

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Educación Superior



CORRELACIÓN ENTRE ESTILOS DE ENSEÑANZA Y EL INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO, AREQUIPA – 2018

Tesis presentada por la Bachiller:
Carrasco Orozco, Andrea Beatriz

Para optar el Grado Académico de:
Maestro en Educación Superior

Asesor:
Dra. Hurtado Mazeyra, Alejandra

Arequipa – Perú
2018

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : Dr. HUGO TEJADA PRADELL
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

DE : Dr. Héctor Martínez Carpio

ASUNTO : Dictamen de Proyecto de Tesis para optar el Grado de MAESTRO EN
EDUCACIÓN SUPERIOR del Bachiller:

CARRASCO OROZCO, Andrea Beatriz

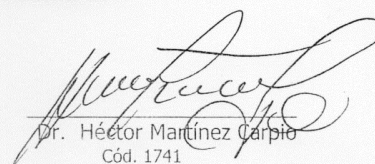
REFERENCIA : Expediente 20160000049349

FECHA : Arequipa, 21 de noviembre de 2017

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo atentamente y hacerle entrega del Dictamen de Proyecto de Tesis intitulado: "CORRELACIÓN ENTRE ESTILOS DE ENSEÑANZA Y EL INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO, AREQUIPA, 2016", el mismo que le permitirá optar el grado de MAESTRO EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

Luego de evaluar el documento mencionado nos permitimos APROBAR EL BORRADOR DE TESIS mencionado, para que pase a sustentación.

Atentamente:



Dr. Héctor Martínez Carpio
Cód. 1741



DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS



Arequipa, junio 12 de 2018

Señor Doctor.
HUGO TEJADA PRADELL
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM
Presente.-

De mi consideración:
Saludándolo cordialmente hago de su conocimiento el dictamen solicitado sobre el Borrador de Tesis:

“CORRELACIÓN ENTRE ESTILOS DE ENSEÑANZA Y EL INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SAN PABLO AREQUIPA-2016”

Presentado por el Bachiller **ANDREA BEATRIZ, CARRASCO OROZCO** para optar el Grado Académico de Maestro en Educación Superior.

Se señalan las siguientes observaciones:

- Los Anexos no llevan numeración de página.
- Dividir la numeración de Borrador y Proyecto.

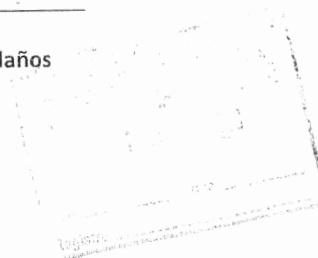
Se otorga DICTAMEN APROBATORIO, previa atención de las observaciones señaladas.

Sin otro particular, le reitero las muestras de estima y consideración personal.

Atentamente,



Dra. Nicola Verónica Nieto Bolaños
Docente EPG



DICTAMEN DEL BORRADOR DE TESIS

A : Dr. Hugo tejada Pradell,
Director de la Escuela de Postgrado
De : Dra. Frigia Arias Messa.
Dictaminadora de Borrador de tesis
Graduanda : ANDREA BEATRIZ CARRASCO OROSCO.
Maestría : Educación Superior.
Enunciado: : "CORRELACIÓN ENTRE ESTILOS DE ENSEÑANZA Y EL INVOLUCRAMIENTO EN EL
TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO AREQUIPA
2016".
Resultado : Precisa de modificaciones
Fecha : 08/06/2018

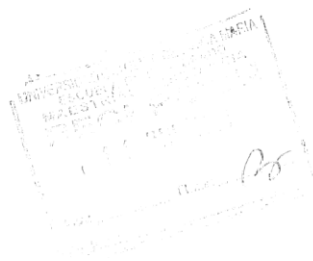
DICTAMEN FINAL:

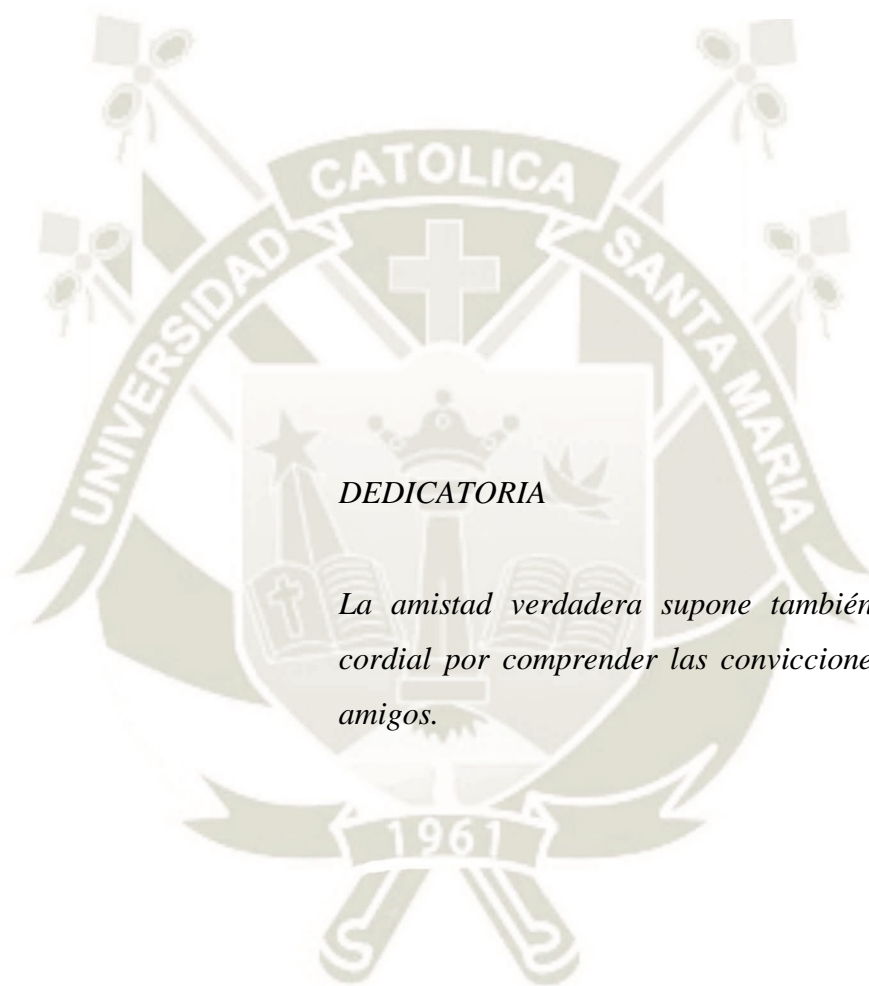
Habiéndose procedido a levantar las observaciones en su mayoría, puede pasar a su redacción final y posterior sustentación; salvo mejor opinión.



Dra. Frigia Arias Messa

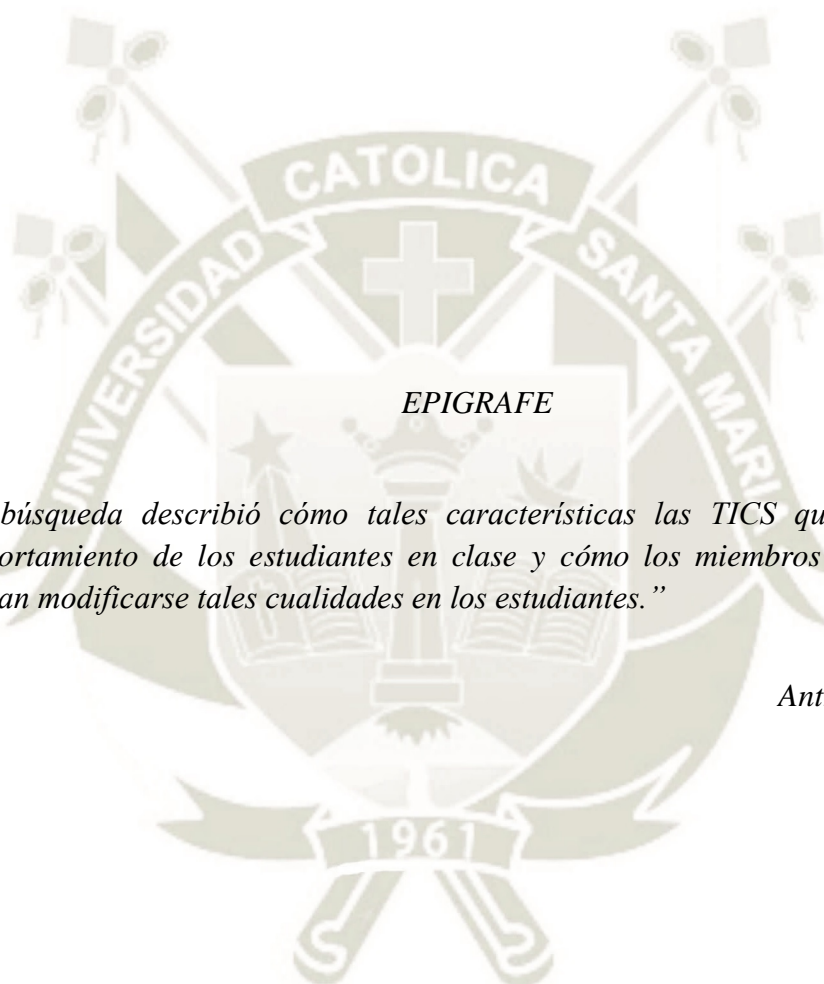
DICTAMINADORA.





DEDICATORIA

La amistad verdadera supone también un esfuerzo cordial por comprender las convicciones de nuestros amigos.



EPIGRAFE

“Mi búsqueda describió cómo tales características las TICS que afectaron el comportamiento de los estudiantes en clase y cómo los miembros de la facultad podrían modificarse tales cualidades en los estudiantes.”

Anthony Grasha

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPITULO ÚNICO	
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	1
1. RESULTADOS	2
1.1. Estilos de enseñanza.....	2
1.1.1. Estilo de enseñanza según sexo	4
1.1.2. Estilo de enseñanza según grado de instrucción	11
1.1.3. Estilo de enseñanza según profesión.....	17
1.2. Análisis comparativo.....	24
1.3. Análisis correlacional.....	30
2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES.....	38
PLAN DE MEJORA Y CAPACITACIÓN DOCENTE	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	52

INTRODUCCIÓN

Desde hace varias décadas, se ha puesto especial énfasis en los estilos de aprendizaje de los estudiantes, como un enfoque personalizado de enseñanza, que se basa en las cualidades cognitivas de los aprendices; de manera tal que se puedan diseñar estrategias más pertinentes según sus preferencias individuales en un contexto académico. Los estilos de aprendizaje han sido objeto de estudio, en diversos escenarios educativos y niveles de enseñanza, pero suele haber un predominio de estudios en estudiantes de nivel superior. Esto podría deberse a que es en este nivel, que los estudiantes asumen de manera más consciente su propio aprendizaje.

En Arequipa, los estilos de aprendizaje han sido objeto de estudio de Portilla y Barreda (2002), quienes evaluaron los estilos de aprendizaje en estudiantes de artes e ingenierías de la Universidad Nacional de San Agustín; así como los trabajos de Arias, que evaluó los estilos de aprendizaje de estudiantes universitarios de cuatro carreras profesionales, y encontró que en los primeros años predomina un estilo de aprendizaje divergente, pero en los últimos semestres de estudio, el estilo asimilador era el más frecuente (Arias, 2011). También reportó que el estilo de aprendizaje asimilador se asocia con una mayor capacidad intelectual (Arias, 2014) y que los estilos de aprendizaje no tienen efecto predictivo sobre las estrategias metacognitivas de estudiantes de psicología de tres universidades de Arequipa (Arias, Zegarra, & Justo, 2014).

Por otro lado, más recientemente, se ha insertado en el campo de la educación, el concepto de estilos de enseñanza, que hace alusión a la “forma peculiar que tiene cada profesor de elaborar el programa, aplicar el método, organizar la clase y relacionarse con los alumnos” (Ferrández y Sarramona, 1987, citados por Martínez, 2009). Otras definiciones señalan que se trata de las metodologías y estrategias que los profesores utilizan durante la enseñanza (Khurshid, & Aurangzeb, 2012).

Al respecto, un autor que ha desarrollado un modelo teórico sobre los estilos de enseñanza es Anthony Grasha. Este autor, comenzó investigando los estilos de aprendizaje, para luego centrarse en los estilos de enseñanza (Grasha, 1995). Según su

modelo se pueden distinguir cinco estilos de enseñanza: estilo experto, autoridad formal, modelo personal, facilitador y delegador, que pueden estar influidos por aspectos tales como la naturaleza del curso, el nivel de aprendizaje de los estudiantes, el tiempo para el dictado de clases y otras cuestiones contextuales de las instituciones educativas (Grasha, 2000).

En ese sentido, se ha visto que los estilos de enseñanza, también están influidos por la concepción de aprendizaje que tienen los profesores (Sánchez, 2005), su estilo cognitivo (Meneses, 2013), sus estilos de aprendizaje (Polanco-Bueno, 1999), su personalidad (Pastor, 2017) y el tipo de clase (teóricas vs. práctica) y la disciplina que se imparte (ciencias exactas vs. humanidades) (Borgobello, Peralta, & Roselli, 2010). También se ha visto que, cuando los estudiantes brindan retroalimentación al docente, este puede cambiar sus estilos de enseñanza (Polanco-Bueno, 1994), y que el proceso de evaluación docente afecta su desenvolvimiento en clases (Denazis, & Óscar, 2000).

De acuerdo con el modelo teórico de Grasha (2000), los docentes con un estilo de enseñanza tipo Experto, basan su estilo de enseñanza en el dominio del tema que poseen y promueven la competencia entre los estudiantes. El estilo de enseñanza tipo Autoridad formal, basa su enseñanza en el estatus del profesor, y aunque también relieva el dominio del tema, se centra más en el cumplimiento de las normas institucionales dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos profesores son buenos dando retroalimentación a sus estudiantes. El estilo de enseñanza tipo Modelo personal se caracteriza porque enseña a sus estudiantes a través del ejemplo, tanto de su forma de pensar como de comportarse. Este estilo enfatiza la educación moral de los educandos. El estilo de enseñanza tipo Facilitador, promueve la independencia gradual de los estudiantes y se basa en el desarrollo del pensamiento crítico a través de técnicas de pedagogía activa. El estilo de enseñanza tipo Delegador, tiene un carácter más consultivo, pues proporciona autonomía al estudiante y se basa en su capacidad de autodirección.

En cada caso, los estilos de enseñanza, promueven un tipo de relación con el estudiante en función de las características del profesor. Esta relación tiene un carácter dinámico y es recíproca, de modo tal que, de la interacción entre el profesor y el estudiante, surge un modelo de enseñanza-aprendizaje que tiene repercusiones positivas para ambos

(Grasha, 1985). Por eso, así como es importante, conocer y evaluar los estilos de aprendizaje del estudiante, también es importante conocer y valorar los estilos de enseñanza del profesor (Grasha, 1995).

Ahora bien, los cinco estilos de enseñanza de Grasha conforman cuatro *clusters* que surgen de la combinación de las características afines entre los estilos de enseñanza (Grasha, 1995). De este modo, el primer *cluster* combina de manera primaria los estilos Experto y de Autoridad formal; el segundo *cluster* combina los estilos Experto, Modelo personal y de Autoridad formal; el tercer *cluster* comprende los estilos Experto, Facilitador y Modelo personal; y el cuarto *cluster* combina los estilos Experto, Facilitador y Delegador (Grasha, 2000).

Estas combinaciones ofrecen una visión más concreta de los estilos de enseñanza, pues difícilmente, un profesor posee un estilo de enseñanza puro. En ese sentido, diversos estudios han explorado el alcance del modelo de Grasha. Por ejemplo, se ha visto que los estilos de enseñanza promueven el desarrollo psicosocial de los estudiantes (Khurshid, & Aurangzeb, 2012) y favorecen notablemente su compromiso académico (Shaari, Ysoff, Ghazali, Osman, & Dzahir, 2014). Además, se ha reportado que cuando los profesores hacen uso adecuado de sus estilos de enseñanza, los estudiantes se comunican mejor (Aguilera, 2014).

RESUMEN

El enunciado de la presente investigación se titula : “CORRELACIÓN ENTRE ESTILOS DE ENSEÑANZA Y EL INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO, AREQUIPA - 2018. Para orientar el desarrollo de la investigación se planteo el siguiente objetivo general que consiste en determinar cuáles son los estilos de enseñanza más predominantes entre los docentes de la Universidad Católica San Pablo y así mismo el involucramiento como factor importante.

Para ello, se evaluó a 120 profesores universitarios mediante el Cuestionario de Estilos de Enseñanza de Grasha y la Escala de Involucramiento en el Trabajo de Lodahl y Kejner. Los datos fueron comparados en función del sexo, el grado de instrucción y la profesión de los docentes, se realizaron correlaciones y análisis de regresión para valorar la relación entre las variables de estudio. Se aplicarán dos instrumentos: el Cuestionario de Estilos de Enseñanza de Anthony Grasha y la Escala de Involucramiento en el Trabajo de Lodahl y Kejner

Los resultados indican que los estilos de enseñanza más predominantes entre los profesores de la muestra fueron el Experto, el Facilitador y de Modelo personal.

Asimismo, las dimensiones más altas del involucramiento laboral fueron el Compromiso con el trabajo y el Fluir en el trabajo. El involucramiento en el trabajo se relacionó de manera moderada con los estilos Experto y Modelo personal, pero solo el estilo de enseñanza Experto tuvo impacto positivo y significativo en el involucramiento en el trabajo.

Palabras clave: Estilos de enseñanza, involucramiento en el trabajo, docente universitario.

ABSTRACT

Statement of the present investigation is entitled: "CORRELATION BETWEEN TEACHING STYLES AND THE INVOLVEMENT IN THE WORK IN THE TEACHERS OF SAN PABLO CATHOLIC UNIVERSITY, AREQUIPA -2018 To guide the development of research is the following general objective that consists of determining the teaching styles more prevalent in the teachers of the Catholic University San Pablo and likewise the involvement as an important factor.

To this end, 120 university professors were evaluated through the Grasha Teaching Style Questionnaire and the Lodahl and Kejner Work Involvement Scale. The data were compared in the function of sex, the degree of instruction and the profession of the teachers, the relationships and the analysis of the relationship between the study variables. Two instruments will be applied: the Anthony Grasha Teaching Style Questionnaire and the Lodahl and Kejner Work Involvement Scale

The results indicate that the most predominant teaching styles among the teachers in the sample were the Expert, the Facilitator and the Personal Model.

Likewise, the highest measures of labor involvement are Commitment to work and Flowing into work. The involvement in the work is moderately related to the Expert and Personal Model styles, but only the teaching style experiences a positive and significant impact on the involvement in the work.

Key words: Teaching styles, involvement in work, university teacher.



CAPITULO ÚNICO
PRESENTACIÓN Y
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. RESULTADOS

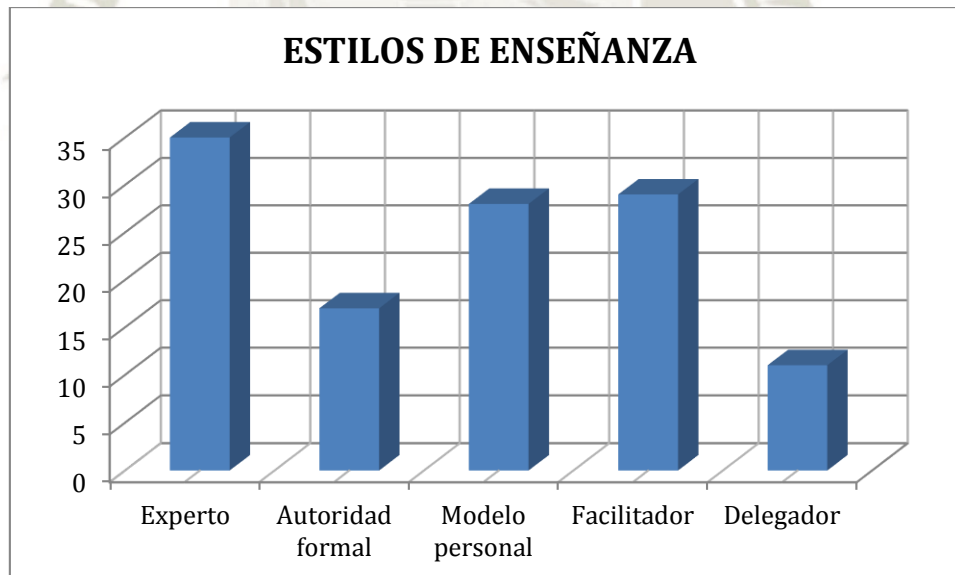
1.1. Estilos de enseñanza

TABLA N°1
ESTILOS DE ENSEÑANZA

Estilos de enseñanza	Frecuencia	Porcentaje
Experto	35	29
Autoridad formal	17	14
Modelo personal	28	23
Facilitador	29	24
Delegador	11	9
Total	120	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICA N°1
ESTILOS DE ENSEÑANZA



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N^o1 y en la gráfica N^o1 se puede apreciar los porcentajes de los estilos de enseñanza más dominantes entre los profesores universitarios, es aquí donde podemos notar que el estilo más dominante es el Experto con 29% (n= 35), seguido del Facilitador con 24% (n= 29), el Modelo personal con 23% (n= 28), el Autoridad formal con 14% (n= 17) y el Delegador con 9% (n= 11), esto se debe a que valoramos 5 tipos de enseñanza de acuerdo al autor que tomamos en cuenta para dicha investigación y notamos también que hay un importante porcentaje tomado.

Lo que nos ayuda a darnos cuenta que podemos presentar más de un estilo de educador en el ámbito académico.



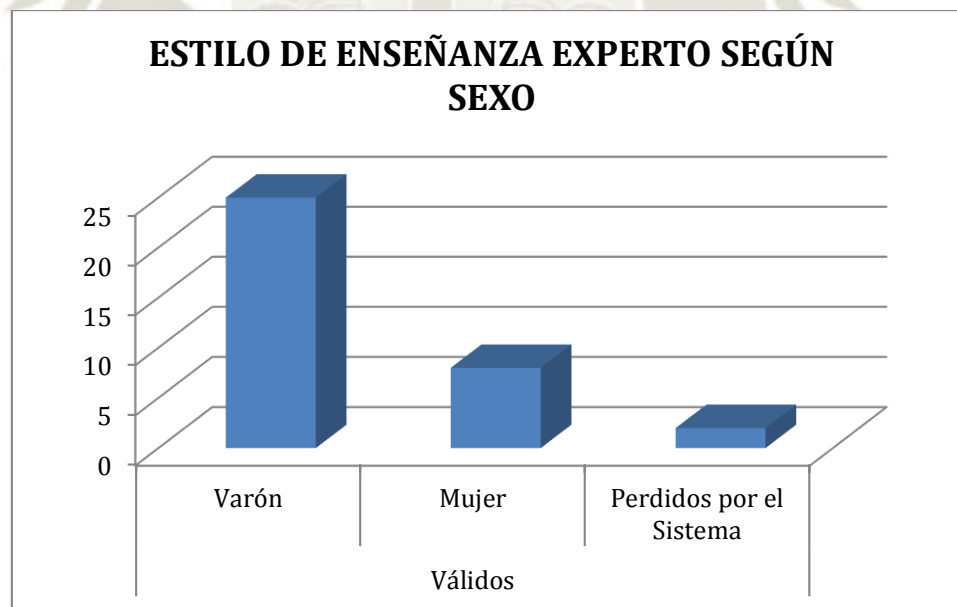
1.1.1. Estilo de enseñanza según sexo

TABLA N°2
ESTILO DE ENSEÑANZA EXPERTO SEGÚN SEXO

Estilo de enseñanza experto según sexo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Varón	25	71
	Mujer	8	23
	Perdidos por el Sistema	2	6
Perdidos	Total	33	94
Total		35	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICA N°2
ESTILO DE ENSEÑANZA EXPERTO SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N°2 y en la Gráfica N°2 se puede apreciar y valorar en función del sexo, mencionando que se tiene que el estilo de enseñanza Experto abarca al 71% de los profesores varones y al 23% de las educadoras mujeres presentados en porcentajes cualitativos para luego así poder fijarnos que en la frecuencia existe una diferencia significativa entre varones y mujeres, esto se debe a que tomamos una muestra aleatoria significativamente de los porcentajes altos que se presentan en la misma.

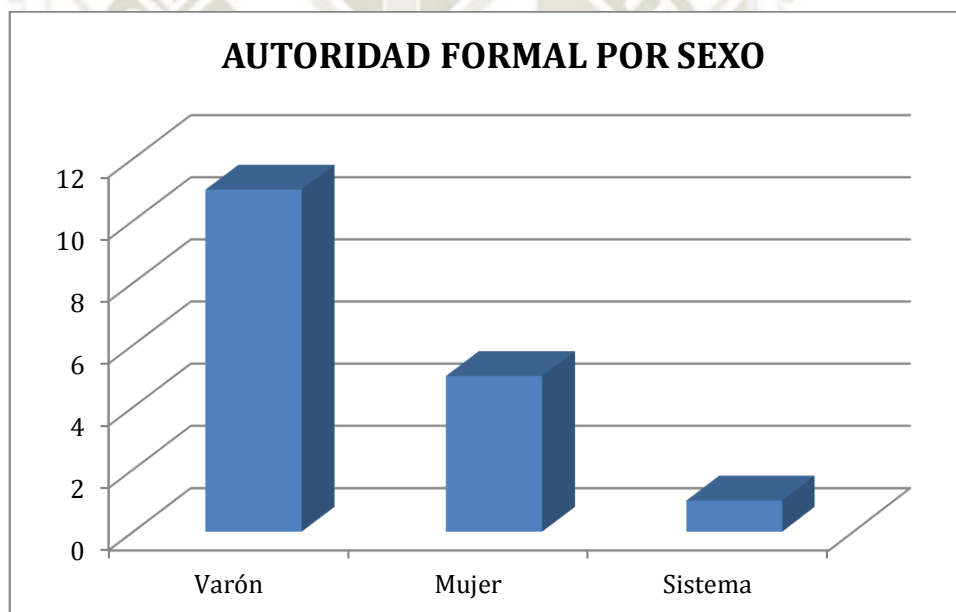


TABLA N°3
ESTILO DE ENSEÑANZA: AUTORIDAD FORMAL POR SEXO

Autoridad formal según sexo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Varón	11	65
	Mujer	5	29
	Sistema	1	6
Perdidos	Total	16	94
Total		17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRÁFICA N°3



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N°3 y en la gráfica N°3 se puede apreciar que el estilo de enseñanza Autoridad formal denota diferencias entre hombres y mujeres siendo el más predominante el sexo masculino con un 65% y un 29% para las mujeres.

Sabiendo entonces que el estilo de educador autoridad formal denota cumplimiento de la normativa del establecimiento o la institución, esto no quiere decir que las educadoras mujeres no lo presenten sino mas bien tendemos a ser mas asertivas en el sentido de carga emocional que poseemos.

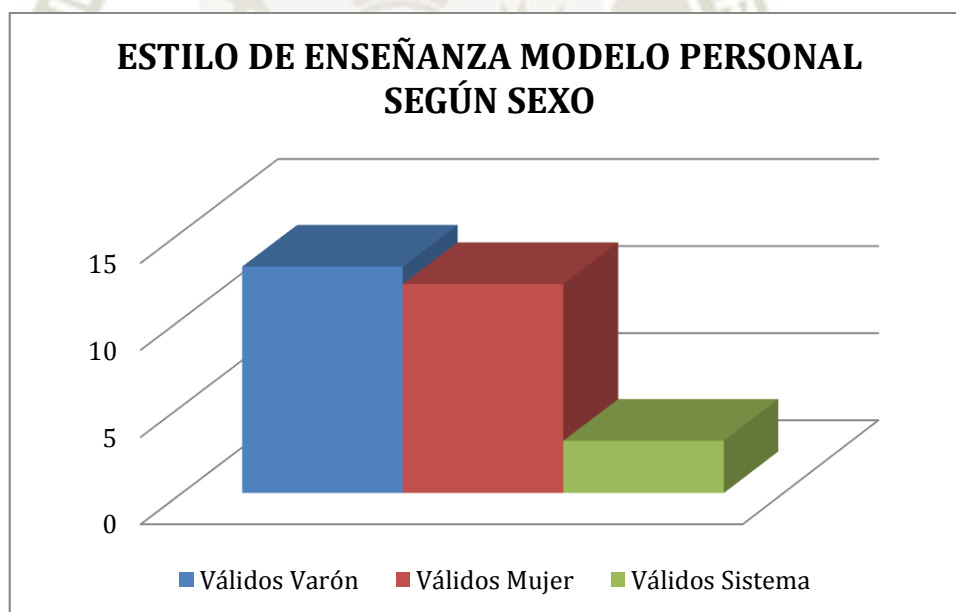


TABLA N°4
ESTILO DE ENSEÑANZA MODELO PERSONAL SEGÚN SEXO

ESTILO DE ENSEÑANZA MODELO PERSONAL SEGÚN SEXO		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Varón	13	46
	Mujer	12	43
	Sistema	3	11
Perdidos	Total	25	89
Total		28	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRÁFICO N°4



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

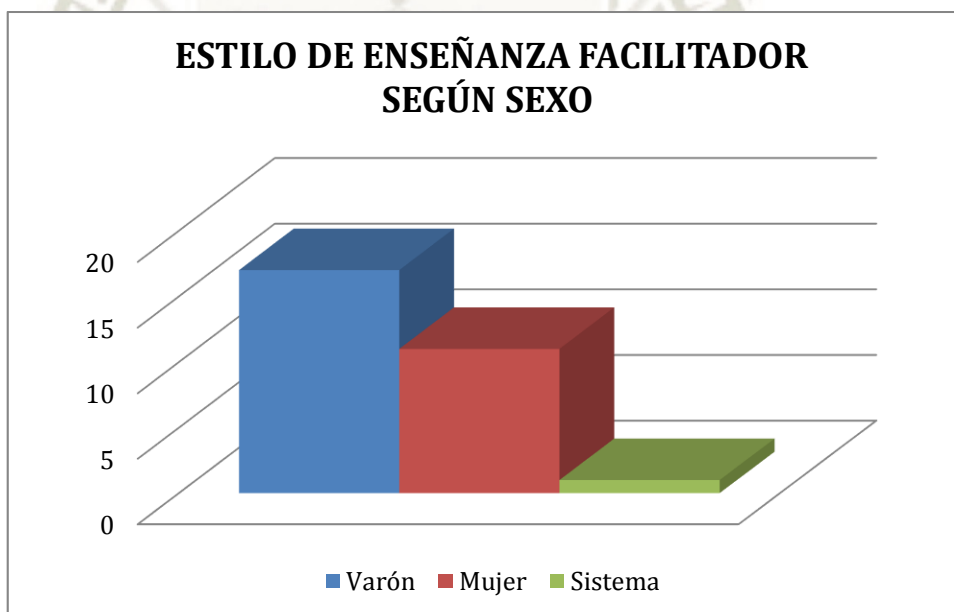
En la tabla N°4 y la N° 4 gráfica se puede apreciar la distribución por sexo del estilo de enseñanza Modelo Personal, que indica que un 46 % de varones y en un 43% de las mujeres se ubica en este estilo enseñando a través del ejemplo dadas las circunstancias.

TABLA N°5
ESTILO DE ENSEÑANZA FACILITADOR SEGÚN SEXO

ESTILO DE ENSEÑANZA FACILITADOR SEGÚN SEXO		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Varón	17	59
	Mujer	11	38
	Sistema	1	3
Perdidos	Total	28	97
Total		29	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°5



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

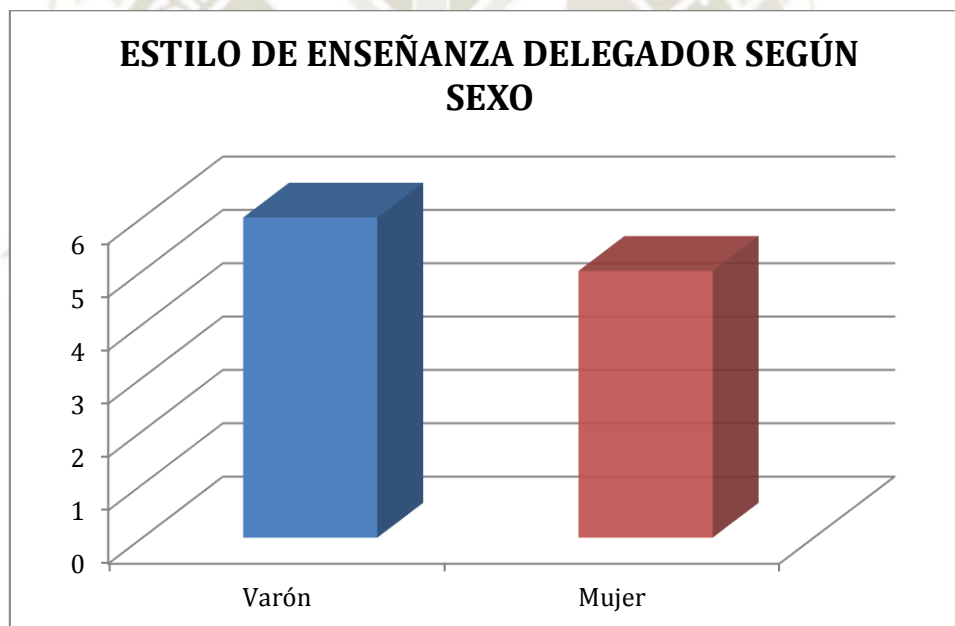
En la tabla N°5 y en la gráfica N°5 se puede apreciar que el estilo de enseñanza Facilitador por sexo, presenta porcentajes altos también en el caso de los varones con un 59% a diferencia de las mujeres que presenta el 38%, característico de la independencia.

TABLA N°6
ESTILO DE ENSEÑANZA DELEGADOR SEGÚN SEXO

ESTILO DE ENSEÑANZA DELEGADOR SEGÚN SEXO		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Varón	6	55
	Mujer	5	45
	Total	11	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°6



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N°6 y en la gráfica N°6 se puede apreciar que el estilo de enseñanza Delegador si se analiza concretamente este estilo, podremos llegar a nuestras conclusiones básicas que objetivamente tomamos, los varones tienen mayor preponderancia con un 55% de varones en diferencia a las mujeres con un 45%, presentando también autonomía.

1.1.2. Estilo de enseñanza según grado de instrucción

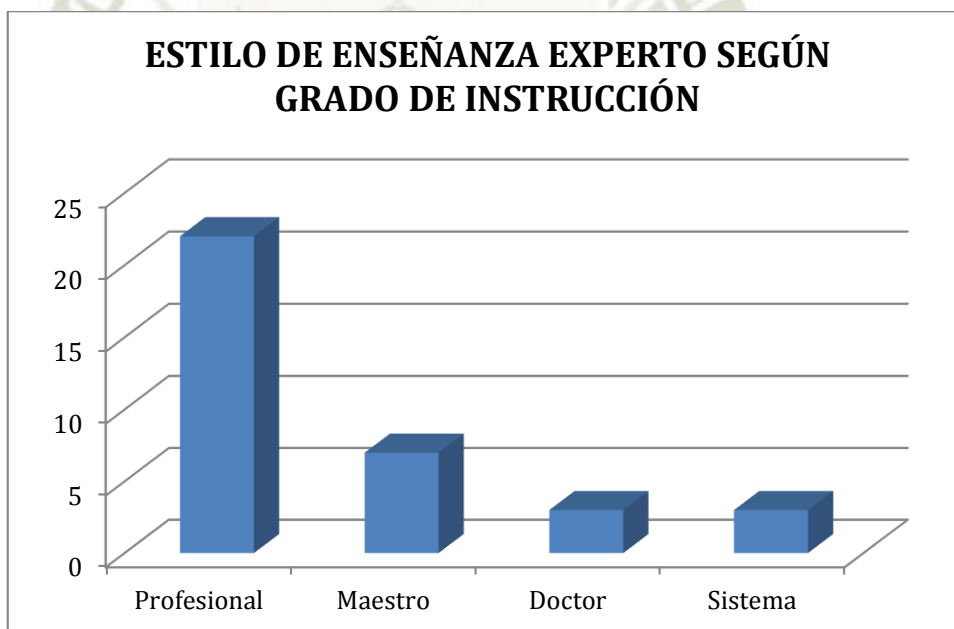
TABLA N°7

ESTILO DE ENSEÑANZA EXPERTO SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA EXPERTO SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Profesional	22	63
	Maestro	7	20
	Doctor	3	9
	Sistema	3	9
Perdidos	Total	32	91
Total		35	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°7



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

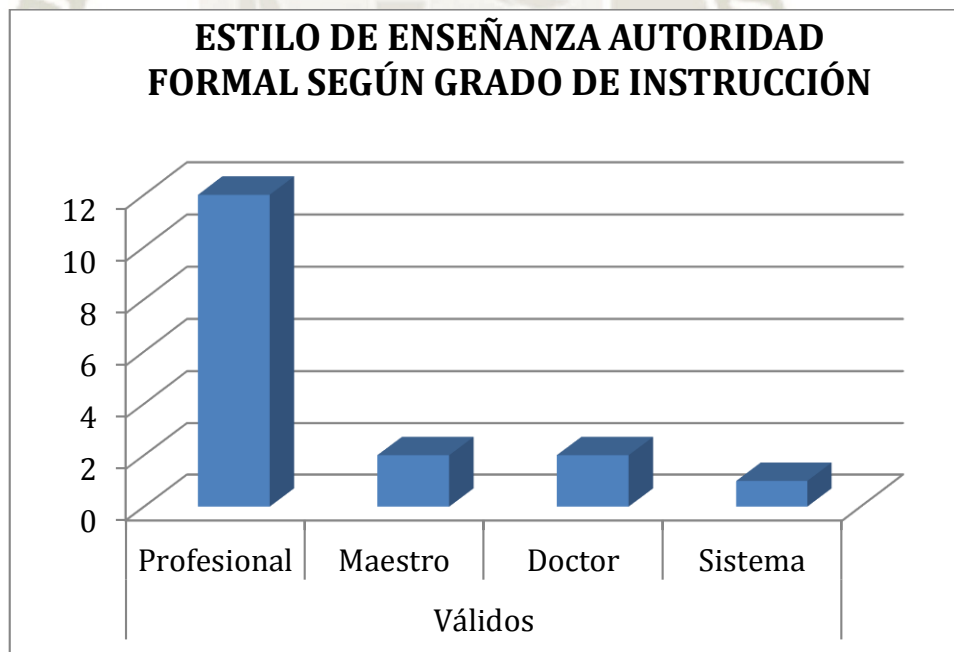
En la tabla N° 7 y la gráfica N°7 se puede apreciar que para la interpretación de esta tabla tenemos que leer que presentamos por grado de instrucción en estilos de enseñanza para el estilo experto más profesionales que doctor existiendo un mayor porcentaje de un 63% siguiendo con maestro en un 20% para concluir con Doctor en un 9%.

TABLA N°8
ESTILO DE ENSEÑANZA AUTORIDAD FORMAL SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA AUTORIDAD FORMAL SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Profesional	12	71
	Maestro	2	12
	Doctor	2	12
	Sistema	1	6
Perdidos	Total	16	94
Total		17	100.0

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°8



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N° 8 y la N° 8 gráfica se puede apreciar que de igual manera en el grado de instrucción para el estilo de enseñanza de Autoridad formal el profesional sigue a la vanguardia con un 71%, seguido de Maestro con un 12% para culminar con el grado de Doctor en un 12%.

La nueva ley universitaria busca que esto se revierta y presente avances significativos en pos de la educación.

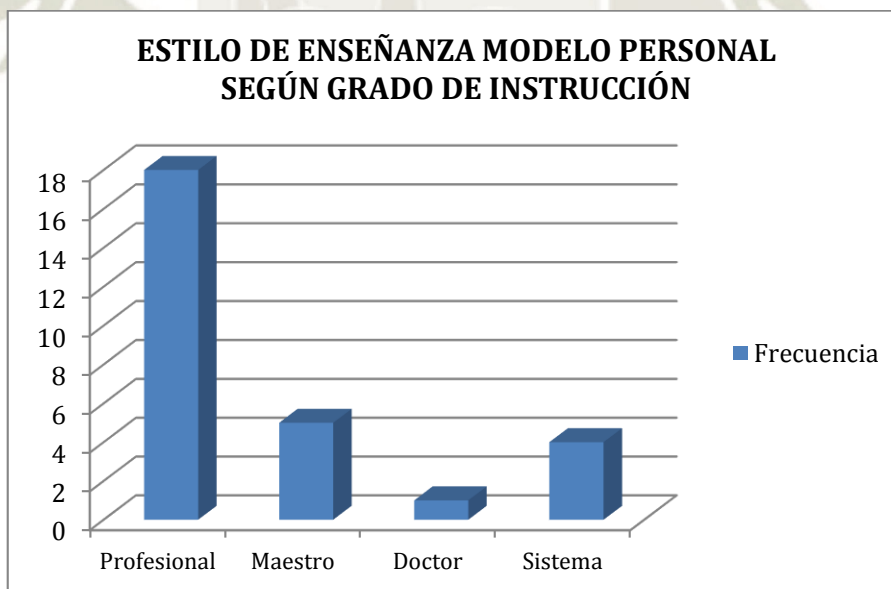


TABLA N°9
ESTILO DE ENSEÑANZA MODELO PERSONAL SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA MODELO PERSONAL SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Profesional	18	64
	Maestro	5	18
	Doctor	1	4
	Sistema	4	14
Perdidos	Total	24	86
Total		28	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°9



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

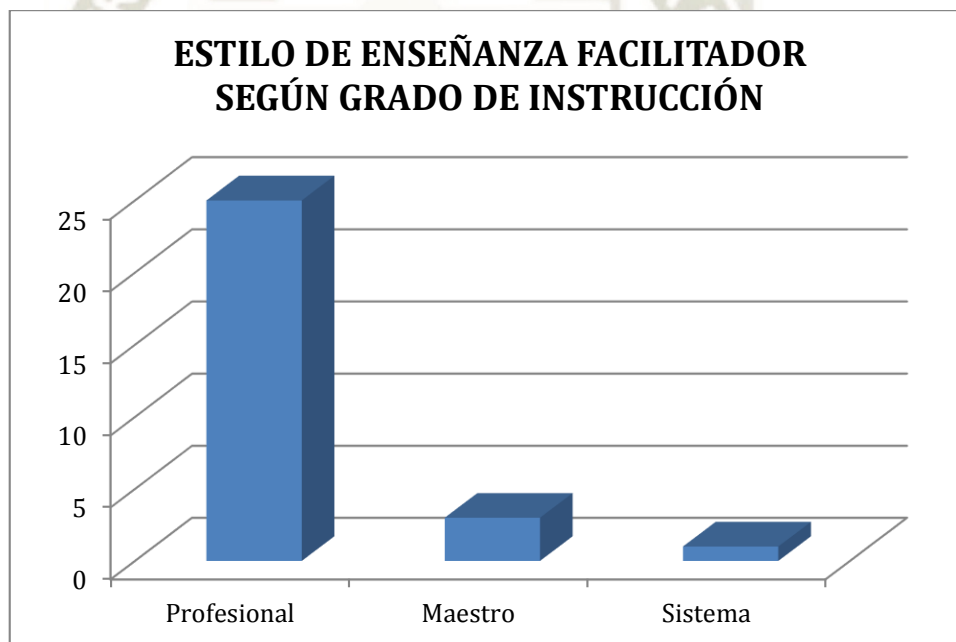
En la tabla N° 9 y la gráfica N° 9 se puede apreciar que para el modelo personal según grado de instrucción observamos que los profesionales están en primer lugar con un 64%, seguido del grado académico de maestro con 18% y Doctor con 4%.

TABLA N°10
ESTILO DE ENSEÑANZA FACILITADOR SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA FACILITADOR SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Profesional	25	86
	Maestro	3	10
	Sistema	1	3
Perdidos	Total	28	97
Total		29	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°10



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

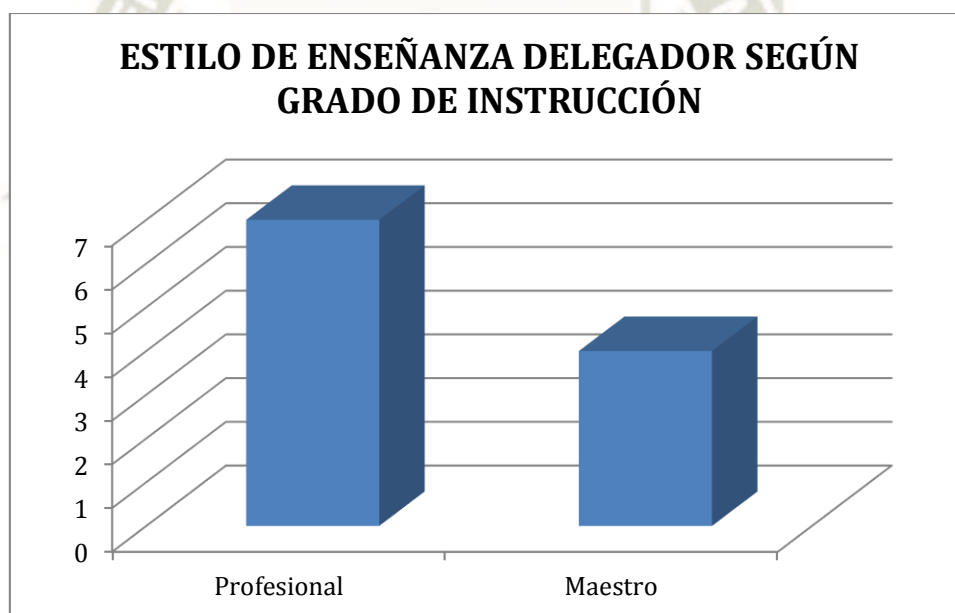
En la tabla N° 10 y la gráfica N° 10 se puede apreciar que por porcentajes los profesionales van en primer lugar con un 86 % (n= 25), seguido del grado académico de Maestro con un 10% (n= 3).

TABLA N°11
ESTILO DE ENSEÑANZA DELEGADOR SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA DELEGADOR SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Profesional	7	64
	Maestro	4	36
	Total	11	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°11



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N° 11 y la gráfica N° 11 se puede apreciar que el grado de instrucción por estilo de enseñanza, según el estilo Delegador menciona porcentajes de profesionales de manera preponderante con un 64% (n= 7) para luego mostrarnos resultados del tipo Maestro en un 36% (n= 4)

1.1.3. Estilo de enseñanza según profesión

TABLA N°12

ESTILO DE ENSEÑANZA EXPERTO SEGÚN PROFESIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA EXPERTO SEGÚN PROFESIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Administrador	3	9
	Economista	1	3
	Psicólogo	1	3
	Ingeniero	7	20
	Educador	11	31
	Abogado	7	20
	Biologo	2	6
	Sistema	3	9
Perdidos	Total	32	91
Total		35	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°12

ESTILO DE ENSEÑANZA EXPERTO SEGÚN PROFESIÓN



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N° 12 Y en la gráfica N° 12 se puede apreciar que los tipos de profesiones por estilo de enseñanza, en este caso el estilo Experto con la mayor afluencia de educadores con un alto porcentaje de 31%, seguido de Ingenieros y abogados en un porcentaje igualitario al 20%, luego las demás profesiones como administradores, biólogos, economistas, psicólogos, mencionados los mismos en el marco del ambiente académico y la multiculturalidad de la misma.

Estos resultados son interesantes ya que podemos decir que los educadores presentan un plus en este ámbito no dejando de lado a los demás profesionales que estamos dispuestos a aprender de ellos.

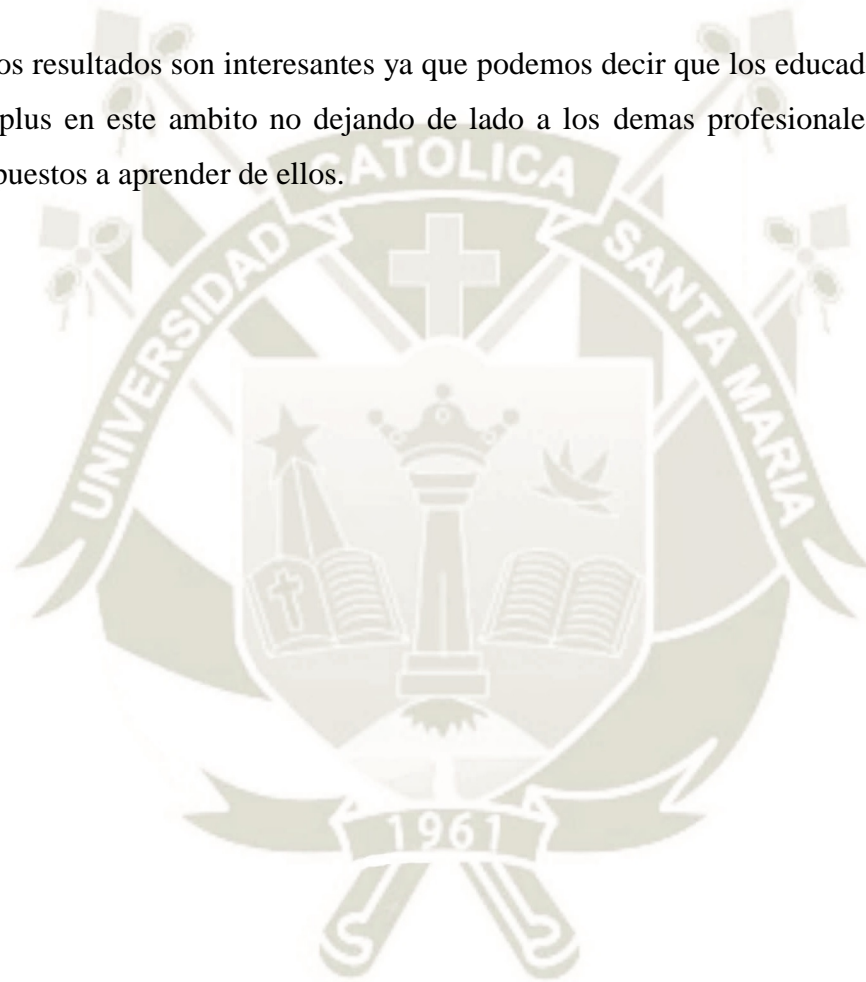
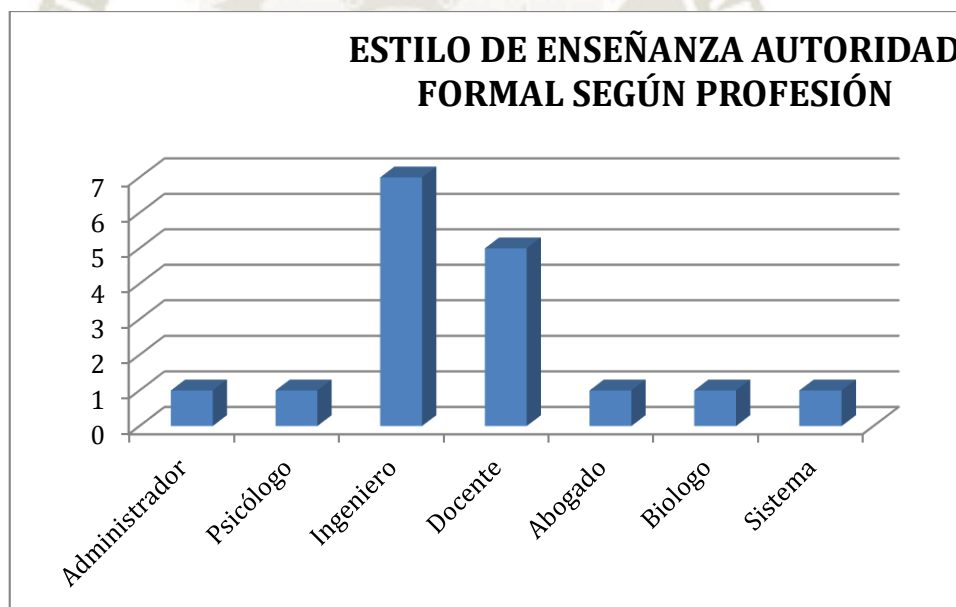


TABLA N°13
ESTILO DE ENSEÑANZA AUTORIDAD FORMAL SEGÚN PROFESIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA AUTORIDAD FORMAL SEGÚN PROFESIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Administrador	1	6
	Psicólogo	1	6
	Ingeniero	7	41
	Docente	5	29
	Abogado	1	6
	Biologo	1	6
	Sistema	1	6
Perdidos	Total	16	94
Total		17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°13



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N° 13 y la gráfica N° 13 se puede apreciar el estilo autoridad formal con la mayor afluencia de ingenieros con un alto porcentaje de 41% (n= 7), seguido de docentes 29% (n= 5), de la misma manera de administradores, psicólogos, abogado y biólogo en un porcentaje mínimo de la muestra.

TABLA N°14

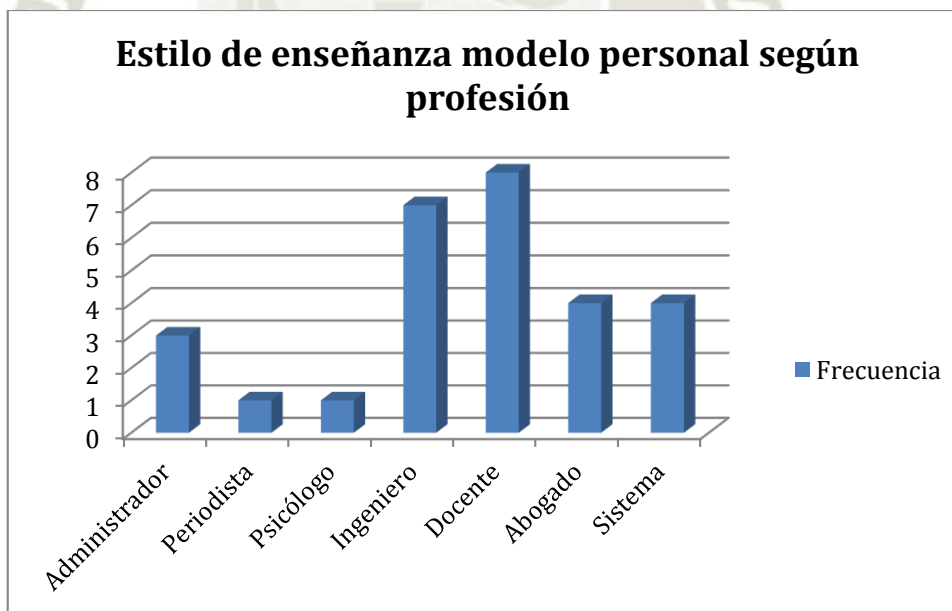
ESTILO DE ENSEÑANZA MODELO PERSONAL SEGÚN PROFESIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA MODELO PERSONAL SEGÚN PROFESIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Administrador	3	11
	Periodista	1	4
	Psicólogo	1	4
	Ingeniero	7	25
	Docente	8	29
	Abogado	4	14
	Sistema	4	14
Perdidos	Total	24	86
Total		28	100

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°14

ESTILO DE ENSEÑANZA MODELO PERSONAL SEGÚN PROFESIÓN



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N° 14 y la gráfica N° 14 se puede apreciar el estilo modelo personal, en el caso particular analizamos el mayor porcentaje de docentes con un 29% (n= 8), seguido de la profesión de ingeniero con un 25% (n= 7) seguido del porcentaje de 14% (n= 4) para los abogados.

TABLA N°15
ESTILO DE ENSEÑANZA FACILITADOR SEGÚN PROFESIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA FACILITADOR SEGÚN PROFESIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Administrador	1	3
	Economista	2	7
	Periodista	1	3
	Psicólogo	2	7
	Ingeniero	4	14
	Docente	13	45
	Abogado	3	10
	Biologo	1	3
	Contador	1	3
	Sistema	1	3
	Perdidos	Total	28
Total		29	100.0

Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

GRAFICO N°15
ESTILO DE ENSEÑANZA FACILITADOR SEGÚN PROFESIÓN



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N° 15 y la gráfica N°15 se puede apreciar el estilo facilitador, notamos que el mayor porcentaje de educadores con un 45% (n= 13), seguido de la profesión de ingeniero con un 14% (n= 4) y en último lugar observamos el porcentaje de abogados con un 10% (n= 3) y finalmente porcentajes similares entre las profesiones administradores, economistas, periodistas, psicólogos, biólogos y contadores.



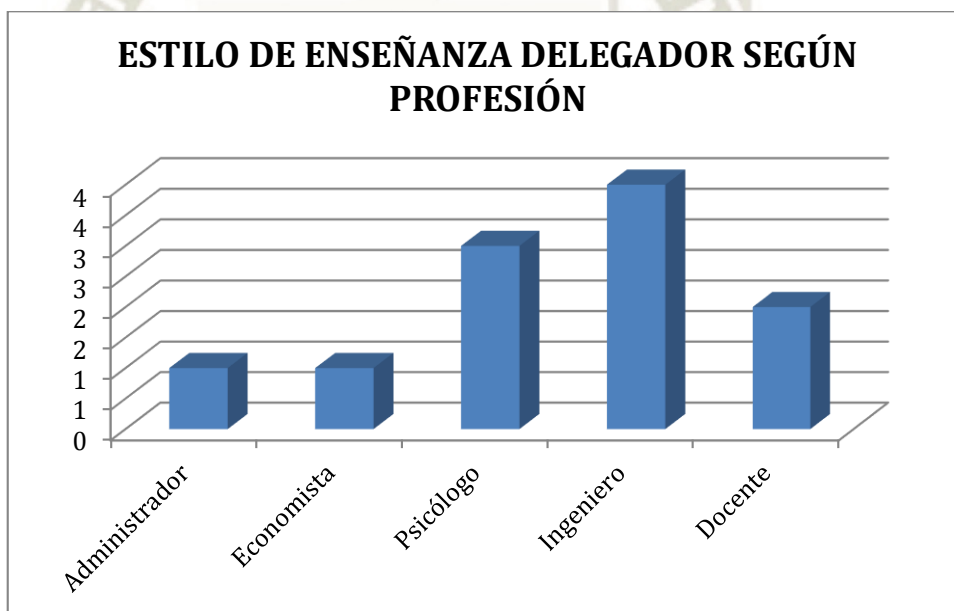
TABLA N°16

ESTILO DE ENSEÑANZA DELEGADOR SEGÚN PROFESIÓN

ESTILO DE ENSEÑANZA DELEGADOR SEGÚN PROFESIÓN		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Administrador	1	9
	Economista	1	9
	Psicólogo	3	27
	Ingeniero	4	36
	Docente	2	18
	Total	11	100

GRAFICO N°16

ESTILO DE ENSEÑANZA DELEGADOR SEGÚN PROFESIÓN



Fuente: Elaboración propia, en base a educadores evaluados

En la tabla N° 16 y la gráfica N° 16 se puede apreciar que el estilo delegador, nos fijamos en el mayor porcentaje que presentan los ingenieros con un 36% (n= 4), seguido de psicólogos en un 27 % (n= 3), para finalizar con un 18% (n= 2) los educadores.

1.2. Análisis comparativo

En la Tabla 1 se tiene que los profesores varones tienen medias más altas en comparación con las mujeres en Preocupación por el trabajo, Compromiso, Fluir en el trabajo, Involucramiento, el estilo de enseñanza Experto, Autoridad formal, Modelo personal, Facilitador y Delegador; mientras que las mujeres tienen medias más altas en Sentido del trabajo, Importancia del trabajo. Sin embargo, como se aprecia en la Tabla 2, solo en Preocupación por el trabajo y en el estilo de enseñanza Experto, estas medidas fueron significativas ($p < 0.05$), lo que significa que los varones se preocupan más por su trabajo que las mujeres y tienen un estilo de enseñanza basado en su expertise.



Tabla 1. Comparación de medias

	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Factor negativo	Varón	72	11.888	2.509	0.295
	Mujer	41	12.536	2.225	0.347
Preocupación	Varón	72	10.069	1.630	0.192
	Mujer	41	9.097	1.800	0.281
Proactividad	Varón	72	10.5	2.076	0.244
	Mujer	41	9.902	2.188	0.341
Sentido de trabajo	Varón	72	11.541	1.702	0.200
	Mujer	41	11.804	2.522	0.393
Importancia	Varón	72	5.430	1.172	0.138
	Mujer	41	5.536	1.534	0.239
Compromiso	Varón	72	7.111	1.588	0.187
	Mujer	41	7.097	2.047	0.319
Fluir	Varón	72	11.861	1.878	0.221
	Mujer	41	11.463	2.470	0.385
Involucramiento	Varón	72	68.402	6.737	0.794
	Mujer	41	67.439	9.162	1.430
Experto	Varón	72	44.347	4.463	0.525
	Mujer	41	41.731	7.496	1.170
Autoridad formal	Varón	72	42.930	4.795	0.565
	Mujer	41	41.463	6.637	1.036
Modelo personal	Varón	72	44.416	5.422	0.639
	Mujer	41	43.268	7.483	1.168
Facilitador	Varón	72	43.819	6.215	0.732
	Mujer	41	43.536	7.658	1.196
Delegador	Varón	72	40.611	6.050	0.713
	Mujer	41	40.365	7.048	1.100

También se realizaron comparaciones en función del grado académico de los profesores, y se encontró que no había diferencias significativas en base a este criterio, para lo cual se aplicó el análisis de varianza (Tabla 3).

Tabla 2. Prueba t student

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias		
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Factor negativo	0.070	0.791	-1.372	111	0.172
Preocupación	1.054	0.306	2.933	111	0.004
Proactividad	0.110	0.739	1.442	111	0.151
Sentido de trabajo	4.628	0.033	-0.660	111	0.510
Importancia	4.683	0.032	-0.412	111	0.680
Compromiso	3.725	0.056	0.039	111	0.968
Fluir	0.877	0.350	0.962	111	0.337
Involucramiento	4.791	0.030	0.639	111	0.523
Experto	10.157	0.001	2.327	111	0.021
Autoridad formal	1.734	0.190	1.355	111	0.177
Modelo personal	1.270	0.262	0.940	111	0.349
Facilitador	0.443	0.506	0.213	111	0.831
Delegador	0.725	0.396	0.195	111	0.845

También se realizaron comparaciones en función del grado académico de los profesores, y se encontró que no había diferencias significativas en base a este criterio, para lo cual se aplicó el análisis de varianza (Tabla 3).

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Factor negativo	Inter-grupos	7.683	2	3.841	0.660	0.518
	Intra-grupos	628.226	108	5.816		
	Total	635.909	110			
Preocupación	Inter-grupos	3.128	2	1.564	0.503	0.605
	Intra-grupos	335.214	108	3.103		
	Total	3.383.423	110			
Proactividad	Inter-grupos	4.286	2	2.143	0.479	0.620
	Intra-grupos	482.488	108	4.467		
	Total	486.774	110			
Sentido de trabajo	Inter-grupos	1.514	2	0.757	0.202	0.816
	Intra-grupos	403.476	108	3.735		
	Total	404.991	110			
Importancia	Inter-grupos	5.169	2	2.584	1.512	0.224
	Intra-grupos	184.523	108	1.708		
	Total	189.693	110			
Compromiso	Inter-grupos	4.734	2	2.367	0.757	0.471
	Intra-grupos	337.535	108	3.125		
	Total	342.270	110			
Fluir	Inter-grupos	5.204	2	2.602	0.580	0.561
	Intra-grupos	484.389	108	4.485		
	Total	489.585	110			
Involucramiento	Inter-grupos	65.571	2	32.785	0.591	0.555

	Intra-grupos	5.982.392	108	55.392		
	Total	6.047.963	110			
Experto	Inter-grupos	109.496	2	54.748	1.662	0.194
	Intra-grupos	3.556.071	108	32.926		
	Total	3.665.567	110			
Autoridad formal	Inter-grupos	92.309	2	46.154	1.530	0.221
	Intra-grupos	3.257.059	108	30.157		
	Total	3.349.369	110			
Modelo personal	Inter-grupos	17.091	2	8.545	0.216	0.806
	Intra-grupos	4.271.142	108	39.547		
	Total	4.288.234	110			
Facilitador	Inter-grupos	31.722	2	15.861	0.346	0.707
	Intra-grupos	4.940.511	108	45.745		
	Total	4.972.234	110			
Delegador	Inter-grupos	94.666	2	47.333	1.139	0.323
	Intra-grupos	4.484.702	108	41.525		
	Total	4.579.369	110			

Sin embargo, al hacer las comparaciones a través del análisis de varianza, en función de la profesión de los profesores universitarios, se encontró que existen diferencias significativas en el Factor negativo, Preocupación por el trabajo, el estilo de enseñanza de Modelo personal y el estilo Facilitador, a favor de los educadores que presentan formación académica. Esto sugiere que estos profesionales se preocupan más por hacer mejor su trabajo docente, y tratan de ser modelos para sus alumnos, facilitando su aprendizaje (Tabla 4).

Tabla 4. Análisis de varianza en función de la profesión

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Factor negativo	Inter-grupos	87.251	8	10.906	2.027	0.050
	Intra-grupos	548.658	102	5.379		
	Total	635.909	110			
Preocupación	Inter-grupos	50.828	8	6.353	2.254	0.029
	Intra-grupos	287.513	102	2.818		
	Total	338.342	110			
Proactividad	Inter-grupos	53.278	8	6.659	1.567	0.143
	Intra-grupos	433.496	102	4.249		
	Total	486.774	110			
Sentido de trabajo	Inter-grupos	18.715	8	2.339	0.617	0.761
	Intra-grupos	386.275	102	3.787		
	Total	404.990	110			
Importancia	Inter-grupos	8.603	8	1.075	0.605	0.771
	Intra-grupos	181.089	102	1.775		
	Total	189.693	110			
Compromiso	Inter-grupos	34.839	8	4.354	1.444	0.187
	Intra-grupos	307.431	102	3.014		
	Total	342.270	110			
Fluir	Inter-grupos	43.889	8	5.486	1.255	0.275
	Intra-grupos	445.696	102	4.369		
	Total	489.585	110			
Involucramiento	Inter-grupos	656.000	8	82.000	1.551	0.149
	Intra-grupos	5391.963	102	52.862		
	Total	6047.963	110			
Experto	Inter-grupos	396.346	8	49.543	1.545	0.150
	Intra-grupos	3269.221	102	32.051		

	Total	3665.567	110			
Autoridad formal	Inter-grupos	456.217	8	57.027	2.010	0.052
	Intra-grupos	2893.151	102	28.364		
	Total	3349.369	110			
Modelo personal	Inter-grupos	803.355	8	100.419	2.939	0.005
	Intra-grupos	3484.878	102	34.165		
	Total	4288.234	110			
Facilitador	Inter-grupos	793.724	8	99.215	2.421	0.019
	Intra-grupos	4178.509	102	40.965		
	Total	4972.234	110			
Delegador	Inter-grupos	609.010	8	76.126	1.955	0.059
	Intra-grupos	3970.358	102	38.925		
	Total	4579.369	110			

1.3. Análisis correlacional

El procesamiento de la información también implicó un análisis correlacional de las variables cuantitativas de estudio, lo cual supuso la aplicación de la prueba de Pearson. En la Tabla 5 se pueden ver las correlaciones. Vemos que el Factor negativo del Involucramiento se relaciona con el Sentido del trabajo y el Involucramiento de manera positiva y moderada. La dimensión de Preocupación por el trabajo también se relaciona con el Involucramiento de manera moderada, mientras que la Proactividad se relaciona moderada y positivamente con el Sentido de trabajo y el Fluir en el trabajo, y más fuertemente con el Involucramiento. El Sentido del trabajo se relaciona de manera moderada y positiva con el Fluir en el trabajo y de manera fuerte con el Involucramiento.

Tabla 5. Correlaciones

	Edad	Factor negativo	Preocupación	Proactividad	Sentido de trabajo	Importancia	Compromiso	Fluir	Involucramiento	Experto	Autoridad formal	Modelo personal	Facilitador	Delegador
1	1	0.08	-0.00	0.00	-0.01	-0.15	0.00	-0.02	-0.01	0.06	0.07	0.04	0.08	0.10
2		1	0.06	0.21	0.31	0.07	0.25	0.09	0.57	0.11	0.13	0.10	0.12	0.15
3			1	0.15	0.05	-0.03	0.19	0.11	0.37	0.05	-0.06	-0.03	-0.01	-0.07
4				1	0.35	-0.07	-0.17	0.32	0.62	0.19	0.17	0.20	-0.02	0.07
5					1	0.14	0.24	0.55	0.71	0.20	0.10	0.15	0.07	0.10
6						1	-0.04	0.15	0.28	0.16	0.15	0.16	0.06	0.16
7							1	0.29	0.55	0.19	0.01	0.10	0.17	0.17
8								1	0.67	0.19	0.14	0.17	0.06	0.05
9									1	0.28	0.17	0.22	0.11	0.16
10										1	0.60	0.65	0.49	0.45
11											1	0.72	0.57	0.54
12												1	0.73	0.65
13													1	0.71
14														1

La Importancia en el trabajo se relaciona directa y moderadamente con el Involucramiento, al igual que el Compromiso en el trabajo se relaciona con el Fluir en el trabajo. Sin embargo, se relaciona de manera moderada alta con el Involucramiento, del mismo modo que la dimensión de Fluir en el trabajo. El involucramiento se relaciona con el estilo de enseñanza Experto de manera baja y positiva, mientras que todos los estilos de enseñanza se relacionan entre sí de manera positiva y moderada, siendo las correlaciones más altas, en el caso del estilo Experto con el estilo de Modelo personal, el estilo Autoridad formal con el estilo Modelo personal, el estilo Modelo personal con el estilo Facilitador, y el estilo Facilitador con el estilo Delegador. Por otro lado, el estilo de enseñanza Modelo personal se relacionó débilmente pero significativamente con la Proactividad y el Involucramiento.

Tabla 6. Análisis de regresión

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	51.721	5.981		8.647	0.000
Experto	0.326	0.160	0.247	2.034	0.044
Autoridad formal	-0.068	0.187	-0.049	-0.364	0.715
Modelo personal	0.186	0.204	0.151	0.910	0.364
Facilitador	-0.175	0.168	-0.154	-1.042	0.299
Delegador	0.112	0.159	0.094	0.702	0.483

$p < 0.045$

VI: Estilos de enseñanza experto, Modelo Personal, Autoridad formal, Facilitador y Delegador

VD: Involucramiento

Finalmente, se realizó un análisis de regresión lineal para valorar los efectos de unas variables sobre otras, de este modo, primero se practicaron regresiones, considerando a cada uno de los estilos de enseñanza como variables dependientes y las dimensiones del involucramiento como variables independientes, pero en ningún caso, los modelos de regresión fueron significativos, ni las variables independientes tuvieron poder predictivo sobre los estilos de enseñanza. Sin embargo, luego se realizó una regresión lineal considerando a los estilos de enseñanza como variables independientes y el involucramiento como variable dependiente. Dicho modelo resultó significativo ($p < 0.045$) y reveló que el estilo de enseñanza Experto tiene efectos positivos y significativos sobre el involucramiento laboral ($p < 0.044$), lo que quiere decir que los profesores universitarios caracterizados por un estilo de enseñanza Experto son los que más se involucran con su trabajo docente (ver Tabla 6).

2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente estudio se planteó como objetivo, el análisis descriptivo, comparativo y correlacional de las variables involucramiento laboral y estilos de enseñanza de los profesores universitarios de una universidad local, ubicada en la ciudad de Arequipa.

En primer lugar, podemos apreciar que los profesores de la universidad presentan niveles moderados de involucramiento laboral, con niveles altos de Compromiso y Fluir en el trabajo, lo que quiere decir que disfrutan de su trabajo y se sienten “absorbidos” por las actividades que realizan en su jornada laboral, siendo esta una condición esencial para el bienestar psicológico del trabajador (Csikszentmihalyi, 2003). El concepto de fluir, que ha sido rescatado recientemente por la psicología positiva (Csikszentmihalyi, 1997), forma parte del modelo de Lodahl y Kejner (1965), como un componente del involucramiento laboral, y comparte ciertas similitudes con la concepción humanista del término (Maslow, 1968).

El compromiso con el trabajo, es otro componente esencial del involucramiento, que implica el grado en que el trabajador asume las metas organizacionales (Khan, Jam, Akbar, Khan & Hijazi, 2011; Ekmekci, 2011). Tanto el compromiso como el fluir en el trabajo, fueron los factores más elevados del grupo de profesores universitarios, mientras que los factores con puntajes más bajos fueron Preocupación y el factor negativo, lo que implica que los profesores no se encuentran preocupados por su actividad laboral, posiblemente porque tienen una actitud más positiva frente al trabajo, lo que es consistente con los puntajes moderados en Importancia en el trabajo, proactividad y Sentido de trabajo, así como con los puntajes bajos en el factor negativo, que cumple un rol de verificación, como parte de la estructura de la prueba empleada.

Por otro lado, se encontró que los puntajes en Preocupación fueron significativamente mayores entre las profesoras mujeres, ello posiblemente se deba a la sobre carga que tiene la mujer al desempeñar tanto roles laborales y

familiares, que no tienen tanto peso en el varón (Uzonwanne, 2014). Asimismo, no se hallaron diferencias entre los factores del involucramiento laboral en función del grado académico, pero sí de la profesión, siendo los profesores universitarios que tienen el título profesional de docente, quienes se preocupan más por su trabajo.

Se puede decir que los profesores de esta universidad se sienten involucrados con su trabajo, y quizá esto se deba a la cultura organizacional de esta universidad, así como al apoyo recibido, pues en otros estudios se ha visto que tanto la cultura organizacional (Rizvi, 2013) como el apoyo social (Mishra & Shyam, 2005) y el liderazgo de los jefes (Nazem & Mozaiini, 2014) tienen un impacto significativo en el involucramiento laboral.

Con respecto a los estilos de enseñanza del profesor, se tomó como modelo teórico la propuesta de Anthony Grasha, que distingue cinco estilos de enseñanza: el experto, el de autoridad formal, el modelo personal, el facilitador y el delegador (Grasha, 2000). Los resultados indican que el estilo de enseñanza más dominante fue el de Experto, seguido del Facilitador y el Modelo personal. Esto sugiere que los profesores universitarios dominan los temas que enseñan, brindan acompañamiento pertinente a sus estudiantes y dan un buen ejemplo a los estudiantes.

A nivel comparativo, se encontraron diferencias significativas en el estilo de enseñanza Experto, con medias mayores para los varones, lo que supone que los profesores de sexo masculino tienen mayor dominio de los temas que enseñan. En otros estudios, también reportan diferencias en cuanto al sexo de los profesores, pero estas se focalizan más en el estilo de Modelo personal y Facilitador (Grasha, 1990). En cuanto a la profesión de los profesores, se encontró que quienes son profesores de carrera tienen medias más altas en los estilos Modelo personal y facilitador, lo cual puede estar relacionado con la formación que reciben durante su preparación para ser profesores, pues se les inculcan modelos constructivistas

que valoran más estas dimensiones de los estilos de enseñanza (Borgobello, Peralta & Roselli, 2010).

A nivel correlacional, se encontró que la Proactividad se relaciona con el Sentido de trabajo, el Fluir y el Involucramiento, mientras que el Sentido del trabajo y el compromiso se relacionan con el fluir en el trabajo y el Involucramiento. Estas dimensiones son determinantes en el involucramiento, ya que tienen impacto en la motivación del trabajador (Saeidi & Irvani, 2016), la satisfacción laboral (Gilkar & Darzi, 2012) y en el civismo organizacional (Saxena & Saxena, 2015). De ahí su importancia en el ámbito laboral (Lawler & Hall, 1970).

Los estilos de enseñanza se relacionaron entre sí de manera fuerte y moderada, siendo las relaciones más resaltantes las del estilo Experto con el estilo de Modelo personal, el estilo Autoridad formal con el estilo Modelo personal, el estilo Modelo personal con el estilo facilitador, y el estilo facilitador con el estilo delegador. Las relaciones entre el cruce de variables reportaron que el estilo de enseñanza experto se relaciona con el involucramiento laboral de manera fuerte y significativa, lo que también se corroboró con el análisis de regresión, pues de todos los estilos de enseñanza, el que mejor predice el involucramiento laboral es el estilo experto, con una valencia positiva y siendo el modelo significativo ($p < 0.045$). En cambio, cuando se consideraron los estilos de enseñanza como variables dependientes y las dimensiones del involucramiento como variables dependientes, no hubo modelos significativos, ni se registró un impacto estadísticamente significativo del involucramiento en los estilos de enseñanza.

Esto último es un indicador de que los estilos de enseñanza sí pueden tener un impacto en el involucramiento del trabajador, quizá porque entran a tallar ciertos aspectos de la personalidad (Grasha, 1995; Khurshid & Aurangzeb, 2012). De hecho, el involucramiento en el trabajo también se ha relacionado con ciertos factores de la personalidad, como la estabilidad emocional, la responsabilidad y la cordialidad (Liao & Lee, 2009). En ese sentido, si bien el presente estudio, aporta al conocimiento de la realidad de los profesores universitarios, que es muy

necesario investigar (Aranzamendi, 2008; Arias, 2013), no ha valorado otras variables como la personalidad, la motivación, y otras de la misma naturaleza que sería importante conocer.

Sin embargo, las variables escogidas han sido poco valoradas en el medio local y nacional, pues si bien hay estudios sobre los estilos de aprendizaje de los estudiantes universitarios (Arias, 2011, 2014), no hay estudios sobre los estilos de enseñanza. En ese sentido, nuestro trabajo hace un aporte teórico relevante, tanto para el campo de la educación, como del trabajo, dentro del marco de la enseñanza superior, que en los últimos años se ha visto duramente confrontada por los ranking nacionales e internacionales, donde las universidades peruanas ocupan puestos muy bajos (Piscoya, 2006).

En ese sentido, es responsabilidad de los profesores universitarios, el fomentar una mejor cultura académica y para ello, el conocimiento de sus estilos de enseñanza y su dedicación al alumnado (Grasha, 1985) así como valorar las concepciones que tienen del aprendizaje son esenciales (Sánchez, 2005). Igualmente, importante, es conocer su grado de involucramiento laboral (Huselid & Day, 1991), por ello, es necesario replicar la presente investigación en diversos contextos universitarios y con nuevas variables de estudio.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los estilos de enseñanza más predominantes han sido el estilo experto, el facilitador y el modelo personal. Estos modelos son adecuados para la enseñanza de nivel superior.
- SEGUNDA:** Los niveles de involucramiento laboral de los profesores universitarios son moderados, y sobresalen en Fluir y Compromiso con el trabajo. Esto indica que los profesores se sienten involucrados con su trabajo.
- TERCERA:** Se hallaron diferencias significativas entre la profesión de los profesores, de modo que quienes son profesores de carrera, exhiben un mayor nivel de Preocupación y en los estilos de enseñanza facilitador y Modelo personal.
- CUARTA:** Existen relaciones entre el estilo de enseñanza experto y el involucramiento en el trabajo de los profesores universitarios, al punto que el primero tiene efectos predictivos positivos y significativos sobre el involucramiento laboral.
- QUINTA:** Existen diferencias significativas entre varones y mujeres, en los niveles de Preocupación y el estilo de enseñanza Experto, siendo el primero mayor en las mujeres y el segundo mayor en los varones.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se debe promover la contratación de profesores con un estilo de enseñanza experto, pues además de tener mayor dominio en sus temas que imparten en las cátedras, son los que más se involucran con su labor docente.
- SEGUNDA:** Establecer sistema de reconocimiento de los profesores que tienen mayores índices de involucramiento laboral, y que lo evidencian en su trabajo docente y lo labora investigativa.
- TERCERA:** Se sugiere capacitar más a los profesores en temas de didáctica y pedagogía, pues los estilos facilitadores y de modelo personal, que han sido predominantes entre los profesores de carrera, son necesarios para una labor docente más eficaz en términos de promoción del aprendizaje de los alumnos.
- CUARTA:** Descubrir nuevos talentos con vocación docente a nivel universitario para así poder fomentar en el involucramiento.
- QUINTA:** Fomentar también en los docentes del sexo opuesto a forjar estos dos tipos de niveles de docentes en lo que refiere a la Preocupación y el estilo de enseñanza Experto.



PLAN DE MEJORA Y CAPACITACION DOCENTE

PLAN DE MEJORA Y CAPACITACION DOCENTE

El Plan de Formación Docente tiene como objetivo ofrecer al profesorado de la Universidad Católica San Pablo varias herramientas y recursos que los ayuden a implementar iniciativas de innovación y de mejora de la calidad de la actividad docente.

A través de este Plan, también se pretende potenciar el intercambio y la difusión de experiencias de buenas prácticas llevadas a cabo por los docentes.

1. Objetivos específicos:

- ❖ Reflexionar sobre la formación por competencias y aprender a diseñar las asignaturas utilizando estrategias de enseñanza-aprendizaje y sistemas de evaluación que respondan a las exigencias de este modelo de formación.
- ❖ Identificar metodologías activas y conocer como seleccionar y poner en práctica estrategias de enseñanza-aprendizaje, según cada asignatura.
- ❖ Aportar recursos para la utilización de las Tics como herramientas de apoyo a la docencia.
- ❖ -Capacitar a los docentes en una visión humanística cristiana que complete su formación integral.
- ❖ Intercambiar y difundir experiencias de buenas prácticas llevadas a cabo por los docentes

2. Desarrollo:

Actividad	Responsables	Recursos
<p>CERTIFICACIÓN DE CALIDAD EN LA ENSEÑANZA PARA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR</p> <p>Capacitación pedagógica dirigida a todos los docentes, con el fin de brindar conocimientos de psicopedagogía, didáctica, evaluación dentro de nuestro modelo educativo UCSP. Comprende los contenidos más relevantes del curso de Corrientes contemporáneas del aprendizaje, Didáctica general y Evaluación educativa. Donde se desarrollarán las principales teorías del aprendizaje, planeamiento, estrategias metodológicas, evaluación de logros de aprendizaje y relaciones alumnos-maestros; enmarcados en nuestro modelo educativo.</p> <p>Capacitación en una visión humanística cristiana sobre la persona y su vida ética, que complemente la formación integral que busca nuestra institución como parte de su misión y visión Institucional. A través de los cursos de antropología cristiana, teología y ética. Así como transmitirles la nueva línea de formación basada en la experiencia del trabajo y sus competencias.</p>	<p>Calidad educativa</p> <p>Calidad educativa</p>	<p>Oficina de calidad. Reglamentos Plataforma Moodle</p> <p>Oficina de calidad. Reglamentos Plataforma Moodle Aulas Presupuesto docente</p>

<p>Desarrollar un espacio de actualización pedagógico ABC</p> <p>Proporcionar a los docentes material impreso y material virtual a través de la plataforma moodle. La información va relacionada a metodologías activas, modelos de evaluación, elaboración de pruebas, etc.</p> <p>Concurso Buenas Practicas Docentes</p> <p>Impulsar y promover las buenas practicas docentes para la mejora de la calidad en la enseñanza. Según sea la naturaleza del proyecto puede responder a cuatro categorías: Pedagogía y Didáctica: Tecnologías aplicadas a la educación. Creatividad e innovación Formacion en valores</p> <p>Estas categorías buscan promover metodologías activas, la integración de la tecnología al trabajo en el aula, así como la creatividad en innovación en las diferentes áreas de formación técnica, Finalmente la formación humana a través de la formación en valores.</p>	<p>Calidad educativa</p> <p>Calidad educativa</p>	<p>Oficina de calidad. Reglamentos Plataforma Moodle Presupuesto impresiones</p> <p>Oficina de calidad. Reglamentos Premio</p>

3. Cronograma:

Actividad	Responsable	Fecha de Inicio	Duración
CERTIFICACIÓN DE CALIDAD EN LA ENSEÑANZA PARA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR			
Curso de Corrientes contemporáneas del aprendizaje	Calidad Educativa	Abril Agosto	3 semanas 3 semanas
Curso de Didáctica General	Calidad Educativa	Mayo Setiembre	5 semanas 5 semanas
Curso de evaluación educativa	Calidad Educativa	Junio Octubre	4 semanas 4 semanas
Curso de Modelo educativo	Calidad Educativa	Julio Noviembre	1 semana 1 semana
Curso de identidad de la institución	Calidad Educativa	Noviembre	1 semana
RECURSOS ABC	Calidad Educativa	Marzo Abril Mayo Junio Julio Setiembre Octubre Noviembre	
CONCURSO BUENAS PRACTICAS DOCENTES			
INSCRIPCIÓN		Marzo	1 semana
1RA ETAPA			
Organización de los grupos de trabajo	Calidad Educativa	Abril	1 semana
Elaboración del proyecto	Calidad Educativa	Abril	1 semana
Presentación del informe	Calidad Educativa	Abril	1 semana
Implementación del proyecto	Calidad Educativa	Abril	1 semana
2DA ETAPA			
Aplicación del proyecto	Calidad Educativa	Abril- julio Agosto- Diciembre	4 meses 4 meses
Seguimiento del proyecto	Calidad Educativa	Abril- julio Agosto- diciembre	4 meses 4 meses
Evaluación del proyecto	Calidad Educativa	Abril- julio Agosto- diciembre	4 meses 4 meses
Publicación de los resultados.	Calidad Educativa	Abril- julio Agosto- diciembre	4 meses 4 meses
Ceremonia de premiación	Calidad Educativa	Abril- julio Agosto- diciembre	4 meses 4 meses

4. Presupuesto:

El presupuesto de las siguientes actividades es el siguiente:

Partida	Descripción	Cantidad
	Modulo Pedagógico	Recursos Propios
94.3.1.1.015	Honorarios profesionales módulo de formación	1400
94.3.1.1.073	Impresiones material ABC	1600
94.3.1.1.003		1200
94.3.1.1.008		1200
94.3.1.1.012	Premios concurso	900

Arequipa, 22 de mayo de 2018

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, E. (2014). La percepción de la comunicación en el estudio de los estilos de enseñanza universitarios. *Journal of Learning Styles*, 7(14), 2-19.
- Alegre, J. R. (2005). La enseñanza de estrategias de aprendizaje y el trabajo en equipos docentes. *Docentes*, 1-9.
- Alonso, M. (2005). Estilos cognitivos. *Creando*, 2(5), 1-14.
- Andújar, C. A. y Martínez-Lugo, M. E. (1996). El nivel en que se involucran los empleados en el trabajo. Análisis psicométrico de la Escala de Lodahl y Kejner mediante las teorías clásica y moderna de la medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 109-134.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25.
- Arias, W. L. (2014). Estilos de aprendizaje e inteligencia en estudiantes universitarios de Arequipa, Perú. *Journal of Learning Styles*, 7(14), 88-107.
- Arias, W. L. (2015). *Síndrome de burnout y afrontamiento*. Arequipa: ADRUS.
- Arias, W. L.; Zegarra, J. y Justo, O. (2014). Estilos de aprendizaje y metacognición en estudiantes de psicología de tres universidades de Arequipa. *Liberabit*, 20(2), 267-279.
- Barros, R. J.; Rojas, J. A. & Sánchez, L. M. (2008). Diseño de instrumentos didácticos para aprendizaje activo basado en teoría de colores. *Revista Educación en Ingeniería*, 5, 11-18.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Biswas, S. (2009). Psychological climate as a predictor of job involvement. *Management Insight*, 5(1), 74-79.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affects turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12, 288-300.
- Blumen, S., Rivero, C. & Guerrero, D. (2011). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes universitarios a distancia. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 7(1).
- Recuperado de:

http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_7/sumario_completo/lsr_7_a_bril_2011.pdf

- Borgobello, A.; Peralta, N. & Roselli, N. (2010). Estilo docente universitario en relación al tipo de clase y la disciplina enseñada. *Liberabit*, 16(1), 7-16.
- Castellano, E., Cifré, E., Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L. (2013). Emociones positivas y negativas en la predicción del burnout y engagement en el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 75-88.
- Cazau, P. (2005). *Estilos de aprendizaje: Generalidades*. Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica. Recuperado de http://pcazay.galeon.com/guia_esto01.htm
- Chacón, L. (2006). Influencia del estilo de pensamiento en la construcción de mapas conceptuales. Recuperado de: <http://cmc.ihmc.us/cmc2006Papers/cmc2006-p216.pdf>
- Ching-Sheue, F. U. (2015). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *The Turkish Online Journal of Education Technology*, 14(3), 145-156.
- Chi-Shun, L., & Cheng-Wen, L. (2009). An empirical study of employee job involvement and personality traits: The case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 3(1), 22-36.
- Csikszentmihalyi, M. (2012). *Aprender a fluir*. Barcelona: Kairós.
- Curione, K., Míguez, M., Crisci, C. & Maiche, A. (2010). Estilos cognitivos, motivación y rendimiento académico en la universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54(3). Recuperado de <http://www.rioei.org/deloslectores/3784Curione.pdf>
- Deosthalee, P. G. (2004). Relationship of work involvement with size of company, nature of appointment, and length of service employees. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 19(1-2), 15-23.
- Ekmekçi, A. K. (2011). A study on involvement and commitment of employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 3(3), 68-73.
- Fontalvo, H., Iriarte, F., Domínguez, E., Ricardo, C., Ballesteros, B., Muñoz, V. & Campo, J. D. (2007). Diseño de ambientes virtuales de enseñanza-aprendizaje y sistemas hipermedia adaptativos basados en modelos de estilos de aprendizaje. *Zona Próxima*, 8, 42-61.

- García, J. L. & Alonso, C. M. (2009). Uso de las TIC de acuerdo a los estilos de aprendizaje de docentes y discentes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 48(2). Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/2308Cue.pdf>
- García, J. L. & Santizo, J. A. (2008). Análisis de datos obtenidos a través del cuestionario CHAEA en línea de la página web www.estilosdeaprendizaje.es. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 2(2). Recuperado de http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_2/artigos/lsr_2_octubre_2008.pdf
- Gardner, H. (1999). *Estructura de la mente. Las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gargallo, B.; Sánchez, F.; Ros, C. & Ferreras, A. (2010). Estilos docentes de los profesores universitarios. La percepción de los alumnos de los buenos profesores. *Revista Iberoamericana de Educación*, 51(4). Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/3236Lopez.pdf>
- Gilkar, N. A., & Darzi, J. A. (2012). Employee job involvement and sense of participation influence on job satisfaction: an empirical evidence. *International Journal of economics and Management Resecarch*, 2(8), 1-8.
- Grasha, A. F. (1985). The dynamics of one-on-one teaching. *College Teaching*, 50(4), 139-146.
- Grasha, A. F. (1990). The naturalistic approach to learning style. *College Teaching*, 55(3), 106-109.
- Grasha, A. F. (1995). Teaching with style: The integration of teaching and learning styles in the classroom. *Essays on Teaching Excellence*, 7(5), 1-6.
- Grasha, A. F. (2000). A matter of style: The teacher as Expert Formal Authority, Personal Model, Facilitator and Delegator. *College Teaching*, 42(4), 142-149.
- Guilford, J. P. (1968). *Psicología general*. 7ma edición. México: Editorial Diana.
- Gutiérrez, M., García, J. L., Vivas, M., Santizo, J. A., Alonso, C. M. & Arranz, M. S. (2011). Estudio comparativo de los estilos de aprendizaje del alumnado que inicia sus estudios universitarios en diversas facultades de Venezuela, México y España. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 7(1). Recuperado de: http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_7/sumario_completo/lsr_7_abril_2011.pdf

- Herrera, L. N. & Rodríguez, J. (2011). Estilos de aprendizaje de los estudiantes de la Corporación Universitaria Adventista de Colombia y su relación con el rendimiento académico en el área de matemáticas. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 7(1). Recuperado de:
http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_7/sumario_completo/lsr_7_a_bril_2011.pdf
- Herrmann, N. (1990). *The creative brain*. USA: Brain Books.
- Hui-Ling, Y., Yu-Hsiu, K., & Yi-Ching, H. (2006). The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers. *Journal of Nursing Research*, 14(3), 237-248.
- Huselid, M. A., & Day, N. E. (1991). Organizational commitment, job involvement, and turnover: a substantial and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 380-391.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Kassaian, Z., & Ayatollahi, M. A. (2010). Teaching styles and optimal guidance in English language major. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 55, 131-152.
- Khan, T. I., Jam, F. A., Akbar, A., Khan, M. B., & Hijazi, S. T. (2011). Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 252-262.
- Khurshid, F. & Aurangzeb, W. (2012). Teaching styles & adolescents' psychosocial development. *Global Journal of Human Social Science*, 12(10), 19-28.
- Kolb, D. (1999). *Inventario de Estilos de Aprendizaje*. Arequipa: UNSA.
- Lawler, E., & Hall, D. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- León, F. (2013). Las psicologías en el área organizacional-social en el Perú (2003-2012). *Revista de Psicología de la PUCP*, 31(2), 117-226.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 37-67.

- Loli, A. (2008). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública. *Producción y Gestión*, 7, 1-8.
- López-Araujo, B., Osca, A., & Peiró, J. M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.
- Lucia-Casademunt, A. M.; Morales-Gutiérrez, A. C. y Ariza-Montes, J. A. (2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. *Intangible Capital*, 8(2), 364-405.
- Mahajan, K. (2015). An empirical study of job involvement and personality traits. *International Journal of Scientific Research*, 4(1), 56-58.
- Martínez, P. (2009). Estilos de enseñanza: Conceptualización e investigación. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 3(3), 3-19.
- Martínez-Lugo, M. E. (1988). La involucración con el trabajo y su relación con la edad, el locus de control y los años de servicio. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 20(2), 137-148.
- Martínez-Lugo, M. E. (1990). Variables asociadas a la involucración en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22(2), 211-222.
- Meneses, P. E. (2013). Relación entre estilos de aprendizaje y estilos de pensamiento de profesores universitarios. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 11(11), 80-99.
- Mishra, P. C., & Shyam, M. (2005). Social support and job involvement in prison officers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31(1-2), 7-11.
- Monteagudo, J. L. (2003). Estilos de aprendizaje y diseño de materiales. Universitat d'Andorra. Recuperado de: <http://www.upc.edu/euetib/xiicuiet/comunicaciones/din/comunicacions/70.pdf>
- Nazem, F., & Mozaiini, M. (2014). Investigating the relationship between leadership style (transformational and pragmatic) and employee's job involvement at Islamic Azad University of Roudehen, Damavand, Pardis, Boomehen and Firuzkuh to provide an appropriate model. *Bulletin of Environmental, Pharmacology and Life Sciences*, 3(4), 82-88.
- Núñez, J. C.; González-Pienda, J. A.; Bernardo, A.; González-Pumariega, S.; Álvarez, L.; González, P.; Rocas, C.; Solano, P.; Valle, A.; Canabach, R. G.; Rodríguez, S. & Rosario, P. (2006). *Estilos intelectuales, aptitudes intelectuales y logro académico*.

- Ponencia presentada en el VIII Congreso Galaico Portugués de Psicopedagogia. Universidad de Minho, Portugal. Recuperado de: http://www.guiapsiedu.com/publicacoes/documentos/2005_estilos_intelectuales_apertudes_intelectuales_logro_academico.pdf
- Nwibere, B. M. (2014). Interactive relationship between job involvement, job satisfaction, organizational citizenship behavior, and organizational commitment in Nigerian universities. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(6), 321-340.
- Orozco, M. C. & Muñoz, T. (2006). *Los perfiles de aprendizaje en la educación superior. Análisis y aplicaciones en licenciatura*. Ponencia presentada en el 6to Congreso Internacional “Retos y Expectativas de la Universidad” Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Recuperado de: http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%202/Ponencia_350.pdf
- Portilla, Ch. & Barreda, A. (2002). Estilos de aprendizaje en estudiantes universitarios de las escuelas de artes e ingenierías de la Universidad Nacional de San Agustín. *Revista Institucional*, 1, 75-88.
- Rizvi, F. M. (2013). Job involvement as related to organizational culture and social support among nurses of private and government hospitals. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(7), 564-574.
- Saeidi, K., & Irvani, M. R. (2016). Predicting the job involvement based on job motivation variable among experts and supervisors of Isfahan Cement Company. *The Caspian Sea Journal*, 10(1), 278-282.
- Salas, R. E. (2008). *Estilos de aprendizaje a la luz de la neurociencia*. Colección Aula Abierta Colombia: Editorial Magisterio.
- Sancerni, M. D., Peiró, J. M., González-Roma, V. & Meliá, J. L. (1989). El compromiso con el trabajo en la transición de la escuela al mundo laboral. *Revista de Psicología Social*, 4(3), 247-259.
- Saxena, S., & Saxena, R. (2015). Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *International Journal of Management, Business and Research*, 5(1), 19-30.

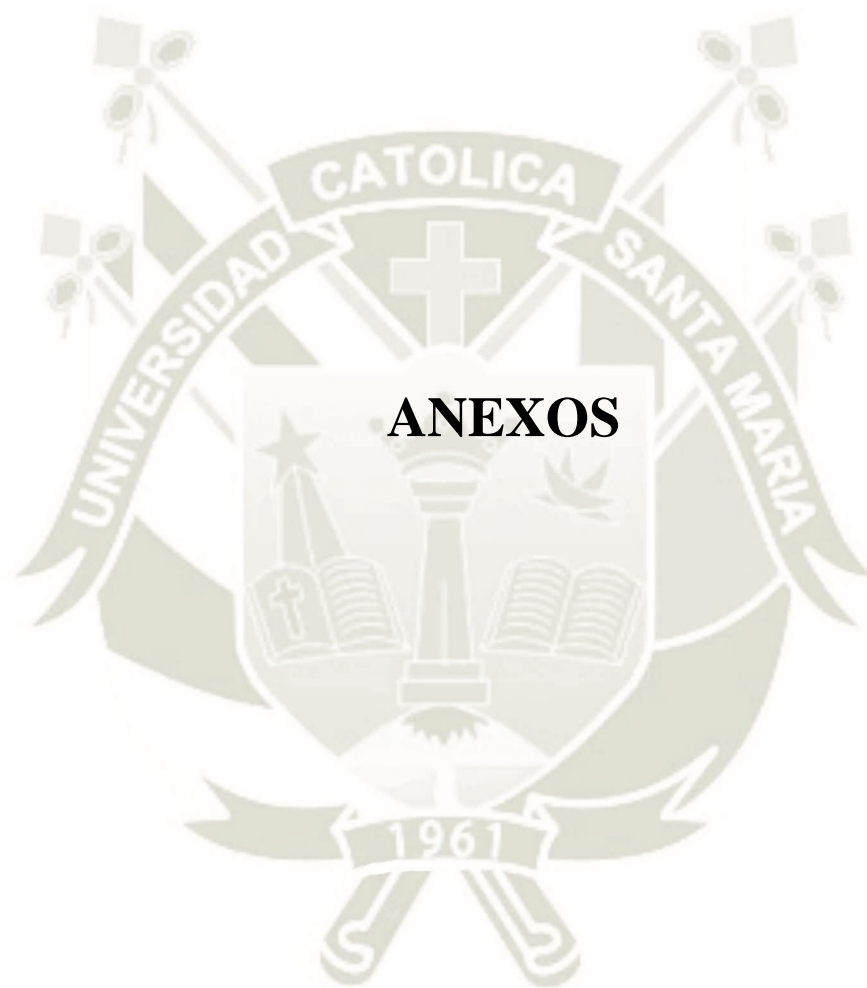
Shaari, A. S., Ysoff, N. M., Ghazali, I. M., Osman, R. H. & Dzhir, N. F. M. (2014). The relationship between lecturer's teaching style and student's academic engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 118, 10-20.

Uzonwanne, F. C. (2014). Marital stress and job involvement among pilots and other employees at an Air Force Base in Lagos, Nigeria. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 31(1), 1-22.

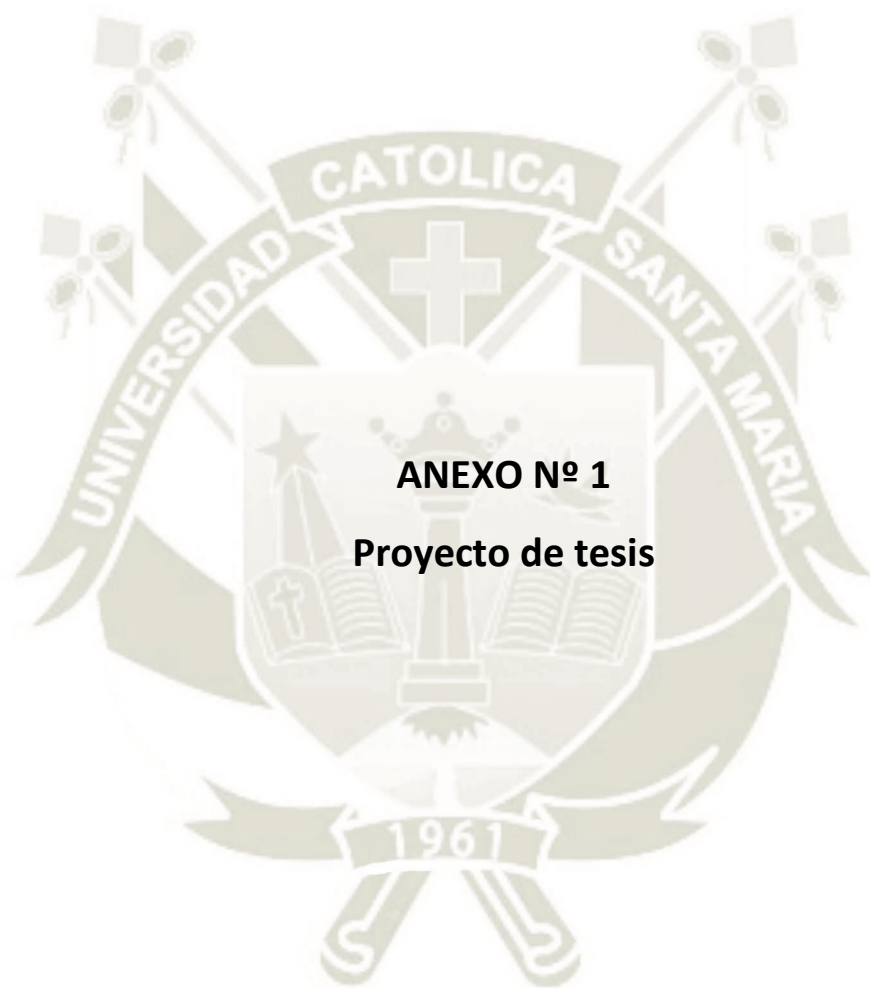
Varela, R. (2008). *Rol del docente en la escuela de hoy*. Cartilla para el Docente. España: Universidad ICESI.

Vigotsky, L. S. (1995). *Pensamiento y lenguaje*. Madrid: Paidós.





ANEXOS



Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Educación Superior



CORRELACIÓN ENTRE ESTILOS DE ENSEÑANZA Y EL INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SAN PABLO, AREQUIPA – 2016

Proyecto de tesis presentado por la
Bachiller: **Carrasco Orozco, Andrea
Beatriz**

Para optar el Grado Académico de:
Maestro en Educación Superior

Asesor:
Dra. Hurtado Mazeyra, Alejandra

Arequipa – Perú

2016

I. PREÁMBULO

Hoy en día los estilos de enseñanza de parte del profesor, han cobrado una importancia muy notoria. Han surgido modelos teóricos que las explican y tienen cierto grado de poder predictivo sobre otras cuestiones como el rendimiento del alumno y otras características del profesor.

En el presente estudio que titula “CORRELACION ENTRE ESTILOS DE ENSEÑANZA Y EL INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SAN PABLO, AREQUIPA – 2016” se pretende valorar las relaciones entre ambas variables con la finalidad de determinar si los estilos de enseñanza guardan relación con la las dimensiones del involucramiento en el trabajo, pues es posible que ciertos estilos de enseñanza tengan mayor nivel de correlación con algunas o todas las dimensiones del involucramiento en el trabajo.

Para ello se están tomando en cuenta dos teorías: el modelo de los estilos de enseñanza de Anthony Grasha y el modelo de Lodhal y Kejner, ambos de gran difusión en el mundo y Latinoamérica, pero que hasta el momento no han sido desarrollados en el ámbito educativo en nuestro país.

En ese sentido, nuestro trabajo constituye un aporte original a la educación en general y a la educación superior en particular, así como en cuanto al tema del perfil de los docentes de nivel superior.

Asimismo, en el presente trabajo se hace un despliegue de conocimientos a nivel teórico, metodológico y estadístico; que servirán para darle mayor rigor científico a la investigación; y para hacer una contribución académica notable en el campo de la educación superior.

II. PLANTEAMIENTO TEORICO

1.1 Enunciado del Problema:

CORRELACION ENTRE ESTILOS DE ENSEÑANZA Y EL INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SAN PABLO, AREQUIPA - 2016

1.2 Descripción del Problema

1.2.1 Campo: Educación

1.2.2 Área: Educación Superior Universitaria

1.2.3 Línea de Investigación: Estilos de Enseñanza

1.2.4 Análisis de Variable

Variables	INDICADORES
ESTILOS DE ENSEÑANZA	Experto
	Autoridad formal
	Modelo personal
	Facilitador
	Delegador
INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO	Factor negativo
	Preocupación por el trabajo
	Proactividad
	Sentido del trabajo
	Importancia del trabajo
	Compromiso
	Fluir en el trabajo

1.2.5. Interrogantes Básicas

- ¿Cuáles son los estilos de enseñanza más predominantes entre los docentes de la Universidad Católica San Pablo?
- ¿Cómo es el involucramiento en el trabajo de los docentes de la Universidad Católica San Pablo?
- ¿Qué relación existe entre los Estilos de enseñanza tiene relación y el involucramiento en el trabajo en los docentes de la Universidad Católica San Pablo Arequipa?
- ¿Qué diferencias existirán entre los estilos de enseñanza y el involucramiento en el trabajo de los docentes de la Universidad Católica San Pablo, según el sexo, la especialidad, el grado de instrucción y el tiempo de enseñanza?

1.2.6. Tipo y nivel del problema

El tipo de problema de campo y cuantitativo

El nivel es descriptivo, correlacional y comparativo

1.3. JUSTIFICACIÓN

Las razones por las cuales se han seleccionado la presente investigación, es porque el tema de los estilos de enseñanza con el involucramiento de los docentes en la Universidad en general actual cada día con más relevancia en nuestro entorno cercano.

La importancia de esta investigación está basada en temas de aporte científico con fines educativos y sociales que han de contribuir en el desarrollo para posteriores investigaciones que se quieran realizar en la casa de estudios seleccionada. Asimismo, se está contribuyendo, por medio de este estudio, con la comunidad académica, al ofrecer datos nuevos y generar conocimiento original, por tanto el presente trabajo cuenta con valor teórico y a su vez con extensión practica orientada y segmentada con los principios educativos como lo hemos venido estudiando a lo largo de este tiempo.

También se puede decir que esta investigación, reta mucho a los maestros en cuanto a Involucramiento en cada uno de nuestros puestos en nuestra casa universitaria y así mismo los estilos de enseñanza que presenta cada uno de nosotros de manera funcional

o tacita, así mismo querer aportar para una mejora de la Universidad con fines de desarrollo educativo para posteriores generaciones.

En este contexto en la actualidad podemos decir que es de importancia y responsabilidad saber a lo que nos enfrentamos y también saber abordarlo de manera que cada uno de nosotros cumpla con su respectiva función de manera útil que contribuya al país y no que su vez lo disminuya.

2. MARCO CONCEPTUAL

Variables	INDICADORES
ESTILOS DE ENSEÑANZA	Experto
	Autoridad formal
	Modelo personal
	Facilitador
	Delegador
INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO	Factor negativo
	Preocupación por el trabajo
	Proactividad
	Sentido del trabajo
	Importancia del trabajo
	Compromiso
	Fluir en el trabajo

En concordancia con los objetivos del presente estudio, es que se considera en el marco conceptual el siguiente temario:

CAPÍTULO SEGUNDO: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Estilos de enseñanza

La educación actual demanda de profesores con una sólida formación con rasgos tales como un alto nivel de involucramiento, potencial creativo, desarrollo intelectual y elevados valores morales. Es decir, se trata de que los profesores formen personas autónomas e independientes, capaces de autorregular su propia conducta y orientar sus habilidades hacia la consecución de sus metas personales, para lo cual necesitan tener cierto perfil profesional, que implica, por un lado, los estilos de enseñanza y el involucramiento con su trabajo, por el otro.

Sin embargo, esta lección vital difícilmente podrá llevarse a cabo si los profesores hacen la mayor parte de la labor educativa que les corresponde a los aprendices. Por ello, el paradigma pedagógico actual busca reducir la mediación didáctica en el aprendizaje para poner al estudiante en contacto directo con su objeto de estudio. Esto supone el desarrollo de métodos cada vez más personales para aprender, en lugar de solamente conocer los contenidos (Orozco & Muñoz, 2006). De ahí que la personalización de la educación se perfila como uno de los principales objetivos y retos de los sistemas educativos contemporáneos.

Ahora bien, como indican (Tavares, Cano y Manzoni . 2007), no es suficiente que los docentes sean expertos en las materias impartidas, sino que además se requiere que éstos profundicen en sus competencias sociales y humanas de cara a lograr un mayor acercamiento y una mejor comprensión del alumno.

De hecho, los hábitos de los docentes altamente efectivos son: dominan el tema que enseñan, construyen bien los objetivos instruccionales, enseñan con el ejemplo, respetan a los estudiantes, son motivadores, enseñan a los estudiantes habilidades para resolver problemas, dejan participar a los estudiantes en clases, construyen mecanismos de evaluación válidos, entienden su misión y aprovechan los estilos de aprendizaje de sus alumnos. Varela, (2008).

Precisamente, los estudiantes buscan que sus profesores utilicen metodologías diversas que se adapten a las características de sus alumnos. Gargallo et al., (2010). La teoría de los estilos de aprendizaje permite romper la brecha que tradicionalmente existe entre el profesor y el alumno, acercando el uno al otro, de modo que se puede diseñar una propuesta educativa coherente con los métodos activos de enseñanza, en que el alumno cumple un rol protagónico en el proceso enseñanza-aprendizaje. De este modo, se puede construir un andamio educativo que favorezca el aprendizaje cooperativo, como lo había planteado Vigotsky, (1995) en los años 30' del siglo pasado.

La educación de hoy, requiere con urgencia poner en práctica todos los conocimientos que nos han legado autores de la talla de Piaget, Vigotsky, Bruner o Ausubel; el problema es que a pesar de que son numerosas las propuestas sobre los métodos y las técnicas de aprendizaje, lo real es que generalmente, en los colegios de América Latina no se usan en el aula. En ese sentido, los estilos de aprendizaje y tanto las teorías como los métodos que de ellos se derivan, pueden y deben aplicarse en todos los niveles de enseñanza (inicial, primaria, secundaria y de nivel superior) y en todas las formas posibles (educación inclusiva, clases virtuales, a distancia, presenciales, etc.).

Basar la educación en los estilos de aprendizaje, implica en primer lugar identificar los estilos de aprendizaje de los estudiantes para después diseñar propuestas y planes de instrucción que vinculen coherentemente los contenidos de aprendizaje con las tareas escolares y los métodos de enseñanza, en función de los estilos de los aprendices. Este tipo de diseño instruccional, basado en las características cognitivas y personales de los alumnos, ha reportado importantes beneficios en diversas partes del globo. Por ejemplo, en 250 estudiantes de Hong Kong se encontró que los estilos de pensamiento –como también se conoce a los estilos de aprendizaje– predicen el rendimiento académico en 16 asignaturas excepto música, arte y diseño. Núñez et al., (2006).

Además, (Alegre, 2005) señala que existe una relación significativa entre las estrategias de aprendizaje y las técnicas de estudio. Por otro lado, las personas se desempeñan mejor en aquellas áreas educativo-vocacionales que son compatibles con su estilo cognitivo (Curione et al., 2010).

Una crítica que se hace empero, a las teorías de los estilos de aprendizaje es que, no existe una definición clara y uniforme de estos. De ahí que se usan como sinónimos conceptos tales como estilos de aprendizaje, estrategias de aprendizaje, estilos de pensamiento, estilos cognitivos, etc. Autores como Howard Gardner enfocan los estilos de aprendizaje como inteligencias múltiples (Orozco & Muñoz, 2006). (Woolfolk, 1999) por su parte, prefiere hablar de estrategias como tácticas específicas de aprendizaje y la diferencia de los métodos, que vienen a ser planes generales para realizar tareas de aprendizaje. (Salas, 2008) hace la diferencia entre estilos cognitivos y estilos de aprendizaje, indicando que los primeros son más restrictivos que los segundos, ya que sólo se abocan a los aspectos cognitivos del aprendizaje.

En ese sentido, los estilos de aprendizaje presentan tres dimensiones: afectiva, cognitiva y fisiológica (Portilla & Barreda, 2002). De hecho, se define los estilos de aprendizaje como los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables de cómo los discentes perciben, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje (Orozco & Muñoz, 2006). Mientras que los estilos cognitivos se centran en el modo característico que tiene una persona de adquirir, procesar y guardar la información.

Los primeros estudios sobre los estilos cognitivos se remontan a 1940 con Herman Witkin y sus colaboradores (Curione, Míguez, Crisci, & Maiche, 2010), en tanto que el término de estilos de aprendizaje fue acuñado por Allport en la década anterior (Alonso, 2005). Al respecto, Salas (2008) indica que un profundo estudio sobre el tema del estilo se nutre de tres tradiciones que han contribuido a generar hoy por hoy, una definición mixta de este concepto.

Desde la psicología diferencial, Thurstone hizo la primera formulación como constructo multidimensional a diferencia de Allport que ancló el concepto de estilo a la personalidad. De parte del psicoanálisis, Melanie Klein introdujo el término “control cognoscitivo” y las corrientes psicodinámicas del ego se centraron en el papel modulador desempeñado por el “yo”. Por otro lado, dentro la psicología cognitiva, tuvieron particular influencia la *gestalt theorie*, las

teorías del desarrollo cognoscitivo y las teorías del procesamiento de la información.

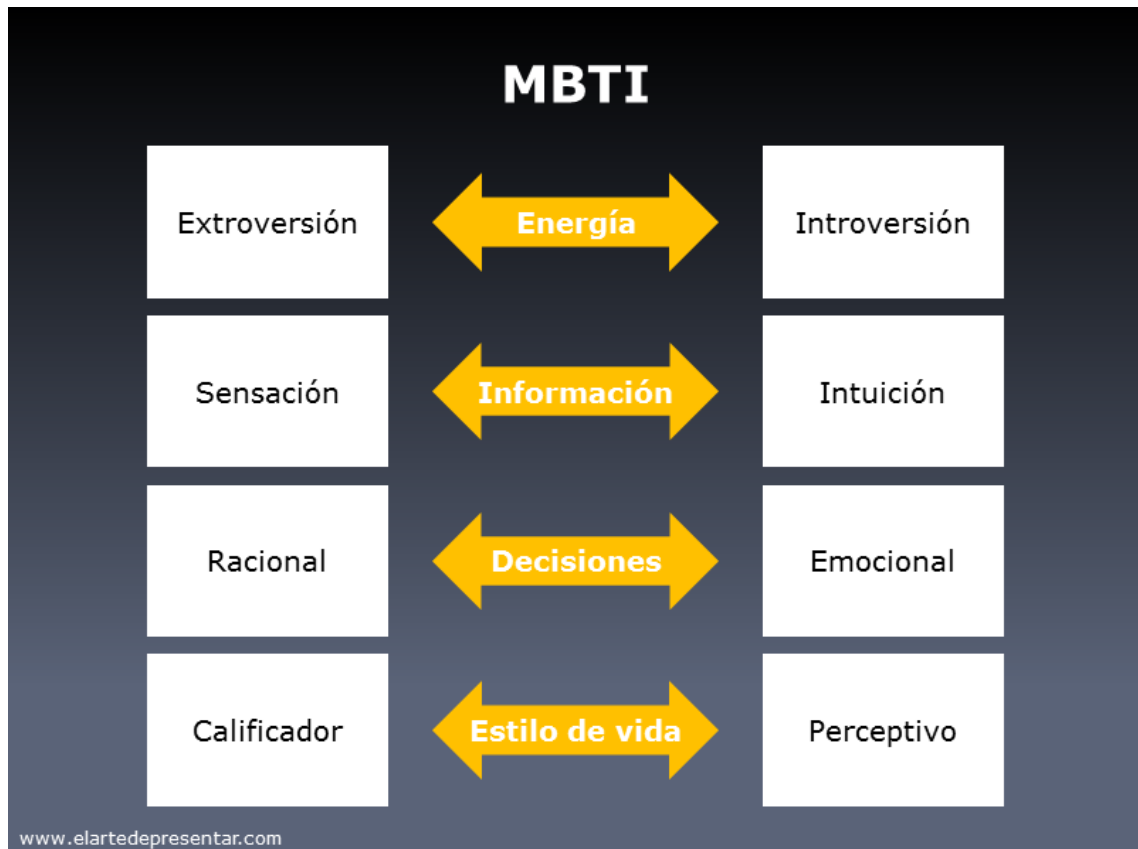


Figura 1. Estilos de aprendizaje de Myers y Briggs

En resumen, podemos definir los estilos de aprendizaje de una manera simple, como los modos preferidos que tienen las personas para aprender. Sin embargo, así como existen tantas definiciones de los estilos de aprendizaje también se han creado una variedad de tipologías. Por ejemplo, Myers y Briggs relacionan los estilos de aprendizaje con la personalidad, y tomando como base la teoría de Jung propusieron cuatro orientaciones que se ordenan bipolarmente con sus opuestos: extroversión-introversión, sensación-intuición, pensamiento-sentimiento y juicio-percepción (Salas, 2008). Otra tipología que se basa en constructos bipolares de los estilos de aprendizaje es la de Felder y Silverman, quienes proponen también cuatro tipos: activo-reflexivo, sensorial-intuitivo, visual-verbal y secuencial-global (Orozco & Muñoz, 2006).



Figura 2. Estilos de aprendizaje desde la PNL

Desde la teoría de la Programación Neurolingüística (PNL) que desarrollaron Richard Blander y John Grinder en 1958 se consideran tres vías de acceso a la información, que pueden entenderse como estilos de aprendizaje, de modo que se tiene un estilo visual, otro auditivo y un tercero táctil o kinestésico (Cazau, 2005). Asimismo, las inteligencias múltiples (Gardner, 1999) también han servido para plantear la existencia de diversos estilos de aprendizaje en función de las 7 inteligencias que propuso el autor en 1983.

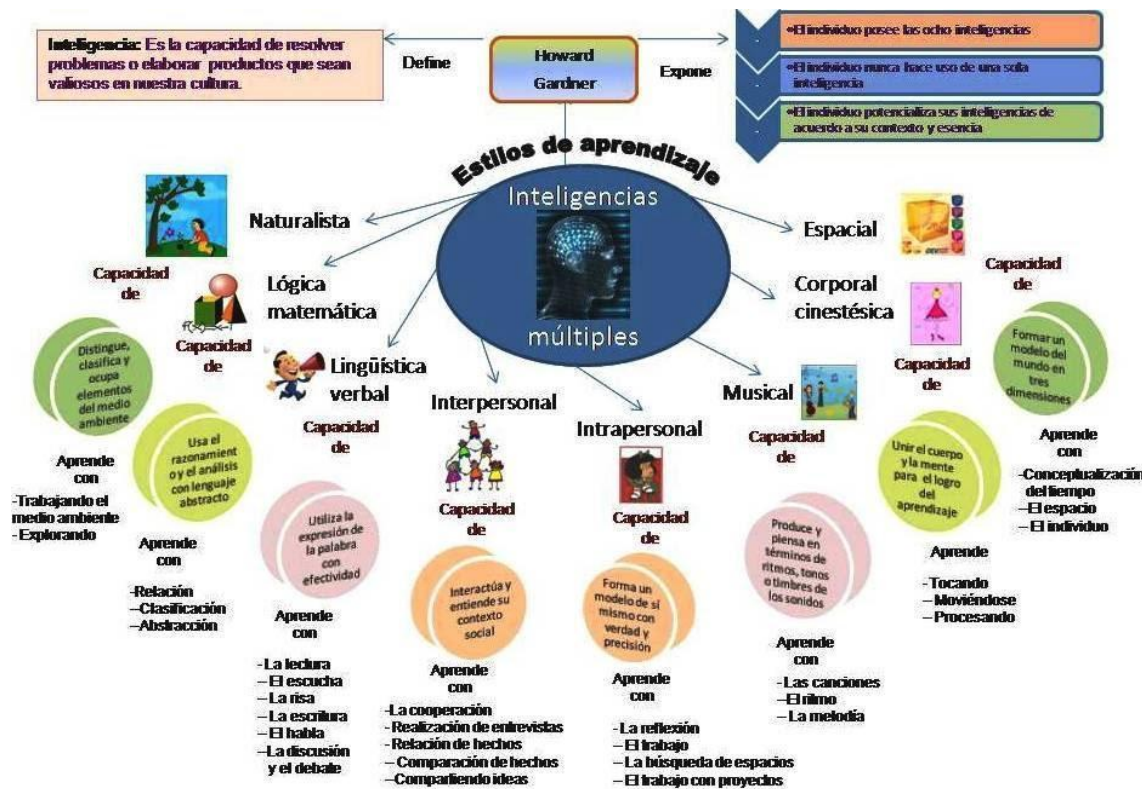


Figura 3. Inteligencias múltiples como estilos de aprendizaje

Por otro lado, para Merrit existen los estilos amigable, analítico, conductor y expresivo.

Para McCarthy el imaginativo, analítico, dinámico y de sentido común.

Para Kagan, Pearson y Welch los estilos de aprendizaje son el impulsivo y el reflexivo. Herman Witkin habla de dos estilos: el independiente de campo y el dependiente de campo, mientras que para Gordon Pask serían el estilo serialista y el holista (Alonso, 2005). El autor Kolb (1999) distingue cuatro estilos de aprendizaje: el divergente, el convergente, el asimilador y el acomodador; pero Honey y Munford modificaron su teoría en 1986 de la que surgieron cuatro estilos con aplicaciones empresariales. Estos estilos son el activo, el reflexivo, el teórico y el pragmático (Orozco & Muñoz, 2006).

Una teoría hecha por Herrmann (1990) se sustenta en la base de las neurociencias que percibe el cerebro compuesto por cuatro cuadrantes, que resultan del entrecruzamiento de los hemisferios izquierdo y derecho del modelo de Sperry y de los cerebros límbico y cortical del modelo de McLean. Según Herrmann (1990), esta organización funcional del cerebro implica cuatro estilos de

aprendizaje. El racional implica una dominancia del cuadrante A, es decir de la zona cortical (superior) del hemisferio izquierdo. Las personas con esta dominancia son lógicas y analíticas, tienen preferencias por los números y las verbalizaciones. Tienen, además, aptitud para carreras de ingenierías y ciencias. El tipo organizado presenta una dominancia del cuadrante B (ubicado en la zona límbica izquierda) y se caracteriza por ser secuencial, estructurado y detallado, su procesamiento es lineal. Las carreras de administración y contabilidad son ideales para estas personas. El tipo experimental presenta una dominancia cortical derecha (cuadrante C). Estas personas son imaginativas, sintetizadoras, artísticas y creativas. Su procesamiento es holístico y prefiere carreras relacionadas con el manejo de empresas, la planificación y el arte. El sentimental tiene una dominancia límbica derecha (cuadrante D), es emocional, le interesa la música, es muy sociable y espiritual. Le interesan las carreras donde existe riqueza de relaciones interpersonales como docencia, enfermería, psicología, etc. (Salas, 2008).



Figura 4. Estilos de aprendizaje según Hermann (1990)

De todas estas teorías y tipos de estilos de aprendizaje, el más difundido es el de Kolb (1999). Este autor supone que para aprender debemos procesar la información que percibimos, por ello plantea la percepción y el procesamiento como dos procesos inherentes al aprendizaje. Percibimos una experiencia concreta y directa (experiencia concreta) o una experiencia abstracta (conceptualización abstracta). Por otro lado, estas experiencias se transforman en conocimiento cuando reflexionamos (observación reflexiva) o cuando experimentamos de forma activa (experimentación activa) (Orozco & Muñoz, 2006). De ello se desprenden cuatro fases del aprendizaje: actuación, reflexión, teorización y experimentación. Además, los cuatro modos se encuentran enfrentados dialécticamente en dos dimensiones opuestas: conceptualización abstracta-experiencia concreta y observación reflexiva-experimentación activa (CA-EC-OR.EA) (Kolb, 1999). A su vez, de la combinación dominante de alguno de estos modos se determinan cuatro estilos de aprendizaje.



Figura 5. Estilos de aprendizaje según Kolb (1999)

El Divergente combina las modalidades de experiencia concreta y la observación reflexiva. Las personas que prefieren esta forma de aprendizaje tienden a ser más imaginativos y emocionales, y son eficientes cuando se trata de observar situaciones concretas, pero desde distintos puntos de vista o para generar diversas ideas. Al enfrentar situaciones suelen observar más que actuar

directamente. Se sienten a gusto en situaciones en las que deben generar múltiples ideas. Esta capacidad imaginativa y su sensibilidad a los sentimientos son necesarias en las carreras de artes, humanidades y servicios. Los consultores, administradores y comunicadores suelen identificarse con este estilo de aprendizaje.

El estilo convergente combina las modalidades de conceptualización abstracta y experimentación activa. Las personas que se inclinan por este tipo de aprendizaje tienden a ser menos emocionales y prefieren lidiar con cosas antes que con personas. Sus fortalezas son el encontrar el uso práctico de las ideas y las teorías. Poseen la capacidad para resolver problemas y tomar decisiones. Estas personas organizan el conocimiento a través del razonamiento hipotético-deductivo y tienen preferencia por la especialización en las ciencias físicas y las situaciones técnicas. Aquí, cabe mencionar que los términos, divergente (asociado a la creatividad) y convergente (asociado al uso del pensamiento hipotético deductivo) fueron acuñados por Guilford (1968).

El estilo asimilador combina las modalidades de la conceptualización abstracta y la observación reflexiva. Las personas con este estilo de aprendizaje son hábiles al manejar una amplia gama de información y presentarla de manera lógica y concisa. Son hábiles para crear modelos teóricos y para usar el razonamiento deductivo. Es más probable que tengan interés por las ideas abstractas, los conceptos y teorías; antes que por las personas. Dan gran importancia a la consistencia lógica de las proposiciones y las teorías, más que a encontrarles un valor práctico. Es un estilo de aprendizaje eficaz en las carreras científicas, matemáticas y de información.

Por último, el estilo acomodador combina la experiencia concreta y la experimentación activa. Las personas que se inclinan por este estilo de aprendizaje tienden a ser impacientes y agresivas, y tienen intereses prácticos. Estas personas prefieren dedicarse a actividades nuevas y desafiantes. Pueden preferir involucrarse en planes y experiencias sujetos a cambios constantes. Se dejan guiar por su instinto antes que por el análisis lógico y confían más en las personas para conseguir información más que por su propio análisis. Asumen roles de liderazgo y actúan usando el ensayo y el error y frecuentemente toman

riesgos. En situaciones donde la teoría es contradictoria, incompleta o no concuerda con los hechos, ellos descartan la teoría. Este estilo de aprendizaje suele ser eficaz en las carreras que tienen a la acción, los negocios y las ventas.

Estos estilos conllevan a la necesidad de ajustar el estilo de enseñanza del maestro al estilo de aprendizaje del estudiante (Alonso, 2005). Así tenemos que para los alumnos convergentes que tienden a aplicar en la práctica lo aprendido les corresponde un profesor entrenador que utilice mapas conceptuales, trabajos experimentales, visitas de campo, clases demostrativas, actividades de jerarquización. Para los alumnos divergentes que combinan la experiencia concreta y la observación reflexiva (con la virtud de la imaginación) el profesor ideal sería de tipo motivador que utilice el juego de roles, trabajos de campo, experimentales, dinámicas grupales. El estilo acomodador caracterizado por la experiencia concreta y la experimentación activa (es arriesgado y flexible) es compatible con un profesor con un rol orientador, que use didácticas centradas en el estudio de casos, la resolución de problemas, dinámicas grupales, sociodramas, trabajos de campo o de grupo. El alumno asimilador (observación reflexiva y conceptualización abstracta), es trabaja más eficientemente con un profesor de tipo experto que realice clases formales con ayuda audiovisual, trabajos experimentales, actividades de interpretación, resolución de problemas, investigación, estadísticas y autoevaluaciones (Salas& Soliz, 2006).

Actualmente, los estilos de aprendizaje se valoran de maneras diversas, aunque los inventarios son los instrumentos preferentemente utilizados. Estos inventarios se pueden administrar tanto física como virtualmente. Por ejemplo García & Santizo (2008) valoraron los estilos de aprendizaje de 1,427 cibernautas de diversos países por medio de un cuestionario virtual (CHAEA) y encontraron que el estilo más común fue el reflexivo, seguido del teórico, el pragmático y el activo; según la tipología de estilos de aprendizaje de Peter Honey y Alan Mumford.



Figura 6. Estilos de aprendizaje de Honey y Munford

En ese sentido, se están utilizando las TICs para valorar los estilos de aprendizaje y diseñar software basado en estas teorías con grandes beneficios. Los beneficios de las TICs se deben según Monteagudo (2002) a la variedad de los canales de información e instrucción que usan, la facilidad de consulta, la compatibilidad con diversos sistemas de enseñanza, la libertad de horarios y la atención a diversos estilos de aprendizaje. En este punto cabe recalcar que la calidad en educación ha puesto énfasis en dos aspectos: el aprendizaje con una especial atención a los estilos de aprendizaje y el uso de las TIC de parte de los profesores. Dos factores que se han utilizado para diseñar propuestas educativas más eficaces. De este modo el binomio TIC-estilos de aprendizaje ha concentrado gran parte de los esfuerzos de los docentes, así como de otros profesionales dedicados a la investigación educativa.

Lo atractivo de la teoría de los estilos de aprendizaje es que permite a los profesores adaptar su estilo de enseñanza al estilo de aprendizaje de los estudiantes. Si a esto se suma el uso de las TICs, se puede determinar un patrón conductual que refleja su uso característico en función de los estilos de aprendizaje, lo cual puede ser utilizado para diseñar sesiones de *e-learning* eficientes. En ese sentido, existen diversos sistemas hipermedia adaptativos que se basan en los estilos de aprendizaje, entre ellos se tienen el ELM-ART II, el

Interbook, el CS383, el KBS-Hyperbook, el MANIC, INSPIRE, WHURLE, etc. (Fontalvo et al, 2007).

En un estudio de García & Alonso (2009) se evaluó a 107 profesores y 142 alumnos. Se encontró que los alumnos teóricos usan más internet y los activos hacen más uso de la cámara web, mientras que los docentes reflexivos usan internet para buscar información y los activos usan preferentemente grupos de discusión. En conclusión, los resultados de los estudiantes al ser mediados por el *software* pueden verse influidos por los estilos de aprendizaje. De hecho, los estilos de aprendizaje son un factor determinante para la construcción de ambientes virtuales que mejora la enseñanza (Fontalvo et al, 2007). Por ejemplo, la teoría de los colores toma como base el modelo de Herrmann para elaborar material educativo (Barros, Rojas & Sánchez, 2008). Según Herrmann (1990) más del 60% de las personas maneja bien dos colores. De sus investigaciones se desprende que para un grupo de estudiantes con preferencia azul-amarillo se recomienda el aprendizaje basado en problemas. Otros estudios han relacionado el estilo docente según el modelo de Ned Herrmann y los tipos de mapas conceptuales que elaboran con fines instruccionales (Chacón, 2006).

Ahora bien, aunque son diversos los estudios sobre los estilos de aprendizaje, se ha realizado una gran variedad de investigaciones en estudiantes universitarios en todo el mundo. Así pues, los estudios de Gutiérrez et al. (2011) con estudiantes venezolanos, mexicanos y españoles; de Herrera y Rodríguez (2011) con estudiantes colombianos, o de Blumen, Rivero y Guerrero (2011) en Perú; son una muestra de ello. El referente más cercano a nuestra realidad viene dado por un estudio de Portilla y Barreda (2002) quienes compararon los estilos de aprendizaje en 286 estudiantes de las facultades de ingeniería y artes de la Universidad Nacional de San Agustín, casa de estudios superiores de gestión pública de Arequipa, segunda ciudad de Perú. Estos autores encontraron que el estilo de aprendizaje más predominante era el asimilador, seguido del divergente para los estudiantes de artes y del convergente para los de ingeniería.

Otros estudios sobre estilos de aprendizaje en Arequipa, han relacionado la inteligencia con el estilo de aprendizaje reflexivo (Arias, 2014) y los estilos de

aprendizaje con la metacognición, en estudiantes universitarios (Arias, Zegarra, & Justo, 2014); sin embargo, no existen estudios sobre los estilos de enseñanza, que como hemos visto, son tan importantes como los estilos de aprendizaje.

Al respecto, un autor que ha desarrollado un modelo teórico sobre los estilos de enseñanza es Anthony Grasha. Este autor, comenzó investigando los estilos de aprendizaje, para luego centrarse en los estilos de enseñanza (Grasha, 1990). Según su modelo se pueden distinguir cinco estilos de enseñanza: estilo experto, autoridad formal, modelo personal, facilitador y delegador (Grasha, 2000).

El estilo experto basa su estilo de enseñanza en el dominio del tema que posee, el grado de conocimientos académicos y su *expertise* en el tema. Este estilo es compatible con estilos de aprendizaje reflexivos y teóricos. El estilo de enseñanza de autoridad formal, basa su enseñanza en la investidura que tiene y se centra en la transmisión de información. El estilo de enseñanza de modelo personal se caracteriza porque enseña a través del ejemplo, y es compatible con el estilo de aprendizaje pragmático de los estudiantes. El estilo de enseñanza facilitador, canaliza los recursos del estudiante a través de actividades didácticas previamente diseñadas y es compatible con el estilo de aprendizaje divergente, mientras que el estilo de enseñanza delegador, promueve la autonomía del estudiante y es compatible con un estilo de aprendizaje acomodador.

Tabla 2
Características de los estilos de enseñanza

Estilo	Características docentes para cada estilo
Experto	Domina los detalles de la disciplina que imparte, además, promueve la competencia entre sus estudiantes por medio de los desafíos. Tiene el conocimiento y la experiencia que sus estudiantes requieren.
Autoridad formal	Posee un estatus en el establecimiento educativo y entre el estudiantado, puesto que ha demostrado el vasto dominio de su disciplina. Se guía y cuida cumplir la normativa del establecimiento. Realiza una eficaz retroalimentación basada en los objetivos del curso, sus expectativas y mediante los reglamentos institucionales.
Personal	Se considera como un ejemplo y percibe que la mejor manera de enseñar es a través de su forma de pensar y comportarse.
Facilitador	Prepara y guía a sus estudiantes para desarrollar gradualmente la independencia, iniciativa y responsabilidad. Utiliza el pensamiento crítico para concretar su objetivo, utilizando proyectos o problemas en los que el estudiantado resuelve y aprende por su cuenta, por lo que su función docente es asesorar.
Delegador	Proporciona libertad a sus estudiantes, mediante la autonomía, en trabajos en proyectos de manera independiente. Su labor docente es consultiva.

Nota: Lozano 2008; Grasha, 1990; Grasha, 1994.

Figura 7. Estilos de enseñanza de Anthony Grasha

En cada caso, los estilos de enseñanza, promueven un tipo de relación con el estudiante en función de las características del profesor. Esta relación tiene un carácter dinámico y es recíproca, de modo tal que, de la interacción entre el profesor y el estudiante, surge un modelo de enseñanza-aprendizaje que tiene repercusiones positivas para ambos (Grasha, 1985). Por eso, así como es importante, conocer y evaluar los estilos de aprendizaje del estudiante, también es importante conocer y valorar los estilos de enseñanza del profesor (Grasha, 1995).

En ese sentido, diversos estudios han explorado el alcance de los estilos de enseñanza. Por ejemplo, se ha visto que los estilos de enseñanza promueven el desarrollo psicosocial de los estudiantes (Khurshid, & Aurangzeb, 2012) y favorecen notablemente su compromiso académico (Shaari, Ysoff, Ghazali, Osman, & Dzahir, 2014). Sin embargo, también están influidos por la concepción de aprendizaje que tienen los profesores (Sánchez, 2005) y el tipo de clase y la disciplina que se imparte (Borgobello, Peralta, & Roselli, 2010) y por su estilo cognitivo (Meneses, 2013).

Por otro lado, se ha visto que muchas veces los estilos de enseñanza de los profesores no concuerdan con los estilos de aprendizaje de los estudiantes (Kassaiian, & Ayatollahi, 2010), pero también se ha reportado que cuando los profesores hacen uso adecuado de sus estilos de enseñanza, los estudiantes se comunican mejor (Aguilera, 2014).

También se ha visto que los estilos de enseñanza tienen que ver con la manera de dictar la clase, diseñar las sesiones de aprendizaje, la evaluación de los alumnos y su desenvolvimiento en las instituciones educativas (Martínez, 2009). En tal sentido, el presente estudio, pretende valorar las relaciones entre los estilos de enseñanza y el involucramiento en el trabajo en profesores universitarios, por tanto, a continuación pasaremos a revisar la variable involucramiento laboral.

Involucramiento en el trabajo

El concepto de involucramiento en el trabajo fue introducido por Lodahl y Kejner en 1968, y lo definieron como el grado en el cual un individuo está absorbido psicológicamente por su trabajo (Lodahl, & Kejner, 1965). Para Lawler y Hall (1970) el involucramiento en el trabajo hace referencia al grado en que un trabajador se siente identificado con su trabajo. Este constructo tiene componentes emocionales y conductuales que repercuten en el entorno laboral (Nazem, & Mozaiini, 2014), así como en el trabajador (Pathak, 1983).

A nivel emocional se refiere al afecto que se genera de la actividad laboral como el sentimiento de relevancia del trabajo y la preocupación por el trabajo, a su vez, estos componentes se manifiestan conductualmente a través de la proactividad, y el *fluir* en el trabajo. También podemos decir que tiene un componente cognitivo que se relaciona con el sentido del trabajo, es decir, la comprensión del valor que tiene el trabajo para el individuo.

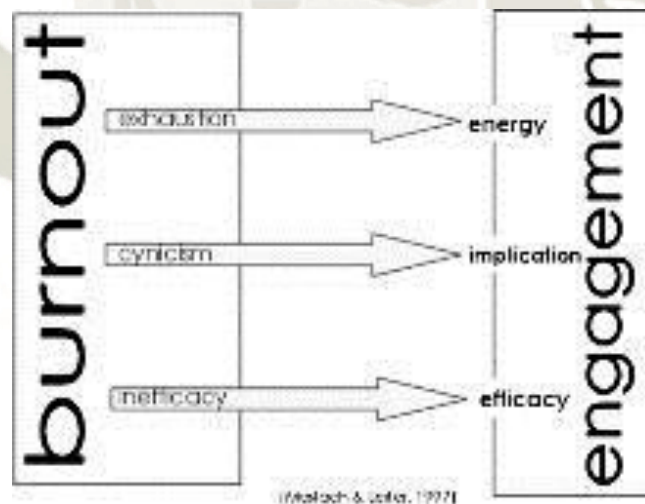


Figura 8. Burnout vs. Engagement

Más recientemente, se ha planteado que la energía, el involucramiento en el trabajo y la absorción, constituyen componentes del *engagement*; que se oponen a las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, del síndrome de burnout (Castellano, Cifré, Spontón, Medrano, Maffei, 2013). Así, mientras la despersonalización hace alusión al distanciamiento del trabajador y su cambio negativo de actitud frente al trabajo

(Arias, 2015), el involucramiento implica un mayor sentido de identidad como trabajador (ver figura 1). Podemos decir que el *engagement*, es el compromiso por el trabajo, que se compone de la energía, el involucramiento del trabajador y la absorción que siente en el trabajo. Mientras la energía se refiere a la motivación y deseos de trabajar, el involucramiento tiene que ver con la identificación de la persona con su trabajo y el grado de compromiso que tiene con él, y la absorción es el grado de satisfacción que siente el trabajador con su empleo (Csikszentmihalyi, 2012), que también se le conoce como *fluir* o “estado de flujo”.

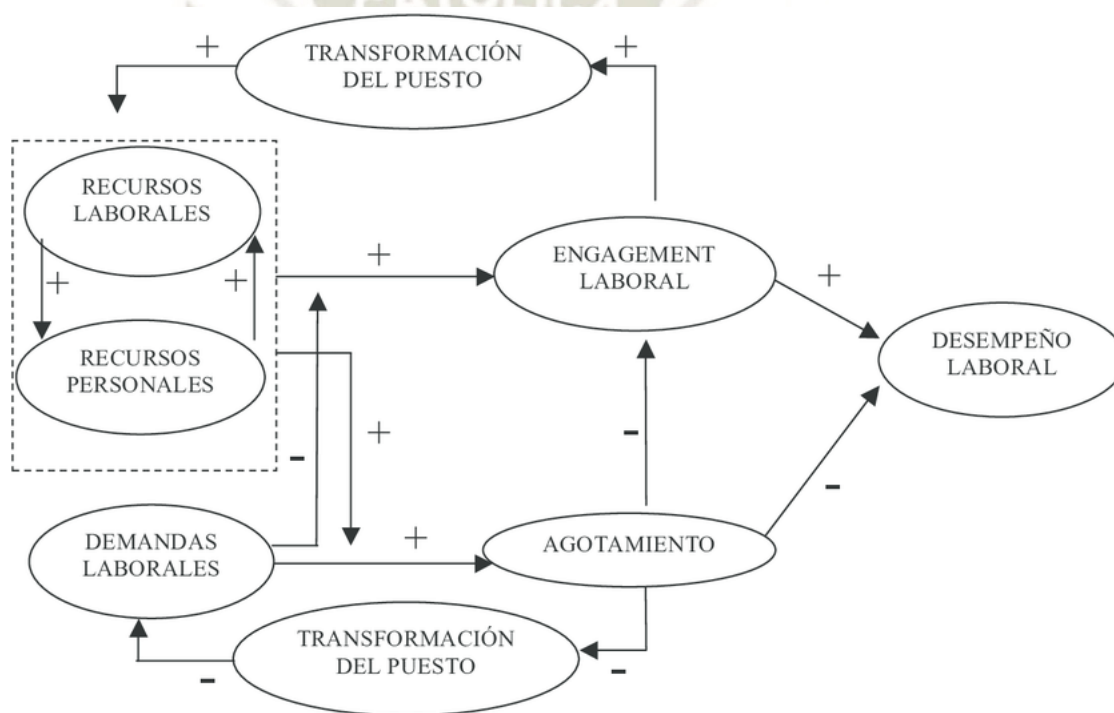


Figura 9. Engagement en la organización y desempeño laboral

De esta manera, un ambiente laboral adecuado, con recursos laborales disponibles y las capacidades personales adecuadas, favorecen el *engagement* del trabajador, que como hemos revisado, tiene como componente central el involucramiento del trabajador. Asimismo, un trabajador comprometido tendrá un mejor desempeño laboral, pero un trabajador poco involucrado tendrá mayor agotamiento emocional y riesgo de padecer burnout. Esto ocurre cuando las demandas laborales y los recursos personales no se ajustan al puesto de trabajo.

Por otro lado, y en un sentido más amplio, así como el involucramiento laboral forma parte del *engagement* y se opone al burnout, el *engagement* se relaciona con la satisfacción laboral a través de la absorción, que a su vez se opone al trabajolismo (workaholism) o adicción al trabajo. De esta manera mientras el síndrome de burnout y el trabajolismo son aspectos negativos, el *engagement* y la satisfacción laboral son aspectos positivos. Así, en el trabajolismo hay insatisfacción, como contraparte negativa de la satisfacción laboral, y en el burnout no hay involucramiento como contraparte negativa del *engagement*, donde sí está presente (ver figura 3). Los criterios diferenciadores serían la activación que puede ser alta o baja, y el disfrute de la actividad que puede ser satisfactorio o insatisfactorio.

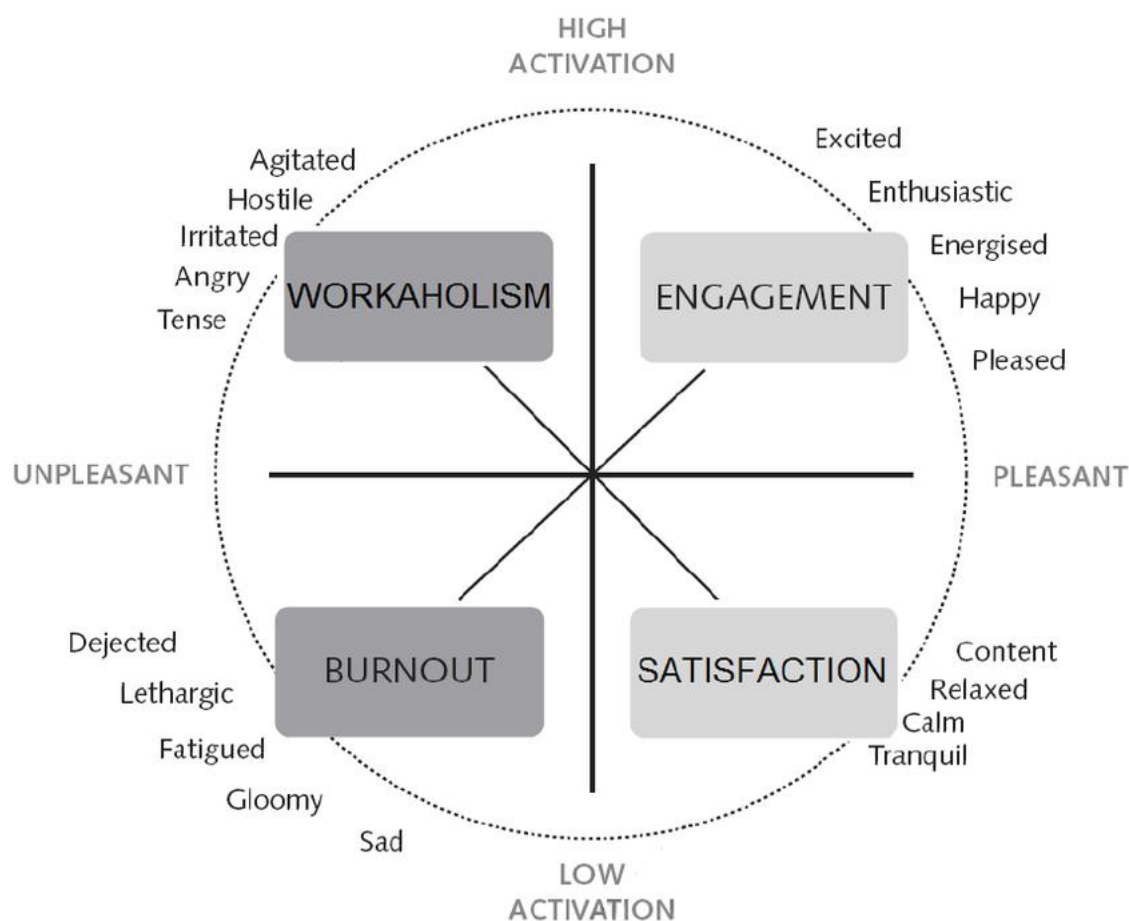


Figura 10. Trabajolismo, engagement, burnout y satisfacción laboral

De este modo, en el trabajolismo hay alta activación, pero se vivencia de manera insatisfactoria, pues se acompaña de agitación, hostilidad, irritabilidad y tensión;

mientras que en el burnout hay baja activación y disatisfacción, por lo que el trabajo se ejecuta con fatiga, letargo y tristeza. Por otro lado, en la satisfacción laboral hay baja activación y un estado de disfrute, que se manifiesta en sentimientos de calma, relajación, tranquilidad y un ánimo de alegría; mientras que en el engagement, hay alta activación y disfrute que se caracteriza por energía, entusiasmo, felicidad y disfrute.

Entre los principales determinantes del involucramiento en el trabajo, se tiene a las características psicológicas del trabajador y las condiciones del entorno laboral (Ekmekçi, 2011). En el primer caso, las dimensiones de extroversión, cordialidad, apertura a la experiencia, y responsabilidad de la personalidad según el modelo teórico de los Cinco Grandes, son importantes predictores del involucramiento en el trabajo (Chi-Shun, & Cheng-Wen, 2009); mientras que el neuroticismo como rasgo de personalidad, tienen un impacto negativo (Mahajan, 2015). Esto quiere decir que los trabajadores emocionalmente más estables, que son sociables, cordiales, responsables y muestran mayor apertura hacia los demás, son lo que tienen mayor involucramiento en el trabajo, a diferencia de quienes son más inestables emocionalmente.

La autoeficacia también se ha relacionado positiva y significativamente con el involucramiento en el trabajo (Hui-Ling, Yu-Hsiu, & Yi-Ching, 2006). De hecho, las personas que tienen elevados niveles de involucramiento en el trabajo, consideran sus obligaciones laborales como aspectos esenciales de sus vidas (Nwibere, 2014). La autoeficacia es un constructo que se refiere al grado en que una persona se percibe como capaz de realizar ciertas tareas y asumir retos en la vida. Las personas con estas características son quienes presentan mayor involucramiento en el trabajo.

En el segundo caso, un clima de participación y liderazgo, donde hay autonomía y responsabilidades claras en el trabajo, con acceso a los recursos necesarios para cumplir las funciones designadas, promueven el involucramiento en el trabajo (Gilkar, & Darzi, 2012). El clima organizacional también es un predictor significativo del involucramiento en el trabajo (Biswas, 2009), así como el tamaño de la empresa, de modo que mientras menos grande es la empresa, mayor

es el involucramiento (Deosthalee, 2004). La naturaleza de la labor desempeñada, puede ser otro factor importante que promueve el involucramiento, como suele ser el caso de las profesoras de nivel preescolar, que se sienten emocionalmente reforzadas por el contacto que tienen con niños pequeños y esto incrementa su involucramiento (Ching-Sheue, 2015). En ese sentido, la implicación emocional del trabajador, conlleva al involucramiento en el trabajo (Lucia-Casademunt, Morales-Gutiérrez, & Ariza-Montes, 2012). Es decir, que un trabajador que perciba un ambiente laboral óptimo, que realice un trabajo que le satisface o refuerza su actividad laboral, se sentirá más implicado emocionalmente, y por tanto, su nivel de involucramiento será mayor.

Así, el involucramiento en el trabajo es una de las más importantes características que todo trabajador debe poseer, debido a que se asocia con una mayor productividad. De hecho, los trabajadores que no poseen involucramiento laboral se tornan apáticos y carentes de iniciativa (Huselid, & Day, 1991). En ese sentido, diversos estudios han reportado relaciones positivas entre el involucramiento en el trabajo y la satisfacción laboral (Saedi, & Iravani, 2016), la motivación intrínseca (Lowler, & Hall, 1970), el compromiso en el trabajo (Blau, & Boal, 1987), el apoyo social (Mishra, & Shyam, 2005), el liderazgo transformacional (Nazem, & Mozaiini, 2014), la cultura organizacional (Rizvi, 2013), el civismo organizacional (Saxena, & Saxena, 2015); y relaciones negativas con el estrés marital (Uzonwanne, 2014), la inestabilidad emocional (Mahajan, 2015) y el estrés laboral (López-Araujo, Osca, & Peiró, 2007).

Conceptualmente, el involucramiento en el trabajo se suele confundir con el compromiso en el trabajo, sin embargo, son dos constructos diferentes, pero íntimamente relacionados (Khan, Jam, Akbar, Khan, & Hijazi, 2011). Mientras el compromiso organizacional es el apego afectivo por los valores y las metas de la organización, el involucramiento laboral hace referencia al grado en que un individuo se orienta o está determinado por su trabajo. Además, mientras el compromiso laboral puede valorarse a través de la lealtad hacia la organización, el involucramiento en el trabajo se evidencia más en la productividad. Es decir, que, mientras en el compromiso laboral, se valora cómo el individuo se vincula con la organización, el involucramiento laboral tiene que ver con cómo el trabajo

tiene prioridad en la vida de la persona (Ekmekçi, 2011). Asimismo, el compromiso laboral suele incrementarse con el tiempo, sobre todo en las mujeres (Sancerni, Peiró, González-Roma, & Meliá, 1989); mientras que el involucramiento en el trabajo se mantiene estable (Chi-Shun, & Cheng-Wen, 2009).

En nuestro medio son comunes los estudios sobre el compromiso laboral. Por ejemplo, Alejandro Loli Pineda ha desarrollado varios estudios sobre este constructo en la ciudad de Lima. En un primer estudio, se reportó que el compromiso afectivo se relaciona de manera alta y significativa con la satisfacción en el trabajo en 190 trabajadores de diferentes empresas de la capital (Arias, Varela, Loli, & Quintana, 2003). En otro estudio con 205 trabajadores administrativos de 20 facultades de una universidad pública de Lima, encontró que el compromiso con el trabajo y el compromiso afectivo se relacionan con el sentimiento de pertenencia del trabajador y la jerarquía del puesto (Loli, 2006). Finalmente, en un tercer estudio, Loli (2008) encontró que el nivel de compromiso organizacional no se relacionaba con las variables demográficas de los trabajadores.

Con respecto al involucramiento en el trabajo, no existen estudios previos publicados en el país (León, 2013), quizás porque no se cuenta con instrumentos validados en nuestro medio. En ese sentido, son pocos los instrumentos diseñados para valorar el involucramiento en el trabajo. Uno de ellos es el *Job Involvement Scale* de Lodahl y Kejner (1965), que consta de 20 ítems con cinco alternativas de respuesta en una escala tipo Likert, con una confiabilidad con el método de consistencia interna de 0.82. Otro instrumento es el *Job Involvement Questionnaire* de Kanungo (1982), pero el inventario de Lodahl y Kejner ha sido es más utilizado en países de habla hispana (Betanzos, & Paz, 2007).

En el caso de Latinoamérica, el primer estudio que se basa en el *Job Involvement Scale* de Lodahl y Kejner, fue el que realizó Martínez-Lugo (1988) en Puerto Rico, con una muestra de 87 trabajadoras de una fábrica de ensamble de interruptores, reportando que, a mayor edad, las mujeres de su muestra tenían mayor involucramiento en el trabajo. En otro estudio con 174 participantes, el

mismo autor, encontró que el involucramiento en el trabajo se relacionaba de manera positiva con la cohesión, el apoyo del superior, la autonomía, la claridad de las funciones, la innovación, la comodidad física en el trabajo y la satisfacción laboral (Martínez-Lugo, 1990).

Pocos años después, Andújar y Martínez-Lugo (1996) presentaron el primer análisis psicométrico de la escala de Lodahl y Kejner de involucramiento en el trabajo, en el que reportaron buenas cualidades psicométricas del instrumento desde la teoría clásica de los test. En concreto, hallaron que la prueba tiene buena homogeneidad, pues las correlaciones ítem-test fueron superiores a 0.492. Además, contaba con una estructura interna de siete factores: Factor negativo, Preocupación por el trabajo, Proactividad, Sentido del trabajo, Importancia del trabajo, Compromiso y Fluir en el trabajo; que explicaron el 656.8% de la varianza total de la prueba. Sin embargo, al valorar las cualidades psicométricas de la escala con el modelo de Samejima de la teoría psicométrica de respuesta al ítem, los autores, indicaron que dicho instrumento no se ajustaba adecuadamente a la muestra con la que se había trabajado.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Al hacer la revisión de estudios investigativos en el sistema de CIBERTESIS se encontró trabajos similares al presente. Con fines ilustrativos presento la siguiente investigación que muestra el estudio de una de las variables del presente estudio.

Pastor Zegarra de Jones, Doctora en Educación Superior. Aborda el tema de Correlación entre Estilo de Enseñanza y Personalidad de los Docentes del “Instituto del Sur”, Arequipa – 2009; del cual se concluye lo siguiente:

PRIMERA: Se ha determinado que los estilos de enseñanza predominantes son Modelo Personal (62.5%) y Facilitador (62.5%) en niveles de regular- alto. Estos resultados indican que los docentes guían la actividad de aprendizaje de los estudiantes imponiendo un liderazgo claro demostrando un giro hacia el cambio positivo de la enseñanza; mientras que el estilo Delegador (76.39%) y el Experto (55.0%) muestran niveles bajos. En consecuencia, los docentes no siempre muestran dominio de conocimiento, manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje y muestran cierta tendencia hacia la formación de estudiantes dependientes con poca iniciativa.

SEGUNDA: Los tipos de personalidad con cierta predominancia son: Psicoticismo (70.1) y Neuroticismo (70.0%), con tendencia positiva, seguidos de los tipos de personalidad Sinceridad (67.6%,) y Extroversión (67.6%) con tendencia negativa lo que significa que la mayoría de docentes estarían demostrando vulnerabilidad al estrés, inestabilidad emocional, sobreactividad, pero a la vez demostrarían mucha creatividad e imaginación.

TERCERA: Además el estudio permitió demostrar que los años de experiencia docente, género y la edad no representan diferencias significativas, lo que quiere decir que dichas variables intervinientes no siempre generan altos niveles de estilos de enseñanza ni guardan relación directa con los tipos de personalidad.

CUARTA: La correlación de las variables de la hipótesis se demostró mediante la prueba estadística de Pearson, estableciendo que el coeficiente de correlación a nivel de significancia de 0.05 bilateral es negativa; porque los resultados son mayores que el 0.05: En consecuencia, se ha demostrado que existe correlación negativa entre los estilos de enseñanza y tipos de personalidad, lo que quiere decir que no existe correlación por ser variables independientes.

4. Objetivos de investigación

Determinar cuáles son los estilos de enseñanza más predominantes entre los docentes de la Universidad Católica San Pablo.

Evaluar el involucramiento en el trabajo de los docentes de la Universidad Católica San Pablo.

Establecer el grado de relación que existe entre los Estilos de enseñanza y el involucramiento en el trabajo en los docentes de la Universidad Católica San Pablo Arequipa.

Valorar las diferencias que existen entre los estilos de enseñanza y el involucramiento en el trabajo de los docentes de la Universidad Católica San Pablo, según el sexo, la especialidad, el grado de instrucción y el tiempo de enseñanza.

5. Hipótesis de investigación

Dado que, los profesores universitarios presentan un dominio de conocimientos y son expertos en el tema que enseñan, amén de que el tipo de trabajo que realizan, es decir, sus funciones en cuanto enseñanza, investigación y producción académica; demandan cierto nivel de involucramiento laboral:

Es probable que los estilos de enseñanza predominantes entre los profesores universitarios sean el de tipo experto y de Autoridad Formal, en tanto que sus niveles de involucramiento en el trabajo, son altos, especialmente, en las dimensiones de Preocupación por el trabajo, Sentido de Trabajo e Importancia en el trabajo.

III PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico y cuantitativo pues se procesaron los datos estadísticamente y solo se buscó evaluar las variables de estudio, para demostrar la relación entre ellas y valorar diferencias en función de ciertos datos demográficos de la muestra. Es decir, no se resolvió ningún problema concreto como ocurre con las investigaciones aplicadas.

3.2. Diseño de investigación

Se trabajó con un diseño de investigación correlacional para valorar la relación entre los estilos de enseñanza y el involucramiento en el trabajo de profesores universitarios (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
ESTILOS DE ENSEÑANZA	Estilo Experto	Encuesta	Inventario de Estilos de Enseñanza Por Anthony F. Grasha, Ph.D.
	Autoridad formal		
	Modelo personal		
	Facilitador		
	Delegador		
INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO	Factor negativo	Encuesta	Escala de Involucramiento en el Trabajo de Lodahl y Kejner.
	Preocupación por el trabajo		
	Proactividad		
	Sentido del trabajo		
	Importancia del trabajo		
	Compromiso		
	Fluir en el trabajo		

3.4. Muestra

La muestra está compuesta por 120 profesores universitarios, que corresponden al 20% de una población de 600 profesores de una universidad privada de la ciudad de Arequipa. El 60% son varones y el 40% son mujeres. La edad promedio es de 39 años con una desviación típica de ± 11.27 , entre un rango de 22 y 82 años. El 77.5% son titulados, el 17.5% tienen el grado de Maestro y el 5% el grado de Doctor. En cuanto a su profesión, el 7.5% son administradores, el 3.33% economistas, el 1.66% periodistas, el 6.66% son psicólogos, el 24.16% son ingenieros, el 32.5% son educadores, el 12.5% son abogados, el 3.33% son

biólogos, el 0.83% son contadores y el 7.5% son especialistas en otras áreas. El método de selección fue no probabilístico mediante la técnica de muestreo por cuotas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2011).

3.5. Instrumentos

Se aplicarán dos instrumentos: el Cuestionario de Estilos de Enseñanza de Anthony Grasha y la Escala de Involucramiento en el Trabajo de Lodahl y Kejner.

Cuestionario de Estilos de Enseñanza fue desarrollado por Anthony Grasha en 1996, según su modelo teórico que plantea cinco estilos de enseñanza: el estilo Experto, de Autoridad formal, de Modelo personal, el Facilitador y el Delegador. La prueba consta de 40 ítems, de modo que cada ocho reactivos se concentran en cada uno de los estilos mencionados. Es decir, que la prueba tiene cinco dimensiones, una por cada estilo de enseñanza. La prueba se puede aplicar individual y colectivamente, con una duración aproximada de 15 minutos. La calificación de la prueba se hace en base a una escala tipo Likert que ofrece siete niveles de respuesta que van desde Totalmente en desacuerdo (puntaje 1) hasta totalmente de acuerdo (puntaje 7), por tanto, la prueba ofrece una puntuación mínima de 40 y una máxima de 240. Para la interpretación de los resultados, se tiene que cada escala ofrece tres niveles: bajo, regular y alto; para lo cual hay que dividir la puntuación obtenida en cada dimensión entre 4. Los índices de validez y confiabilidad son adecuados, pues tiene correlaciones ítem-test elevadas, que superan el 0.20 mínimo permitido. En cuanto a la confiabilidad, registra un valor Alfa de Cronbach de 0.85.

Escala de Involucramiento en el Trabajo se basa en el modelo teórico de Lodahl y Kejner, que desarrollaron el instrumento en 1965. La prueba consta de 20 ítems en una escala de Likert que va de 1 (muy desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo), y se compone de siete factores: Factor negativo (4 ítems), Preocupación por el trabajo (3 ítems), Proactividad (3 ítems), Sentido del trabajo (3 ítems), Importancia del trabajo (2 ítems), Compromiso (2 ítems) y Fluir en el trabajo (3 ítems). La prueba puede aplicarse individual y colectivamente y ofrece

resultados en cada una de las siete dimensiones. Con respecto a la validez, las correlaciones ítem-test se ubican entre 0.229 y 0.491, por lo que presenta índices adecuados de homogeneidad, mientras que la confiabilidad se obtuvo mediante la prueba Alfa de Cronbach con un valor de 0.732.

3.6. Procedimientos

Para efectos de recolección de datos, se coordinó con el Vicerrector Académico de la Universidad Católica San Pablo, para poder realizar este estudio con profesores de la misma universidad. La duración del estudio duró 9 meses y la recolección de datos entre uno o dos meses aproximadamente.

Al momento de la aplicación de los instrumentos se remarcó el carácter anónimo del formulario, así como la sinceridad en las respuestas emitidas para contribuir con el éxito del estudio.

Fue preciso coordinar con el Jefe de Marketing de la universidad para gestionar la modalidad virtual, así como la física. Finalmente, se revisó que todos los instrumentos hayan sido respondidos en su totalidad para eliminar la mortalidad muestral.

Una vez recolectados los datos, estos se sistematizaron y procesaron estadísticamente para el análisis, interpretación y conclusiones finales.

6. CAMPO DE VERIFICACIÓN

1. Ubicación espacial

El estudio se realizó en el ámbito de la Universidad Católica San Pablo, situada en Av. Paisajista s/n Barrio de San Lázaro, Cercado, Arequipa.

2. Ubicación Temporal

El horizonte temporal de estudio está referido a la actual entre marzo de 2016 a diciembre de 2016.

3. Unidades de Estudio

Las unidades de estudio están constituidas por los 120 docentes de la Universidad Católica San Pablo

7. RECURSOS

4.1 Recursos humanos:

- Investigadora: 1
- Asesor: 1
- Colaboradores directos: 1
- Personal recolector de datos: 2

4.2 Recursos Físicos:

- Disponibilidad de estructura
- Disponibilidades ambientales
- Recursos económicos

4.3 Presupuesto para la recolección

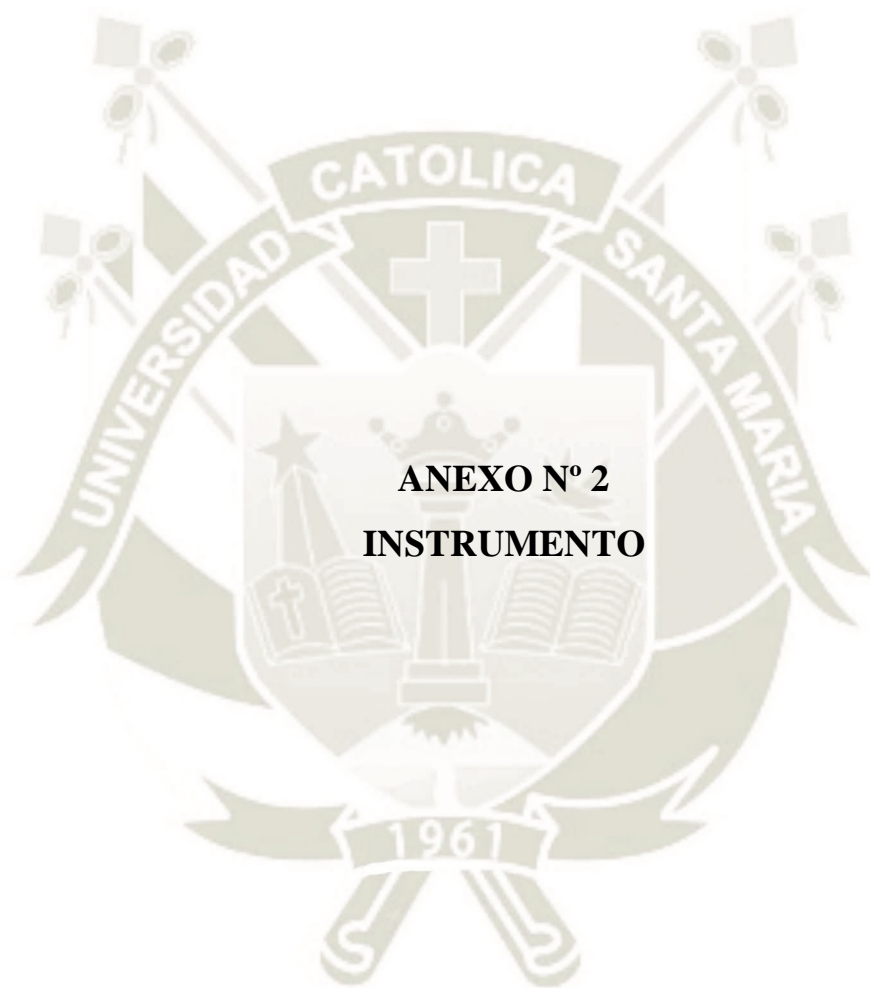
- Costos de servicios personales S/.

4.4 Recursos Institucionales:

- Nombre de la institución: Universidad Católica San Pablo
- Naturaleza de su intervención: Colaborativa

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

TIEMPO ACTIVIDAD	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Elaboración del Proyecto																								
2. Desarrollo del Proyecto																								
● Recolección de datos																								
● Sistematización																								
● Conclusiones y sugerencias																								
3. Elaboración del informe																								



PERMISO

El permiso fue autorizado verbalmente y el señor Jorge Pacheco dio la conformidad del caso ya que éramos 6 profesores los que aplicamos algunos instrumentos en la UCSP, de todas formas esto no hubiera sido posible si el señor Jorge nos hubiera facilitado el permiso correspondiente.

Para dar fe de esto el nos pidió que por favor redactemos un documento sencillo informando esto, De todas maneras hemos guardado la confidencialidad del caso para que esta investigación sea posible.

Arequipa, 19 de Octubre del 2018

ESCALA DE INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO

J. M. Lodahl y M. Kejner

Instrucciones

La siguiente escala valora el nivel de involucramiento que tiene Usted con su trabajo. Por favor marque una “X” según el grado de acuerdo que tiene con cada afirmación: Siendo 5 “muy de acuerdo”, 4 “de acuerdo”, 3 “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, 2 “en desacuerdo”, y 1 “muy desacuerdo”. Llene sus datos personales y responda con sinceridad las siguientes preguntas. Gracias por su colaboración.

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____
 Grado de instrucción: _____ Profesión: _____ Ocupación: _____
 Centro laboral: _____ Área de trabajo: _____ Cargo: _____

		1	2	3	4	5
1	Trabajaría tiempo extra para terminar un trabajo aunque no me pagaran por ello.					
2	La forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona.					
3	La satisfacción principal en mi vida la derivo de mi trabajo.					
4	Para mí, las mañanas en el trabajo se van volando.					
5	Por lo general llego al trabajo un poco antes de la hora de entrada para preparar el trabajo del día.					
6	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.					
7	Algunas veces me desvelo pensando en el trabajo del próximo día.					
8	Realmente soy perfeccionista con mi trabajo.					
9	Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo.*					
10	Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo.*					
11	Yo vivo, como y respiro trabajo.					
12	Probablemente me mantendría trabajando aun cuando no necesitara dinero.					
13	A menudo me siento con deseos de quedarme en casa, en vez de ir a trabajar.*					
14	Para mí, el trabajo es sólo una pequeña muestra de mí mismo.					
15	Personalmente estoy muy involucrado en mi trabajo.					
16	Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo.*					
17	Solía ser más ambicioso en mi trabajo de lo que soy ahora.*					
18	La mayor parte de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo.*					
19	Solía preocuparme más por mi trabajo, pero ahora hay otras cosas más importantes para mí.*					
20	Algunas veces quisiera darme contra el piso por los errores que cometo en el trabajo.*					

- Factor 1: 10, 13, 18, 19 (negativo)
- Factor 2: 7, 9, 20 (preocupación por el trabajo)
- Factor 3: 5, 6, 12 (proactividad)
- Factor 4: 1, 2, 3 (sentido del trabajo)
- Factor 5: 11, 14 (importancia del trabajo)
- Factor 6: 16, 17 (compromiso)
- Factor 7: 4, 8, 15 (fluir en el trabajo)

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE ENSEÑANZA (Anthony Grasha)

Datos personales:

Nombre del profesor: _____ Edad: _____ Sexo: _____
 Institución educativa: _____ Especialidad: _____

Instrucciones:

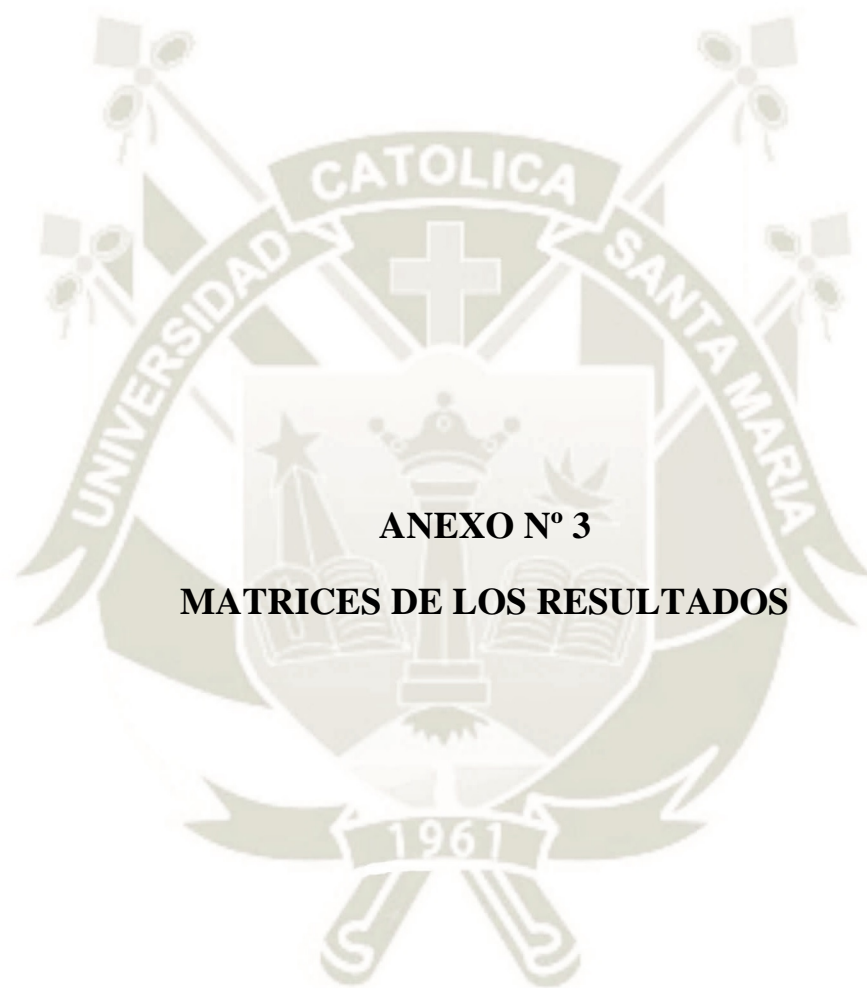
Responda a cada uno de los ítems sobre los aspectos del curso que enseña. Trate de responder tan sincera y objetivamente como le sea posible. Use la siguiente escala de calificación para responder cada ítem. ¡¡Gracias!!

Escala:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo en algo		Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo en algo		Totalmente de acuerdo

01	Los conceptos y los principios son lo más importante que los estudiantes deben adquirir.	1	2	3	4	5	6	7
02	Trabajo estándares altos para los estudiantes en este curso.	1	2	3	4	5	6	7
03	Lo que digo y hago es lo apropiado para que estudiantes piensen y afronten contenidos.	1	2	3	4	5	6	7
04	Mis objetivos de enseñanza y métodos están dirigidos a diferentes estilos de aprendizaje.	1	2	3	4	5	6	7
05	Los estudiantes trabajan en proyectos de curso solos sin mi supervisión.	1	2	3	4	5	6	7
06	Compartir mis conocimientos con mis estudiantes es muy importante para mí.	1	2	3	4	5	6	7
07	Doy retroalimentación negativa a estudiantes cuando su rendimiento es deficiente.	1	2	3	4	5	6	7
08	Los estudiantes son animados a emular el ejemplo que proveo.	1	2	3	4	5	6	7
09	Invierto tiempo consultando con los estudiantes sobre cómo mejorar su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10	Las actividades en esta clase animan a estudiantes a desarrollar sus propias ideas.	1	2	3	4	5	6	7
11	Lo que digo es importante para los estudiantes adquieran una visión amplia del tema.	1	2	3	4	5	6	7
12	Los estudiantes suelen describir mis estándares y expectativas como algo severas.	1	2	3	4	5	6	7
13	Muestro a los estudiantes cómo y qué para dominar el contenido del curso.	1	2	3	4	5	6	7
14	Las discusiones en grupos son empleadas para la adquisición de pensamiento crítico.	1	2	3	4	5	6	7
15	Los estudiantes diseñan una o más experiencias de aprendizaje.	1	2	3	4	5	6	7
16	Quiero que los estudiantes dejen este curso preparados para el trabajo en esta área.	1	2	3	4	5	6	7
17	Es mi responsabilidad definir lo que los estudiantes deben aprender y cómo aprenderlo.	1	2	3	4	5	6	7
18	Ejemplos de mis experiencias personales son usados a menudo para ilustrar mi clase.	1	2	3	4	5	6	7
19	Guío el trabajo de proyectos haciendo preguntas, analizando alternativas y sugiriéndolas.	1	2	3	4	5	6	7
20	Desarrollo la habilidad de pensar y trabajar individualmente en mis estudiantes.	1	2	3	4	5	6	7
21	Dictar es una parte de cómo yo enseño cada una de las sesiones de mi clase.	1	2	3	4	5	6	7
22	Suministro las pautas claras de cómo las tareas deben terminar en este curso.	1	2	3	4	5	6	7
23	A menudo muestro a los estudiantes cómo pueden hacer uso de varios conceptos.	1	2	3	4	5	6	7
24	Las actividades del curso apoyan a que los estudiantes tomen la iniciativa al aprender.	1	2	3	4	5	6	7
25	Los estudiantes asumen responsabilidad por parte de la enseñanza en las clases.	1	2	3	4	5	6	7
26	Mi experiencia es usada básicamente para resolver desacuerdo en los contenidos.	1	2	3	4	5	6	7
27	Este curso tiene objetivos y metas muy específicos que pretendo lograr.	1	2	3	4	5	6	7
28	Los estudiantes reciben frecuentemente comentarios sobre su rendimiento.	1	2	3	4	5	6	7
29	Pido a los estudiantes consejos sobre cómo y qué enseñar en el curso.	1	2	3	4	5	6	7
30	Estudiantes fijan su propio ritmo para hacer proyectos individuales o grupales.	1	2	3	4	5	6	7
31	Los estudiantes podrían describirme como un almacén de conocimientos.	1	2	3	4	5	6	7
32	Mis expectativas sobre lo que quiero que los estudiantes aprendan están en el syllabus.	1	2	3	4	5	6	7
33	Al final, muchos estudiantes empiezan a pensar como yo acerca del curso.	1	2	3	4	5	6	7
34	Los estudiantes pueden hacer cambios con el fin de completar las metas del curso.	1	2	3	4	5	6	7
35	Mi enfoque de enseñar es similar al de un gerente que delega responsabilidades.	1	2	3	4	5	6	7
36	Hay mucho más material en este curso pero no tengo tiempo suficiente para cubrirlo.	1	2	3	4	5	6	7
37	Mis expectativas del curso ayudan a los estudiantes a desarrollar disciplina.	1	2	3	4	5	6	7
38	Los estudiantes podrían describirme como un entrenador que corrige como actúan.	1	2	3	4	5	6	7
39	Doy mucho soporte y estímulo a estudiantes para que puedan hacer bien el curso.	1	2	3	4	5	6	7
40	Asumo el papel de una persona de recursos que siempre está dispuesto a ayudar a otros.	1	2	3	4	5	6	7

Experto (1,6,11,16,21,26,31,36):	Bajo (1-3.2)	Regular (3.3-4.8)	Alto (4.9-7)
Autoridad formal (2,7,12,17,22,27,32,37):	Bajo (1-4)	Regular (4.1-5.4)	Alto (5.5-7)
Modelo personal (3,8,13,18,23,28,33,38):	Bajo (1-4.3)	Regular (4.4-5.7)	Alto (5.8-7)
Facilitador (4,9,14,19,24,29,34,39):	Bajo (1-3.7)	Regular (3.8-5.3)	Alto (5.4-7)
Delegador (5,10,15,20,25,30,35,40):	Bajo (1-2.6)	Regular (2.7-4.2)	Alto (4.3-7)



ANEXO N° 3

MATRICES DE LOS RESULTADOS

Fluir	Involucramiento	Experto	Autoridad_forma	Modelo_pers	Facilitador	Delegador
120	120	120	120	120	120	120
0	0	0	0	0	0	0
11.7333333	68.05833333	43.425	42.44166667	44.0166667	43.675	40.375
12	68	43.5	43	45	45	41
11	66	43	42	46	45	41
2.08126228	7.516140429	5.70074814	5.418294304	6.11786657	6.62331317	6.31000606
4.33165266	56.49236695	32.4985294	29.35791317	37.4282913	43.8682773	39.8161765
-1.5255366	-0.426026608	-1.206366	-1.03613059	-1.3034217	-1.0993389	-0.4383682
0.22087852	0.22087852	0.22087852	0.22087852	0.22087852	0.22087852	0.22087852
4.38523364	1.194850405	4.29037756	2.880134945	4.18133717	2.63178388	-0.0956337
0.43833052	0.438330518	0.43833052	0.438330518	0.43833052	0.43833052	0.43833052
3	41	16	19	14	15	23
15	88	53	53	55	56	56

Estadísticos	Edad	Sexo	Instrucción	Profesión	Factor_negativo	Preocupación	Proactividad	Sentido_de_traba	Importancia	Compromiso
N	Válidos 110	113	111	111	120	120	120	120	120	120
	Perdidos 10	7	9	9	0	0	0	0	0	0
Media	39.9545455	1.36283186	1.2972973	5.22522523	12.15	9.708333333	10.35	11.65833333	5.475	6.983333333
Mediana	37	1	1	6	12	10	11	12	5	7
Moda	37	1	1	6	14	11	11	11	5	6
Desv. típ.	11.2717772	0.48295864	0.56559855	1.76163501	2.385706738	1.7120229	2.1248826	1.976737969	1.2896648	1.80560906
Varianza	127.052961	0.23324905	0.31990172	3.1033579	5.691596639	2.931022409	4.51512605	3.907492997	1.66323529	3.26022409
Asimetría	1.30329343	0.57826748	1.77536388	-1.031142	-0.248717906	-0.22961997	-0.3253936	-0.787298264	0.17568043	-0.0879755
Error típ. de asimetría	0.23044783	0.22744739	0.22943453	0.22943453	0.22087852	0.22087852	0.22087852	0.22087852	0.22087852	0.22087852
Curtosis	1.82079366	-1.6959443	2.18953916	0.87533828	0.821419146	-0.016788056	-0.3586407	1.796170918	0.37058927	-0.6530873
Error típ. de curtosis	0.45702142	0.45116462	0.45504385	0.45504385	0.438330518	0.438330518	0.43833052	0.438330518	0.43833052	0.43833052
Mínimo	22	1	1	1	4	5	5	4	2	2
Máximo	82	2	3	9	20	14	15	17	9	10

a Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje v	Porcentaje acumulado
Válidos	Varón 72	60	63.7168142	63.7168142
	Mujer 41	34.1666667	36.2831858	100
Perdidos	Total 113	94.1666667	100	
	Sistema 7	5.833333333		
Total	120	100		

Instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Profesional	84	70	75.67567568	75.6756757
Maestro	21	17.5	18.91891892	94.5945946
Doctor	6	5	5.405405405	100
Total	111	92.5	100	
Perdidos	9	7.5		
Total	120	100		

Profesión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Administrador	9	7.5	8.108108108	8.10810811
Economista	4	3.33333333	3.603603604	11.7117117
Periodista	2	1.66666667	1.801801802	13.5135135
Psicólogo	8	6.66666667	7.207207207	20.7207207
Ingeniero	29	24.1666667	26.12612613	46.8468468
Docente	39	32.5	35.13513514	81.981982
Abogado	15	12.5	13.51351351	95.4954955
Biologo	4	3.33333333	3.603603604	99.0990991
Contador	1	0.83333333	0.900900901	100
Total	111	92.5	100	
Perdidos	9	7.5		
Total	120	100		

Estadísticos de grupo	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Factor_negat	Varón	72	11.8888889	2.509450058	0.29574153
	Mujer	41	12.5365854	2.225955536	0.34763585
Preocupación	Varón	72	10.0694444	1.630055636	0.1921039
	Mujer	41	9.09756098	1.800067749	0.28112335
Proactividad	Varón	72	10.5	2.076020028	0.24466131
	Mujer	41	9.90243902	2.188662583	0.34181167
Sentido_de	Varón	72	11.5416667	1.70283525	0.20068106
	Mujer	41	11.804878	2.522097462	0.39388545
Importancia	Varón	72	5.43055556	1.172770752	0.13821236
	Mujer	41	5.53658537	1.534561191	0.23965819
Compromiso	Varón	72	7.11111111	1.588298368	0.18718276
	Mujer	41	7.09756098	2.047008525	0.31968902
Fluir	Varón	72	11.8611111	1.878758622	0.22141383
	Mujer	41	11.4634146	2.470805142	0.38587493
Involucramie	Varón	72	68.4027778	6.737868017	0.79406536
	Mujer	41	67.4390244	9.162556359	1.4309509
Experto	Varón	72	44.3472222	4.463181844	0.52599102
	Mujer	41	41.7317073	7.496747262	1.17079522
Autoridad_fo	Varón	72	42.9305556	4.795321631	0.56513407
	Mujer	41	41.4634146	6.63738488	1.03658537
Modelo_per	Varón	72	44.4166667	5.422306562	0.63902496
	Mujer	41	43.2682927	7.483396255	1.16871014
Facilitador	Varón	72	43.8194444	6.215216196	0.73247025
	Mujer	41	43.5365854	7.658647273	1.19607976
Delegador	Varón	72	40.6111111	6.050388314	0.7130451
	Mujer	41	40.3658537	7.048957716	1.10086224

Prueba de muestras independientes		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias		Diferencia de m		Error tip. de		Intervalo de confianza para la diferencia	
F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	
Factor_neg	Se han asumido varianzas iguales	0.791336177	111	0.172521171	-0.647696477	0.47173976	-1.582480312	0.2870874	-1.582480312	0.2870874	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.306777872	111	0.004071372	0.971883469	0.33129304	0.315404191	1.6283627	0.315404191	1.6283627	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.739658208	111	0.151974962	0.597560976	0.41425141	-0.223305855	1.6499359	-0.223305855	1.6499359	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.033616642	111	0.510218624	0.597560976	0.4203503	-0.239011047	1.434133	-0.239011047	1.434133	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.032594846	111	0.553761974	0.597560976	0.4203503	-1.052717259	0.5262945	-1.052717259	0.5262945	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.056154497	111	0.680972613	0.597560976	0.4203503	-0.615720603	0.403661	-0.615720603	0.403661	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.350971058	111	0.968812261	0.597560976	0.4203503	-0.658258599	0.446199	-0.658258599	0.446199	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.03068919	111	0.374578618	0.597560976	0.4203503	-0.671651284	0.6987516	-0.671651284	0.6987516	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.001867401	111	0.523675928	0.597560976	0.4203503	-0.725755099	0.7528554	-0.725755099	0.7528554	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.19058562	111	0.021761496	0.597560976	0.4203503	-0.420854714	1.2162477	-0.420854714	1.2162477	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.262021766	111	0.04626763	0.597560976	0.4203503	-0.490395838	1.2857888	-0.490395838	1.2857888	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.506803005	111	0.177868736	0.597560976	0.4203503	-2.021546525	3.9490533	-2.021546525	3.9490533	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.396146808	111	0.845741884	0.597560976	0.4203503	-2.304620128	4.2321269	-2.304620128	4.2321269	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.186989063	111	0.852185584	0.597560976	0.4203503	-0.388571053	4.8424588	-0.388571053	4.8424588	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.262021766	111	0.2185122	0.597560976	0.4203503	-0.891351833	3.8256337	-0.891351833	3.8256337	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.506803005	111	0.349242134	0.597560976	0.4203503	-1.272372165	3.5691201	-1.272372165	3.5691201	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.396146808	111	0.831312216	0.597560976	0.4203503	-1.512406305	3.8091543	-1.512406305	3.8091543	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.7256012	111	0.845741884	0.597560976	0.4203503	-2.342193454	2.9079116	-2.342193454	2.9079116	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.396146808	111	0.845741884	0.597560976	0.4203503	-2.514366659	3.0800848	-2.514366659	3.0800848	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.186989063	111	0.852185584	0.597560976	0.4203503	-2.246896116	2.737411	-2.246896116	2.737411	
	No se han asumido varianzas iguales										
	Se han asumido varianzas iguales	0.056154497	111	0.852185584	0.597560976	0.4203503	-2.368586142	2.859101	-2.368586142	2.859101	
	No se han asumido varianzas iguales										

ANOVA		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Factor_nega	Inter-grupos	7.683719434	2	3.841859717	0.66046411	0.518685406
	Intra-grupos	628.2261905	108	5.816909171		
	Total	635.9099099	110			
Preocupació	Inter-grupos	3.128056628	2	1.564028314	0.50390173	0.605582079
	Intra-grupos	335.2142857	108	3.103835979		
	Total	338.3423423	110			
Proactividad	Inter-grupos	4.286679537	2	2.143339768	0.47976457	0.620241803
	Intra-grupos	482.4880952	108	4.467482363		
	Total	486.7747748	110			
Sentido_de	Inter-grupos	1.514800515	2	0.757400257	0.2027362	0.816803627
	Intra-grupos	403.4761905	108	3.735890653		
	Total	404.990991	110			
Importancia	Inter-grupos	5.16988417	2	2.584942085	1.51294159	0.224892009
	Intra-grupos	184.5238095	108	1.708553792		
	Total	189.6936937	110			
Compromiso	Inter-grupos	4.734555985	2	2.367277992	0.7574488	0.471335247
	Intra-grupos	337.5357143	108	3.125330688		
	Total	342.2702703	110			
Fluir	Inter-grupos	5.204633205	2	2.602316602	0.58022553	0.561507336
	Intra-grupos	484.3809524	108	4.485008818		
	Total	489.5855856	110			
Involucramie	Inter-grupos	65.57110682	2	32.78555341	0.59187684	0.555072435
	Intra-grupos	5982.392857	108	55.39252646		
	Total	6047.963964	110			
Experto	Inter-grupos	109.496139	2	54.7480695	1.66273137	0.194437179
	Intra-grupos	3556.071429	108	32.9265873		

Total	3665.567568	110				
Autoridad_fq	92.30984556	2	46.15492278	1.53043923		0.221097161
Intra-grupos	3257.059524	108	30.15795855			
Total	3349.369369	110				
Modelo_per	17.09137709	2	8.545688546	0.21608604		0.80601345
Intra-grupos	4271.142857	108	39.54761905			
Total	4288.234234	110				
Facilitador	31.72232947	2	15.86116474	0.34672638		0.707782824
Intra-grupos	4940.511905	108	45.7454806			
Total	4972.234234	110				
Delegador	94.66698842	2	47.33349421	1.13987885		0.323675199
Intra-grupos	4484.702381	108	41.52502205			
Total	4579.369369	110				

ANOVA	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Factor_neg	87.25106818	8	10.90638352	2.0275826	0.050340547
Intra-grupos	548.6588417	102	5.379008252		
Total	635.9099099	110			
Preocupació	50.82843135	8	6.353553919	2.25402137	0.029265097
Intra-grupos	287.513911	102	2.818763833		
Total	338.3423423	110			
Proactividad	53.2783262	8	6.659790776	1.56702243	0.143981122
Intra-grupos	433.4964486	102	4.249965182		
Total	486.7747748	110			
Sentido_de	18.71532786	8	2.339415983	0.61774648	0.761178626
Intra-grupos	386.2756631	102	3.787016305		

Total	404.990991	110					
Importancia	8.603839582	8	1.075479948	0.60577085	0.771147184		
Intra-grupos	181.0898541	102	1.775390727				
Total	189.6936937	110					
Compromiso	34.83914737	8	4.354893421	1.44487365	0.187063436		
Intra-grupos	307.4311229	102	3.014030617				
Total	342.2702703	110					
Fluir	43.88913701	8	5.486142127	1.25553277	0.275186143		
Intra-grupos	445.6964486	102	4.369573025				
Total	489.5855856	110					
Involucramie	656.000274	8	82.00003425	1.55119804	0.149020612		
Intra-grupos	5391.96369	102	52.86238912				
Total	6047.963964	110					
Experto	396.3464285	8	49.54330356	1.54575562	0.15078942		
Intra-grupos	3269.221139	102	32.05118764				
Total	3665.567568	110					
Autoridad_f	456.2174242	8	57.02717802	2.01053117	0.052410401		
Intra-grupos	2893.151945	102	28.36423476				
Total	3349.369369	110					
Modelo_per	803.3554912	8	100.4194364	2.93920772	0.005368915		
Intra-grupos	3484.878743	102	34.16547787				
Total	4288.234234	110					
Facilitador	793.7247441	8	99.21559301	2.42191397	0.019432882		
Intra-grupos	4178.50949	102	40.96577931				
Total	4972.234234	110					
Delegador	609.0109624	8	76.12637029	1.95571507	0.059623032		
Intra-grupos	3970.358407	102	38.92508242				
Total	4579.369369	110					

Factor_negativo	Preocupación	Proactividad	Sentido_de_tra	Importancia	Compromiso	Fluir	Involucrami	Experto	Autoridad_f	Modelo_personal	Facilitador	Delegador
0.088871953	-0.003981524	0.009672837	-0.019448221	-0.158851876	0.001622275	-0.029151074	-0.0101652	0.06476824	0.07797197	0.043405951	0.08183123	0.108160453
0.355862503	0.967071317	0.920111713	0.8401797	0.0977405685	0.98657613	0.762415227	0.91605945	0.50143002	0.41813057	0.652524945	0.39539428	0.260698862
110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
1	0.066352323	0.210028222	0.31388425	0.077703648	0.25223815	0.096129682	0.57500015	0.11081678	0.13330093	0.106341523	0.1254286	0.159790774
120	0.47150074	0.021312306	0.000481034	0.39891098	0.00544766	0.296278721	6.4992E-12	0.22822418	0.14665733	0.247680668	0.17224766	0.081277978
0.066352323	1	0.155346266	0.059697884	-0.039487054	0.19142348	0.114775253	0.37945114	0.05069236	-0.0693392	-0.038042977	-0.0195461	-0.075357314
0.47150074	120	0.090222984	0.517185055	0.668506603	0.0362244	0.211932368	1.9187E-05	0.58242339	0.45173312	0.67995295	0.83218806	0.413344855
0.210028222	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
0.021312306	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
0.31388425	0.059697884	0.354813543	1	0.146603063	0.24560314	0.555715433	0.71457375	0.20165961	0.10051219	0.153346359	0.07103595	0.107372819
0.000481034	0.517185055	7.0003E-05	1	0.110089227	0.0068545	4.44999E-11	4.9772E-20	0.02719612	0.27470126	0.094495156	0.44071312	0.243098511
120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
0.077703648	-0.039487054	0.076815521	0.146603063	1	-0.043485	0.157164009	0.28060181	0.00190742	0.06893222	0.0936858	0.45791322	0.066744296
0.39891098	0.668506603	0.404338855	0.110089227	0.63721835	0.086474411	0.086474411	0.00190742	0.28060181	0.1666201	0.166203423	0.06839776	0.167932103
0.25223815	0.191423479	0.176753453	0.245603137	-0.043485004	1	0.296216406	0.55302227	0.19009632	0.012784	0.108809439	0.17310379	0.17535577
0.005447656	0.036224397	0.053457756	0.006854496	0.63721835	0.00101993	0.001019927	5.7653E-11	0.03756158	0.88978078	0.236814019	0.058666326	0.055404389
120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
0.096129682	0.114775253	0.327208392	0.555715433	0.157164009	0.29621641	0.670346775	0.67034677	0.1951972	0.17248615	0.225492577	0.11888447	0.168392746
0.296278721	0.211932368	0.000264477	4.44999E-11	0.086474411	0.00101993	5.56448E-17	5.5645E-17	0.00176287	0.05958402	0.013276215	0.19591608	0.065989639
0.575000154	0.379451139	0.624322888	0.714573747	0.280601807	0.55302227	0.2826167	1	0.2826167	0.17248615	0.225492577	0.11888447	0.168392746
6.49917E-12	1.9187E-05	2.55808E-14	4.97718E-20	0.001907424	5.7653E-11	5.56448E-17	0.00176287	0.00176287	0.05958402	0.013276215	0.19591608	0.065989639
120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
0.110816775	0.050692363	0.192959119	0.201659608	0.166620099	0.19009632	0.195197201	0.2826167	0.2826167	0.17248615	0.225492577	0.11888447	0.168392746
0.228224181	0.582423385	0.034777378	0.027196117	0.068932222	0.03756158	0.032639217	0.00176287	0.00176287	0.06027039	0.65155632	0.49821585	0.458547206
120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
0.133300925	-0.069339195	0.176231167	0.100512187	0.153719656	0.012784	0.145410276	0.17248615	0.60627039	1	0.724806909	0.57960195	0.545925866
0.146657328	0.451733117	0.054178469	0.274701256	0.093685802	0.88978078	0.113045487	0.05958402	2.1696E-13	8.08998E-21	8.08998E-21	4.0305E-12	1.12826E-10
120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
0.106341523	-0.038042977	0.201232081	0.153346359	0.166203423	0.10880944	0.175244854	0.22549258	0.65155632	0.72480691	0.72480691	0.73178977	0.652230808
0.247680668	0.67995295	0.027530638	0.094495156	0.069639127	0.23681402	0.055561334	0.01327621	7.7247E-16	8.09E-21	8.09E-21	2.2329E-21	7.05123E-16
120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
0.125428599	-0.019546124	-0.025286937	0.071035947	0.068397763	0.17310379	0.067422688	0.11888447	0.49821585	0.57960195	0.73178976	1	0.719555279
0.172247655	0.832188055	0.783970144	0.440713124	0.457913225	0.058666326	0.464363266	0.19591608	7.0258E-09	4.0305E-12	2.23289E-21	2.07609E-20	2.07609E-20
120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
0.159790774	-0.075357314	0.070978454	0.107372819	0.167932103	0.17535577	0.056309169	0.16839775	0.45854721	0.54592587	0.652230808	0.71955528	1
0.081277978	0.413344855	0.441084022	0.243098511	0.066744296	0.05540439	0.541289204	0.06598964	1.388E-07	1.1283E-10	7.05123E-16	2.0761E-20	2.0761E-20
120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ei0.05 (bilateral).												
ei0.01 (bilateral).												

R cuadrado corregido	0.05335248	7.312889924	0.093127586	2.341353576	5	114	0.045948899
g/2							
g/1							

Delegador, Experto, Autoridad_formal, Facilitador, Modelo_personal

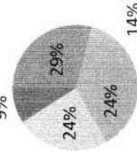
Error típ.	Coeficientes estandarizados	Beta	Límite inferior	Límite superior	Sig.	Intervalo de confianza para B		Correlaciones		Estadísticos de colinealidad	
						Orden cero	Parcial	Semiparcial	FIV	B	Error típ.
5.981184796			8.647425027	3.82334E-14		39.87316608	63.570528				
0.160422352		0.247544356	2.03446949	0.04422483		0.008578937	0.6441698	0.282616695	0.1871778	0.1814562	0.5373257
0.187543336		-0.049318463	-0.364787706	0.715945719		-0.439935408	0.3031084	0.172486145	-0.0341456	-0.0325358	0.4352138
0.204631923		0.151698028	0.910754732	0.36434635		-0.219004771	0.5917438	0.225492577	0.0849914	0.0812311	0.2867374
0.168313575		-0.154573984	-1.04216588	0.299539857		-0.508838562	0.1580172	0.118884472	-0.0971461	-0.0929517	0.3616115
0.159569094		0.094088597	0.702349573	0.483892808		-0.204031861	0.4281784	0.168392746	0.0656392	0.0626432	0.4432758

ento

Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Estilo de Enseñanza	
			Experto	Delegador
29.16666667	29.16666667	29.16666667	29.17	29.17
14.16666667	14.16666667	43.33333333	Autoridad fo	14.17
23.33333333	23.33333333	66.66666667	Modelo pers	23.33
24.16666667	24.16666667	90.83333333	Facilitador	24.17
9.166666667	9.166666667	100	Delegador	9.17
100	100			

Estilos de enseñanza

■ Experto
■ Autoridad formal
■ Delegador
■ Facilitador
■ Modelo personal



edad	sexo	grado de instrucción	profesion	cargo
29	1	2	1	Humanidades
60	2	1	2	Economía
37	1	1	3	Periodista
27	2	2	4	Psicologa
38	2	2	5	Ingeniera
37	2	1	5	Física
44	1	3	5	Docente
37	2	1	4	Psicologa
42	1			Filosofo
28	1	1	5	Ingenieria Civil
33	1	1	6	Matematico
35	2	1	6	Comunicación
33	2	2	2	Economía y Finanzas
40	1	3	5	Física/Ingenieria
28	1	1	7	Docente
37	2	1	6	Comunicación
71	1	1	6	Musica
		1	5	
		1	6	psicologia
44	1	1	6	psicologia
36	1	3	5	IET
38	1	1	7	Derecho
51	1	1	6	Humanidades
41	2	2	5	Ing.Materiales
29	1	1	6	Matematicas
38	2	1	4	psicologia
34	2	1	6	Docente
30	2	1	7	Abogado
32	1	1	6	Literatura y Lingüística
59	1	1	5	Ing.Industrial
71	1	2	6	Comunicación
37	1	2	5	Termodinamica
36	1	1	5	Física

44	1	1	1	1	1	1	Marketing
40	1	3	7	1	1	1	Derecho Procesal
	2			1	1	1	Docente
41	2	1	8	1	1	1	Biologa
34	2	1	6	1	1	1	Administracion
42	1	1	5	1	1	1	Fisica
37	2	2	5	1	1	1	Ingenieria Industrial
35	1	1	6	1	1	1	Teologia y Filosofia
49	2	1	6	1	1	1	Profesora
34	1	2	5	1	1	1	Electronico
35	2	1	6	1	1	1	Comunicación
58	1	2	5	1	1	1	Ing.Quimico
32	1	1	1	1	1	1	Administracion
43	1	1	6	1	1	1	Matematicas
41	2	1	5	1	1	1	Docente
36	2	1	4	1	1	1	psicologia
31	1	2	6	1	1	1	Docente
73	1	1	5	1	1	1	Humanidades
30	1	1	7	1	1	1	Filosofia
30	1	1	6	1	1	1	Matematicas
28	1	1	7	1	1	1	Abogado
38	2	2	2	1	1	1	Administracion
	2	1	5	1	1	1	Profesor
31	2	1	1	1	1	1	Marketing
28	1	1	5	1	1	1	Profesor
31	2	1	4	1	1	1	Psicologa
40	2	1	7	1	1	1	Abogado
44	1	1	6	1	1	1	Mat
40	1	2	9	1	1	1	Administracion
				1	1	1	
					1	1	
29	2	2	4	1	1	1	Psicologa/Docente
42	1	1	1	1	1	1	Administracion

37	1	1	6	1	Filo
43	2	1	6	1	Mat
29	1	2	5	1	Profesor
30	1	1	6	1	Profesor
46	2			1	Historia
29	1	1	6	1	Profesor
48	1	1	6	1	Profesor
36	1	1	5	1	Profesor
50	1	1	7	1	Abogado
61	1	1	1	1	Administracion
40	1	1	6	1	Profesor
42	1	1	5	1	Profesor
33	1	2	5	1	Profesor
51	1	1	6	1	Teologo
58	2	1	8	1	Profesor
82	1	1	6	1	Historia
29	2	1	4	1	Psicologa/Docente
33	1	1	6	1	Profesor
41	1	1	6	1	Mat
35	1	1	1	1	Administracion
59	1	3	5	1	Profesor
47	2	1	6	1	Profesor
40	1	1	6	1	Profesor
34	1	1	6	1	Teologo
49	1	1	6	1	Computo/E business
59	1	1	7	1	Derecho
59	2	1	8	1	Enfermeria
27	2	2	5	1	Profesor
31	1	3	5	1	Profesor
37	1	1	6	1	Profesor
36	2	2	6	1	Mat
37	2	1	7	1	Abogado
28	1	1	1	1	Administracion de negocios

36	2	2	6	1	Comunicación
59	2	1	6	1	Comunicación
28	1	1	5	1	Profesor
	1	2	5	1	Profesor
30	1	1	7	1	Administración
44	1	2	1	1	Arquitecto
26	2	1	6	1	Administración
42	2	1	6	1	Profesor
				1	
46	1	1	8	1	Psicología
				1	
55	1	1	4	1	Seguridad Industrial
42	2	1	3	1	Profesor
43	1	1	6	1	Profesor
22	1	1	7	1	Profesor
37	2	1	5	1	Física
				1	
56	1	1	2	1	Historia
25	1	1	7	1	Historia
32	1	1	7	1	Historia
28	1	1	7	1	Profesor

3	4	5	4	4	5	3	4	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	2	3	5	78			14	10	14	12	7	8	13
5	5	3	5	4	3	5	4	1	2	5	5	2	5	5	4	5	3	81			15			15	10	14	13	4	10	15
1	1	2	1	2	4	1	2	5	4	2	2	4	2	1	4	4	2	52			14			14	10	8	4	4	8	4
4	4	3	4	1	3	3	4	2	2	1	3	4	3	3	4	3	3	60			12			8	8	7	11	4	7	11
3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	74			16			11	11	11	12	7	5	12
5	7	5	5	5	4	5	2	1	3	5	5	1	5	5	5	5	88			16			11	15	15	17	4	10	15	
3	5	1	5	5	1	3	4	5	1	1	4	4	4	5	5	1	67			7			13	13	10	9	5	10	13	
5	4	4	3	4	4	5	1	2	4	4	4	3	5	3	3	3	70			12			8	8	11	13	7	6	13	
5	4	3	4	4	5	4	2	3	3	2	4	5	2	3	3	2	68			10			10	10	11	12	7	5	13	
5	5	4	5	5	5	4	1	5	4	2	4	4	5	3	3	1	76			13			7	7	14	14	8	6	14	
1	3	4	3	5	3	5	3	2	3	3	5	2	4	5	4	3	71			13			13	13	11	8	5	9	12	
4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	5	4	4	3	70			13			8	8	12	10	7	8	12	
5	3	2	1	3	3	1	2	3	1	1	3	3	4	2	2	4	50			8			8	8	9	10	5	5	5	
4	4	4	5	4	3	3	4	2	1	3	5	4	3	4	3	3	69			11			9	9	12	12	6	6	13	
5	4	2	5	5	3	3	2	3	1	1	5	4	5	5	2	1	66			7			10	10	13	11	6	7	12	
1	3	3	1	2	3	4	1	4	5	4	2	2	3	1	3	4	51			14			9	9	7	7	7	4	3	
5	4	2	4	2	2	3	5	4	1	2	4	3	3	4	4	2	65			9			11	8	8	11	5	8	13	
4	5	3	4	3	2	2	1	2	4	1	4	5	5	4	5	3	70			15			9	9	9	12	6	9	10	
5	4	2	5	3	3	2	4	4	1	1	5	4	4	5	5	2	74			12			11	11	11	11	5	10	14	
4	5	3	4	3	2	4	5	3	4	3	2	2	1	5	3	2	64			11			11	7	7	12	4	5	14	
5	5	4	4	5	4	2	5	3	2	2	5	3	4	5	4	4	80			15			10	10	14	14	5	9	13	
4	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	69			12			11	11	11	13	5	6	11	
3	4	3	5	4	4	5	3	1	3	2	3	2	4	4	4	3	65			13			7	7	11	10	4	8	12	
4	4	2	4	4	3	3	3	2	1	2	4	4	5	4	4	1	67			11			11	10	10	10	5	8	12	
5	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	5	2	4	4	74			14			11	10	10	13	7	6	13	
5	4	3	4	3	3	2	5	3	2	1	3	3	4	5	3	3	68			11			10	10	9	12	5	7	14	
4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	64			12			8	8	11	11	6	5	11	
4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	3	2	5	2	3	62			12			8	8	8	12	5	4	13	
4	4	2	3	3	2	4	2	3	1	3	3	4	4	3	3	5	61			11			9	9	9	10	5	6	11	
4	4	3	4	5	3	3	4	3	2	2	4	3	5	4	4	1	68			8			10	12	12	11	7	8	12	
5	5	3	5	5	3	3	5	3	2	1	4	5	4	5	4	4	75			11			11	11	12	13	5	8	15	
5	5	5	4	5	3	5	1	4	3	3	4	4	5	3	3	2	75			14			6	6	12	15	7	6	15	

	Experto	Autoridad	Modelo	Facilitador	Delegador
1	37	36	4.5	34	4
2	37	36	4.5	34	4
3	37	36	4.5	34	4
4	37	36	4.5	34	4
5	37	36	4.5	34	4
6	37	36	4.5	34	4
7	37	36	4.5	34	4
8	37	36	4.5	34	4
9	37	36	4.5	34	4
10	37	36	4.5	34	4
11	37	36	4.5	34	4
12	37	36	4.5	34	4
13	37	36	4.5	34	4
14	37	36	4.5	34	4
15	37	36	4.5	34	4
16	37	36	4.5	34	4
17	37	36	4.5	34	4
18	37	36	4.5	34	4
19	37	36	4.5	34	4
20	37	36	4.5	34	4
21	37	36	4.5	34	4
22	37	36	4.5	34	4
23	37	36	4.5	34	4
24	37	36	4.5	34	4
25	37	36	4.5	34	4
26	37	36	4.5	34	4
27	37	36	4.5	34	4
28	37	36	4.5	34	4
29	37	36	4.5	34	4
30	37	36	4.5	34	4
31	37	36	4.5	34	4
32	37	36	4.5	34	4
33	37	36	4.5	34	4
34	37	36	4.5	34	4
35	37	36	4.5	34	4
36	37	36	4.5	34	4
37	37	36	4.5	34	4
38	37	36	4.5	34	4
39	37	36	4.5	34	4
40	37	36	4.5	34	4
41	37	36	4.5	34	4
42	37	36	4.5	34	4
43	37	36	4.5	34	4
44	37	36	4.5	34	4
45	37	36	4.5	34	4
46	37	36	4.5	34	4
47	37	36	4.5	34	4
48	37	36	4.5	34	4
49	37	36	4.5	34	4
50	37	36	4.5	34	4
51	37	36	4.5	34	4
52	37	36	4.5	34	4
53	37	36	4.5	34	4
54	37	36	4.5	34	4
55	37	36	4.5	34	4
56	37	36	4.5	34	4
57	37	36	4.5	34	4
58	37	36	4.5	34	4
59	37	36	4.5	34	4
60	37	36	4.5	34	4
61	37	36	4.5	34	4
62	37	36	4.5	34	4
63	37	36	4.5	34	4
64	37	36	4.5	34	4
65	37	36	4.5	34	4
66	37	36	4.5	34	4
67	37	36	4.5	34	4
68	37	36	4.5	34	4
69	37	36	4.5	34	4
70	37	36	4.5	34	4
71	37	36	4.5	34	4
72	37	36	4.5	34	4
73	37	36	4.5	34	4
74	37	36	4.5	34	4
75	37	36	4.5	34	4
76	37	36	4.5	34	4
77	37	36	4.5	34	4
78	37	36	4.5	34	4
79	37	36	4.5	34	4
80	37	36	4.5	34	4
81	37	36	4.5	34	4
82	37	36	4.5	34	4
83	37	36	4.5	34	4
84	37	36	4.5	34	4
85	37	36	4.5	34	4
86	37	36	4.5	34	4
87	37	36	4.5	34	4
88	37	36	4.5	34	4
89	37	36	4.5	34	4
90	37	36	4.5	34	4
91	37	36	4.5	34	4
92	37	36	4.5	34	4
93	37	36	4.5	34	4
94	37	36	4.5	34	4
95	37	36	4.5	34	4
96	37	36	4.5	34	4
97	37	36	4.5	34	4
98	37	36	4.5	34	4
99	37	36	4.5	34	4
100	37	36	4.5	34	4

