilateral $< ,05.(,001)$. Los autores, Damián Cajusol, F. E., Escudero Ybarra, B. A., y Ventocilla Huaranga, J. M. (2019), en su investigación busca determinar la relación entre resiliencia y funcionalidad familiar en escolares, del nivel secundaria de la Institución Educativa Publica Peruano Suizo, Comas – 2017, en los resultados se encontró relación significativa ($p<0,05$) entre las variables, los instrumentos utilizados fueron la escala de resiliencia de Wagnild & Young; el APGAR Familiar de Gabriel Smilkstein, así como se encontró la correlación moderada entre resiliencia y vinculación emocional con un P. valor $,001 < a ,05$. Así mismo en el ámbito local Bolaños Valdez, L., y Jara Rojas, J. E. (2016) los autores realizaron el estudio titulada clima social familiar y resiliencia en estudiantes del segundo al quinto años del nivel secundaria de la Institución Educativa Aplicación del distrito de Tarapoto, con el objetivo de determinar la relación significativa entre las variables; Los resultados encontrados en la presente investigación es que existe una relación significativa entre las dos variables ($r = 0.335, p < 0.00$). Así como en el presente estudio se encontró una relación moderada entre las variables sistema familiar y resiliencia ($r = ,301, P < ,001$). 61 De manera general si comparamos los instrumentos en la presente investigación, así como en las

investigaciones que nos antecedieron, estos tienen la prueba de confiabilidad en nuestro estudio $.809$, con el coeficiente alfa de Cronbach para la variable sistema familiar, mientras que para la variable resiliencia el coeficiente de Alfa de Cronbach es $.759$. Los instrumentos utilizados (Escala de Resiliencia - Wagnild y Young) fueron adaptadas y adecuadas psicométricamente por Novella en el 2002, esta escala identifica los niveles de resiliencia en los estudiantes.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

a. Conclusiones

Se determina el objetivo general, precisando que existe una correlación baja entre sistema familiar y resiliencia en los/as estudiantes del tercero, cuarto y quinto de secundaria, de la Institución Educativa 0094 Shilcayo -Tarapoto - San Martín, fundamentada con la prueba de hipótesis, cuyos resultados del sig bilateral de $,001 < ,05$ y el coeficiente correlacional $,003^{**}$.

El objetivo específico 1: se establece que existe una correlación moderada, entre sistema familiar y competencia personal, fundamentada con la prueba de hipótesis dado que el resultado del sig bilateral es $,003$, siendo $< ,05$ y el coeficiente correlacional es $,401^{**}$.

El objetivo específico 2: determina que existe una correlación moderada entre sistema familiar y la aceptación de uno mismo, fundamentada con la prueba de hipótesis, según el resultado del sig bilateral, la misma que es $,001$ y es $< ,05$, coeficiente correlacional $,621^{**}$.

El objetivo específico 3: establece que existe una correlación moderada, entre la variable resiliencia y la dimensión vinculación emocional, fundamentada con

la prueba de hipótesis que muestra como resultado un coeficiente de correlación de ,501**, con un sig bilateral ,001 < ,05.

Con relación al objetivo específico 4: de la variable resiliencia y la dimensión flexibilidad, se logra determinar que existe correlación moderada, fundamentada con la prueba de hipótesis cuyo resultado del coeficiente correlacionales ,401** con un sig bilateral de ,002 < ,05.

El sistema familiar y la vinculación emocional, nos muestra que del 85,399% de los estudiantes sus respuestas son muy mala y en un 14,601% regular; es decir, se encuentran en una condición baja, concluyendo que en la familia no hay una buena relación entre los miembros de la familia (abuelos, tíos, primos), no hay una buena participación conjunta, no se ponen de acuerdo para realizar cosas en común, escasa importancia a la unión familiar.

En la variable resiliencia y su dimensión flexibilidad, las respuestas de los/as estudiantes el 83,471% es mala y 16,529% regular; es decir, la opinión de los hijos/as en la familia no se toman en cuenta, así también a la hora de establecer normas de disciplina la opinión de los/as hijos/as no son considerados, no hay un solo líder en la familia, la manera de realizar las tareas son cambiantes, los castigos dentro del seno familiar son comentados de padre a hijos/as, en la familias los/as hijos/as también toman decisiones, por lo que no existe cumplimiento de roles, las normas y reglas son cambiantes, hay poco apoyo en las responsabilidades de la casa entre los miembros de la familia.

En la variable resiliencia y su dimensión competencia personal, las respuestas de los/as estudiantes es muy baja en un 63,636% y baja en un 36,364%, esto nos

lleva a concluir que los/as estudiantes se las arreglan de una manera u otra, no se sienten orgullosos/as de las cosas que, logradas, los/as adolescentes las cosas no lo toman con calma, adolescentes con una inadecuada autoestima, adolescentes poco resueltos e indecisos, con muchas dificultades, indisciplinados, que ponen poco interés en las cosas, poco seguros de sí mismos en los momentos difíciles.

En la variable resiliencia y su dimensión aceptación de uno mismos y de la vida, las respuestas en un 100% son bajas, por lo que existen estudiantes que no son confiables para la gente, su vida no tiene sentido y en una situación difícil no pueden encontrar una salida.

b. Recomendaciones.

A la comunidad educativa, específicamente a la dirección de la Institución Educativa, formen un comité multidisciplinario para que mediante ello se llegue a las familias estudiadas en la presente investigación y poder socializar los resultados en sesiones de comités de aulas. ➤ Que la dirección de la Institución Educativa gestione la contratación de profesionales en Psicología con contratos relativamente estables, para el manejo de situaciones que comprometan la salud mental del educando. Así mismo realizar el trabajo con los padres de familia para fortalecer los vínculos de padres e hijos/as, por ser la familia la unidad básica en el desarrollo de las etapas de la vida del estudiante. ➤ Así mismo, se debe incentivar en nuestro medio a que otros investigadores realicen nuevos estudios con variables similares para aportar información actualizada a la base de datos y tener antecedentes para estudios posteriores. ➤ Los tutores de cada grado,

planteen en su Plan Educativo Institucional - PEI, el desarrollo de actividades para trabajar con los/as estudiantes en talleres de liderazgo, autoestima, autoconcepto y otros, a la vez trabajar escuela de padres donde se realicen talleres de comunicación asertiva, de escucha activa, de empatía; ya que los/as estudiantes están con niveles bajos de resiliencia y existe un mal sistema familiar.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad*. Lima: Editorial Universitaria.
- Arias Gallegos, W. L. (2017). *Agresión y violencia en la adolescencia: la importancia de la familia*.
- Alva Uchofen, Y. S. (2016). *Funcionamiento familiar y resiliencia en adolescentes en conflicto con la ley penal del programa justicia juvenil restaurativa*, Chiclayo 2016.
- Benítez, E. (2011). *La Familia y Tipos de Familia*. San Salvador, El Salvador: Mi portal. Recuperado de Becoña, E. (2006). *Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto*. *Revista Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146.
- Becoña, E., Míquez, M., López, A., Vázquez, M., Lorenzo, M. (2006). *Resiliencia y consumo de alcohol en jóvenes*. *Salud y drogas*, 6(1), 89-111.
- Becoña, E. (2006). *Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto*. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica* Vol. 11, (3), pp. 125- 146.
- Buendía, J. (1999). *Familia y Psicología de la Salud*. España: Edit. Pirámide.
- Basurto Milla, M. J. (2019). *Funcionamiento familiar en adolescentes de una institución educativa pública en la Provincia de Huaraz* - 2018.
- Bolaños Valdez, L., & Jara Rojas, J. E. (2016). *Clima Social Familiar y Resiliencia en los estudiantes del segundo al quinto año del nivel secundario de la Institución Educativa Aplicación*.
- Camacho, P, León C.L. y Silva, I. (2009,12, 20). *Funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson en adolescentes*. *Revista Enfermería Herediana*. Carmen Maganto Mateo. Cap.1 *La familia desde el punto de vista sistémico evolutivo*.
- Cajahuanca Palacios, J. (2018). *Capacidad de resiliencia en adolescentes de quinto de secundaria Institución Educativa José Valverde Caro* diciembre 2016.
- Conde. C (2019). *Estilos de crianza y resiliencia en adolescentes, en adolescentes, pertenecientes a un Centro de Educación Alternativa* <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22511>
- Del Águila, M. (2003). *Niveles de resiliencia en adolescentes según género y nivel socio-económico*. Tesis de Magíster no publicada, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.
- Damián Cajusol, F. E., Escudero Ybarra, B. A., & Ventocilla Huaranga, J. M. (2019). *Resiliencia y funcionalidad familiar en escolares del nivel secundaria de la Institución Educativa Pública "Peruano Suizo", Comas* - 2017. Defensoría del pueblo <https://www.defensoria.gob.pe/colegi>

- o s-publicos-no-garantizan-derecho-
delas-estudiantes-en-situacion-
deembarazo-o-maternidad/
- El Enfoque Sistémico En Los Estudios Sobre La Familia. file:///D:/YSABEL%20PLAN%20 TESIS/El_Enfoque_Sistemico_E n_Los_Estudios_Sob.pdf Escala de resiliencia <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432011.pdf>
- Flores, M. (2008). Resiliencia y Proyecto de Vida en Estudiantes del Tercer año de Secundaria de la UGEL 03 Lima. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Familias Bolivianas https://eju.tv/2012/04/se-rompiel-742-de-las-familiasbolivianas/Funcionamiento_familiar <https://www.uv.es/lisis/instrumentos/FuncionamientoFamiliaR.pdf>
- Gianino, L. (2012). La resiliencia en niños institucionalizados y no institucionalizados. Avances en Psicología, 20 (2), 79-90.
- Guillén, R. (2005). Resiliencia en la adolescencia. Revista de la Sociedad Boliviana de Pediatría, 44(1), 41-43.
- Klotiarenco, M., Cáceres, I., Fontecilla, M. (1997). Estado de arte en Resiliencia.
- Lafosse, V. (2002). Definiciones y funciones de familia. Violencia familiar y relaciones de género.
- Herrera y Jimmy (2016). Realizaron una investigación titulada, resiliencia y entorno familiar en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico, Daniel Álvarez Burneo (ISTDAB) de la ciudad de Loja.
- Leva, A. y Fraire, M. (2005). Violencia en la Escuela, prevención para crecer en valores. Buenos Aires, Argentina: Landeira Ediciones.
- Olson, D. (2006). Faces IV Family Adaptability and cohesión evaluation scales - IV. Minnesota: Life Innovations, INC.
- Olson, D. H., & Gorall, D. M. (2006). FACES IV & the Circumplex Model. Minnesota: Life Innovations.
- Olson, D.H., Gorall, D.M. y Tiesel, J.W. (2007). FACES IV y el Circumplejo Modelo: Estudio de validación. Minneapolis: Life Innovations.
- Olivari Nuñez, C. A., & Prieto Vera, M. A. (2019). Clima social familiar y resiliencia en estudiantes de educación secundaria de una institución educativa estatal de San Juan de Miraflores.
- Organización Panamericana de la salud (febrero 2018) tasa más alta de embarazos en adolescentes a nivel del mundo. https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=3983:embarazoadolescente-al&Itemid=0
- Papalia, D., Feldman, R. (2012). Desarrollo humano (12ava edición). México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Palacios Suárez, K. L., & Sánchez Labajos, H. Y. (2016). Funcionamiento familiar y resiliencia en alumnos de 2º a 5º de secundaria de una institución educativa pública de Lima-Este, 2015.
- Saavedra, E., Villata, M. (2008). Medición de las características resilientes, un estudio.
- SciELO Biblioteca Electrónica Científica en Línea https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-41851999000100012
- Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.

- <https://observatorioviolencia.pe/datospncvfs/>
- Salgado, A. (2005). Inventario de Resiliencia para niños: Fundamentación Teórica y Construcción. Lima: USMP.
- Salgado, A. (2009). Métodos e instrumentos para medir la resiliencia: Una alternativa peruana. LIBERABIT, 11, 41-48.
- Schmidt, V., Barreyro, J., y Maglio, A. (2010). Escala de evaluación del funcionamiento familiar FACES III: ¿Modelo de dos o tres factores? Recuperado de <Http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271019811003>.
- Sigüenza, W. (2015). Funcionamiento Familiar según el Modelo Circumplejo de Olson (Tesis de maestría). Unidad Educativa Octavio Cordero Palacios, Cuenca, Ecuador.
- Superintendencia de los registros públicos. [https://www.sunarp.gob.pe/PRENSA/inicio/post/2019/06/18/inscripcion-](https://www.sunarp.gob.pe/PRENSA/inicio/post/2019/06/18/inscripcion-dedivorcios-a-nivel-nacional-crecimiento-entre-departamentos)
- dedivorcios-a-nivel-nacional-crecimiento-entre-departamentos
- Vinaccia, S., Quiceno, J., Moreno, E. (2007). Resiliencia en adolescentes. Revista Colombiana de Psicología, 16, 139-146.
- Wagnild, G., Young, H. (1993a). Escala de resiliencia (ER) (en línea). Extraído el 30 de julio del 2015 de: [scaladeresilienciadewagnildyoung](https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432011.pdf)
- Wagnild, G., Young, H. (1993b). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. Journal of Nursing Measurement, 1(2), 165-178.
- Ficha técnica <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432011.pdf>
- <https://siga.regionlambayeque.gob.pe/docs/imgfckeditor709/DE%20LOS%20DEBERES%20Y%20DERECHOS%20DE%20LOS%20PADRES%20E%20FAMILIA.pdf>



Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Número 1 (2020)

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

Human resource management and job performance of the workers of the Municipality of Tambo de Mora, 2020.

Katia Stefania Vergara Aquije^a

Mirella Estefany Pérez Urrea^b

Universidad Autónoma de Ica

Resumen

El objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. El estudio encuentra ceñida en el enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio básica, no experimental, método hipotético-deductivo y comprendida en un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Elaborando una encuesta como técnica de recolección de datos, y el instrumento como es el cuestionario para determinar si existe o no alguna relación entre nuestras variables de estudio como son gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en cuadros y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis. La muestra de la investigación estaba comprendida en 50 trabajadores, la muestra fue probabilística censal. De manera general acorde a las variables en estudio, un 36% (18) de los trabajadores lo considera muy óptimo, el 54% (27) encuestados difiere que es óptima, un 8% (4) lo considera regular, 2 % (1) indica que es deficiente. De acuerdo con la segunda variable en estudio que es Desempeño laboral se tiene, un 32% (16) de los trabajadores que indican que es muy optimo, un 62% (31) lo considera óptimo, y un 6% (3) expresa que el desempeño es regular. Se logró determinar que existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020, con un $p=0,000<0,05$, mostrando un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r= 0,569$ que indica que existe una correlación positiva modera entre las variables de estudio.

Palabras claves:

Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, administración.

Abstract

The main objective was to determine the relationship that exists between human resource management and the job performance of the workers of the Municipality of Tambo de Mora, 2020. The study is based on the quantitative approach, with a basic, non-experimental type of study, hypothetical-deductive method and included

in a cross-sectional correlational descriptive design. Developing a survey as a data collection technique, and the instrument such as the questionnaire to determine whether or not there is any relationship between our study variables such as human resource management and job performance. While for data processing, descriptive statistics were used for the presentation of results in tables and figures; in addition to inferential statistics for hypothesis testing. The research sample was comprised of 50 workers, the sample was census probabilistic. In general, according to the variables under study, 36% (18) of the workers consider it very optimal, 54% (27) respondents differ that it is optimal, 8% (4) consider it regular, 2% (1) indicates that it is poor. According to the second variable under study, which is Work performance, 32% (16) of the workers indicate that it is very optimal, 62% (31) consider it optimal, and 6% (3) express that performance is regular. It was possible to determine that there is a direct relationship between human resource management and the job performance of the workers of the Municipality of Tambo de Mora, 2020, with a $p = 0.000 < 0.05$, showing a Rho de Spearman correlation coefficient of $r = 0.569$ indicating that there is a moderate positive correlation between the study variables.

Keywords:

Human resource management, job performance, administration.

I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, la oficina de gestión de recursos humanos tiene un importante impacto dentro de las organizaciones públicas y privadas. Decimos esto porque de este departamento depende la responsabilidad de ejecutar un óptimo proceso de selección exhaustivo y minucioso, de retener al personal idóneo, mantenerlo, dirigirlo, controlarlo, evaluarlo e instruirlo es por este motivo que el encargado del área de gestión de recursos humanos a nuestro criterio debería tener conocimientos en el comportamiento organizacional y liderazgo, teniendo así la capacidad de estudiar y evaluar el perfil idóneo de cada colaborador, con las exigencias que requiere el puesto, conocimientos, habilidades, experiencias, principios éticos y morales, para direccionar con mayor éxito el procedimiento,

garantizando el buen desempeño laboral, permitiendo así medir el nivel de crecimiento que se puede alcanzar tanto personal como institucionalmente. El presente estudio de investigación tiene como objetivo fundamental verificar si existe una relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, está claro que el prestigio que tienen las grandes empresas e instituciones, es porque cuentan con especialistas que llevan todos estos procesos de selección de manera exitosa por ende cuentan con colaboradores competentes que favorecen a mejorar los procesos de producción con el fin de mantener la eficiencia de cada trabajador y de la organización, creando una ventaja competitiva dentro del mercado.

En la administración pública, se observa que en la mayor parte de instituciones no

se da un buen desempeño laboral y ello se refleja en la deficiente calidad de servicio que ellos brindan, esto ocurre por dos cosas: La primera causa se da porque no se aplica un correcto proceso de selección, la segunda porque no se desarrolla de manera correcta la meritocracia, y la tercera no se encuentra una buena gestión y liderazgo dentro de la entidad.

II. PROBLEMÁTICA.

En los últimos años, la gestión de recursos humanos, está tomando un protagonismo importante dentro de las organizaciones nacionales e internacionales, ya que es muy relevante el proceso principal que desarrolla como el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal, para de esta manera saber con asertividad cual es la calidad de desempeño y resultados que van a brindar las personas seleccionadas, poniéndonos en un nivel de competitividad alto, mostrando resultados no solo en sus puestos de trabajo sino también dentro del mercado laboral lo que termina complementando una eficiencia en cuanto a la productividad.

En el ámbito internacional, en Argentina de acuerdo a los resultados obtenidos por Ghiglione (2015), se tuvo que, de una muestra de estudio de 52 colaboradores, aplico el tablero de comandos, permitiéndoles obtener un diagnóstico para que se pueda analizar a través de la selección de indicadores, donde sus resultados alarmantes fueron los siguientes: Tiempo promedio de cobertura de las vacantes (50%), Cantidad de personas capacitadas (48,72%) y por otro lado la relación altas y bajas (42,92%), donde sugieren la eliminación de las

trabas burocráticas, promover las capacitaciones constantes, eliminar el carácter político y el sistema de toma de decisiones, corrigiendo los problemas que se identificaron en el tablero, el autor concluye que el rol de los recursos humanos ha tomado un mayor énfasis en la actualidad. Por otro lado, de acuerdo a la segunda variable, en Chile acorde con los resultados determinados por Chiang y San Martín (2015), se tiene que de una muestra de análisis de 259 funcionarios, recopilando toda la información mediante cuestionario de auto respuesta anónima y de ámbito confidencial, con una escala de 0 a 10 de forma ascendente respectivamente sobre el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, evaluando distintos ítems siendo los más resultantes el desempeño sobre la relaciones interpersonales y desempeño sobre la productividad con puntuación de 8.13 y 8.0 .Concluyendo que dichos resultados están sobre la media mostrando que hay un nivel moderado alto del desempeño.

En el contexto nacional, de acuerdo a la primera variable, referente a lo que indica Valeriano (2016), se tuvo que de una muestra de 36 trabajadores se aplicó una encuesta estableciendo contactos con las áreas observadas mediante cuestionarios donde desfavorece los procesos de recurso humano. Por consecuencia un 39% de los encuestados manifiesta que siempre hay favorecimiento político al momento de realizar las contrataciones de su personal, un 39% indica que no hay una equitativa distribución de los puestos y un 44% manifiesta que casi nunca los puestos de trabajo inciden a desarrollar nuevas habilidades. Determinando que no hay un óptimo procedimiento al presente

deficiencias en el área de recursos humanos. Por otro lado de acuerdo a Medina (2017), se reconoce el déficit que produce el bajo desempeño laboral dentro de la municipalidad Provincial de Santa, por las razones de una inadecuada gestión de los recursos humanos no permitiendo obtener colaboradores competentes, generando un ambiente de inestabilidad laboral sintiéndose insatisfechos en sus puestos de trabajo, mostrando datos críticos en las evaluaciones, donde se obtuvieron como resultados que, de una muestra 66 trabajadores administrativos, el 36,36% presentaron un nivel bajo de desempeño laboral, por otro lado, un 43,94% presentaron un nivel medio y un 19,70% evidenciaron un nivel alto de desempeño laboral.

A nivel institucional, la Municipalidad de Tambo de Mora, está ubicada en la Plaza de armas S/N – Centro poblado Vilma León Mz J Lt 25 Tambo de Mora, departamento de Ica, provincia de chincha, la institución cuenta con 50 trabajadores entre jefes de áreas y empleados contratados por el área de recursos humanos en modalidad de contrato administrativo de servicios, servicios por terceros, etc. Y está dirigida por el Alcalde, Najar Moreyra Yohn Alexander; la institución cuenta con dependencia económica, jurídica legal, y administrativa que favorece a realización y prestación de los diversos servicios a la ciudadanía, con la obligación de realizar todo tipo de trámites y servicios que permitan promover el desarrollo y el crecimiento del distrito de Tambo de Mora orientadas a las necesidades en el ámbito local, la institución cuenta con procedimientos para la adquisición del

personal interno dándose a conocer un insuficiente proceso de inducción y de programas de capacitación lo cual limita a los colaboradores a poder innovar en las nuevas competencias, tendencias y exigencias que se dan en la gestión pública, acortando posibilidades de tener un buen desempeño laboral en la entidad, como también poco estímulo a nuevas habilidades lo que dificulta la ejecución de los planes de trabajo. Por otro lado, se deducen procedimientos defectuosos al progreso de los servicios brindados cuestionados por los propios usuarios sobre un plan mal diseñado para la gestión eficaz donde intervienen los plazos, los tiempos de cada objetivo y la prevención de eventualidades durante la ejecución de los servicios, poniendo en tela de juicio nuestra principal inquietud, como es el desempeño laboral.

Sabiendo que en la Municipalidad de Tambo de Mora las acciones, procedimientos y objetivos se logran mediante la eficiencia de sus colaboradores, contando con su respectiva evaluación y cumplimiento adecuado de las actividades, adaptándose a una correcta aplicación del sistema administrativo y normas para una buena gestión.

III. MARCO CONCEPTUAL.

a. *Gestión de recursos humanos.*

Chiavenato (2007), define que la gestión de recursos humanos es un cargo administrativo de forma eficaz para el reclutamiento de los trabajadores, selección del personal adecuado, capacitación del recurso humano, remuneración de los colaboradores, desarrollo de los trabajadores como

también la evaluación de desempeño y otros factores externos e internos.

Byars y Rue (1996), manifiestan que la gestión de recursos humanos implica llegar a poner en práctica las acciones y estrategias para contar con el personal y así poder obtener resultados satisfactorios para la organización.

Ordoñez (1995), especifica que la gestión de recursos humanos demanda la participación de todos los trabajadores de la organización, integrándolos en todas las actividades de la organización para así lograr la eficiencia y eficacia en la organización.

La gestión de recursos humanos es considerada el factor más importante en una organización, porque participa las personas para alcanzar los objetivos individuales e institucionales que favorece tanto a los trabajadores como al empleador cuyo propósito es atraer y mantener al personal en una organización, en un ambiente laboral apropiado.

Chiavenato (2007), menciona que unas de las principales tareas de las organizaciones están basadas en las teorías dominantes, donde se establece la forma en que los recursos son dirigidos, cabe resaltar que alude en su libro "La teoría X y Y" de Mc Gregor, donde está basada e es estructurar u organizar el sacrificio de la persona para llegar a cumplir los objetivos organizacionales y económicos. El autor propuso una perspectiva más perceptible a los valores, con el fin de alcanzar el autodomínio, que favorecerá a la responsabilidad de los colaboradores por medio de un código de ética sensato y verdadero. Este concepto guarda relación con la definición de responsabilidad social el cual se habla

tanto hoy en día. Refiriendo principalmente que la teoría "x" es más tradicional, inclinada al pasado, aquí los colaboradores toman como objetivo los incentivos económicos mostrándose como agentes pasivos controlados por la propia organización, con pocas ambiciones, compromiso, entrega, desinterés en su profesión y el crecimiento en conjunto con la organización, manteniéndose estático para pasar desapercibido, con aversión e incluso hasta evitando el trabajo y las responsabilidades, buscando solo su zona de confort. A comparación de la teoría "Y" que se refleja todo lo contrario viéndolo de la perspectiva a futuro, afianzando un énfasis en el cambio, al compromiso con creatividad y motivación, creando los colaboradores su fuente de satisfacción o sufrimiento, imponiendo sus esfuerzos físicos y mentales evidenciando una ambición desde las tareas, objetivos, compromisos, preparándose para estar en la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas dentro de la institución, creyendo en las capacidades y habilidades para poder ejercer con precisión las actividades viéndose los resultados en el desempeño.

b. Desempeño laboral.

Coulter y Robbins (2010), definieron que el desempeño laboral es un proceso que se ejecuta para conocer el trabajo de los trabajadores en el beneficio de sus actividades y objetivos propuestos para lograr el cumplimiento de las metas estratégicas de la organización. De tal manera Chiavenato (2007), explica que es el rendimiento de las personas eficazmente dentro de las organizaciones, donde los colaboradores ejecutan sus actividades y trabajan con gran esmero y

satisfacción laboral para lograr resultados en la función que se les encomienda a realizar, demostrando sus aptitudes, competencias y capacidades, para poder alcanzar las metas, certificándolo con una evaluación de desempeño previa para poder estimular o calificar el trabajo del recurso humano. Por otro lado, el autor Ivancevich (2005), plantea que el desempeño es la acción con la que se establece el grado en que un colaborador se desempeña, donde se verifica el desempeño de su labor, calificación, evaluación de mérito.

Aguirre, Andres, Rodriguez y Tous (2000), Indica al desempeño laboral como un proceso estructurado y organizado para graduar, analizar e intervenir sobre los atributos, conductas y objetivos que tiene que ver con las actividades destinadas, con la meta de averiguar qué tan eficiente es el colaborador, permitiendo aumentar el desempeño a largo plazo. Por otro lado, se evalúa el desempeño sostenido con el fin de cumplir y garantizar los objetivos establecidos.

El desempeño laboral es el resultado del esfuerzo del colaborador dentro de su centro laboral en el puesto que se desempeña, cumpliendo responsablemente y eficazmente con todas las tareas encomendadas por su jefe inmediato, lo cual intervienen sus conocimientos, habilidades para realizar una buena calidad en su trabajo, como también puede ser negativo, donde se puede calificar mediante una evaluación de desempeño.

Chiavenato (2007), menciona la teoría de los dos factores de Herzberg, donde alude que los factores higiénicos son los

contextos que rodean a los colaboradores en su centro de trabajo, mediante la supervisión, políticas y competencias los cuales son condiciones ambientales y físicas, donde no influye en un alto nivel en la conducta de los colaboradores y produce insatisfacción. Por otro lado, determina el factor motivacional, donde hace referencia que elevan la satisfacción de los trabajadores en sus puestos de trabajando, produciendo la satisfacción en los colaboradores, donde se ofrece los desafíos propios, responsabilidades, objetivos, estimula las habilidades personales.

IV. METODOLOGÍA.

La investigación se encuentra comprendida en el enfoque cuantitativo, donde manifiestan según Hernández, Fernández y Baptista (2014), tiene características relevantes como, por ejemplo; se aplica la medición numérica, demuestra la hipótesis y utiliza la estadística.

Conforme con Landeau (2007) se ha determinado que la presente investigación será de tipo básica, teniendo como fin alcanzar nuevos entendimientos de acuerdo al resultado a obtener y que no necesariamente se requiere de una aplicación práctica, encaminada a la búsqueda de autenticidad y resolución de dificultades amplias. Se encuentra enmarcada en el tercer nivel, porque nos permite saber la relación de dos variables o más variables según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014). El diseño empleado es el descriptivo correlacional,

La muestra de estudio estuvo conformada por la totalidad de colaboradores de la

Municipalidad de Tambo de Mora en la Provincia durante el presente año 2020, es de 50 trabajadores.

La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de gestión de recursos humanos para la variable 1 y el cuestionario de desempeño laboral para la variable 2.

V. RESULTADOS.

A continuación, se presentan los principales resultados alcanzados en el estudio.

Tabla 5
Gestión de recursos humanos.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[119-140]	18	36%
Optimo	[97-118]	27	54%
Regular	[74-96]	4	8%
Deficiente	[51-73]	1	2%
Muy Deficiente	[28-50]	0	0%
Total		50	100%

Fuente: Base de datos.

Se aprecia que, el 30.00% (15/50), de los trabajadores indican que la dimensión de gestión es muy óptima, posteriormente, un 56.00% (28/50) de los trabajadores consideran que la dimensión de gestión es óptima, un 14.00% (7/50) de los colaboradores indican que la dimensión de gestión es regular, ningún empleador 0% ha indicado que tal dimensión es deficiente o muy deficiente.

Tabla 8
Desempeño laboral.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[94-110]	16	32%
Optimo	[76-93]	31	62%
Regular	[58-75]	3	6%

Deficiente	[40-57]	0	0%
Muy Deficiente	[22-39]	0	0%
Total		50	100%

Fuente: Base de datos.

Se observa los resultados de la variable desempeño laboral, donde el 32.00% (16/50), de los trabajadores indican que es muy óptima, un 62.00% (31/50) de los trabajadores la consideran óptima, un 6.00% (3/50) de los encuestados indican que la variable gestión de recursos humanos es regular, por otro lado, se muestra que ningún colaborador 0% a referido que la variable de desempeño laboral es deficiente o muy deficiente.

VI. DISCUSIÓN.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,569 que indica que a una buena gestión de recursos humanos les corresponde un buen desempeño a los trabajadores, y viceversa.

Con los resultados obtenidos, se puede realizar la comparación respectiva que contrasta con las siguientes investigaciones entre ellos se tiene a Papay (2018), quien sustenta en su trabajo de investigación que la gestión de los recursos humanos guarda relación directa y significativa con la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Sunampe provincia de Chincha, mostrando estadísticamente un coeficiente de correlación de 0.862 marcándola en un rango dentro de la

escala de correlación positiva alta, donde una parte de la muestra (20%) califica como excelente la gestión de recursos humanos, un 38% lo califica como bueno, el 25% la define como regular y un 17% la considera deficiente la gestión de los recursos humanos en la municipalidad del distrito de Sunampe, determinando así una relación significativa y directa entre la variable gestión de recurso humanos y la satisfacción laboral mediante la apreciación de los colaboradores de dicha municipalidad de Sunampe en la provincia de Chíncha, estos resultados se asemejan a los obtenidos en el estudio, en el cual se expresa que existe una relación directa entre las variables. Así mismo, Chiavenato (2007), define que la gestión de recursos humanos es un cargo administrativo de forma eficaz para el reclutamiento de los trabajadores, selección del personal adecuado, capacitación del recurso humano, remuneración de los colaboradores y evaluación de desempeño.

En cuanto a la variable 2, según los resultados obtenidos en el estudio Pachas (2018), se afirma que existe relación directa y significativa entre las variables 1 y 2, como es clima organizacional y el desempeño laboral, donde el 19% sostiene que es bueno, un 29% lo califican como excelente, otro 21% dice que es regular, y el 31% refiere que es deficiente. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.823 en la municipalidad de Alto Larán en Chíncha, lo cual indica una correlación positiva alta. Estos resultados se asemejan a los obtenidos en el estudio, que obtuvo una correlación positiva. En cuanto al soporte teórico, Chiavenato (2007), explica que el desempeño laboral, es el rendimiento de las personas

eficazmente dentro de las organizaciones, donde los colaboradores ejecutan sus actividades y trabajan con gran esmero y satisfacción laboral para lograr resultados en la función que se les encomienda a realizar, demostrando sus aptitudes, competencias y capacidades, para poder alcanzar las metas, certificándolo con una evaluación previa para poder estimular o calificar el trabajo del recurso humano.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

a. Conclusiones

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,569$ que indica que existe relación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Es decir que a un buen nivel de gestión de recursos humanos le corresponde un buen nivel de desempeño laboral y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,561$ que indica que existe relación positiva moderada entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Es decir que a un buen nivel de administración le corresponde un buen nivel de desempeño laboral y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,447$ que indica que existe relación positiva moderada entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de

Tambo de Mora, 2020. Es decir que a un buen nivel de gestión le corresponde un buen nivel de desempeño laboral y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,494$ que indica que existe relación positiva moderada entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Es decir que a un buen nivel de desarrollo de los trabajadores le corresponde un buen desempeño laboral y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,392$ que indica que existe relación positiva baja entre la estrategia de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Es decir que a un buen nivel de estrategia de recursos humanos le corresponde un buen nivel de desempeño laboral y viceversa.

b. Recomendaciones

Al alcalde de la municipalidad de Tambo de Mora, se le recomienda trabajar de la mano con el área de recursos humanos para fortalecer las estrategias de motivación al personal y programas de capacitaciones, mejorando la gestión del mismo, permitiendo a los colaboradores sentirse satisfechos, no solo en los puestos, sino en la entidad en general, promoviendo su desarrollo y autoestima, fomentando así un mejor desempeño laboral, el cual se debería implementar en todos los municipios de la provincia de Chincha.

Al área de recursos humanos de la municipalidad de Tambo de Mora, crear los canales de comunicación interna: Boletines y/o periódicos murales que difundan los logros Institucionales, actividades profesionales, reconocimientos personales, aviso oportuno de capacitaciones que brinda Servir en el aula virtual Enap; como también la misión, visión, metas. objetivos etc.; considerando que sean impresos o electrónicos.

A los colaboradores en general tomar conciencia que su trabajo tiene un impacto con los resultados que generan.

A los futuros investigadores de que es muy relevante conocer la relación de las variables de estudio y que se profundice el estudio en otras municipalidades o entidades públicas de otras localidades.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguirre, J., Andres, M., Rodriguez, J. y Tous, D. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide.
<http://repositorio.autonoma.deica.edu.pe/handle/autonoma.deica/480>
- Balkin, D., Cardy, R. y Gomez, M. (2008). Gestión de recursos humanos. 5.ª ed. Pearson educación, s.a.
- Barcelo, J. (31 de julio de 2016). Qué es desarrollo de recursos humanos. [Mensaje en un blog], Imf Business School.
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/que-es-desarrollo-de-recursos-humanos/#:~:text=El%20desarrollo%20de%20los%20recursos,e>
[l%20absentismo%20y%20sus%20causas](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/que-es-desarrollo-de-recursos-humanos/#:~:text=El%20desarrollo%20de%20los%20recursos,e).
- Barreiro, J., Diez, J., Barreiro, B., Ruza, E., y Lozada, F. (2003). Gestión

- científica empresarial. Coruña: Netbiblo.
- Beltrán, J. (2000). Indicadores de gestión. 2.^a ed. 3R Editores.
- Branden, N. (1995). Seis Pilares de la Autoestima. Paidós Ibérica.
- Byars, L. y Rue, L. (1996). Gestión de recursos humanos. 4.^a ed. Irwin.
- Cancinos, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur). [Tesis para optar el grado académico de licenciada en psicología industrial, universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Ed. San Marcos.
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo-puno-Perú, 2013. Scielo, 5 (1), pp. 05-13.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chian, M. y San martin, N. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Scielo, Vol.17(54), pp.159-165.
http://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones, 8.^a Ed. McGraw Hill.
- Coulter, M. y Robbins, S. (2005) Administración. 8.aEd. Pearson Educación.
- Dessler, G. y Varela R. (2011). Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano, 5.^a Ed. Pearson Educación.
- De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. Laurus, (12), pp.10-27.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Fernández, M. (29 de marzo 2017). La estrategia de negocios debe estar basada en los recursos humanos. [Mensaje en un blog], Revista recursos humanos.com
<https://revistarecursoshumanos.com/2017/03/29/la-estrategia-negocios-estar-basada-los-recursos-humanos/>
- García, E. (2016). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos del hospital Belen de Trujillo- 2016. [Tesis para optar el grado de licenciado en administración, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/191>
- Ghiglione, F. (2015). Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de la Pampa].
http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf
- González, M., y Olivares, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Continental.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6.a ed. McGraw Hill
- Ivancevich, J. (2005) Administración de recursos humanos. 9.ª Ed. Mc. Graw Hill, México.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. ed. Alfa
- Llontop, E. (2017). Gestión de los recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en el área de mantenimiento de la I.E Karl Weiss Chiclayo, 2015. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán].
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4361/Llontop%20Fuentes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mallar M, (2010). La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente. Revista Científica Visión de Futuro, 13 (1)
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935475004.pdf>
- Marcos, L. y Romani, G. (2019). Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital san José de chincha 2018. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración y finanzas, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/564>
- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial del Santa. Chimbote 2017. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Muñoz, M. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
- Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos. 10.ª Ed. Pearson educación.
- Newstrom, J., y Keith, D. (2000) Comportamiento humano en el trabajo, 10.ª Ed. Mc Graw-Hill
- Ordoñez, M. (1995). La nueva gestión de los Recursos humanos. Gestión.
- Pachas, L. (2018). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Nacional Enrique Guzmán Valle].
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2388>
- Paypay, L. (2018) La gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sunampe, provincia de Chincha. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2385/TM%20AD-Gp%204009%20P1%20-%20Paypay%20Sanchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pérez, M. (20 de agosto de 2020). Definición de capacitación. [Mensaje en un blog]. Concepto definición. <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- Raffino, M (25 de junio 2020). Trabajo en equipo, [Mensaje en un blog]. Concepto.de. <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- Reyes, J. (04 de mayo 2015). Importancia de la gestión de recursos humanos. [Mensaje en un blog]. Escuela de la organización industrial. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/#:~:text=La%20importancia%20de%20la%20gesti%C3%B3n,particular%20entre%20los%20que%20destacan%3A&text=Los%20costos%20y%20ventajas%20relacionadas,La%20crisis%20de%20productividad>
- Riquelme, M. (10 de abril 2010). Trabajo en equipo, definición e importancia. [Mensaje en un blog]. Web y empresas. <https://www.webyempresas.com/trabajo-en-equipo/>
- Romero, N. (11 de febrero 2016). Los procesos de Gestión de Recursos Humanos. [Mensaje en un blog]. Revista Recursos Humanos.com. <https://revistarecursoshumanos.com/2016/02/11/los-procesos-de-gestion-de-recursos-humanos/>
- Sánchez, L (6 de abril de 2010). ¿Qué es la capacitación? [Mensaje de blog]. Emprende Pyme.net <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-capacitacion.html>
- Santos, J. (2017). Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016. [Tesis para optar el grado académico de licenciada en ciencias de la educación mención: Comercio y Administración, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3089>
- Torres, Y. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación frutícola de chincha, 2017. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4168>
- Valeriano, E. (2016). Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral, de la oficina regional de administración del gobierno regional de Tacna, periodo 2015-2016. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero comercial, Universidad privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UP T/187/1/Valeriano-Huanca-Esther-Luz.pdf>
- Velázquez, A y Rey, N. (1999). Metodología de la investigación científica. ed. San Marcos.
- Ventura, B. y Delgado, S. (2012). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Paraninfo.
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. [Tesis para optar el grado académico de Máster en Gerencia Empresarial, Universidad autónoma de Nicaragua, Managua].

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Zamora, L. (1 de octubre de 2007). La estrategia en recursos humanos. [Mensaje de blog]. Recursos humanos Perú.



Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Número 1 (2020)

Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca.

Coping strategies to stress and state anxiety in workers of a Health Center quarantined by Covid-19, Juliaca.

Maritza Condori Chambi^a

Victoria Feliciano Cauna^b

Universidad Autónoma de Ica

Resumen

El objetivo fue determinar la relación que existe entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la ansiedad estado en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca. Estudio correspondiente al enfoque cuantitativo, de tipo básica, no experimental, método hipotético-deductivo y con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y sus instrumentos fueron el Inventario de afrontamiento al estrés Brief "COPE-28" y el Inventario de ansiedad estado– rasgo "IDARE". Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis. La muestra quedó constituida por 70 trabajadores de un Centro de Salud de Juliaca, elegidos mediante la aplicación de la técnica del muestreo no probabilístico, empleándose como técnica de distribución el muestreo censal. En forma global, en cuanto a la variable estrategias de afrontamiento al estrés, el 11,4% de los trabajadores de un Centro de Salud de Juliaca en la cuarentena por Covid-19 muy pocas veces emplea una estrategia de afrontamiento al estrés, el 82.9% utiliza una estrategia de afrontamiento dependiendo de las circunstancias y solo el 5.7% utiliza frecuentemente una estrategia de afrontamiento al estrés; en cuanto a la variable ansiedad estado, el 17.1% no presenta ansiedad, el 35.7% presenta un nivel mínimo de ansiedad, el 41.4% presentó un nivel moderado de ansiedad y solo el 5.7% presentó un nivel de ansiedad marcada. Este estudio concluyo que no existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la ansiedad estado en los trabajadores de un Centro de Salud en la cuarentena por Covid-19 de Juliaca, con un

$p=0,267>0,05$, mostrando un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,134$ que indica que existe una correlación positiva muy baja entre las variables de estudio.

Palabras claves:

Estrategias de afrontamiento al estrés, ansiedad estado, trabajadores de un Centro de Salud, Covid-19.

Abstract

The objective was to determine the relationship between stress coping strategies and state anxiety in workers of a Health Center quarantined by Covid-19, Juliaca. Study corresponding to the quantitative approach, basic, non-experimental, hypothetical-deductive method and with a cross-sectional correlational descriptive design. The data collection technique used was the survey and its instruments were the Brief Stress Coping Inventory "COPE-28" and the State-Trait Anxiety Inventory "IDARE". While for data processing, descriptive statistics were used to present results in tables and figures; in addition to inferential statistics for hypothesis testing. The sample was made up of 70 workers from a Juliaca Health Center, chosen by applying the non-probability sampling technique, using census sampling as the distribution technique. Overall, in terms of the stress coping strategies variable, 11.4% of the workers of a Juliaca Health Center in quarantine due to Covid-19 very seldom use a stress coping strategy, 82.9% use a coping strategy depending on the circumstances and only 5.7% frequently use a stress coping strategy; Regarding the variable state anxiety, 17.1% did not present anxiety, 35.7% presented a minimal level of anxiety, 41.4% presented a moderate level of anxiety and only 5.7% presented a marked level of anxiety. This study concluded that there is no significant relationship between the strategies for coping with stress and state anxiety in the workers of a Health Center in quarantine due to Covid-19 in Juliaca, with a $p = 0.267 > 0.05$, showing a coefficient Pearson's correlation of $r = 0.134$, which indicates that there is a very low positive correlation between the study variables.

Keywords:

Coping strategies to stress, state anxiety, workers in a Health Center, Covid-19.

I. INTRODUCCIÓN.

La enfermedad por Covid-19 se ha expandido rápidamente a nivel mundial, poniendo a todos los países en una cuarentena obligatoria, esta pandemia está causando graves estragos en la salud de la población mundial, dañando sobretodo su salud mental. Las afecciones más frecuentes según las últimas investigaciones son problemas que dañan su bienestar psicológico los

cuales están relacionados a la ansiedad, depresión y estrés (Huarcaya, 2020), afectando no solamente a la población en general, sino en especial a los trabajadores de instituciones de salud, donde a diario se corre el peligro de una infección por estar en contacto directo con personas posiblemente contagiadas por Covid-19. Esto ha llevado a que el personal que labora en estas instituciones presente altos niveles de ansiedad y estos

debido a que no se utilizan de manera adecuada las estrategias de afrontamiento al estrés que causa la atención a pacientes directa o indirectamente de Covid-19. Los trabajos de servicios humanos demandan una mayor carga emocional, el cual incluye problemas de tipo psicosocial. Según la OMS (Jácome, 2020), de cada cinco personas, una de ellas experimenta algún trastorno en su salud mental, el cual tendrá una influencia de manera directa en su lugar de trabajo, como el incremento del ausentismo laboral, reducción en la productividad, y el aumento de los costos en la atención de la salud. El afrontamiento es un proceso multidimensional, el cual se define como los esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza el sujeto para poder controlar las demandas externas como algunos factores estresantes. Las estrategias de afrontamiento se han vinculado significativamente con la reducción de la depresión y la ansiedad, el cual son considerados como factores protectores que deberían ser tomados en cuenta en contextos que el ser humano atraviese situaciones complejas (Mella et al., 2020). En medida que los sujetos experimentan situaciones difíciles en su vida, como situaciones estresantes, esta capacidad de poderlas afrontar se podrá realizar de manera más eficaz, estas irán mejorando según las experiencias estresantes sean conocidas, pero que pasará si esta experiencia es nueva para él sujeto, nuestra capacidad de afrontarlas de manera adecuada sería eficaz o no. Y justamente es lo que ocurre en la actualidad, estamos viviendo una situación inédita para todos, pero sobre todo para los trabajadores de salud los

cuales se enfrentan a diario con esta nueva situación estresante.

La ansiedad es una reacción emocional desagradable que varía en cada sujeto según el estímulo que la produzca, este suele acompañarse de sentimientos de miedo, inquietud y nerviosismo, además de cambios fisiológicos y conductuales. Producida por la percepción de algún estímulo externo ante una situación amenazante (Cruz y Herrera, 2018), estas reacciones se pueden presentar en dos formas como estado emocional o como rasgo de personalidad, la ansiedad como estado emocional será de manera transitoria y la ansiedad rasgo de personalidad tendrá una duración más duradera el cual formará su personalidad. Actualmente la información sobre la relación de ambas resulta ineficiente, por esta razón el objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la ansiedad estado en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca.

II. PROBLEMÁTICA.

La pandemia por el Covid-19 afecta no solamente a nivel nacional, sino a nivel internacional, exponiendo la salud mental de la población en general, pero sobre todo de los trabajadores de salud, quienes son los que se encuentran en la primera línea de batalla contra esta enfermedad, exponiendo a los trabajadores de salud a situaciones que dañen su salud mental, que pueden desencadenar en reacciones emocionales como la ansiedad y estos a su vez llevar a problemas conductuales, cognitivos y físicos. Es de vital importancia cuidar la salud no solamente

física, sino también psicológica de los trabajadores de salud ya que en estos momentos es indispensable su actuación en la disminución de la morbilidad y mortalidad por casos de Covid-19. Para lo cual es necesario un adecuado uso de estrategias de afrontamiento ante esta situación estresante, que alteran su bienestar mental.

A nivel internacional, en España, García et al. (2020), realizaron una investigación titulada: "Impacto del Sars – Covid-19 en la salud mental de los profesionales sanitarios – España" sus principales resultados fueron los siguientes, que de un total de 13 estudios de profesionales de salud que fueron afectados, se obtuvieron niveles medios y altos de ansiedad 26.5% - 44.6%, y entre otros tipos de sintomatología como depresión, preocupación e insomnio y niveles bajos de estrés.

En el ámbito nacional, Condori (2020), realizó la tesis titulada: "Asociación entre la exposición al Covid-19 y la presencia de síntomas de depresión, ansiedad e insomnio en el personal médico que labora en los Hospitales de la Región Arequipa". Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para optar el título profesional de Medica Cirujana, entre sus principales resultados se obtuvieron que 35.7% de médicos presentaban ansiedad entre otras sintomatologías como depresión e insomnio.

Según el Ministerio de Salud (2020), 7 de cada 10 personas señalan haberse sentido angustiados durante la pandemia, este malestar es mayor en el personal de salud, quienes tienen mayor riesgo de contagio que la población en general.

En el ámbito institucional, en el Centro de Salud Cono Sur de Juliaca, los trabajadores reflejan un miedo al contacto con los pacientes y compañeros de trabajo, originando un rechazo a la atención de pacientes, sobre todo a los pacientes confirmados de Covid-19, el cual repercute a veces en una atención inadecuada, reduciendo el contacto con ellos, aislándose solo en sus ambientes reduciendo el contacto social, muchos de ellos inclusive solicitan permiso sin goce de haberes, todo por reducir el riesgo al contagio, otros solicitan licencia refiriendo tener enfermedades crónicas, ya que no se sienten a gusto con el trabajo y menos seguros de contagiarse rápidamente, mostrando en su conducta intranquilidad, ansiedad, miedo exagerado, irritabilidad, preocupación y tristeza. Por otro lado, se observa el incremento de uso de equipos de protección personal, antisépticos, desinfectantes, la práctica de medidas de prevención como lavado de manos de forma más continua a comparación de tiempos antes de la pandemia, así como también el distanciamiento entre compañeros de trabajo. Todo esto viene originando el ausentismo laboral, clima laboral inadecuado, pero, sobre todo problemas de salud mental como la ansiedad en niveles altos. Cada trabajador de salud, reacciona de manera diferente ante esta situación que genera ansiedad, esto de acuerdo al estilo de afrontamiento al estrés que cada uno utiliza, muchos de ellos se centran en la emoción, otros se centran en el problema y algunos en la simple evitación al problema.

III. MARCO CONCEPTUAL.

a. Estrategias de afrontamiento al estrés.

Al respecto Gonzales (2006), considera al estrés como una emoción originada por la presión a nivel fisiológico, psíquico, que puede presentarse en situaciones incontrolables, por lo cual los individuos observan como circunstancias amenazadoras. Teniendo en cuenta, la edad, aspectos sociales y culturales. Los signos y síntomas que manifestarán dependerán del grado de desajuste que sufre la persona y el ambiente laboral. Así pues, Ángeles del Hoyo (2004), considera como un aspecto totalizador de manifestación física, psíquica y conducta de una persona que intenta afrontar, adecuarse, a tensiones internas y externas. El estrés en el personal aparece cuando hay separación entre el individuo y el entorno donde labora, donde el colaborador se percata de que no tiene medios necesarios para enfrentar las dificultades en el ámbito laboral. Mella et al (2020) menciona que el afrontamiento, es un proceso multidimensional y complejo, el cual incluye esfuerzos cognitivos y conductuales de cada persona para el control de diferentes situaciones estresantes, estas estarán influidas por aspectos internos y externos de cada persona. El uso de estrategias de afrontamiento adaptativas y desadaptativas son de gran importancia, además de ciertas variables psicológicas de cada persona, que están estrechamente vinculadas con la reducción de la ansiedad y la depresión.

Lazarus y Folkman (1986), se refieren al estrés como las interacciones que se dan entre las personas y su contexto, los niveles de estrés se producen cuando una persona siente que se pone en peligro su propio bienestar, dándole a este un valor, que es muy diferente en cada persona. En

cuanto al afrontamiento a estos tipos y niveles de estrés, lo que plantea el autor es que, ante cualquier situación estresante, todas las personas desplegaríamos unos “esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1986, p.164). A su vez estas estrategias de afrontamiento sirven para modificar el problema en sí, y ante una circunstancia estresante, pueden regular nuestras respuestas emocionales. Cada persona tiene una forma diferente de afrontar el estrés, estos dependerán de muchos factores que influirán en el momento de determinar que estilo de afrontamiento utilizaremos, estos factores pueden estar relacionados al estado de salud, la energía física, las creencias que cada uno tiene, nuestro aspecto motivador, así también nuestras capacidades para la resolución de los problemas, hasta nuestras habilidades sociales, el autor menciona que además de todos esos factores, es importante tener en cuenta el apoyo social, además de los recursos materiales con que se cuenta.

b. Ansiedad estado.

Según Vallejo (2015), define la ansiedad como la respuesta emocional, que puede ser real o imaginaria ante una amenaza inminente futura que se da en forma de temor, esta respuesta puede aparecer ante cualquier amenaza al yo personal, siendo esta una reacción emocional normal en todo ser humano. Este puede estar presente en forma de estado emocional, cuando está en forma

temporal como una angustia, y también presentarse como rasgo de personalidad, como una forma habitual a reaccionar con ansiedad ante algún evento. Según Rojas (2014), Se considera como la sensación dañina que existe como indicio, con antelación a predicciones perjudiciales, de carácter extenso, confusos, poco comprensible. Un miedo de origen confuso, indefinido de un elemento externo. Es una sensación de estremecimiento presentando alteración a nivel físico, donde la persona se siente atemorizado, intimidado de que algo malo le va suceder. Además, Rapado (2015), define como una sensación dañina que origina mayor apartamiento en los individuos. Que aparece como la sensación posterior al elemento cognitivo. En síntesis, se señala como la sensación imprecisa, ilimitado, que es semejante al miedo, que se da con indicio a la anticipación a predicciones perjudiciales, con manifestaciones físicas, psíquicas que afectan a nuestro comportamiento. La gravedad depende de las situaciones, causas personales, internas e intrapsíquicas, y la interacción entre estas causas o situaciones.

Ansorena et al. (1983) señala que la teoría de Spielberger, permite comprender de manera adecuada la ansiedad, para lo cual se tiene que hacer una diferenciación entre dos tipos de ansiedad, las que son la ansiedad como estado emocional y la ansiedad como rasgo de personalidad. Según el Spielberg, (1972), la ansiedad estado es un “estado emocional” inmediato, este podría modificarse en el tiempo y según el grado de tensión, aprensión, preocupaciones, pensamientos, además de estar acompañados de cambios fisiológicos en

el organismo. Por otro lado, la ansiedad rasgo, se entiende a las diferencias individuales, con un grado mayor de estabilidad, con mayor tendencia o rasgo. Otra diferencia entre ambas, es que la ansiedad-rasgo es inferida por la frecuencia, lo que quiere decir que no se manifiesta objetivamente en la conducta, este podría ir experimentado su aumento por su frecuencia, los sujetos con alta frecuencia de ansiedad-rasgo, se encuentran con mayor predisposición de sufrir de ansiedad- estado con mayor intensidad. Así mismo, estos niveles altos provocarían en el sujeto, el uso de diferentes habilidades de afrontamiento frente a situaciones amenazantes, estas podrían iniciar un proceso defensivo para reducir estos niveles, y a su vez estos mecanismos de defensa, influirán de sobremanera en el proceso psicofisiológico, distorsionando la percepción de una determinada situación, si los mecanismos de defensa logran tener éxito, las circunstancias se sentirán menos amenazantes y se logrará una disminución en el estado de ansiedad. Mencionada interacción puede variar en las personas, tanto individualmente como también en la característica de la ansiedad.

IV. METODOLOGÍA.

El presente trabajo de investigación se ubicó dentro del enfoque cuantitativo. Para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) El enfoque cualitativo utiliza en primera instancia la recolección de datos y para luego hacer un análisis de datos para poder contestar las preguntas de investigación y para posterior probar todas las hipótesis formuladas previamente, así mismo, confía en la medición de las variables e instrumentos

de investigación, con la aplicación del uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc. Según su finalidad es básica, que de acuerdo con Landeau (2007), este tipo de Investigación es distinguida también como pura o teórica, tiene como principal finalidad la concepción de nuevos conocimientos sin un fin inmediato o específico, es decir establecer nuevos conocimientos sin la necesidad de preocuparse de llevar a cabo una aplicación práctica. Está encaminada a conocer y busca contribuir a la resolución de problemas grandes y con una validez general.

Según su nivel de investigación, corresponde al nivel descriptivo el cual "Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92).

De acuerdo al control o no de la variable de estudio, es de tipo no experimental, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren que la investigación no experimental es aquella que se lleva a cabo sin la necesidad de manipular intencionadamente las variables objeto de estudio. Para el estudio de la presente investigación se siguió un diseño Descriptivo - Correlacional. Descriptivo, porque busca detallar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describiendo preferencias de un grupo o población, siendo este el diseño de investigación más común. Por otro lado, los estudios

correlacionales, pretenden determinar cómo se relacionan o vinculan diversos conceptos, variables o características entre sí o, también, si no se relacionan. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Siendo la población relativamente pequeña, estuvo inicialmente conformada por la totalidad de trabajadores de un Centro de Salud de Juliaca en la cuarentena por Covid-19, cifra que asciende a 83 trabajadores que participaron del estudio, pero que finalmente se llegó a aplicar a 70 trabajadores, debido a la situación de la pandemia.

La técnica de recojo de información empleada fue la encuesta y sus instrumentos: Inventario de afrontamiento al estrés Brief "COPE-28", y el inventario de ansiedad: Rasgo-estado "IDARE".

V. RESULTADOS.

Entre los principales resultados se tiene que:

Tabla 3
Uso de estrategias de afrontamiento al estrés.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy pocas veces emplea esta forma	(0 – 28)	8	11,4%
Depende de las circunstancias	(29 – 56)	58	82,9%
Forma frecuente de enfrentar el estrés	(57 – 84)	4	5,7%
Total		50	100%

Fuente: Base de datos.

Se observa que, el 11.4% (8/70) muy pocas veces emplea una estrategia de afrontamiento al estrés, el 82.9% (58/70)

emplea una estrategia de afrontamiento al estrés dependiendo de las circunstancias, y solo el 5.7% (4/70) utiliza una estrategia frecuente de enfrentar el estrés.

Tabla 7

Ansiedad estado.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Sin ansiedad	(24 – 29)	12	17,1%
Ansiedad mínima	(30 – 37)	25	35,7%
Ansiedad moderada	(38 – 52)	29	41,4%
Ansiedad marcada	(53 – 62)	4	5,7%
Ansiedad severa	(63 – 69)	0	0,0%
Total		50	100%

Fuente: Base de datos.

En cuanto a los niveles de ansiedad estado de los trabajadores de un Centro de Salud, el 17.1 (12/70) no presenta ansiedad, el 35.7% (25/70) presenta un nivel mínimo de ansiedad, el 41.4% (29/70) presenta un nivel de ansiedad moderada y solo el 5.7% (4/70) presenta un nivel de ansiedad marcada.

VI. DISCUSIÓN.

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con el de los antecedentes y respaldándose en los aportes teóricos citados en el apartado de bases teóricas. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que no existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la ansiedad estado en los trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,134 que indica que el uso de una determinada estrategia de afrontamiento al estrés no determina el nivel de ansiedad estado. En cuanto a los

resultados descriptivos se evidencia que la estrategia de afrontamiento más utilizada es la centrada en el problema y la menos utilizada es aquella centrada en la evitación del problema y dependiendo de las circunstancias la estrategia centrado en la emoción. En cuanto a la variable ansiedad estado el 82.9% de los trabajadores de un Centro de Salud en la cuarentena por Covid-19 en Juliaca presentaron algún nivel de ansiedad estado de las cuales más de la mitad eran mujeres y solo el 17.1% no presento ansiedad estado. En cuanto a la variable estrategias de afrontamiento al estrés, estos resultados se asemejan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Melgarejo (2018), quien sustenta en su trabajo de investigación “Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente Piedra, Lima” sus principales resultados fueron que el estilo más utilizado fue el afrontamiento centrado en el problema y dentro de ellos; la postergación del afrontamiento, la reinterpretación positiva, y el desarrollo personal, y dentro de las menos utilizadas estarían la planificación de actividades, la búsqueda de soporte emocional y el afrontamiento activo, además de acudir a la religión. La investigación concluye en que existe una relación directa entre el afrontamiento al estrés y el nivel de bienestar psicológico. Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada Lazarus y Folkman (1986), quienes definen al afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales que cada uno desarrolla para el manejo de algunas demandas específicas, algunas externas y también internas, de esta

forma contempla al afrontamiento como un proceso de cambio constante, además de tener una interacción importante con el medio con el cual se interactúa. Estos resultados se contraponen con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Mella et al. (2020), quien sustenta en su trabajo de investigación “Estrategias de afrontamiento en apoderados durante el confinamiento por la Covid-19”, quien sostiene que las estrategias de afrontamiento al estrés más utilizados son las estrategias de apoyo emocional y el desahogo, quien concluye que los recursos más empleados por los apoderados en su mayoría son aquellos centrados en la emoción y en la evitación del problema, y el menos utilizado es el de autoinculpación. Ante lo expuesto, Gantiva (2009), menciona que una de las características principales de la ansiedad es la alta activación emocional, que si bien es normal en cada una de las situaciones que vivimos a diario, las personas con mayores niveles de ansiedad tienden a una mayor utilización de la estrategia dirigida a la evitación emocional, ya que su falta de control frente algún estresor es algo implícito a estas emociones, esta es una tendencia que claramente es identificada en investigaciones realizadas por Kohlmann (1993), quien muestra en sus estudios la evitación del problema en personas ansiosas, además de la poca tolerancia ante estas situaciones. En cuanto a la variable ansiedad estado, estos resultados se asemejan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Condori (2020), quien sustenta en su trabajo de investigación “Asociación entre la exposición al Covid-19 y la presencia de síntomas de depresión, ansiedad e insomnio en el

personal médico que labora en los Hospitales de la Región Arequipa” quien sostiene en su trabajo de investigación que el 35.7% de personal médico presentaban ansiedad, además de estar asociado a las características del género femenino, concluyendo que existe una relación significativa entre la exposición al Covid-19 y la sintomatología de ansiedad y depresión en el personal médico que labora en los Hospitales de la Región de Arequipa. Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Vallejo (2015), define la ansiedad como la respuesta emocional, que puede ser real o imaginaria ante una amenaza inminente futura que se da en forma temor, esta respuesta puede aparecer ante cualquier amenaza al yo personal, siendo esta una reacción emocional normal en todo ser humano, este puede estar presente en forma de estado emocional, cuando está en forma temporal como una angustia, y también presentarse como rasgo de personalidad, como una forma habitual a reaccionar con ansiedad ante algún evento.

Estos resultados se también se asemejan con otras investigaciones internacionales llevadas a cabo entre ellos se tiene a Lozano (2020), quien sustenta en su trabajo de investigación “Impacto de la epidemia del Coronavirus (Covid-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China” quien sostiene un 23.04% del personal de salud en China presentaban síntomas de ansiedad, siendo mayor en las mujeres que los profesionales varones y a su vez menor en médicos a comparación de las profesionales enfermeras, asimismo en cuanto a la población general de China, un 53.8% tuvo un impacto psicológico moderado a severo, con un 28.8% de

síntomas de ansiedad, encontrado a su vez síntomas depresivos y de estrés moderados a severos. Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Rojas (2014), que considera a la ansiedad como la sensación dañina que existe como indicio, con antelación a predicciones perjudiciales, de carácter extenso, confusos, poco comprensible. Un miedo de origen confuso, indefinido de un elemento externo, es una sensación de estremecimiento presentando alteración a nivel físico, donde la persona se siente atemorizado, intimidado de que algo malo le va suceder. Así mismo, se asemejan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Cruz y Herrera (2018), quien sustenta en su trabajo de investigación "Personalidad y ansiedad estado rasgo en enfermeras de un Hospital Nacional" quien sostiene que el 69.31% de las profesionales enfermeras presento un nivel medio de ansiedad estado y un 72.28% de las presentó un nivel medio de ansiedad rasgo, asimismo se observó una relación significativa entre la ansiedad estado y la edad de las enfermeras que se encuentran entre los 21 a 29 años, presentando un nivel medio alto, igualmente encontraron una relación entre la ansiedad estado y la experiencia laboral, demostrando que las profesionales que tienen entre 10 a 17 años de trabajo como enfermeras, presentaron un nivel bajo de ansiedad estado 80.77%, el estudio concluye en que existe una relación significativa entre la personalidad y la ansiedad en las profesionales enfermeras. Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Spielberg (1972), que permite comprender de manera adecuada la ansiedad, para lo

cual se tiene que hacer una diferenciación entre dos tipos de ansiedad, las que son la ansiedad como estado emocional y la ansiedad como rasgo de personalidad, según el autor, la ansiedad estado es un estado emocional inmediato, este podría modificarse en el tiempo y según el grado de tensión, aprensión, preocupaciones, pensamientos, además de estar acompañados de cambios fisiológicos en el organismo a diferencia de la ansiedad rasgo, se entiende a las diferencias individuales, con un grado mayor de estabilidad, con mayor tendencia o rasgo.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

a. Conclusiones

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,134$ sin embargo, la prueba de hipótesis indica que no existe relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la ansiedad estado de los trabajadores de un Centro de Salud en la cuarentena por Covid-19 en Juliaca. Es decir, el uso de estrategias de afrontamiento al estrés en el contexto Covid-19, no condiciona el nivel de ansiedad estado que presenta el trabajador del sector salud y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r= -0,205$ sin embargo, la prueba de hipótesis indica que si existe relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés centrado en el problema y la ansiedad estado de los trabajadores de un Centro de Salud en la cuarentena por Covid-19 en Juliaca. Es decir, el uso de estrategias de afrontamiento al estrés centrado en enfrentar el problema en el

contexto Covid-19, si condiciona el nivel de ansiedad estado que presenta el trabajador del sector salud y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,055$ sin embargo, la prueba de hipótesis indica que no existe relación entre estrategias de afrontamiento al estrés centrado en la emoción y la ansiedad estado de los trabajadores de un Centro de Salud en la cuarentena por Covid-19 en Juliaca. Es decir, el uso de estrategias de afrontamiento al estrés centrado en la búsqueda de soporte emocional en el contexto Covid-19, no condiciona el nivel de ansiedad estado que presenta el trabajador del sector salud y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,276$ sin embargo, la prueba de hipótesis indica que si existe relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés centrado en la evitación del problema y la ansiedad estado de los trabajadores de un Centro de Salud en la cuarentena por Covid-19 en Juliaca. Es decir, el uso de estrategias de afrontamiento al estrés centrado en evitar enfrentar el problema en el contexto Covid-19, si condiciona el nivel de ansiedad estado que presenta el trabajador del sector salud y viceversa.

b. Recomendaciones

Diseñar un protocolo de apoyo psicológico para todos los trabajadores del Centro de Salud Cono Sur de Juliaca, a través de todos los medios a disposición y según el contexto de cuarentena por Covid-19 que venimos atravesando actualmente.

Complementar con apoyo psicológico a los trabajadores que tienen mayores niveles de ansiedad, con tratamiento psicoterapéutico.

Realizar campañas de sensibilización y apoyo psicológico dirigidas a mujeres, ya que se encuentran dentro de la población más vulnerable a sufrir síntomas de ansiedad estado.

Fortalecer las relaciones sociales entre compañeros de trabajo según los protocolos de seguridad por Covid-19, generando una mayor comunicación y apoyo mutuo.

Realizar más investigaciones longitudinales teniendo en cuenta la evolución temporal de la cuarentena por Covid-19 y la sintomatología relacionados a la afectación de la salud mental presentada en el personal de salud.

Ejecutar investigaciones posteriores al brote del Covi-19 para determinar secuelas e impacto producido en los trabajadores en su salud mental.

En cuanto a la recolección de datos a través de los instrumentos, se recomienda aplicarlos en una hora y lugar adecuado, donde se pueda ejecutar con calma, sin presiones como el horario de trabajo.

En relación a la metodología, recomendamos incrementar el número de participantes en investigaciones posteriores, incluyendo a otros establecimientos de salud, sobre todo en aquellos donde hay mayor índice de contagios por Covid-19.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ansorena, A., Cobo, J., Romero, I. (1983). El constructo ansiedad en psicología. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/65892.pdf>
- Ángeles del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. Editorial, Instituto Nacional de

- Seguridad e Higiene en el Trabajo CI Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Arias, J. (1998). Estilos de afrontamiento al estrés en residentes de medicina. *Revista Médica Herediana*, 9(2).
- Arias, Y., Herrero, Y., Cabrera, Y., Chibas, D., García, Y. (2020). Manifestaciones psicológicas frente a la situación epidemiológica causada por la Covid-19. *Revista habanera de ciencias médicas*. 19(supl.) 1-13. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3350>
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). Trastorno de ansiedad generalizada. En *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5*. 5ª Ed. (pp. 6-222) España: Arlington
- Bueno, M. y Barrientos, S. (2020) Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. *Enfermería clínica*. 1-5. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303028>
- Cano, A., Tobal, J., Gonzales, H. (1994) El afrontamiento de la ansiedad en las drogodependencias. *Revista Anales de psicología*, 10 (2), 145-156. https://www.um.es/analesps/v10/v10_2/05-10_2.pdf
- Carbajal, Y. (2007). ¿Cómo elaborar una investigación desde el enfoque cuantitativo? Manuscrito: USMP.
- Carver, C. (1997). *Revista internacional de medicina del comportamiento*. 4(1), 92-100.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Ed. San Marcos.
- Centro clínico de atención psicológica (2020). Afrontamiento psicológico del coronavirus. Guía de orientación emocional. En línea: <https://www.areahumana.es/afrontamiento-psicologico-coronavirus/#Lecturas-tilas-para-el-afrontamiento-psicologico-ante-el-Coronavirus>
- Condori, Y. (2020). Asociación entre la exposición al Covid-19 y la presencia de síntomas de depresión, ansiedad e insomnio en el personal médico que labora en los Hospitales de la Región Arequipa. [Tesis para optar el título profesional de Medica Cirujana, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11070?show=full>
- Cruz, J. y Herrera, S. (2018). Personalidad y ansiedad estado rasgo en enfermeras de un Hospital Nacional. *Revista Casus*, 3(3), 1-10. <https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/78>
- Cury, A. (2016). *Ansiedad 2 Autocontrol*. Ed. Océano. <https://www.oceano.com.ar/LibroDetalle/16523/LIB>
- Dominguez, M. y Viamonte, Y. (2014). Ansiedad, depresión y vulnerabilidad al estrés ante el diagnostico reciente de diabetes mellitus tipo 2. *Gaceta medica espirituaana*. <http://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/359>
- Dosil, M., Ozamiz, N., Redondo, I., Jaureguizar, J., Picaza, M. (2020). Impacto psicológico del Covid-19 en una muestra de profesionales

- sanitarios españoles. Revista de psiquiatría y salud mental Barcelona, RPSM 491, 1-13. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1888989120300604>
- Gantiva, C., Luna, A., Davila, A., Salgado, M. (2009). Estrategias de afrontamiento en personas con ansiedad. Revista de psicología, avances de la disciplina, 4 (1), 2-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4923985>
- García, J., Gómez, J., Martín, J., Fagundo, J., Ayuso, D., Martínez, J., Ruiz, C. (2020). Impacto del Sars-Cov-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. Revista española salud pública, (94),1-20. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S003485972020000100051&script=sci_arttext
- García, M., Puentes, A., Fernández, L., Rubio, M., Madrid, J., Hernández, M. (2020). Luchando contra la covid-19: labor asistencial de los médicos rehabilitadores españoles. Revista rehabilitación, RH 637, 1-25. <https://www.sciencedirect.com/journal/rehabilitacion>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6.a ed. McGraw Hill. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de Covid-19. Revista peruana medica salud pública, 37(2), 34-327. <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419>
- Jácome, A. (2020). Salud mental y trabajo: estudio de depresión y ansiedad ante el Covid-19 en el personal de cajas de un Hospital Privado de Quito – Ecuador. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero en seguridad y salud ocupacional, Universidad Internacional SEK ser mejores]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3857>
- Juárez, C. (2019). Todo lo que querías saber sobre el estrés. Ed. el manual moderno, S.A. de C.V. <https://tienda.manualmoderno.com/estres-de-la-a-a-z-9786074487572-9786074487558.html>
- Kohlmann, C. (1993). Modos de afrontamiento rígido y flexible. Estilo de afrontamiento ansiedad, estrés y afrontamiento, (6), 107-123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4923985>
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. ed. Alfa
- Larroy, C., Estupiña, F., Fernadez, I., Gonzalo, H., Valiente, C., Gomez, M., Crespo, M., Rojo, N. (2020), Guía para el abordaje no presencial de las consecuencias psicológicas del brote epidémico de Covid-19 en la población general. Colegio Oficial de la psicología de Madrid. 1-73 <http://www.cop.es/uploads/PDF/GUIA-ABORDAJE-CONSECUENCIAS-PSICOLOGICAS-COVID19.pdf>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Ediciones Martínez.
- Leiva, C. (2017). Autoestima y estilos de afrontamiento al estrés, en el

- personal de salud de la Policía Nacional del Perú, Red Norte y Red Oeste, Lima 2016. [Tesis de maestría en ciencias de la familia con mención en Terapia Familiar, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional Upeu. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_a1ac6a4359b242577a06583785850b94/Details
- Lorenzo, A., Díaz, K., Zaldívar, D. (2020). La psicología como ciencia en el afrontamiento a la Covid-19. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*. 1-8. <http://www.revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/839/855>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del coronavirus Covid-19 en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista Neuropsiquiatría*, 81 (1), 51-56. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci_arttext
- Melgarejo, C. (2017). Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente Piedra 2017. [Tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14401>
- Mella, J., López, Y., Sáez, Y., Del Valle, M. (2020). Estrategias de afrontamiento en apoderados durante el confinamiento por la Covid-19. *Revista CienciAmérica*, 9(2), 1-12. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/324>
- Ministerio de Salud del Perú. (2020). Cuidado de la Salud Mental del personal de la Salud en el contexto del Covid-19. [En línea]. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Monterrosa, A., Davila, R., Mejia, A., Contreras, J., Mercado, M., Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al Covid-19 en médicos generales colombianos. *Revista MedUNAB*. 23 (2) 195-213. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>
- Morán, C. (2005). Estrés, Burnout y Moobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento. Ediciones Amaru. Salamanca.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis. Segunda Edición. Lima. Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rapado, M. (2015). La ansiedad: estrategias prácticas para manejarla paso a paso. Biblioteca online SL. https://books.google.es/books?id=HpneBgAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es&source=gbs_pub_info_r
- Rojas, E. (2014). Como superar la ansiedad. Ed. Planeta, S.A. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/30/29106_Como_superar_la_ansiedad.pdf
- Samaniego, A., Urzúa, A., Buenahora, M., Vera, P. (2020). Sintomatología asociada a trastornos de salud mental en trabajadores sanitarios en Paraguay: efecto Covid-19. *Revista interamericana de psicología*, 54(1),

- 1-19.
https://www.researchgate.net/publication/341510484_SINTOMATOLOGIA_ASOCIADA_A_TRASTORNOS_DE_SALUD_MENTAL_EN TRABAJADORES_EN_PARAGUAY_EFECTO_COVID19_Symptomatology_associated_with_mental_health_disorders_in_health_workers_in_Paraguay_COVID-19_effect.
- Spielberg, C., Gorsuch, R., Lushene, R., Diaz, R. (1971). Inventario de ansiedad: estado y rasgo. Tea ediciones S.A.
- Suni, A. y Callata, G. (2016). Clima laboral relacionado con el Síndrome de Burnout y Ansiedad Estado en trabajadores de salud de las Micro redes de los distritos de Alto Selva Alegre y José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa, 2016. [Tesis para optar el título profesional de Psicóloga, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3545/Pssuhuj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tyler, P. y Tyler, H. (2018). Ansiedad en salud. Detección y Tratamiento. Rev. Avances de la psicología 24(1), 66-72.
- Universidad Católica Boliviana San Pablo. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa perspectivas. [En línea]. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Valero, N., Vélez, M., Duran, A., Torres, M. (2020). Afrontamiento del Covid-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. Revista enfermería investiga. 5(3), 1-8. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/913>
- Vallejo, J., Bulbena, A. (2015). Trastornos de angustia En Introducción a la psicopatología y la psiquiatría. 8.ª ed. (pp. 63-148). Barcelona: Elsevier,
- Velásquez, A. y Rey, N. (1999). Metodología de la investigación científica. Ed. San Marcos.
- Wheaton, B. (1998). Estrés, recursos personales para afrontar situaciones difíciles y síntomas psiquiátricos. Revista de salud y comportamiento social, 24, 208-229.
- Wills, A. (1998). Apoyo social. La medicina del comportamiento y las mujeres. Guilford Press. (pp. 118-128) Nueva York.



Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Número 1 (2020)

Relación entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de una empresa privada, Lima-2020.

Relationship between organizational commitment and leadership styles of employees of a private company, Lima-2020.

Gladys Maruja Ayay De la Cruz^a
Vanessa Natividad Olano Delgado^b
Universidad Autónoma de Ica

Resumen

El objetivo general fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Metodología: La presente investigación pertenece al enfoque cuantitativo, es un estudio de tipo No experimental y con un diseño de investigación descriptivo correlacional. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta; y su instrumento el Cuestionario para evaluar fue la escala de compromiso organizacional y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X (versión corta). La muestra de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. En forma global, en cuanto a la variable compromiso organizacional se observa que el 40.00% de los trabajadores presentan un nivel alto de y 60.00% obtienen un nivel promedio de compromiso organizacional. En cuanto a la variable estilos de liderazgo, se observa que el estilo de liderazgo transformacional logra una media aritmética de 65.57, lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel alto en dicho estilo, por otro lado, para el estilo transaccional y el estilo laissez faire se observa medias aritméticas de 27.53 y 7.10, lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel promedio dichos estilos en sus jefes inmediatos en la organización. Se ha logrado determinar que si existe relación directa entre el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo transformacional en la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,328 que indica que a un buen compromiso organizacional corresponde a un adecuado estilo de liderazgo aplicado. En relación a compromiso organizacional con el estilo de liderazgo transaccional no existe relación porque el $p < 0,05$, y en cuanto al compromiso organizacional con el estilo de liderazgo laissez faire la relación es inversa y

baja lo cual indica que, si hay más compromiso organizacional, habrá menos estilo laissez faire.

Palabras claves:

Organización, motivación, liderazgo.

Abstract

The general objective was to determine the relationship between the organizational commitment and leadership styles of the employees of the company Peru Fire Systems & Security, from Lima-2020. Methodology: This research belongs to the quantitative approach, it is a non-experimental study and with a correlational descriptive research design. The data collection technique used was the survey; and its instrument the Questionnaire to evaluate was the scale of organizational commitment and the Multifactorial Questionnaire of Leadership MLQ-5X (short version). The study sample consisted of 30 collaborators from the company Peru Fire Systems & Security, from Lima-2020. Globally, regarding the organizational commitment variable, it is observed that 40.00% of the workers present a high level of and 60.00% obtain an average level of organizational commitment. Regarding the leadership styles variable, it is observed that the transformational leadership style achieves an arithmetic mean of 65.57, which indicates that the workers evaluate at a high level in this style, on the other hand, for the transactional style and the style laissez faire arithmetic means of 27.53 and 7.10 are observed, which indicates that workers evaluate these styles at an average level in their immediate bosses in the organization. It has been determined that if there is a direct relationship between organizational commitment and leadership style transformational in the company Peru Fire Systems & Security, from Lima-2020. Since a Pearson r correlation coefficient of 0.328 has been obtained, which indicates that a good organizational commitment corresponds to an adequate applied leadership style. Regarding organizational commitment with the transactional leadership style, there is no relationship because $p < 0.05$, and regarding organizational commitment with the laissez faire leadership style, the relationship is inverse and low, which indicates that, if there is more commitment organizational, there will be less laissez faire style.

Keywords:

Organization, motivation, leadership.

I. INTRODUCCIÓN.

Dicha investigación se plantea con el compromiso de las investigadoras de buscar una mejoría en la organización, actualmente en la empresa Peru Fire Systems & Security se necesita de personas que sepan desenvolverse en el ambiente laboral donde se busca las

siguientes características: Competentes, eficaces y comprometidos para desarrollar metas claras y lograr los objetivos organizacionales. De tal forma, se busca ver como el compromiso organizacional, tiene la capacidad de cada colaborador de adaptarse a la empresa ya sea por la necesidad o deber

en su crecimiento personal y profesional, de esta manera influye e identifica los estilos de liderazgo que permitan a los trabajadores que se sientan comprometidos con sus actividades diarias y también con la empresa. Así mismo, el compromiso hacia la empresa se ve potenciado por el estilo de liderazgo que se tiene, lo cual influye de una manera positiva dependiendo de sus habilidades y características. Del mismo modo los líderes vienen desempeñando una función muy importante en las organizaciones, estableciendo metas y consiguiendo que la mayor parte de los trabajadores deseen y trabajen para poder alcanzarla. El compromiso organizacional es un término que se ha utilizado con sentidos muy diversos, de inicio, Allport en 1943 lo define como cuánto se interesa un representante en su trabajo considerando las necesidades, la notoriedad, el sentido del orgullo, de la autonomía y de la autorrepresentación (Universidad de Salamanca, 1989). Una persona líder no tiene una personalidad definida, ya que la experiencia es fundamental para el desarrollo de capacidades para el liderazgo frente a los conflictos organizacionales, esto se determina de acuerdo como logra distribuir los recursos de una empresa de una manera eficiente y eficaz para lograr el éxito, cabe mencionar esto no toma en cuenta los rasgos de que personalidad lo caracterizan.

II. PROBLEMÁTICA.

Actualmente las condiciones económicas, los cambios súbitos organizacionales y las crisis sociales promueven necesariamente las experiencias de los trabajadores; por ello, la gestión de los recursos humanos y la psicología

organizacional en la última década viene desempeñando un rol importante en el impulso y crecimiento de las empresas como consecuencia el bienestar de sus trabajadores. Del mismo modo los líderes vienen desempeñando una función muy importante en las organizaciones, estableciendo metas y consiguiendo que la mayor parte de los trabajadores deseen y trabajen para poder alcanzarla. Sin embargo, el liderazgo es algo subjetivo, muchas veces está basado en su punto de vista de cada individuo, en algunas ocasiones afecta a su capacidad de liderazgo, presentando actitudes negativas frente a los conflictos organizacionales, mostrándose poco comunicativo, falta de empatía, miedo al cambio, falta de humildad, etc. Existe evidencia científica que los trabajadores de diversas generaciones muestran escepticismo hacia organizaciones y tienen muchos argumentos para mostrar actitudes de desconfianza. De esta forma, un trabajador insatisfecho puede ser capaz de resolver su problema al dejar el trabajo. Si la fuente de insatisfacción se relaciona con las políticas de toda la organización, es probable que haya una rotación organizativa. Los empleados que no pueden cambiar su situación o retirarse físicamente de la situación pueden retirarse psicológicamente de sus trabajos. (Tejero, 2008).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018), reportan que existen diferencias importantes en relación a la remuneración salarial en países de Europa y Latinoamérica como Indonesia, Filipinas, México, Uruguay, Brasil y Perú, de esta manera produciendo falta de compromiso laboral hacia la empresa, y siendo un

obstáculo para su crecimiento económico y sus estilos de vida. A diferencia de ello, la Organización para la cooperación y Desarrollo económico (2017), menciona que el crecimiento económico en España aumentó en un 2.6%, generándose una reducción de la tasa de desempleados y subempleos; asimismo, se confirma que existe mayor capacitación a los trabajadores. Por ende, a mayores requerimientos de capacitaciones se busca un adecuado modelo de liderazgo, basado en valores, comportamientos, conductas y actitudes que influyan enérgicamente en el futuro de las organizaciones.

En el ámbito nacional, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI (2016), refiere que el 34.5% de los trabajadores de las empresas peruanas, cuenta con seguro de jubilación; por otra parte, sólo el 23% cuenta con AFP y el 10.4% con ONP. Ante ello, se evidencia que las empresas en el Perú no cumplen a cabalidad los beneficios laborales, encontrándose que gran parte de los trabajadores podría estar insatisfecho en su lugar de trabajo, sin llegar a comprometerse totalmente con la institución. Así mismo, se puede apreciar en las empresas reportan carencias de estrategias y métodos que permitan que sus trabajadores puedan cumplir con los objetivos organizacionales de la misma institución. En cuanto al liderazgo en las organizaciones, según Szeinman (2015) citado por (Cruzado, 2015). Menciona que las organizaciones con mayor frecuencia priorizan ejecutar encuestas para comprender como se sienten sus trabajadores y de esta manera determinar decisiones que ayuden a estimular en su rendimiento laboral. Así mismo, en una

investigación realizada por el mismo autor en la compañía Hay Group, menciona que el cuestionario es elaborado a base de respuestas de 3,800 líderes, el estilo de liderazgo que evidencian puede afectar hasta un 70% en el compromiso organizacional el cual está relacionado con la motivación de los colaboradores y a su vez traer consecuencias en su cumplimiento laboral.

Así mismo, si la insatisfacción principal tiene que ver con el trabajo en sí, el empleado puede mostrar un nivel muy bajo de participación en el trabajo, refiriéndose al grado en que las personas se identifican con sus trabajos y objetivos. Si la insatisfacción es con el empleador en su totalidad, incluida la cultura organizacional, el empleado puede mostrar un bajo nivel de compromiso organizacional, que se refiere al grado en que un colaborador se identifica con la organización y está dispuesto a realizar esfuerzos en su nombre (Mowday et al., 1982); De esta manera, los estilos de liderazgo influyen en la forma en que los trabajadores experimentan su compromiso laboral en sus empresas y organizaciones (Frkovich, 2018). Se ha demostrado que los diferentes estilos de liderazgo que existen, según las investigaciones realizadas, influyen en la forma en que el trabajador se sienta comprometido y demuestre su compromiso en productividad hacia sus funciones dentro de la empresa (Montero, 2017). Es decir que tanto el compromiso organizacional como los estilos de liderazgo son variables que se alimentan una de la otra, con el fin de que el trabajador se sienta satisfecho en su lugar de trabajo y lo demuestra en grandes niveles de productividad (Cortés, 2004).

En la empresa privada Peru Fire Systems & Security se evidencia que el personal de trabajo no toma mucha importancia en las actividades organizacionales, esto conlleva a la disminución del compromiso laboral y la poca iniciativa, trayendo como consecuencia la disminución de efectividad de los trabajos realizados, los cuales afectan en no poder cumplir con los objetivos organizacionales, de esta manera reportando carencias de estrategias y métodos que permiten que los trabajadores no brinden una buena atención, así mismo, presentando un trabajo rutinario, estrés laboral y falta de identidad, y como consecuencia la baja producción. Además, se observa deficiencia de liderazgo lo cual influye negativamente en los colaboradores por la presencia de una inadecuada comunicación por parte del líder, conllevando que el colaborador se le dificulte crear, adquirir y transferir conocimiento y modificar su comportamiento para reflejar nuevas expectativas.

III. MARCO CONCEPTUAL.

a. *Compromiso organizacional.*

Según Robbins (1999): Define al compromiso organizacional como el posible mejor predictor sobre desempeño y contribución del capital humano, brindando una respuesta más global y duradera en las organizaciones y satisfacción en el lugar de trabajo. El trabajador puede sentirse descontento con su puesto, considerándole una situación por poco tiempo y, sin embargo, no sintiendo descontento con la organización del todo. De esta manera cuando el descontento se prolifera con la empresa es más probable que los colaboradores

piensen renunciar. Así mismo, citado por Claire y Böhr (2004): El significado original de la idea compromiso, ocurre en 1965, cuando los desempeños de los empleados se encuentran caracterizados con la responsabilidad de cada individuo influyendo en su confianza, en este momento los creadores piensan en la inspiración inherente como uno de los elementos significativos, esto causó una progresión de conversaciones sobre ello.

En otras palabras, según Meyer y Allen (1991) Citado por (Ibarra, 2019) establecen que el compromiso organizacional es como un estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un individuo y una empresa, y que de esta manera inciden en el valor de seguir o renunciar a la empresa. Así pues, los autores mencionan que el compromiso organizacional es un constructo de múltiples definiciones que representan tres formas de compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Por lo señalado, en esta investigación consideramos el modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen, básicamente porque este modelo tiene evidencia empírica más extensa hasta la fecha, estableciendo en sus tres maneras diferentes de estar unido a una organización: Se puede afirmar que las personas permanecen comprometidas con la organización, porque desean (afectivo), porque lo necesitan (continuo) o porque sienten que deben hacerlo (normativo). El compromiso organizacional es el grado que tiene un trabajador para identificarse con la empresa, mostrando responsabilidad, cooperación, productividad, compromiso

ya sea con el trabajo o con la institución, con la finalidad de llegar consecución de las metas y objetivos.

De acuerdo, a la búsqueda de información, muestra que el estudio del compromiso organizacional se puede clasificar en tres teorías con diferentes conceptos del compromiso organizacional. Teoría perspectiva psicológica, O'Reilly y Chatman (1986) citado por (Hurtado, 2017), se basa principalmente en las premisas de las ataduras psicológicas a través de una identificación e implicación entre empleado y organización que conllevan a dar respuestas cognitivas, cuyo argumento indica de una manera más precisa al estado emocional. Esta teoría está relacionada con la dimensión compromiso afectivo, postulada por Meyer y Allen (1991), el cual es referido al apego psicológico del individuo a la organización a través de una atadura emocional, esto da entender que para el individuo la organización lo es todo. Citado por (Hurtado, 2017)

Teoría del intercambio social, Becker (1960) citado por Hurtado (2017), identifica intercambio social como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo” (p. 63). Esta teoría se basa que el vínculo organizacional está establecido en un intercambio ya que el trabajador recibe ciertos incentivos para igualar las contribuciones que el empleador brinda. Es decir, el colaborador se involucra e identifica siempre cuando haya una reciprocidad entre él y la organización por lo contrario habría la voluntad de

renunciar el cual es un resultado negativo hacia la organización. Esta perspectiva se vincula con el componente de continuidad que postula Meyer y Allen (1991), donde formulo una escala de medida, para evaluar la dimensión de continuidad, y donde se refirió que la probabilidad que un individuo se ve forzado de continuar en una empresa ya seas por que observa que no puede tener otra oportunidad en encontrar otro trabajo, y de no tener la posibilidad de permanecer en la empresa, como consecuencia el individuo desarrolla alto grado de compromiso de continuidad. Citado por (Hurtado, 2017).

b. Estilos de liderazgo.

Los estilos de liderazgo son habilidades que otorga influir de manera efectiva al grupo de una organización para que se desenvuelvan con pasión al cumplimiento de los objetivos y poder obtener resultados óptimos. En seguida presentamos algunos autores abordando sobre el tema: Para Chiavenato (1993), precisa que el liderazgo es la capacidad de comunicar y convencer al grupo, además se ejerce una situación de guía y termina siendo el factor determinante que incita tener el éxito a favor, de tal forma lograr la repercusión de uno o más objetivos específicos dentro de la organización. Chiavenato (2010) menciona que los estilos de liderazgo son: como una estructura de modelos de grupos de personas que le brinda al líder la facultad de la interactuar, delegar funciones y lograr la participación entre los colaboradores, así puedan desarrollar por medio sus actividades y capacidades, un mismo proceso para un objetivo en común. Lo cual conlleva a decir una visión de gestión y organización para lograr un objetivo, apoyando a los sujetos o

colaboradores. Por su parte, Bass (2000) refiere que los estilos de liderazgo son aquellos que guían a un líder a enlazar a un grupo de trabajo de tal forma que pueda ayudar como mediador hacia la realización de tareas y objetivos, considerando como contingencia su posición de líder y la organización del quehacer, es decir conexiones entre el líder y los miembros. Definitivamente, por lo señalado el líder cumple un rol diferente al rol que ejerce un jefe. Es decir, el estilo de liderazgo que predomine en un sujeto va a jugar un papel valioso en la consecución de metas dentro de la organización, ya sea una empresa, escuelas, universidades, en la familia, etc. De acuerdo con Drucker (1993), menciona que el Liderazgo es muy distinto a lo que hoy se presenta, no se trata de “yo” o “mi” sino de “nosotros”, ¿Qué significa? Que el liderazgo no tiene que ver con las cualidades del líder y mucho menos con el carácter. O salirse con lo que uno quiere o presionar a través del temor o la humillación para que se cumplan los objetivos, sino enseñar al grupo la responsabilidad del desarrollo de tareas de manera correcta y bien hecha. Por lo señalado se considera que no basta con tener una persona que aprenda a conducir una empresa, sino que cada persona cumpla con sus responsabilidades en la organización.

Teoría de los rasgos: Señala que la teoría considera a tres rasgos asociados a los líderes exitosos: inteligencia, estatura física y personalidad. Es decir, nos describe que dicha teoría, se refiere que cada individuo es único ya sea por sus atributos físicos o características de personalidad y según las características

manifiestas influenciará en el comportamiento de su entorno.

Teoría del liderazgo Conductual. Se conoce como comportamiento de liderazgo a la estructura de iniciación y consideración; la estructura de iniciación alude a la categoría que un líder precisa y en cuanto a la estructura se refiere al papel de los trabajadores en la pesquisa de lograr el objetivo. Por lo señalado comprende que un líder tiene comportamientos específicos, lo cual implica comportamientos de organización y relaciones laborales. Si se determina un líder alto en estructura de iniciación, es aquel líder que atribuye a los subordinados tareas peculiares, esperando estándares de desempeño y cumplimientos de las tareas en los tiempos establecidos. Por otro lado, si se determina calificación alta en consideración, entonces alude a aquel líder que se preocupa y guía a los subordinados laborales y personales siendo afable, logrando que confíen en él ya que este tipo de líder ve a su entorno a todos iguales sin preferencias.

Teoría de la contingencia. Dicha teoría determina, que un grupo competente se logra con la reciprocidad entre el líder y los colaboradores, de tal forma si se admite la interacción entre líder-grupo-situación, la organización de trabajo será superior, demostrando una jerarquía de confianza y admiración del trabajador al líder.

Teoría situacional. Finalmente, en el liderazgo situacional se establece en dos dimensiones tareas y comportamientos, combinados con cuatro conductas específicas: contar, vender, participa y delegar. Y de acuerdo con la teoría de contingencia, un líder opta por un estilo de liderazgo según la disposición del

subordinado. Es decir, ya sea para un estilo “contar”, venta, participación o delegación” va depender si los subordinados son capaces, incapaces, dispuesto y no dispuesto. Entonces, sin importar lo que haga el líder, la eficacia depende de las acciones de los seguidores.

IV. METODOLOGÍA.

Según su propósito es básica, que según Landeau (2007), este tipo de Investigación se distingue también como pura o teórica, teniendo como fin la generación de nuevos entendimientos, pero sin contrastarlo con ningún otro caso práctico. Asimismo, está orientada a conocer, buscar y aportar grandes beneficios a la resolución de problemas con una validez general. La presente investigación, pertenece al nivel descriptivo el cual “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92). De acuerdo al control o no de la variable de estudio, es de tipo no experimental, que según indica Hernández, Fernández y Baptista (2010), relatan que el tipo de investigación no experimental es donde no se lleva a cabo la manipulación de las variables de estudio; asimismo, la información se recogerá en un momento único. Su diseño de investigación corresponde al Descriptivo correlacional y transaccional.

La muestra de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Perú Fire Systems & Security, de Lima-2020.

La técnica de recolección de datos empleadas fue la psicométrica y sus

instrumentos fueron: La escala de compromiso organizacional y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ.

V. RESULTADOS.

Analizando el diseño de la investigación, se procedió a la medición de las variables correspondientes con los instrumentos referidos a compromiso organizacional y estilos de liderazgo a los trabajadores de la empresa Perú Fire Systems & Security.

Tabla 1
Compromiso organizacional.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alta	[92-126]	12	40.00%
Promedio	[55-91]	28	60.00%
Baja	[18-54]	0	0.00%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos.

Se observa que el 40.00% (12/30) de los trabajadores presentan un nivel alto de compromiso organizacional, por otro lado, se obtiene el 60.00% (18/30) de los trabajadores obtienen un nivel promedio de compromiso organizacional y finalmente un (0%) de trabajadores obtiene un nivel bajo de compromiso organizacional. Así mismo, se obtuvo una media aritmética de 88.07, lo que indica que los trabajadores se ubican en una categoría promedio de Compromiso Organizacional.

Tabla 5
Estilo de liderazgo.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alta	[54-80]	23	76.67%
Promedio	[27-53]	7	23.33%
Baja	[0-26]	0	0.00%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos.

Se puede observar que, el 76.67 (23/30) de los trabajadores evalúan en un nivel alto al liderazgo transformacional en sus jefes inmediatos, por otro lado, se obtiene el 23.33% (7/30) de los trabajadores evalúan en un nivel promedio al liderazgo transformacional en sus jefes inmediatos y un (0%) de trabajadores presentan un nivel bajo al liderazgo transformacional en sus jefes inmediatos.

VI. DISCUSIÓN.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo transformacional en la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,328 que indica que a un buen compromiso organizacional corresponde a un adecuado estilo de liderazgo aplicado. En relación a compromiso organizacional con el estilo de liderazgo transaccional la relación es positiva muy baja y en cuanto al compromiso organizacional con el estilo de liderazgo laissez faire la relación es inversa y baja lo cual indica que, si hay más compromiso organizacional, habrá menos estilo laissez faire. A nivel global se observó que el 60.00% de trabajadores tienen un nivel promedio de compromiso organizacional, y 40.00% (12/30) de los trabajadores presentan un nivel alto de compromiso organizacional. En cuanto a estilos de liderazgo: para el estilo transformacional se observó la media aritmética de 65.57, lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel alto, para el estilo de liderazgo transaccional y el estilo de liderazgo laissez faire se encontró una media aritmética de 27.53 y 7.10 lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel

promedio en sus jefes inmediatos. Estos resultados se contraponen con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Trebejo (2017), quien sostiene en su trabajo de investigación, no existe relación entre Compromiso Organizacional y Engagement, siendo ($p < 0,05$). A nivel global, se llegó a la conclusión que los resultados obtenidos fueron que el 60% (72) de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se encuentra en un nivel promedio con respecto a compromiso organizacional. Así mismo este trabajo se antepone a Gómez (2018) quien indica en su trabajo de investigación que el 49% logran un nivel bajo de compromiso organizacional, un 34% obtuvo un nivel medio y solo un 17% logran un nivel alto de compromiso organizacional. Por otro lado, este trabajo se asemeja a, Bautista y Delgado (2018), donde indican en su trabajo de investigación. Donde los resultados evidenciaron que el estilo predominante en ambas empresas es el estilo de liderazgo Transformacional. También, este trabajo se asemeja a Chávez (2016), quien señala: "La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios". A nivel global, se evidencio que el estilo de liderazgo predominante es el transformacional ($MS=3,81$), seguido muy cercanamente por los estilos correctivo ($MS=3,61$) y transaccional ($MS=3,60$). Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Meyer y Allen (1991) donde establecen que el compromiso organizacional es como un estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un individuo y una empresa, y que de esta manera influyen

en el valor de seguir o renunciar a la empresa. Citado por (Ibarra, 2019). Por otra parte, con respecto a la variable estilos de liderazgo, según, (Bass, 2000) determina que los estilos de liderazgo orientan al líder a involucrarse a un grupo de trabajo de modo que pueda servir como mediador hacia la ejecución de las tareas, contemplando como contingencias a su posición del líder y la organización del quehacer, es decir conexiones entre el líder y los miembros. (p. 300).

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

a. Conclusiones

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de r de Pearson $r=0,328$ que indica que existe relación directa entre compromiso organizacional y el estilo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, que a un buen compromiso organizacional corresponde a buen estilo transformacional donde el líder y el seguidor trabajan mutuamente para lograr un objetivo.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r=0,033$, sin embargo, la prueba de hipótesis indica que no existe una relación directa entre compromiso organizacional con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, el compromiso organizacional no corresponde al estilo transaccional donde el líder promueve el cumplimiento de las metas a través de premios o castigos.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson $r=-0,248$ sin

embargo la prueba de hipótesis indica que no existe compromiso organizacional con el estilo de liderazgo laissez faire en los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, el compromiso organizacional no corresponde a un estilo Laissez faire donde el líder permite que los trabajadores trabajen solos en la solución de los problemas y en la toma de decisiones.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r=0,198$ sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe relación directa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, el compromiso afectivo que es un apego emocional del colaborador con la empresa más allá de su salario o el estilo de liderazgo se maneje no se relaciona al estilo transformacional donde el líder y el seguidor trabaja mutuamente para lograr un objetivo.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r=0,317$ sin embargo la prueba de hipótesis indica que existe relación directa entre compromiso continuo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, un compromiso continuo donde indica que el trabajador quiere permanecer en la empresa ya que se ha invertido suficiente energía corresponde al estilo transformacional donde el líder y el seguidor trabajan mutuamente para lograr un objetivo.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r=0,238$ sin embargo la prueba de hipótesis indica que

no existe relación directa entre compromiso normativo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Perú Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, el compromiso normativo que es experimentado como es el deber de cumplir las reglas, políticas y la cual se cumple por convicción y voluntad propia no corresponde al estilo de liderazgo transformacional.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,059$ sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe relación directa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Perú Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, el compromiso afectivo que es un apego emocional del colaborador con la empresa más allá de su salario o el estilo de liderazgo se maneja no se relaciona al estilo transaccional donde el líder promueve el cumplimiento de las metas a través de premios o castigos.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = 0,275$, sin embargo, la prueba de hipótesis indica que no existe relación directa entre compromiso continuo con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Perú Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, un compromiso continuo donde indica que el trabajador quiere permanecer en la empresa ya que se ha invertido suficiente energía no se relaciona al estilo transaccional donde el líder promueve el cumplimiento de las metas a través de premios o castigos.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,126$, sin embargo, la prueba de hipótesis indica

que no existe relación directa entre compromiso normativo con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Perú Fire Systems & Security, de Lima, 2020. Es decir, el compromiso normativo que es experimentado como es el deber de cumplir las reglas, políticas y la cual se cumple por convicción y voluntad propia no se relaciona al estilo transaccional donde el líder promueve el cumplimiento de las metas a través de premios o castigos.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,410^*$, sin embargo, la prueba de hipótesis indica que existe una relación inversa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Perú Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, el compromiso afectivo que es un apego emocional del colaborador con la empresa más allá de su salario o el estilo de liderazgo se maneja no se relaciona con el estilo Laissez faire donde el líder permite que los trabajadores trabajen solos en la solución de los problemas y en la toma de decisiones.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,019$, sin embargo, la prueba de hipótesis indica que no existe una relación directa entre compromiso continuo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Perú Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, un compromiso continuo donde indica que el trabajador quiere permanecer en la empresa ya que se ha invertido suficiente energía no se relaciona con el estilo de liderazgo laissez-faire donde el líder permite que los trabajadores trabajen solos en la solución

de los problemas y en la toma de decisiones.

Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,141$, sin embargo, la prueba de hipótesis indica que no existe una relación directa entre compromiso normativo con el estilo de liderazgo *laissez-faire* de los colaboradores de la empresa Perú Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, el compromiso normativo que es experimentado como es el deber de cumplir las reglas, políticas y la cual se cumple por convicción y voluntad propia no se relaciona con el estilo de liderazgo *laissez-faire* donde el líder permite que los trabajadores trabajen solos en la solución de los problemas y en la toma de decisiones.

b. Recomendaciones

Capacitar a los líderes para que se basen más en los valores. Esto implica que deben construir, junto con sus subordinados, un programa que fortalezca las prácticas explícitas que se coordinan hacia un objetivo específico y rechaza las prácticas que se alejan de él, a pesar de tener un instrumento de control constante durante este procedimiento.

Motivar a los colaboradores continuamente a través de impulsos positivos, no precisamente económicos, por ejemplo, el trabajador del mes, que presenta el trabajo y los logros fantásticos de un mes determinado, esto creará una rivalidad sólida entre los representantes y, simultáneamente, una inversión más destacada de todos. Estos deben ser presentados en las reuniones.

El líder debe estar asociado a la actividad, es decir, debe participar y trabajar conectado a la cadera con su grupo y no dedicarse a resolver cuestiones de

reglamentación. Deben estar disponibles en la actividad, mostrando mediante un modelo cómo realizan un trabajo similar al suyo.

Celebrar reuniones mes a mes en las que cada individuo del grupo pueda interesarse y hacer una evaluación, donde puedan hablar de cualquier molestia que se esté produciendo con el entorno. Aquí es donde el grupo puede considerar y decidir las opciones con respecto a la actividad y el trabajo del área.

Se puede sugerir muy bien que los líderes mantengan una correspondencia coherente con su equipo, celebrando reuniones con todo el grupo, al igual que con cada uno de los individuos. Háblales de las decisiones importantes que se toman.

Los líderes deben crear una formación en la que los compañeros estén asociados a la elección y definición de los objetivos, es decir, deben hacerlos miembros del proceso por el que debe pasar cada territorio para producir resultados positivos.

Se propone que se investigue adicionalmente la conexión entre los estilos de liderazgo y la dedicación de los representantes a nivel nacional y mundial para reconocer qué estilo sería el mejor en cada ejemplo específico.

Se sugiere que los líderes y los futuros investigadores evalúen la posibilidad de utilizar otros estilos de liderazgo simultáneamente, siendo éstos una autoridad equitativa e imperiosa.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alvarado, K., Parodi, G., y Ruiz, M. (2016). Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional con Mediación de Engagement en Técnicos de

- Maquinaria Pesada. Para optar al Grado Académico de Magíster, Universidad del Pacífico, Lima. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Argomedo, J. (2013). Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. Para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención. *Internacional*, 200, 5-12. Obtenido de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Bass, B. (2000). El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En *liderazgo y organizaciones que aprenden*. (Mensajero ed.). (Bilbao, Ed.)
- Bautista, D., y Delgado, C. (2018). ¿Los estilos de liderazgo de rango completo influyen en las variable más relevantes del cambio organizacional ?. Para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Obtenido de <http://doi.org/10.19083/tesis/624524>
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16723205>
- Carbajal, Y. (2007). ¿Cómo elaborar una investigación desde el enfoque cuantitativo? Manuscrito: USMP.
- Chávez, J., Cigüeñas, M., y Martensen, R. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios. Para optar al Grado Académico de Magíster, Universidad del Pacífico. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11354/1586>
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos*. (8 ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento Organizacional*. McGraw.
- Claure, M., y Böhr, M. (2004). Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_abstract
- Cortés, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, IV (106), 203-214. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153/15310615>
- Cruzado, D. (07 de 07 de 2015). Liderazgo impacta en 70% el Clima Organizacional. *Gestión El diario de economía y negocios de Perú*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/liderazgo-impacta-70-clima-organizacional-94108-noticia/?ref=gesr>
- Drucker, P. (1993). *Gerencia para el futuro*. Norma.
- Frkovich, B. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso*

- Organizacional. Parara optar la licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13624>
- Gomez, D. (2018). Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1152>
- Guerrero, M. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. INNOVA Research Journal, 1(10), 134-144. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183816>
- Gutierrez, L., y Rico, D. (2019). Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo. tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11634/18584>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. MCGraw Hill. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación (5.a ed.).
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. Tesis de licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- Ibarra, L. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la Empresa de Transportes San Martín de Porres de. Para optar el grado académico de Maestría en Administración Estratégica, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3284/LISSETH%20MARIELA%20IBARRA%20ESTUPI%C3%91AN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). En el año 2016 el empleo a nivel nacional creció en 1,8.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación (Alfa ed.).
- Montero, S. (2017). Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "De las Fuerzas Armadas (IESTPFFAA)". Tesis de Maestría, Universidad de Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/2893>
- Mowday, R., Porter, L., Steers, R. (1982). Vínculos entre empleados y organizaciones: La psicología del compromiso, el absentismo y la rotación. Academic Press.
- Niño, L., y Parra, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. Revista Verba Iuris, 14 (42), 99-111. Obtenido de

- <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661/5273>
Organización Internacional del Trabajo. (2018). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe. Obtenido de <http://gestion.pe/economia/empleo-peru-43-uno-paises-peor-calidad-laboral-region-2132070>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). Presentación del Informe Económico de la OCDE sobre España. Obtenido de <https://www.oecd.org/spain/presentacion-del-informe-economico-de-la-ocde-sobre-espana-2017.htm>
- Pérez, D., y Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, XVI (52), 651-673. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/111/11146910004.pdf>
- Ponce, L. (2018). Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de Ingeniería Geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería. Tesis de Maestría, Universidad Cayetano Heredia. Obtenido de file:///D:/USUARIO/Downloads/ANTECEDENTE_PonceGago_Lily%202018%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO%202018.pdf
- Ramírez, M. (2019). Estilos de liderazgo, clima laboral y desempeño de los colaboradores de la Compañía Pacifpetrol SA. Para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14005>
- Ramos, M. (2017). Cultura trabajo - familia y compromiso organizacional en trabajadores de la unidad educativa Isabel de Godín de la ciudad de Riobamba. Para optar el grado académico de Magíster, Universidad Técnica de Ambato Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27077/1/16%20GTH.pdf>
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias, aplicaciones. Pearson Educación. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&ots=YKcchgn74e&sig=C3M41OqEkqKDHG4UsGqbfuYg2Pc#v=onepage&q&f=false>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). Compromiso Organizacional (17 ed.). Pearson Educación.
- Rodas, A. (2013). Relación entre estima y compromiso laboral en docentes de una. Tesis de Licenciatura, Universidad de Guatemala Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Rodas-Alicia.pdf>
- Tejero, B. (2008). Potencia y desfases culturales de los equipos de trabajo: Influencias en el compromiso laboral. Tesis doctoral., Universidad de Salamanca, España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=104037>
- Trebejo. (2017). Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP – Grupo

- Aéreo N°8, Callao, 2017. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11348>
- Universidad de Salamanca. (1989). Revista de Psicología Social.
- Vega, C., y Zabala, G. (2004). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Para optar el título de licenciatura, Universidad de Chile. Obtenido de <http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/20>
- Velásquez, Y., y Rey, N. (1999). Metodología de la investigación científica (San Marcos ed.).



Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Número 1 (2020)

Inteligencia Emocional y autoestima en estudiantes de secundaria - Los Aquijes-Ica ,2019.

*Emotional Intelligence and self-esteem in high school students - Los
Aquijes-Ica, 2019.*

Kirshen Lillitza Pecho Carrillo^a
Universidad Autónoma de Ica

Resumen

La presente investigación se encuentra enmarcada en el enfoque cuantitativo, esta investigación tiene tres características muy importantes como por ejemplo se vale de la medición numérica, busca comprobar hipótesis previamente planteadas y se vale de la estadística tanto descriptiva como inferencial, con la finalidad determinar la relación de las variables inteligencia emocional y autoestima. Por lo tanto, dicha investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional (IE) y autoestima en estudiantes del primer año de Educación secundaria de las tres Instituciones Educativas estatales del distrito Los Aquijes-Ica, 2019, el estudio se realizó mediante un diseño descriptivo – correlacional. Se conformó una población de estudiantes de ambos sexos del primer año de educación secundaria, que cursan estudios en los Centros Educativos Gabriel Ramos, José Gregorio Huamán Girao y El Rosario del distrito de Los Aquijes – Ica, en el año 2019, de la que se extrajo una muestra de 198 alumnos. La muestra se conformó tomando como base la población total, en tal sentido se prescindió de la utilización de técnicas de muestreo. Se utilizó el Test de IE de BarOn y el Inventario de Autoestima de Coopersmith. Se halló muy alta correlación positiva entre IE y autoestima (0,544**). Existe muy alta correlación directa y significativa entre la IE y autoestima en estudiantes del primer año de Educación secundaria de las tres Instituciones Educativas.

Palabras claves:

Autoestima, Inteligencia emocional, Los Aquijes.

Abstract

The present research is framed in the quantitative approach, this research has three very important characteristics, such as, for example, it uses numerical measurement, seeks to

verify previously posed hypotheses and uses both descriptive and inferential statistics, in order to determine the relationship of the variables emotional intelligence and self-esteem. Therefore, such research has as objective To determine the degree of relationship between emotional intelligence and self-esteem in students of the first year of secondary education of the three state educational institutions of the Los Aquijes-Ica district, 2019. The study was carried out using a descriptive-correlational design. A population of students of both sexes of the first year of secondary education was formed, who study at the Gabriel Ramos, José Gregorio Huamán Girao and El Rosario Educational Centers in the Los Aquijes district - Ica, in 2019, from which extracted a sample of 198 students. The sample was formed based on the total population; in this sense the use of sampling techniques was dispensed with. The BarOn Emotional Intelligence Test and the Coopersmith Self-Esteem Inventory were used. A very high positive correlation was found between emotional intelligence and self-esteem (0.544 **). There is a very high direct and significant correlation between emotional intelligence and self-esteem in first year high school students from the three Educational Institutions.

Keywords:

Self-esteem, emotional intelligence, Los Aquijes.

I. INTRODUCCIÓN.

La IE se define como un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y destrezas que influyen en las habilidades para adaptarse y enfrentarse a las demandas y presiones del medio (BarOn, 1997), en tanto Coopersmith (1996) define a la autoestima como la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo. El estudio de estos constructos mentales ha posibilitado identificar la relación que existe entre las variables IE y la autoestima en población adolescente, lo que ha incrementado el bagaje de conocimientos respecto al tema y enfrentar el problema de manera más objetiva con programas de intervención dirigidas a la población de estudio, asimismo, se abre la posibilidad de beneficiar tantos a los niños y los profesores, debido al aporte del conocimiento de la realidad psicológica de los niños, lo que a su vez, permitirá a los profesionales de

psicología, efectuar intervenciones para mejorar la autoestima.

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación de la IE y la autoestima en estudiantes de secundaria, con lo cual se está brindando un aporte científico para futuras investigaciones. En términos prácticos, el estudio de estos constructos IE y autoestima, posibilita la aplicación a corto plazo a las poblaciones afectadas, a fin de revertir esta situación en mejora de la sociedad, sugiriendo implementación de programas de intervención psicoterapéutica.

II. PROBLEMÁTICA.

La autoestima es fundamentalmente un juicio valorativo sobre sí mismo, y como tal, forma parte central en los procesos afectivos del individuo, es decir, es la autovaloración que se posee de sí mismo sea ésta positiva o negativa surgida en base a las autodesignaciones que el propio sujeto da de sus características. La

realidad actual de la autoestima exige medirla en cualquier etapa de la vida, convirtiéndose en una columna angular de soporte de la personalidad y ejecutora de acciones que la pueden fortalecer o debilitar. Por otro lado, la escuela puede facilitar oportunidades para el desarrollo y práctica de conductas emocionales y sociales apropiadas, tanto dentro del ambiente escolar como fuera de él y recibir reconocimiento por ello. Actualmente, muchos estudiantes se envuelven en conductas que incrementan la posibilidad de tener una pobre experiencia que afectará el ajuste social, emocional y académico, lo que tendrá como consecuencia un impacto negativo en la sociedad.

En el contexto internacional se han hallado estudios realizados que dan cuenta de la magnitud de la autoestima en población adolescente como el de Avendaño (2016) el autor manifiesta que el nivel de autoestima de adolescentes que practican la disciplina deportiva de fútbol, el 78% de ellos tenía un alto nivel de autoestima ya que están entre los 30 y 40 puntos, no habiendo ninguna diferencia entre los géneros, por lo cual nos da a conocer que los jóvenes deportistas desarrollan confianza y seguridad en sí mismos y así obteniendo una autoestima adecuada, por otro lado según Solís (2017) en su trabajo de investigación sobre el consumo de alcohol y autoestima en adolescentes, demostró existe influencia en los adolescentes el consumo de alcohol para el desarrollo normal del mismo, ya que la autoestima es un factor protector que aleja a los individuos de hábitos no saludables y si esto es vulnerado por el consumo de alcohol tendremos individuos con baja capacidad para regular sus conductas

,autoevaluarse y tomar decisiones sobre sí mismo, según Cifuentes, F. (2016) manifiesta que la autoimagen e IE en adolescentes de 15 a 19 años del Instituto Dr. Werner Ovalle de Quetzaltenango se debe fomentar mediante talleres con el apoyo de padres de familia, los talleres son fuente de información que ayuda a los adolescentes vivenciar y obtener aprendizajes significativos sobre el tema, más aun si los padres participan en el acompañamiento ya que ellos son el soporte emocional de los adolescente. Además, Loreto (2016) realizó una investigación sobre Inteligencia emocional, auto concepto y autoestima a través de la educación plástica, manifestando que el conocimiento de Educación Artística puede proporcionar un medio de expresión, el arte proporciona autodescubrimiento, comunicación, y expresión de emociones es por ello que los resultados de esta investigación lo señalan. Finalmente, Escobedo (2015) en su estudio Relación entre IE y rendimiento académico (RA) en alumnos de nivel básico de un colegio privado ubicado en Santa Catarina Pinula, se obtuvo un promedio ponderado de los alumnos. Dando a conocer que las estrategias para regular las emociones y RA son significativas.

En el Perú, Remigio (2018) realizó un estudio sobre la IE y la autoestima en estudiantes de V ciclo del nivel primario en la I.E Carlos Martínez Uribe, Huaral, determinó alta correlación entre variables. La inteligencia emocional y la autoestima genera la capacidad de comprender los sentimientos propios y ajenos, tomar conciencia de las emociones y, mantener tolerancia, entre otros, es por ellos que estas dos son vitales desarrollarlas y tener en cuenta que una está relacionada

con la otra. Según Bueno (2018) quien investigo sobre inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del banco de la nación Tacna encontró un nivel de confianza del 95% el nivel de correlación alcanzo un valor de 0.926 dando a conocer que existe influencia de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral, la inteligencia emocional proporciona al individuo manejo de la frustración e incrementa la capacidad de empatía y habilidades sociales las cuales son indispensables dentro del desarrollo laboral. por otro lado Pinedo (2017) en su trabajo acerca de La IE en estudiantes del primer grado de Secundaria de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario en la provincia de Bellavista se halló 71% de regulación emocional, 67% de percepción emocional y 58% de comprensión de sentimientos, dando a conocer el nivel de la inteligencia emocional en dichos estudiantes y como estos componentes son importantes para el desarrollo y desenvolvimiento tanto académico como personal, según Pantoja (2017) en su investigación de IE y autoestima en estudiantes de nivel secundaria de la institución educativa San Jerónimo, de Pativilca ,126 estudiantes mostraron que existe relación entre estas dos variables, como se señaló anteriormente estas dos variables influyen una sobre otra proporcionando capacidades específicas para el crecimiento personas , social y académico. Finalmente Rivera (2016) determino en su investigación sobre Autoestima y habilidades sociales en adolescentes de familias monoparentales de cuatro centros educativos adventistas de la ciudad de Puno manifiesta que 196 estudiantes muestran Autoestima y habilidades sociales relacionadas de

forma significativa ($r_s = .302$, $p < .01$), la autoestima brinda capacidades como autoconfianza , seguridad , entre otras dando pie a que los adolescentes gestionen mejor sus emociones y las expresen adecuadamente en la convivencia, de manera que sus habilidades sociales son el reflejo de una adecuada autoestima. Lo que hace suponer que es necesario seguir aportando al estudio de estas dos variables de interés para el desarrollo y fortalecimiento de nuevas teorías que expliquen el problema de la autoestima y la inteligencia emocional en esta etapa de la vida.

III. MARCO CONCEPTUAL.

a. *Inteligencia emocional.*

BarOn (1997) refiere que la IE es una mezcla de habilidades sociales, emocionales y personales y de experiencias que intervienen en nuestro desenvolvimiento para enfrentar las exigencias y tensiones del medio. Este desenvolvimiento se ajusta en el potencial del ser humano de comprender, expresar, controlar y ser consciente de sus emociones de forma positiva.

Goleman (2009) refiere que la IE, comprende el celo, el autodomínio, la posibilidad de apoyarse uno mismo y la persistencia; los jóvenes deben saber que la IE, se relaciona con el carácter, los sentimientos, son el origen de las emociones, que adquiere una intervención de impulsos como son el miedo, la ira, transformaciones biológicas, la tristeza, los disgustos.

Modelos mixtos. Goleman (1995) y Bar-On (1997). Éstos contienen características de conducta como la motivación, el control del impulso, el

manejo del estrés, la tolerancia a la frustración, la asertividad, ansiedad, confianza y/o la persistencia.

Modelo de IE y social de BarOn

BarOn (1997); cit. por Ugarriza (2001) refiere que la IE es una mezcla de habilidades sociales, emocionales y personales y de experiencias que intervienen en nuestro desenvolvimiento para enfrentar las exigencias y tensiones del medio.

El modelo de BarOn está compuesto por cinco componentes:

- 1) Componente intrapersonal: capacidad del ser pensante de evaluar su yo interior.
- 2) Componente Interpersonal: se trata de la capacidad de dirigir fuertes emociones, ser confiables y responsables con buenas aptitudes sociales, esto significa que el ser humano entiende, interactúa, se relaciona bien con su entorno.
- 3) El componente de adaptabilidad o ajuste; permite apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno.
- 4) Componente manejo del estrés: comprende poseer una visión optimista, positiva.
- 5) Componente del estado de ánimo general: habilidad del ser humano para gozar la vida, el enfoque que posea de ella y el estar satisfecho en todo sentido.

b. Autoestima.

Coopersmith (1996) la define como el juicio que el ser humano mantiene cotidianamente sobre sí mismo. Es expresada por medio de una conducta de aceptación o negación que muestra el nivel al cual el hombre cree en sí mismo para ser importante, digno y productivo. Coopersmith (1978), halló en sus estudios que personas con autoestima alta eran personas expresivas, activas, son

sensibles en menor medida a la crítica y la ansiedad lo altera en menor grado. Una persona con una autoestima positiva, posee comportamientos afectuosos.

Alcántara (1993) refiere que la autoestima habitual es la actitud que plantamos hacia uno mismo, nuestra forma de pensar, sentir y desenvolverse con uno mismo. Es el proceso primordial por el cual organizamos nuestros hábitos describiendo nuestro yo único.

Mézerville (1993) hace referencia al bienestar que uno mismo provee, sobrelleva a un desenvolvimiento óptimo de las relaciones personales y proporciona confianza para el logro de las metas planteadas. la autoestima aumenta con el éxito y disminuye con el fracaso.

El enfoque fenomenológico. Hace referencia al interés central del hombre en cómo se descubre a sí mismo haciendo hincapié en las experiencias y sus cambios a lo largo de la vida. En este sentido existen lineamientos que extienden el tema, por una parte, aquellos autores que proporcionan más importancia al ámbito social en la estructura de la autoestima y por otra parte quienes se ajustan en mayor medida al aspecto personal o individual de la costumbre de cada quien. (Elexpuro, 1992)

La perspectiva cognitiva. Esta perspectiva reseña que el elemento esencial de la personalidad es la autoestima, investigando por un lado su naturaleza y por otro el funcionamiento del sí mismo. Se ocupa de la comprensión del conocimiento de sí mismo como un gran regulador y mediador del comportamiento, en otras palabras, desde el inicio de la construcción de objetivos o

desde la planificación del comportamiento (Elexpuro, 1992).

Enfoque teórico de Coopersmith. Según Coopersmith (1981, citado en Espinoza, 2015), sostiene que existen factores que desarrollan la autoestima como el trato que todo infante da y/o recibe de seres imprescindibles, el estatus y ubicación que posea el individuo adentro en su contexto emocional; las aspiraciones personales, los valores, el motivo para lograr los objetivos y la visión auto evaluativa del individuo sobre sí mismo.

En relación a las áreas Coopersmith enuncia cuatro, el área personal implica la autoevaluación que el individuo hace sobre sí mismo, el área de rendimiento escolar da a saber al individuo su desempeño en la escuela, el área familiar, destaca la forma como el individuo se relaciona dentro de su grupo familiar, mostrando cualidades que pueden ser manifestadas por sus conductas, el área Social, pertenece a la autovaloración que cada persona tiene a base de sus relaciones sociales. (Coopersmith 1981, citado en Espinoza 2015).

IV. METODOLOGÍA.

La presente investigación se encuentra enmarcada en el enfoque cuantitativo, esta investigación tiene tres características muy importantes como por ejemplo se vale de la medición numérica, busca comprobar hipótesis previamente planteadas y se vale de la estadística tanto descriptiva como inferencial, con la finalidad determinar la relación de las variables ya expuestas. La investigación es de tipo cuantitativo, según su finalidad es básica, teniendo como finalidad generar nuevos conocimientos, sin un fin específico, nivel descriptivo porque busca plasmar propiedades importantes del

fenómeno que se analice, investigación no experimental porque no se manipulan las variables. (Alarcón, 1991). Según su diseño es descriptivo – correlacional y transversal, ya que el investigador observa y describe las variables, y porque busca establecer una correlación y ver el grado de relación en dichas variables (Hernández et al., 2014). La muestra estará conformada por todos los estudiantes de ambos sexos que realizan sus estudios en el primer año de educación secundaria de las tres instituciones educativas estatales del distrito de Los Aquijes-Ica, en decir, se conformará una muestra de carácter censal.

La técnica de recolección empleada fue la encuesta estructurada aplicada, la cual estuvo compuesta por 3 apartados. En el primer apartado, se consideró los datos demográficos de cada uno de los estudiantes; en segundo lugar, se incluyó el Test de IE de BarOn y finalmente se incluyó el Inventario de Autoestima de Coopersmith.

V. RESULTADOS.

Los principales resultados obtenidos son:

Tabla 3

Inteligencia emocional de los estudiantes de secundaria.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
marcadamente alta	[211-236]	10	5%
muy alta	[186-210]	26	13%
alta	[160-185]	50	25%
promedio	[135-159]	52	26%
baja	[110-134]	55	28%
muy baja	[85-109]	5	3%
marcadamente baja	[60-84]	0	0%

Total	198	100%
--------------	------------	-------------

Fuente: Base de datos.

En la tabla y gráfico N° 03, se observa que, el 5% (10 estudiantes) muestran un nivel marcadamente alto de inteligencia emocional, el 13% (26 estudiantes) un muy alto nivel, el 25% (50 estudiantes) un nivel alto, el 26% (52 estudiantes) muestran un nivel promedio, el 28% (55 estudiantes) muestran un nivel bajo, el 3% (5 estudiantes) muestran un nivel muy bajo y el 0% (0 estudiantes) señalan su inteligencia emocional es marcadamente bajo. Finalmente se obtiene una media aritmética de 147 puntos que permite afirmar que los estudiantes de secundaria - Los Aquijes – Ica 2019, se ubica en la categoría promedio.

Tabla 9
Autoestima de los estudiantes de secundaria.

Categoría	Rango	Frecuencia	Porcentaje
muy baja	[0-10]	3	2%
baja	[11-22]	46	23%
normal	[23-34]	60	30%
alta	[35-46]	77	39%
muy alta	[47-58]	12	6%
Total		198	100%

Fuente: Base de datos.

En la tabla y gráfico N° 09, se observa que, el 2% (3 estudiantes) muestran un nivel muy bajo de autoestima, el 23% (46 estudiantes) un bajo nivel, el 30% (60 estudiantes) un nivel normal, el 39% (77 estudiantes) muestran un nivel alto, y el 6% (12 estudiantes) señalan que su autoestima es muy alta. Finalmente se obtiene una media aritmética de 32,00 puntos que permite afirmar que los

estudiantes de secundaria -Los Aquijes – Ica 2019, se ubica en la categoría normal.

VI. DISCUSIÓN.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre la Inteligencia emocional y autoestima en estudiantes de secundaria -Los Aquijes - Ica, 2019 ; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,544 que indica que a una buena inteligencia emocional de los estudiantes le corresponde una buena Autoestima , y viceversa. Existen antecedentes tomados en consideración en este estudio, que presentan aproximación metodológica a este estudio, sin embargo, es necesario advertir que estudios como los que describiré a continuación distan de los objetivos, de esta investigación, lo que dificulta el cumplimiento del principio de comparabilidad. Los resultados de esta investigación se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Solis (2017), quien sostiene en su trabajo de investigación ha logrado demostrar que existe relación entre las variables “consumos de alcohol” y “autoestima” entre los adolescentes de bachillerato de la unidad educativa Pujili, Ecuador. Por otra parte, esta investigación logro aportar con datos reales la influencia que tiene en los adolescentes el consumo de alcohol para el desarrollo normal del mismo. Y por su parte Escobedo (2015) nos da a conocer que se halló correlación significativa entre estrategias para regular las emociones y rendimiento académico en la investigación Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en alumnos de nivel básico de un colegio

privado ubicado en santa Catarina Pínula. Así mismo tenemos a Pantoja (2017) quien mediante su investigación nos da a conocer que se evidenció existe correlación entre Inteligencia Emocional y autoestima en estudiantes de nivel secundaria de la institución educativa San Jerónimo, Pativilca, Los componentes Intrapersonal, Manejo de Estrés y Adaptabilidad presentaron relación con la autoestima. Por ultimo tenemos a Rivera (2016) dándonos a conocer los resultados donde señalan que las dos variables Autoestima y habilidades sociales demuestran estar correlacionada de forma significativa, en su investigación Autoestima y habilidades sociales en adolescentes de familias monoparentales de cuatro centros educativos adventistas de la ciudad de Puno, Perú, dando a conocer que un buen nivel de autoestima general un buen empleo de habilidades sociales y viceversa. Como es de observarse, existen diversidad de estudios en los que se estudian las variables de interés principal en este estudio, sin embargo, los objetivos no coinciden, así como también la metodología empleada, incluyendo cuestionarios diversos utilizados en los estudios previos que generan dificultades en la estructura de este análisis.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por BarOn (1997), quien refiere que la IE es una mezcla de habilidades sociales, emocionales y personales y de experiencias que intervienen en nuestro desenvolvimiento para enfrentar las exigencias y tensiones del medio. Por otra parte, con respecto a la variable Autoestima Coopersmith (1996) la define como el juicio que el ser humano

mantiene cotidianamente sobre sí mismo. Es expresada por medio de una conducta de aceptación o negación que muestra el nivel al cual el hombre cree en sí mismo para ser importante, digno y productivo. Ello condice con lo encontrado en este estudio en el que se halló alta correlación entre la IE y la autoestima

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

a. Conclusiones

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,554$ que indica que existe relación directa entre Inteligencia emocional y la Autoestima en estudiantes de secundaria -Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de Inteligencia emocional de los estudiantes le corresponde un buen nivel de Autoestima y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,451$ que indica que existe relación directa entre la dimensión de sí mismo y la variable inteligencia emocional en estudiantes de secundaria - Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de la dimensión si mismo le corresponde un buen nivel de Inteligencia emocional y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,456$ que indica que existe relación directa entre la dimensión social pares y la variable Inteligencia emocional en estudiantes de secundaria - Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de la dimensión social pares le

corresponde un buen nivel de Inteligencia emocional y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,609$ que indica que existe la relación que existe entre la dimensión hogar pares y la variable inteligencia emocional en estudiantes de secundaria -Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de la dimensión hogar pares le corresponde un buen nivel de Inteligencia emocional y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,455$ que indica que existe relación directa entre la dimensión escuela y la variable inteligencia emocional en estudiantes de secundaria - Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de la dimensión escuela le corresponde un buen nivel de Inteligencia emocional y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,340$ que indica que existe relación directa entre la dimensión intrapersonal y la variable autoestima en estudiantes de secundaria -Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de la dimensión intrapersonal le corresponde un buen nivel de Autoestima y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,530$ que indica que existe relación directa entre la dimensión interpersonal y la variable autoestima en estudiantes de secundaria -Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de la dimensión interpersonal le corresponde un buen nivel de Autoestima y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,638$ que indica que existe relación directa entre la dimensión adaptabilidad y la variable autoestima en estudiantes de secundaria -Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de la dimensión adaptabilidad le corresponde un buen nivel de Autoestima y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,082$ que indica que no existe relación directa entre la dimensión manejo del estrés y la variable autoestima en estudiantes de secundaria -Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de la dimensión manejo del estrés le corresponde un buen nivel de Autoestima y viceversa.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,435$ que indica que existe relación directa entre la dimensión estado de ánimo general y la variable autoestima en estudiantes de secundaria -Los Aquijes - Ica, 2019. Es decir que a un buen nivel de la dimensión estado de ánimo general le corresponde un buen nivel de Autoestima y viceversa.

b. Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades de la Universidad Autonoma de Ica incentivar el estudio de las variables relacionadas con la autoestima e inteligencia emocional como línea de investigación formal a fin de contribuir con el bienestar de los hogares de nuestra región.

Se recomienda desarrollar campañas de proyección a la comunidad por parte de la Universidad Autonoma de Ica con

participación activa de los alumnos de nuestra escuela para promocionar la importancia de la autoestima e inteligencia emocional en los adolescentes de nuestra región mediante el desarrollo de talleres en las instituciones educativas de nuestra región.

Recomendar a las autoridades de nuestra Universidad establecer convenios con las instituciones públicas y privadas de nuestra región a fin de desarrollar programas de intervención multisectoriales para promocionar una apropiada autoestima e inteligencia emocional dirigida a las zonas más carenciadas de nuestra región.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alarcón, R. (1991) Metodología de la investigación. Lima, Perú: Universidad Cayetano Heredia.
- Alcántara, J. (1993) Como educar la autoestima. Barcelona: Editorial CEAC.
- Bar-On, R. (1997). The Emotional Quotient inventory (EQ-I): Technical Manual. Canada: Multi-Health Systems.
- Buenrostro, A., Valadez, M., Soltero, R., Nava, G., Zambrano, R., & García, A. (2012). Inteligencia emocional y rendimiento académico en adolescentes. *Revista de Educación y Desarrollo*, 20. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/20/020_Buenrostro.pdf
- Cifuentes, L. (2016). Autoimagen e Inteligencia Emocional (Estudio realizado con adolescentes entre 15 a 19 años de edad del Instituto Dr. Werner Ovalle, de la cabecera departamental de Quetzaltenango).
- [Tesis para optar el grado de licenciatura]. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México.
- Chávez, A. & Sánchez, A. (2011). Inteligencia emocional y autoestima en adolescentes de secundaria de 12 a 15 años (diseño y aplicación de un programa de intervención en la casa hogar para niñas "Graciela Zubirán"). [Tesis para optar el grado de licenciatura]. Universidad Pedagógica Nacional, Distrito Federal, México.
- Coopersmith, S. (1978). Estudio sobre autoestima. México: Ed. Trillas.
- Coopersmith, S. (1996). Antecedentes de la autoestima. México: Ed. Trillas.
- Espinoza, M. (2015). Propiedades Psicométricas del Inventario de Autoestima de Coopersmith Forma A en alumnos de secundaria. [Tesis de licenciatura], Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2205/TRAB.SUF.PROF._Lidia%20In%C3%A9s%20Gallardo%20Delgado.pdf?sequence=2
- Elxepuru, I. (1992). El autoconcepto en los alumnos de 8 a 11 años. Gobierno Vasco servicio centros de publicaciones: España.
- Ferrer, C. (2010). Análisis transcultural de la inteligencia emocional. España: Universidad de Almería.
- Goleman, D. (2009). La inteligencia emocional. Barcelona: Kairos.
- Haeussler y Milicic (1996). Confiar en uno mismo: Programa de Autoestima. Santiago de Chile. Dolmen S. A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la

- Investigación. Sexta edición, México: Editorial Mac Graw Hill.
- Loreto, M. (2016). Inteligencia emocional, auto concepto y autoestima a través de la educación plástica. [Tesis de grado]. Universidad de Valladolid, Palencia, España.
- <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/21404/TFGL1437.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mercado, C. (2000). Inteligencia emocional en estudiantes Pre - Universitarios. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú.
- Mezerville, G. (1993) El aprendizaje de la autoestima. Revista Educación, 17(1), 5-13. Recuperado de DOI 10.15517/REVEDU.V17I1.12688
- Piñuel y Oñate (2007). Mobbing escolar: Violencia y acoso Psicológico contra los niños. España: Ediciones CEAC.
- Peralta, D. & Sandoval, R. (2016). Autoestima e inteligencia emocional en niños institucionalizados y no institucionalizados – Chiclayo, 2016. [Tesis de licenciatura]. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Pantoja, M. (2017). Autoestima e inteligencia emocional en niños institucionalizados y no institucionalizados – Chiclayo, 2016. [Tesis de licenciatura]. Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
- Remigio, Y. (2018). La inteligencia emocional y la autoestima en estudiantes de V ciclo del nivel primario en la I.E Carlos Martínez Uribe Huaral – 2017. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia Emocional. Imaginación, Conocimiento y Personalidad, 9(3), 185 -211.
- Tixe, D. (2012). La Autoestima en adolescentes victimas del fenómeno de Bullying. [Tesis de grado]. Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I - CE) en una muestra de Lima metropolitana. Lima: Libro Amigo.
- Ugarriza y Pajares (2004). Adaptación del inventario de BarOn (I - CE) en una muestra de Lima metropolitana. Lima: Libro Amigo.
- Velásquez., C. (2001). Inteligencia emocional y autoestima en estudiantes de la ciudad de Lima Metropolitana con y sin participación en actos violentos. Revista de investigación en psicología, 6(2); 153-166.
- <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5166/5404>



Boletín Científico Estudiantil

Publicación anual, Volumen 1, Número 1 (2020)

Conductas disruptivas en estudiantes de IIEE secundarias de Cusco – 2020.

Disruptive behaviors in secondary IIEE students of Cusco - 2020.

Yudit Ormachea Vilafuerte^a

Universidad Autónoma de Ica

Resumen

Objetivo: Comparar las conductas disruptivas entre estudiantes de tercer grado de secundaria de la IEP. “San José La Salle” y de IE “Simón Bolívar” de la provincia del Cusco. 2020. Metodología: La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que utilizó recolección y el análisis de datos para responder a las interrogantes, de tipo básica, y que se origina de un marco teórico y se mantienen en él. De método Hipotético deductivo; diseño descriptivo comparativo, de corte transversal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, empleándose en cuestionario de conductas disruptivas aplicadas de forma virtual. Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva representadas en tablas y figuras; y estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis. Participantes: La investigación tuvo como muestra 80 estudiantes, los cuales fueron seleccionados mediante el muestreo no probabilístico. Resultados: la comparación entre las conductas disruptivas de las Instituciones Educativas de “Simón Bolívar” y “San José La Salle”, se advirtió que existe un valor bajo de conductas disruptivas, expresado en un 95% (38/40) y 97.5% (39/40) en las Instituciones Educativas de “Simón Bolívar” y San José La Salle” respectivamente; y el 5% (2/40) y 2.5% (1/40) representa el nivel medio de conductas disruptivas en los colegios Simón Bolívar y San José La Salle; no advirtiéndose porcentaje alguno en niveles altos de disrupción. Conclusiones: Se determina que no existe diferencia significativa de conductas disruptivas entre los estudiantes del tercer grado de educación secundaria de las IIEE. “Simón Bolívar” y “San José La Salle”, evidenciándose en ambos colegios $Z_1 = 1.79$ de dispersión de conductas disruptivas, motivo por lo cual se acepta la hipótesis nula en la investigación y se rechaza la hipótesis alterna.

Palabras claves: conductas disruptivas, agresión, irresponsabilidad y bajo compromiso, normas de convivencia, perturbación del ambiente, estudiantes, clima escolar, aprendizaje.

Abstract

Objective: To compare the disruptive behaviors among third secondary grade students from the "San José La Salle" school and "Simón Bolívar" school both from the province of Cusco. The studies were realized in 2020. Methodology: The research has a quantitative approach, since it used data collection and analysis to answer the questions, of a basic type, and that originates from a theoretical framework and is maintained in it. Hypothetical deductive method; descriptive comparative, cross-sectional design. The data collection technique was the survey, using a questionnaire of disruptive behaviors applied in a virtual way. For data processing, descriptive statistics represented in tables and figures were used; and inferential statistics for hypothesis testing. Participants: The research sampled 80 students, who were selected through non-probability sampling. Results: the comparison between the disruptive behaviors of the schools of Simón Bolívar and San José La Salle, it was noted that there is a low value of disruptive behaviors, expressed in 95% (38/40) and 97.5% (39/40) in the high schools of "Simón Bolívar" and San José La Salle "respectively; and 5% (2/40) and 2.5% (1/40) represent the average level of disruptive behaviors in the Simón Bolívar and San José La Salle schools; not observing any percentage at high levels of disruption. Conclusions: It is determined that there is no significant difference in disruptive behaviors among students in the third grade of secondary education of the IIEE. "Simón Bolívar" and "San José La Salle", showing in both schools $Z_1 = 1.79$ of dispersion of disruptive behaviors, which is why the null hypothesis is accepted in the research

Keywords: Disruptive behaviors, aggression, irresponsibility and low commitment, norms of coexistence, disturbance of the environment, students, school climate, learning

I. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación, tuvo como punto central la indagación, sobre las conductas disruptivas en las Instituciones Educativas, las que se pueden definir, como las conductas que interfieren o rompen el normal desarrollo de las actividades pedagógicas en las Instituciones Educativas y que hoy en día

se viene protagonizando a nivel global; constituyendo una situación problemática en el campo educativo, para los padres de familia, y autoridades educativas.

En la actualidad es muy frecuente escuchar a través de los diversos medios de comunicación, ha pedagogos que manifiestan su preocupación, por los

reportes de los maestros indicando que cada vez es más frecuente que púberes y adolescentes manifiesten conductas que interrumpen el ciclo educativo y la convivencia en el espacio educativo, como lo indican Ciro, Escobar y García (2017), éstas conductas interfieren directamente en el fracaso escolar y constituye un reto poder identificarlas para poder brindar una atención oportuna que garantice los logros de aprendizaje y el bienestar de la comunidad educativo.

La investigación tuvo como objetivo principal: comparar la diferencia de las conductas disruptivas entre estudiantes de tercer grado de secundaria de la IEP. “San José La Salle” y de IE. “Simón Bolívar” de la provincia del Cusco.

II. PROBLEMÁTICA.

En la actualidad los problemas de conducta en los estudiantes se presentan frecuentemente en todos los niveles educativos, es normal escuchar al profesorado de las Instituciones Educativas: describir conductas como: correr, gritar, pelearse en clases y otras que afectan directamente en el desarrollo de las actividades escolares y en el logro de los aprendizajes; lo que representa un problema no solo a nivel local sino a nivel internacional.

En el contexto internacional, Santin (2018) refiere que la disrupción tiene una influencia notoria en el ámbito escolar, provocando problemas entre docente y estudiante, ya que éstos no cumplen las reglas y normas establecidas dentro de su institución, dificultando así las relaciones interpersonales; estas condiciones generan inestabilidad tanto para el docente como para los estudiantes, ya

que sabemos que el proceso de enseñanza aprendizaje es altamente gregario y apela a relaciones interpersonales adecuadas para su éxito y el logro de propósitos educativos; por otro lado, también es común ver que la transgresión de las normas de convivencia, es otro problema latente que afecta este proceso, desencadenándose en una suerte de rebeldía dentro del aula, la que es respaldada por la difusión desmedida de derechos de los niños y adolescente, que no les otorga la oportunidad de reflexionar sobre sus deberes.

Risueño y Mota (2015) indican que la manifestación de las conductas disruptivas en los adolescentes de 10 y 12 se dan no porque sus lóbulos prefrontales no han alcanzado la madurez respectiva, sino porque el funcionamiento familiar con su conducta de prohibición a las libertades del adolescente, no ha facilitado la estructuración del adolescente para reconocer y discernir sobre el bien y el mal en sus acciones, ni tampoco la familia ha ejercido su función de padre de familia de manera efectiva: lo que quiere decir que los diferentes estilos de crianza de las familias, con sus diversas características, interfieren en la manifestación de la disrupción de los estudiantes, además no permitiéndoles conformar su nueva identidad en un contexto de transición de la pubertad a la adolescencia y consolidar su capacidad de construir las normas de convivencia a partir del súper yo como parte de su función protectora, sumado a ellos el tipo de familia democrática que ejerce una suerte de permisivismo permanente y escasa firmeza en la organización y el cumplimiento de acuerdos normativos dentro de la familia, lo que es trasladado

a la escuela afectando a la convivencia escolar.

Narváez y Obando (2020) refieren que la interrupción dentro de las aulas escolares representa una de las principales preocupaciones para el sector educativo y primordial causa de molestia en los centros educativos, ya que dichos comportamientos inciden directamente en la adquisición de competencias educativas (aprendizajes), identificando las conductas disruptivas en la escuela, como un aspecto que afecta las actividades cotidianas de aprendizaje, evidenciándose en actitudes de falta de respeto, situaciones de violencia, retos al docente y conflictos de poder, lo que provoca que el docente emplee más tiempo de lo estimado en la concreción de logros de aprendizaje; dedicando mayor tiempo a desarrollar actividades para el control de la disciplina y la organización del aula y no para las actividades pedagógicas; considerándose estas actitudes como antecedentes para conductas antisociales.

En el contexto nacional; se refleja el mismo escenario problemático, como lo menciona Tarillo (2019) quien en su investigación realizada halló que el 64% de su muestra de estudio, presentaba comportamiento agresivo y solo los estudiantes obedecen con el castigo y el rigor, lo que refleja un estilo de crianza de familia autoritaria; condición preocupante ya que invita al ejercicio de violencia de los educadores para regular este tipo de conducta. El diario Andina (2019) presenta información sobre declaraciones de Stefanie Arce, coordinadora del SíseVe del MINEDU, quien detalló que del total de las Instituciones Educativas (58,153) registradas en la plataforma SíseVe; el 49% de los reportes de queja

es por violencia física, el 34% corresponde a violencia psicológica y el 17% por violencia sexual; cifras realmente alarmantes que nos invitan a reflexionar, sobre lo que está ocurriendo dentro de las aulas escolares. Lo lamentable es que estas cifras se van incrementando día a día y afectando en los procesos de aprendizaje, convivencia escolar; y retención educativa, puesto que provoca la deserción escolar; para aquellos estudiantes que no encuentran soporte emocional para enfrentar la situación de violencia vivida. Estas estadísticas se corroboran en el estudio realizado sobre conducta y problemas de convivencia escolar en la ciudad del Cusco, donde Aguayo (2017) identificó que los problemas de convivencia escolar, están relacionados con el desinterés de los estudiantes, la conducta agresiva, la interrupción e indisciplina y la agresión entre pares; hallazgo que nos invita a reflexionar sobre la importancia de identificar estos comportamientos para tomar decisiones de manera oportuna y evitar el fracaso escolar.

En el ámbito Regional, Morales y Pérez (2018) en su investigación realizada en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Ica, identificaron que solo el 48.1% de sus estudiantes tiene una convivencia escolar pacífica ubicada entre buena y regular, cifra que invita a reflexionar sobre el 51.9% de estudiantes restantes que estaría experimentando una convivencia escolar inadecuada, afectando todos los procesos sociales, afectivos y de aprendizaje que se dan en el espacio escolar, otro hallazgo importante referido a la problemática es el de Infancia (2019) quien en los resultados de su investigación identificó altas tasas de conducta de violencia

física, silenciosa y psicológica que influye en el resultado de los aprendizajes de los estudiantes de la IE. "San Luis Gonzaga" de Ica.

III. MARCO CONCEPTUAL.

a. *Conductas disruptivas.*

Según Fernández (2006) la disrupción es un fenómeno que hace referencia a una serie de conductas inapropiadas que protagonizan los estudiantes en el salón de clases; como platicar cuando el maestro(a) está explicando, no cumplir con las tareas encomendadas, levantarse de su asiento sin pedir permiso, etc.

Félix (2014) indican que las conductas disruptivas interfieren en los aprendizajes y afectan a la relación individual y grupal, las cuales afectan directamente a la persona que origina el problema y del mismo modo al grupo donde se protagoniza. Así también el Ministerio de Educación y Ciencia de España (2006) considera la disrupción el como un fenómeno que se da de manera más frecuente durante el proceso de enseñanza aprendizaje, interrumpiendo este proceso y generalmente está relacionado con conductas protagonizadas por los estudiantes que afectan el aprendizaje, siendo una característica de la disrupción en el aula, que el estudiante a través de diversas conductas busca romper la tarea pedagógica, muchos docentes creen que es el equivalente a indisciplina, pero su objetivo está centrado en interrumpir o retardar el aprendizaje.

Por las versiones vertidas por los autores mencionados líneas arriba, se puede concluir que las conductas disruptivas son aquellas conductas inapropiadas protagonizadas por los estudiantes durante el desarrollo de las sesiones de

aprendizaje que interfieren en el normal desarrollo del dictado de clases; afectando directamente el proceso de enseñanza-aprendizaje y las relaciones interpersonales entre estudiantes y entre estudiante-docente.

El "mal comportamiento" o la disrupción puede conceptualizarse desde distintas maneras, pues se identifica que existe niños o adolescentes que se "portan mal" todo el tiempo, y otro que se comportan así, en determinadas situaciones hostiles o circunstancias.

Para determinar las formas de "comportamientos inadecuados" según Félix (2014) para realizar la clasificación de problemas comportamentales se puede realizar tomando en cuenta diversos criterios:

a) Problemas comportamentales, basados en la dirección y consecuencias generadas por la conducta en el ambiente; en las cuales se puede identificar "conductas externalizantes" o conductas hacia afuera, como la agresividad o la hiperactividad y "conductas internalizantes" internas manifestadas con retraimiento social, como la depresión y la ansiedad.

b) La siguiente clasificación está referida a las dimensiones cuantitativas del comportamiento de exceso o déficit que se regula en base a un comportamiento normativo hasta llegar al exceso el cual se entendería como un trastorno del comportamiento.

c) Finalmente se tiene el sistema clínico de clasificación, propuestos en el DSM-V, APA (2013) en las que incluye, dentro de los trastornos de la infancia y la adolescencia, los trastornos disruptivos del control de impulsos y conductas, tales como: trastorno negativista desafiante, trastorno explosivo intermitente, trastorno

de conducta, trastorno antisocial de la personalidad, piromanía y cleptomanía; siendo los primeros, el de mayor recurrencia de consulta psiquiátrica a diferencia de los siguientes mencionados.

Los trastornos disruptivos según Saucedo (s.f.) los define como el conjunto de problemas conductuales que transgreden los derechos de las demás personas; por ejemplo, actitudes de agresión, falta de respeto a la propiedad privada, conflictos interpersonales, transgresión a las normas o a las personas que representan a la autoridad; estos se caracterizan por el fracaso constante del control de comportamiento que respete las normas socialmente establecidas, también se les conoce como conductas externalizantes, entonces se puede inferir que los trastornos disruptivos son el conjunto de problemas conductuales, manifestados por los niños o adolescentes, que son consideradas fuera de lo normal o permitido, para que una conducta sea considerada como un trastorno disruptivo según el APA (2014) debe ser un patrón de conducta repetitivo y persistente (manifestación de por lo menos tres criterios establecidos en el documento, en los últimos doce meses) que no respeta las reglas sociales propias para su edad y los derechos básicos de las demás personas.

Teoría de las conductas y la moral.

El problema de las conductas disruptivas, es afrontado desde diversas teorías psicológicas: teorías psicodinámicas en la que hallamos la teoría psicosexual planteadas por Sigmund Freud en 1955 en la que refiere que la conducta humana, desde la primera infancia está motivada por la búsqueda del placer causada por la

libido; Freud distingue varias etapas en el desarrollo, teniendo en cuenta el desarrollo psicológico del individuo; y la teoría psicosocial de Erikson. En donde describe el desarrollo emocional del individuo partiendo de la teoría psicoanalítica de Freud. Erikson (1982) sitúa al individuo más allá del triángulo padre madre e hijo y lo pone en una sociedad repleta de cultura, con tradiciones e ideales propios del momento, que a su vez influenciaran en el individuo de acuerdo a la predisposición biológica que posea, y ello le permitirá adecuarse e integrarse adecuadamente en la misma. Esta teoría refiere que la personalidad se desarrolla por medio de la resolución de los conflictos que surgen de las necesidades individuales y las demandas sociales que se presentan a lo largo de la vida, que le sirve como punto de inflexión para su desarrollo de esta manera se produce el crecimiento psicológico. Erikson refiere que el principal conflicto durante el desarrollo de la persona se presenta durante el periodo de los 6 a los 12 años, llamado Laboriosidad vs. Inferioridad, que implica el dominio de la experiencia social en el que afianza su interrelación con los demás y si no logra superar adecuadamente esta etapa, la persona influenciara negativamente en su percepción de sí mismo, sintiéndose inferior lo que afectara en su vida en general.

Jean Piaget (1983) nos habla de la teoría del desarrollo de la moral, como es sabido él es muy reconocido por su teoría del desarrollo cognitivo, en el que plantea que el individuo a lo largo de su vida para por diferentes estadios de desarrollo (sensoriomotor, preoperacional, de las operaciones concretas y de las

operaciones formales) los cuales contribuyen a su reconfiguración de su propia cognición, a partir de la organización y la asimilación, haciéndose su pensamiento mucho más complejo a lo largo de su vida; teoría que está íntimamente ligada a la teoría de la moral, en la que indica que el ser humano va desarrollando su moral conjuntamente que hay desarrollado su capacidad cognitiva, es decir que el desarrollo de la moral dependerá de las habilidades cognitivas, y para que ésta se vaya haciendo más compleja requerirá de una reorganización permanente y de incrementar información a los esquemas ya existentes. Piaget plantea las siguientes etapas o estadios para el desarrollo de la moral:

Etapas pre moral o de presión adulta, que corresponde a un periodo entre 2 a 6 años, en el cual no se puede hacer razonamientos abstractos, por ello le será complejo entender el sentido de las normas o de la moral, generalmente en esta etapa es el adulto quien pauta su accionar por imposición externa de parte de la figura de la autoridad o de las familias, es una etapa de heteronomía.

Etapas de solidaridad entre iguales o realismo moral, periodo que comprende de los 7 a 11 años en donde se comprende que las reglas son inquebrantables y la ruptura de ellas tiene como consecuencia en castigo puesto que se considera una falta; en este periodo surge la idea de la convencionalidad de las normas a partir del juego, que son producto de los acuerdos; surgiendo las ideas de justicia, igualdad y del respeto mutuo, se dejan de ver las reglas como algo impuesto.

Etapas de la moral autónoma o relativismo moral, comprende desde los 11 años para

adelante, surgen sentimientos morales personalizados, el individuo es capaz de utilizar una moral crítica, pues cree que la moral es interpretable y que puede hacer caso o no dependiendo de la situación o de su voluntad. El adolescente formula sus propios principios morales.

Otra teoría del aprendizaje Social de Bandura o teoría cognitiva. Quien ha planteado la importancia de los procesos internos y su de la interacción de los sujetos con los demás; Bandura considera que la conducta humana se aprende por observación mediante un proceso de aprendizaje social. Refiere además que el aprendizaje social, está basado en la reciprocidad triádica del funcionamiento, que sostiene que el aprendizaje se produce partir de la confluencia de tres factores: personales, ambientales y conductuales, los que interactúan permanentemente y facilitan el aprendizaje.

Bandura afirma que son los modelos simbólicos o reales que permiten que las personas modifiquen su conducta, como resultado de la escucha, observación o lectura de la conducta modelo que la persona ha valorado positivamente y decido seguir, lo que permite el cambio de conducta.

Por otro lado, también tenemos a Kohlberg, quien a partir de los estudios de Piaget, plantea tres niveles de desarrollo de la moral; **pre convencional**, en la que la moral del individuo es controlado por externos, las reglas vienen de las figuras de autoridad (padres o maestros); **el nivel convencional** de la moral del individuo está vinculado a sus relaciones personales y sociales; es decir los individuos aceptan las reglas por que los

ayudara a garantizar las relaciones con un orden social y de relaciones interpersonales positivas, quiere decir que la persona busca ejercer el papel de buen hijo, estudiante, hermano, amigo, etc; con el único propósito de mantener relaciones mutuas de gratitud, lealtad, respeto y confianza; y el nivel **post convencional**, de principios mucho más abstractos que contribuyen a que la persona sea crítica e identifique algunas leyes o normas injustas y puedan ser cambiadas o desaparecidas.

Dimensiones de las conductas disruptivas.

En la investigación desarrollada por Granero y Baena (2016) refieren que la indisciplina ha sido un factor de preocupación en los últimos años, y a los que se enfrentan cotidianamente, los investigadores encuentran 05 dimensiones de las conductas disruptivas con cuatro ítems cada una; la agresividad, irresponsabilidad y bajo compromiso, desobediencia a las normas, perturbador del ambiente de clase y bajo control auto personal.

Por otro Gordillo, Rivera y Gamero, (2014) refieren que las conductas disruptivas se clasifican en las siguientes dimensiones: conductas que interrumpen el estudio, conductas de falta de responsabilidad, y conductas perturbadoras de las relaciones sociales en la clase especificando indicadores para cada una de las dimensiones.

A partir de los dos postulados, podemos identificar que si bien es cierto existe dimensiones o categorías diferentes para agruparlas, los indicadores de ambas clasificaciones, coinciden.

Metodología.

La presente investigación es un estudio que pertenece al enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) ya que utilizará la recolección y el análisis de datos para responder a las interrogantes formuladas en la investigación y comprobar la hipótesis, tomando de referencia la medición numérica, utilizando la estadística inferencial para determinar con exactitud los patrones de conducta disruptiva de la población sujeto de estudio. Además, la investigación tiene el paradigma positivista. Ricoy (2006). refiere que el paradigma positivista en la investigación, se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico. Por ende, el paradigma positivista apoyará a la investigación que tenga como finalidad validar su hipótesis a través de información estadística, obtenida a través de la medición de la variable de investigación. La Investigación según su finalidad es de tipo teórica, básica o pura; este tipo de investigación se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Tiene como propósito crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general. Landeau (2007). De acuerdo al control o no de la variable de estudio, es de **tipo no experimental**, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica que la investigación no experimental; es aquella que se realiza sin la necesidad de manipular con intención la variable objeto de la investigación.

La investigación responde al diseño descriptivo comparativo; que consiste en recolectar datos de dos o más muestras; tiene por finalidad observar el comportamiento de una variable con el propósito de observar su comportamiento, identificar las diferencias o similitudes, entre los grupos de estudio y realizar un paralelo para contrastar los resultados obtenidos

La muestra de estudio estuvo conformada por 80 estudiantes del tercer grado de educación secundaria las Instituciones Educativas secundarias “San José La Salle” y “Simón Bolívar”. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario

IV. RESULTADOS.

Tabla 4

Sexo de los estudiantes de las instituciones educativas.

SEXO	SIMÓN BOLÍVAR		SAN JOSÉ LA SALLE	
	fi	%	fi	%
FEMENINO	26	65%	24	60%
MASCULINO	14	35%	16	40%
TOTAL	40	100%	40	100%

Fuente: Base de datos.

Se puede apreciar que ambas Instituciones Educativas atienden a población estudiantil mixta, es decir a varones y mujeres; así advertimos el porcentaje de estudiantes de género femenino en las Instituciones Educativas “Simón Bolívar” y “San José La Salle” es de 65% (26/40) y 60% (24/40) respectivamente, lo que nos muestra que existe una diferencia mínima porcentual

del 2% entre ambas Instituciones Educativas. Por otro lado, también observamos porcentajes complementarios de atención a población masculina por parte de la IE. “Simón Bolívar” de 35% (14 /40) y 40% del (16/40) de la IE, San José La Salle; identificándose una diferencia del 5% más de estudiantes varones en ésta institución educativa.

Tabla 8

Comparativo de las conductas disruptivas.

CONDUCTAS DISRUPTIVAS EN IIEE					
CATEGORÍA	RANGO	SIMÓN BOLÍVAR		SAN JOSÉ LA SALLE	
		fi	%	fi	%
BAJO	[20 a 53]	38	95%	39	97.5%
MEDIO	[54 a 87]	2	5%	1	2.5%
ALTO	[88 a 100]	0	0%	0	0%
TOTAL		40	100%	40	100%

Fuente: Base de datos.

Se observa la comparación entre las conductas disruptivas de las Instituciones Educativas de “Simón Bolívar” y “San José La Salle”, advirtiéndose que existe un valor bajo de conductas disruptivas, expresado en un 95% (38/40) y 97.5% (39/40) en las Instituciones Educativas de “Simón Bolívar” y San José La Salle” respectivamente; y el 5% (2/40) y 2.5% (1/40) representa el nivel medio de conductas disruptivas en los colegios Simón Bolívar y San José La Salle; no advirtiéndose porcentaje alguno en niveles altos de disrupción.

V. DISCUSIÓN.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en cuanto a la variable de investigación, conductas disruptivas en

los estudiantes del tercer grado de educación secundaria de las Instituciones educativas “Simón Bolívar” y “San José La Salle” de la ciudad del Cusco, durante el año 2020; se ha identificado que, en la primera muestra, estudiantes del “Simón Bolívar” (40 estudiantes), se obtuvo una media de 34.98 puntos ; mientras que en la segunda muestra (40 estudiantes) de la Institución Educativa particular “San José de la Salle” se obtuvo una media de 31.7 puntos, de conductas disruptivas; cifras que se encuentran dentro del rango bajo de conductas disruptivas, y al ser analizadas con la prueba Z de hipótesis, se obtuvo el valor de $Z_1 = 1.79$, que permitió demostrar que no existen diferencias en conductas disruptivas entre los estudiantes de las Instituciones Educativas de la muestra; por lo tanto acepta la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; oponiéndose a lo establecido por Ovalles (2017) quien refiere que los estilos de crianza familiar de los hijos y nivel socioeconómico tienen relación directa con las conductas disruptivas en los niños y adolescentes. Como se aprecia en la tabla N°10 se identificó que existen un gran porcentaje de estudiantes de las Instituciones Educativas Simón Bolívar (95% - 38) y San José La Salle (97.7% - 39) que se ubican dentro de los índices bajos de conductas en las muestras de estudio, información que se asemeja a la encontrada por Cancapa y Cancapa (2017) quienes hallaron en su investigación al 78.3% de estudiantes dentro del rango de índices bajos de conductas disruptivas expresadas en algunas veces (56.1%) y nunca (12.2%); cifras que ayudan a inferir; que los procesos de enseñanza aprendizaje en estas Instituciones Educativas se

desarrollan de manera adecuada, no siendo afectadas por conductas disruptivas; Como lo refieren Narváez y Obando (2020) que indican la presencia de la disrupción dentro de las aulas escolares representa una de las más grandes preocupaciones, que afecta las relaciones entre el maestro y estudiante, por ende el desarrollo normal de los aprendizajes; sin embargo estos datos se oponen a los hallazgos de a los identificados por López y Marchena (2019) quienes hallaron solo el 17% (37) de los estudiantes de la muestra con índices bajos de conductas disruptivas y Tapia (2017) quien identificó que del 100% de estudiantes el 63% muestra conducta disruptiva y el 37% no muestra ninguna conducta disruptiva

De estos datos, se puede indicar que los estudiantes con bajos índices de conductas disruptivas, expresan su accionar como producto del modelado, como lo refiere Bandura (1980), quien afirma que la conducta es el resultado de la observación, la escucha o lectura del modelo a seguir, el cual es valorado de manera positiva por el individuo, corroborado con lo expresado por Lawrence Kohlberg (1982) quien indica que los individuos construyen su comportamiento moral a partir de sus relaciones personales con su familia y las de su grupo, siendo éste último el que más predominancia tenga en el desarrollo de su accionar. Por los hallazgos identificados se puede decir que el alto porcentaje de personas con bajos índices de conductas disruptivas, refuerza que éstas no se protagonicen en el ambiente escolar de esas instituciones educativas.

En relación a los resultados obtenidos de las hipótesis específicas tenemos:

La hipótesis específica N° 01, indica que existen diferencia de conductas de agresión entre los estudiantes del tercer grado de secundaria de las Instituciones Educativas “Simón Bolívar” y San José La Salle”, esta hipótesis no es válida, ya que, al obtener los resultados de la prueba Z de comparaciones, se halló el valor de $Z_1=0.41$, menor a $Z_t=+1.96$ 1.96, que nos indica que no existe diferencia de conductas agresivas en la muestra de estudio; motivo por el cual se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis Nula (H_0), lo que nos invita a concluir de que tanto en la IE. “Simón Bolívar” y San José La Salle” no hay diferencias en conductas agresivas.

Así en la presente investigación se advirtió porcentajes nulos de agresividad alta, en las dos Instituciones Educativas; lo que es corroborando con los que refiere Felix (2014), quien manifiesta que el “mal comportamiento” o la disrupción puede conceptualizarse desde distintas maneras, ya que existe niños o adolescentes que se “portan mal” todo el tiempo y otros que se comportan mal” en un momento dado, es decir en determinadas situaciones hostiles o circunstancias; por tanto podríamos referir que la disrupción, es intermitente y ésta puede variar en cifras según las circunstancias.

En la hipótesis específica N° 02 plantea que existen diferencias en la conducta de irresponsabilidad y bajo compromiso entre los estudiantes del tercer grado de secundaria de las IIEE. de la muestra de investigación; hallándose el valor de $Z_1=2.44$, cifra mayor a $Z_t=+1.96$, lo que quiere decir que en esta dimensión se acepta la hipótesis alterna (H_a) y

rechazamos la Hipótesis nula (H_0), expresando que si existe diferencia en conductas de irresponsabilidad y bajo compromiso entre los estudiantes de las Instituciones Educativas “Simón Bolívar” quienes muestran una media de (9.43) y “San José La Salle” (7.83). data que se corrobora con los hallazgos de Arnao (2019) 84.9% de estudiantes que muestran índices de poca responsabilidad; esto puede deberse a que según el grupo etario en el que se encuentran, los estudiantes van desarrollando su moral conjuntamente según lo plantea Piaget en los estadios de desarrollo de la Moral, en la que refiere que los adolescentes de 11 años para adelante, experimentan el relativismo moral, y actúa de acuerdo a la situación y su voluntad, por ende, actuaran de aquello que les parece conveniente y a su entorno.

En la hipótesis específica N°03 referida a que existe diferencia de conductas de desobediencia a las normas, entre estudiantes del tercer de las Instituciones Educativas “Simón Bolívar” y San José La Salle”, se halló el valor de $Z_1=1.60$, menor a $Z_t= +1.96$, cifras que rechazan la hipótesis alterna (H_a) de la investigación y se acepta la hipótesis nula (H_0), indicándonos que no existen diferencia significativa entre los estudiantes de las IIEE. de la muestra de estudio.

Hipótesis específica N°04, planteada indica que existen diferencias entre conductas perturbadoras del ambiente de clases entre los estudiantes de las Instituciones Educativas “Simón Bolívar” y San José La Salle”, esta hipótesis se rechaza al obtener el valor de Z de comparaciones $Z_1= 1.00$, menor a

$Z_t=+1.96$, por lo cual aceptamos la hipótesis nula (H_0) y rechazamos la hipótesis alterna(H_a), concluyendo que no existen diferencias de conductas perturbadoras del ambiente de los estudiantes de la muestra de investigación.

La hipótesis específica N°05, propone que existe diferencia de conductas de bajo control auto personal entre los estudiantes del tercer grado de las Instituciones Educativas “Simón Bolívar” y San José La Salle”, al desarrollar el análisis con la Z de comparaciones se halló $Z_1=0.48$, valor menor al $Z_t= +1.96$, rechazan la hipótesis alterna (H_a) de la investigación y se acepta la hipótesis nula (H_0).

Al término de la investigación, se puede observar que de las seis hipótesis (01 general y 05 específicas) propuestas, solo la hipótesis específica 02, es validada como Hipótesis alterna(H_a). No encontrándose diferencia en las demás, por tanto, concluir que los estudiantes de las dos instituciones son parecidos en la expresión de sus conductas.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

a. Conclusiones

Se determinó que no existe diferencia significativa de las conductas disruptivas entre los estudiantes del tercer grado de educación secundaria de las IIEE. “Simón Bolívar” y “San José La Salle”, evidenciándose en ambos colegios $Z_1= 1.79$ de dispersión de conductas disruptivas, motivo por lo cual se acepta la Hipótesis nula rechazando la hipótesis alterna de la investigación.

En cuanto a la conducta agresiva entre los estudiantes del tercer grado de las

Instituciones educativas “Simón Bolívar y “San José La Salle”, se determinó que no existe diferencia entre ellas, obteniéndose $Z_1= 0.41$, lo que nos muestra que lejos de haber diferencia entre ellas, existe una parecida manifestación de ésta conducta entre ambas muestras. Aceptando la hipótesis nula (H_0) y rechazando la hipótesis alterna (H_a) en esta la dimensión.

Con respecto a las conductas de irresponsabilidad y bajo compromiso entre los estudiantes del tercer grado de secundaria de las Instituciones Educativas “Simón Bolívar y “San José La Salle”, se determinó que, si existe diferencia entre ambas muestras de investigación, con un valor de $Z_1= 2.44$; rechazando la hipótesis nula $Z_t=1.96$ y aceptando la hipótesis alterna (H_a).

Se determinó que no existe diferencias de conductas de desobediencia a las normas entre los estudiantes de tercer grado de secundaria de la IEP “San José La Salle” y de la IE “Simón Bolívar” al identificarse una $Z_1=1.60$, aceptando la hipótesis nula (H_0) y rechazando la alterna(H_a)

Con respecto a las conductas perturbadoras del ambiente de clases entre los estudiantes del tercer grado de secundaria de las Instituciones Educativas “Simón Bolívar y “San José La Salle”, se determina un valor de $Z_1= 1.00$, que indica que no existe diferencia en las conductas de ambas muestras, aceptando la hipótesis nula (H_0) y rechazando la alterna(H_a)

En relación a las conductas de bajo control auto personal entre los estudiantes de tercer grado de secundaria de la IEP “San José La Salle” y de la IE “Simón Bolívar” se determina que no existe diferencia entre ambas Instituciones educativas, determinado por

la $Z_1=0.48$; aceptando la hipótesis nula (H_0) y rechazando la alterna (H_a)

b. Recomendaciones.

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda a las instituciones educativas Simón Bolívar y San José La Salle de la ciudad del Cusco lo siguiente:

A los directivos de la IIEE. velar por la sostenibilidad del porcentaje mínimo de conductas disruptivas en los adolescentes a lo largo del período educativo estudiantil, pues esto les otorgará sustento en la construcción de su personalidad y coadyuvará a una convivencia pacífica.

Contemplar dentro de la matriz diagnóstica de demandas y necesidades educativas, el fortalecimiento de conductas que eviten la irresponsabilidad y el bajo compromiso de los estudiantes en sus actividades pedagógicas; así como también contemplar estos aspectos en sus instrumentos de gestión de la convivencia escolar y tutoría y orientación educativa.

Al Comité de tutoría y orientación escolar y pastoral, aplicar de manera presencial en cuanto se pudiese el cuestionario de conductas disruptivas, lo que les posibilitará contar con una data total de todos los estudiantes del VI ciclo y tomar decisiones que contribuyan al desarrollo integral del estudiante.

A la plana directiva pedagógica y personal docente; desarrollar talleres o propuestas de trabajo que promueva el fortalecimiento de competencias de respeto y compromiso, en el marco de la autonomía y el pensamiento crítico que pueda erradicar o mermar las conductas de irresponsabilidad y bajo compromiso de los estudiantes.

Trabajar en coordinación con los docentes de educación primaria, para presentar una propuesta a largo plazo que fortalezca la práctica de valores y una convivencia armoniosa dentro del colegio. A los padres de familia, fortalecer los lazos afectivos, velando por una crianza democrática que coadyuve al desarrollo de autonomía moral y la seguridad afectiva de los estudiantes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguayo, A (2017) Adaptación de Conducta y Problemas de Convivencia Escolar en Cadetes de la Institución Educativa Pública Militar Pachacutec Inca Yupanki de Cusco, 2016 [tesis para optar el título profesional de Psicología, Universidad Andina de Cusco] <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1152?mode=full>
- Alicia E. Risueño Iris M. Motta (2015) Familias Disejecutivas en Niños con Conductas Disruptivas, Integración Académica en Psicología Volumen 3. Número 8. 2015. <https://integracion-academica.org/attachments/article/99/08%20Familias%20disejecutivas%20-%20ARisue%C3%B1o%20IMotta.pdf>
- American Psychiatric Association (2002). Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV-TR), 1ª Ed. Barcelona: Editorial MASSON.
- American Psychiatric Association (2014). Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5), 5ª Ed. Madrid: Editorial Médica Panamericana. <https://www.fundacioncadah.org/web/articulo/trastornos-disruptivos-del->

- control-de-los-impulsos-y-la-conducta.html
- Arnao, V (2019) Conductas disruptivas y clima de aula en estudiantes de una Institución Educativa de Humay, Pisco-Ica. [Tesis para el grado doctor en educación; Universidad Cesar Vallejo]
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38284/arnao_hv.pdf?sequence=1
- Cancapa, Y y Cancapa, M; Conductas disruptivas y estilos de aprendizaje de los alumnos del VII ciclo de la Institución Educativa N° 6037 "Inca Pachacutec" -UGEL 01 – SJM, 2015 . [Tesis para optar el grado de maestro en Docencia y Gestión Educativa; Universidad Nacional Cesar Vallejo]
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14997/Cancapa_SYR-Cancapa_SMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casas, J; Repullo, J y Donado, J (2002) La encuesta como técnica de investigación Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II)
<https://core.ac.uk/download/pdf/82474689.pdf>
- Ciro, Escobar y Garcia (2017) Conductas disruptivas en el clima escolar [Tesis para optar el título licenciado en inglés y español, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín]
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3687/CONDUCTAS%20DISRUPTIVAS%20EN%20EL%20CLIMA%20ESCOLAR.pdf?sequence=1>
- Editora Perú (26 de diciembre del 2019) Minedu: cerca de 12,000 casos de violencia escolar se reportaron este año, Andina de Noticias
<https://andina.pe/agencia/noticia-minedu-cerca-12000-casos-violencia-escolar-se-reportaron-este-ano-779342.aspx>
- Felix, V (2014) Conceptualización del comportamiento disruptivo en niños y adolescentes
<https://www.uv.es/femavi/Elda2.pdf>
- Gordillo, E; Rivera, S y Gamero, G, (2014) Conductas disruptivas en estudiantes de escuelas diferenciadas, coeducativas e intereducativas. Educación y educadores vol. 17, núm. 3, septiembre-diciembre, 2014, pp. 427-443
<http://www.redalyc.org/pdf/834/83433781002.pdf>
- Granero, A y Baena, A (2016). Validación española de la versión corta del Physical Education Classroom Instrument para la medición de conductas disruptivas en alumnado de secundaria Cuadernos de Psicología del Deporte, CPD vol.16 no.2 Murcia may. 2016.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-84232016000200010
- Hernández, R; Fernández C, y Baptista, P (2010) metodología de la investigación (5ta edición) México, McGraw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6.a ed. McGraw Hill.
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Ibarrola S. (2014). El conocimiento práctico del profesor: ¿cuándo empieza todo? REDU Revista de

- Docencia Universitaria, 12(1), 219–238.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4691985.pdf>
- Infancia, R (2019) Violencia escolar y aprendizaje en los estudiantes de educación básica regular del tercer grado de la i.e. “San Luis Gonzaga” de la provincia de Ica [Tesis optar el título de segunda especialidad profesional en psicología educativa y tutoría, Universidad Nacional de Huancavelica]
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2413/TESIS-SEG-ESP-FED-2019-INFANCI%C3%93N%20MORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, J (2017), Conductas disruptivas en el aula y desempeño docente en la jornada tarde de la institución educativa técnica general Roberto Leyva del municipio de Saldaña Tolima . [Tesis de maestría en Educación]
<https://core.ac.uk/display/159771918>
- Jurado de los Santos y Justiniano (2015) las conductas disruptivas y los procesos de intervención en la educación obligatoria, revista electrónica Dialnet
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LasConductasDisruptivasYLosProcesosDeIntervencionE-6232360%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LasConductasDisruptivasYLosProcesosDeIntervencionE-6232360%20(6).pdf)
- Jurado, P; Lafuente, A y Justiniano, D (2020) Conductas disruptivas en educación secundaria obligatoria análisis de factores intervinientes, contexto Educativo (25) 2020- 219 -236
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7308204.pdf>
- Landeau, R. (2007) Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela. Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento Revista EAN, 82, pp.179-200.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- López, E y Marchena M, (2019) Conductas disruptivas y estilos de crianza en estudiantes de VI ciclo de educación básica regular, de una institución educativa nacional de Lambayeque, agosto a diciembre, 2018 [Tesis para licenciada en Psicología; Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2172>
- Mera, J y Oña, K, (2016) Las conductas disruptivas y su incidencia en el desarrollo socio-afectivo de los estudiantes 7mo año de educación básica de la escuela fiscal Clara León de Posligua durante el periodo lectivo 2015 – 2016 [Tesis para licenciada en Psicología Educativa; Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil].
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1133>
- Ministerio de Educación (2018) Lineamientos Para la Gestión de la convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia Contra Niñas, Niños y Adolescentes
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6088/Lineamientos%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20convivencia%20escolar%2C%20la%20prevenci%C3%B3n%20y%20la%20atenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia%20con>

- tra%20ni%C3%B1as%2C%20ni%C3%B1os%20y%20adolescentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) (13 de mayo del 2018) Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia Contra Niñas, Niños y Adolescentes [Decreto Supremo N° 004-2018-MINEDU]
<http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2018/pdf/decreto-supremo-lineamientos-para-gestion-de-la-convivencia-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación y Ciencia (2006) La disrupción en las aulas. Problemas y soluciones.
<https://publicaciones.administraciones.es>
- Morales y Pérez, C (2018) Habilidades sociales y convivencia escolar en estudiantes de primer grado de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018. [Tesis de maestría en Psicología Educativa]
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29479>
- Narváez, J y Obando, L; (2020) Conductas disruptivas en adolescentes en situación de privación sociocultural, *Psycogente* 22 (44)
https://www.researchgate.net/publication/343560411_Conductas_disruptivas_en_adolescentes_en_situacion_de_privacion_sociocultural_Disruptive_behaviors_in_adolescents_in_a_situation_of_sociocultural_deprivation
- Ortiz, C. (2017) Programa “Mejoremos La Convivencia” Para Corregir Conductas Disruptivas En Estudiantes Del Segundo Año, Área De Comunicación De La I.E. Santo Domingo De Guzmán Del Distrito De Moche, Trujillo, Región De La Libertad, 2014. [Tesis para optar el grado de maestro en Psicopedagogía Cognitiva Educativa; Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/6395/BC-TES-TMP-422%20ORTIZ%20FLORES.pdf?sequence=1>
- Ovalles, A (2017) Estilos educativos familiares y conductas disruptivas en el adolescente. Aplicaciones educativas [Tesis para optar el grado de doctor, Universidad complutense de Madrid]
<https://eprints.ucm.es/44251/>
- Pérez, J y Merino, M. (2009) Actualizado: 2012. Definiciones: Definición de violencia escolar
<https://definicion.de/violencia-escolar>
- PLETHORA (2014) diccionario de psicología
<https://consulta-psicologica.com/diccionario-de-psicologia/206-comportamiento.html>
- Ricoy, C. (2006) Contribución sobre paradigmas de Investigación. *Brasi; Revista de l Cetro de Educación.*
- Risueño, A y Motta, I (2015) Familias disfuncionales en niños con conductas disruptivas. Integración Académica en Psicología, Volumen 3. Número 8. 201, 18 paginas. <https://integracion-academica.org/attachments/article/99/08%20Familias%20disfuncionales%20-%20ARisue%C3%B1o%20IMotta.pdf>
- Santin, L. (2018) La conducta disruptiva y el desarrollo psicosocial de Los estudiantes de séptimo año de

- educación general Básica de la unidad educativa francisco flor, ciudad de Ambato. [Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicóloga Educativa y Orientadora Vocacional, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28035/1/Proyecto%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Sauceda, J (s.f) Trastornos Disruptivos de la Conducta, la Medicina es Así, unida de pediatría- psiquiatría. <https://www.asieslamedicina.org.mx/trastornos-disruptivos-de-la-conducta/>
- Tapia, M. (2017) Influencia De Las Conductas Disruptivas En El Proceso De Enseñanza Aprendizaje, De Los Estudiantes Del Centro Educativo Particular “República Federal Suiza” En El Período 2016 2018 [Tesis para Licenciada en Ciencias de la Educación mención Psicología Educativa; Universidad Central Del Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11118>.
- Tarillo, M (2019) Estilos de crianza y su repercusión en adolescentes con conductas disruptivas de la Institución Educativa 18207 San Nicolás, Rodríguez de Mendoza Amazonas [Tesis de maestría en Psicología Educativa, Universidad Cesar Vallejo]. repositorio Universidad Cesar Vallejo. <http://181.224.246.201/handle/20.500.12692/36495>
- Vara, A, (2012). Desde la idea hasta la sustentación: siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de investigación de la facultad de Ciencias Administrativas y recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima
- Vasquez, S; Colque, E; y Villanueva, W (2019) La disrupción escolar: un buen pretexto para las reflexiones docentes Revista de Investigación Apuntes Universitarios Volumen 9 - Número 3: <https://doi.org/10.17162/au.v9i3.383>
- Zamudio Villafuerte, R. (2010). Disciplina escolar: Desarrollo y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente del profesorado de educación primaria. [Tesis Doctoral para optar el título de doctor Universidad Autónoma de Barcelona.] <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/32144/rzv1de1.pdf?sequence=1>