

REVISTAS.UNAMAD.EDU.PE



REVISTA AMAZÓNICA DE CIENCIAS SOCIALES

Volumen 1, Número 1. Año 2022.

► Las **ciencias sociales** y su responsabilidad
en la formación humanística de la **UNAMAD**



**Universidad Nacional
Amazónica de Madre de Dios**

© **Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios**

Av. Jorge Chávez N° 1160, Puerto Maldonado - Perú

Editor Dirección de Institutos de Investigación, Universidad Nacional
Amazónica de Madre de Dios

Editorial Universidad Nacional de Madre de Dios

**Diseño de
la portada** Lic. Manuel Angel Rojas Torres

Volumen 1, Número 1, Año 2022

DOI: 10.55873/racs

e-ISSN: 2810-8744

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-XXXX

Puerto Maldonado - Perú



e-ISSN: 2810-8744

DOI: 10.55873/racs

Revista Amazónica de Ciencias Sociales

Vol. 1 • Número 1 • Enero - Junio 2022 • Puerto Maldonado - Perú

Enfoque y propósito

La Revista Amazónica de Ciencias Sociales es publicación científica arbitrada, disciplinaria, de acceso abierto, patrocinada por el Vicerrectorado de Investigación y editada por la Dirección de Institutos de Investigación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado, Perú.

La Revista Amazónica de Ciencias Sociales publica artículos originales e inéditos que contribuyan al conocimiento científico en áreas temáticas de las disciplinas de Negocios, Administración, Educación, Contabilidad, Comunicación, y Ciencias del deporte. Sólo se aceptan artículos en español, enviados por la plataforma OJS siguiendo las normas indicadas en las Directrices para autores.

Periodicidad

Publicación semestral (enero-junio y julio-diciembre), en su versión Online.

Dirección de contacto

fondoeditorial@unamad.edu.pe

Telf: (+51) 942855797

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Puerto Maldonado, Perú.



e-ISSN: 2810-8744
DOI: 10.55873/racs

Revista Amazónica de Ciencias Sociales

Vol. 1 • Número 1 • Enero - Junio 2022 • Puerto Maldonado - Perú

Equipo editorial

Editora jefe

 **Dra. Marilú Farfan Latorre**
mfarfan@unamad.edu.pe
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Perú

Comité editorial

 **Dr. Edwin Gustavo Estrada Araoz**
gestrada@unamad.edu.pe
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Perú

 **Dra. Yolanda Paredes Valverde**
yparedes@unamad.edu.pe
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Perú

 **Dra. Luz Marina Almanza Huamán**
lalmanza@unamad.edu.pe
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Perú

Comité científico

 **Dra. Helen Juddy Mamani Uchasara**
huchasara@unamad.edu.pe
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Perú

 **Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha**
acampanac@unmsm.edu.pe
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Perú

 **Dra. Marleny Quispe Layme**
maquispe@unamad.edu.pe
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Perú

 **Dr. Felipe Manuel Guevara Duarez**
mguevara@unamad.edu.pe
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Perú

 **Dra. Rocio Chavez Cabello**
rchavez@unheval.edu.pe
Universidad Nacional Hermilio Valdizan
Huánuco
Perú

 **Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa**
jcharryaysanoa@gmail.com
Universidad César Vallejo
Perú

 **Dr. Wilson Wily Sardon Quispe**
wsardon@unamad.edu.pe
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Perú

**Gestor de la
revista**

 **M. Sc. Edgar Rafael Julian Laimé**
ejulian@unamad.edu.pe
Universidad Nacional Amazónica de
Madre de Dios
Perú

Autoridades

Rector

 **Dr. Hernando Hugo Dueñas Linares**
hduenas@unamad.edu.pe

**Vicerrectora de
investigación**

 **Dra. Luz Marina Almanza Huaman**
lalmanza@unamad.edu.pe

**Vicerrectora
Académica**

 **Dr. Joab Maquera Ramirez**
jmaquera@unamad.edu.pe



e-ISSN: 2810-8744
DOI: 10.55873/racs

Revista Amazónica de Ciencias Sociales

Vol. 1 • Número 1 • Enero – Junio 2022 • Puerto Maldonado - Perú

Índice de contenido

Artículos originales

- Factores asociados al consumo de alcohol y la transgresión al código penal por conducción vehículos en estado de ebriedad, en el distrito de Tambopata, Perú**
Factors associated with alcohol consumption and violation of the criminal code for driving vehicles while intoxicated, in the district of Tambopata, Peru
Luz Marina Almanza-Huamán, David Szczepansky-Grobas, Aldo Israel Landa-Almanza, Ruben Paucara-Charca, María Soledad Taipe-Castillo e144
- Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios**
Leadership and teaching work in the Faculty of Education of the National Amazon University of Madre de Dios
Fredy Rolando Dueñas-Linares, Yoni Raul Chambilla-Pari, Juan Carlos Llanos-Zegarra, Yancarlos Wilfredo Romero-Centeno e153
- Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas de abarrotes en el distrito de Tambopata**
Factors that limit the growth of Micro and Small Grocery Companies in the district of Tambopata
Yolanda Paredes-Valverde, Rosell Darwin Quispe-Paredes..... e154
- Ética profesional del docente y los valores éticos de los estudiantes del "CEBA" Jaén de Bracamoros – Cajamarca**
Professional ethics of the teacher and the ethical values of the students of the "CEBA" Jaén de Bracamoros - Cajamarca
Jaime Cuse-Quispe e155
- Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios**
Organizational culture and job performance of teachers in the School of Accounting and Finance of the National Amazonian University of Madre de Dios
Sonia Cairo-Daza, Ydoya Ruiz-Márquez, Yeltsin Percy Cahuana-Cairo e158



Artículo original / Original article

Factores asociados al consumo de alcohol y la transgresión al código penal por conducción vehículos en estado de ebriedad, en el distrito de Tambopata, Perú

Factors associated with alcohol consumption and violation of the criminal code for driving vehicles while intoxicated, in the district of Tambopata, Peru

Luz Marina Almanza-Huamán ^{1*}; David Szczepansky-Grobas ¹; Aldo Israel Landa-Almanza ¹; Ruben Paucara-Charca ¹; María Soledad Taipe-Castillo ¹

¹Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Tambopata, Perú

Recibido: 01/11/2021

Aceptado: 15/12/2021

Publicado: 25/01/2022

*Autor de correspondencia: lalmanza@unamad.edu.pe

Resumen: La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre los factores asociados al consumo de alcohol y la transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad, en el distrito de Tambopata. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional; la muestra estuvo conformada por dos grupos, el primero conformado por 83 estudiantes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y el segundo por 90 pobladores del distrito de Tambopata. Utilizamos como técnica de recolección de datos la encuesta y un instrumento tipo cuestionario adaptado del Inventario Multifactorial de Uso Indebido de Drogas o DUSI (*Drug Use Screening Inventory*). Como resultado encontramos que un 68,21% de los individuos consumió alcohol. Concluimos que la transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad estuvo asociada a los factores personal, familiar y social; otros indicadores no fueron significativos.

Palabras clave: alcohol; consumo de bebida alcohólica; factores asociados

Abstract: The objective of the research was to determine the relationship between the factors associated with alcohol consumption and the violation of the Penal Code for driving vehicles while intoxicated, in the district of Tambopata. The study had a quantitative approach with a correlational scope. We divided the sample into two groups, the first made up of 83 students from the National Amazonian University of Madre de Dios and the second by 90 residents of the district of Tambopata. We used the survey and a questionnaire-type instrument adapted from the Drug Use Screening Inventory (DUSI) as a data collection technique. As a result, we found that 68.21% of individuals consumed alcohol. We conclude that the violation of the Penal Code for driving vehicles while intoxicated was associated with personal, family and social factors; other indicators were not significant.

Keywords: alcohol; associated factors; alcoholic beverage consumption

1. Introducción

El consumo de alcohol es un problema grave de salud pública con importantes implicaciones para la salud y el bienestar personal. Entre 2006 y 2010, más de 88,000 personas perdieron la vida como resultado del abuso del alcohol en los Estados Unidos; 56% de esas muertes ocurrieron debido a eventos agudos como colisiones de vehículos motorizados o intoxicación por alcohol (Fairman et al., 2019).

Sin embargo, no es solo el consumo excesivo de alcohol lo que provoca riesgos para la salud. El consumo ocasional de alcohol, incluso dentro de los límites recomendados, puede ser motivo de preocupación. Según la Encuesta Nacional sobre el Uso de Drogas y la Salud de 2017 (NSDUH), se estima que 14,4 millones de estadounidenses de 12 años o más tuvieron un trastorno por consumo de alcohol (AUD) en el último año. Se estima que solo el 1.1 millones de estadounidenses de 12 años o más con un AUD diagnosticable en el último año recibieron tratamiento por abuso de sustancias en el último año (Monico, 2020).

Monico (2020) menciona que, diversas investigaciones vincularon al consumo de alcohol a una serie de resultados sociales perjudiciales, incluido el abuso conyugal e infantil, la incapacidad para mantener un empleo remunerado y las preocupaciones de salud personal en forma de diabetes, enfermedad hepática y disfunción sexual. También se ha documentado muchos factores asociados que pueden acelerar el consumo de alcohol, incluida la presión de grupo y las normas sociales, dificultades financieras, accesibilidad a la movilidad y el transporte público.

Por otra parte, la movilidad urbana es particularmente notable cuando se consideran los cambios en el mercado del transporte individual durante los últimos 10 años, mientras que las personas alguna vez se vieron obligadas a conducir por sí mismas o depender de alternativas a menudo poco confiables, como, transporte público y taxis (Burtch et al., 2021). En tal sentido, Greenwood y Wattal (2017) reportaron que investigaciones recientes comenzaron a evaluar las relaciones entre los servicios de transporte y los resultados de salud pública, por ejemplo, muertes por accidentes de tránsito, ocurrencia de asalto, uso de ambulancias y las tasas de conducción en estado de ebriedad.

Como ocurre en la mayoría de países del mundo, el consumo de alcohol ha estado presente en la sociedad peruana y los efectos negativos del alcohol han creado un problema de salud pública que afecta a un alto porcentaje de adultos y, aunque el consumo de alcohol en este grupo está legalmente prohibido, a los menores, los adolescentes (de 10 a 17 años de edad) son considerados el grupo más vulnerable para el desarrollo de hábitos que amenazan la salud como el alcoholismo, el tabaquismo y otras dependencias químicas (Musayón et al., 2008).

Para Mendonça et al. (2018), la ingesta de alcohol tiende a comenzar a una edad temprana y aumenta en el período de transición de la adolescencia a la edad adulta, el uso nocivo de este fármaco reduce el autocontrol y provoca daño cerebral, lo que implica riesgos a corto plazo y es la principal causa de lesiones y lesiones entre adolescentes y jóvenes, muchas veces provocadas por la inserción en conductas de riesgo, como conducir después de beber, implicación en accidentes de tráfico y en peleas. Entre los estudiantes universitarios, hay otras consecuencias, como deterioro del rendimiento académico; sexo sin protección; sobredosis; apagones de memoria; uso de tabaco y drogas ilícitas; y, a largo plazo, la aparición de enfermedades y la mortalidad derivadas de la toxicidad en los órganos y tejidos del individuo.

En el Perú, el Ministerio de Salud (MINSA) estimó que en 2004 hubo 3 166 muertes relacionadas con el tránsito: 11,5 por 100 000 habitantes y 242,5 por 100 000 vehículos. Las tasas de mortalidad estatales variaron ampliamente, desde un mínimo de 4,1 en Arequipa hasta un máximo de 22,6 en Puno (ambos por 100 000 habitantes) (Cabada et al., 2011). Los resultados por tipo de usuario de la vía indicaron que la tasa más alta de mortalidad ocurrió entre los ocupantes de vehículos de cuatro ruedas. Según la policía, el 70% de los factores que contribuyeron a los traumatismos causados por el tránsito estaban relacionados con los conductores (por ejemplo, exceso de velocidad, conducción en estado de ebriedad, incumplimiento de las normas de tráfico, etc.). Otro

10% estuvo relacionado con acciones de peatones lesionados en la colisión, casi 4% con problemas mecánicos del vehículo involucrado, 2% con el entorno físico y 14% con otros factores (Medina et al., 2011).

Los investigadores, Medina et al. (1995) encontraron que los adolescentes hombres y mujeres tienen un alto riesgo de consumir drogas y que el uso y abuso de drogas legales como el alcohol es una vía para el consumo de drogas ilegales. En Perú, el Ministerio de Educación y la Comisión Nacional para el Desarrollo y una Vida sin Drogas (DEVIDA, 2004) llevaron a cabo un estudio nacional de niños que asisten a escuelas secundarias. Los datos de este estudio indicaron que más del 50% de los estudiantes masculinos y femeninos consumían alcohol. Entre las alumnas, el 48,5% bebió alcohol en algún momento de su vida, el 17,3% en el último mes y el 15,9% durante el año anterior.

El consumo excesivo de alcohol en países en desarrollo como el Perú, se ha asociado con posibles riesgos para la salud. Huang et al. (2006) reportaron un aumento en la tasa de diarrea entre los estudiantes varones que bebían mucho en México, varios autores han informado sobre la asociación del consumo de alcohol y las conductas sexuales de riesgo que conducen a la exposición a infecciones de transmisión sexual (ETS) y embarazos no deseados (Connell, 2015). En ese sentido, el consumo puede afectar al juicio que conduce a la participación en actos violentos, accidentes de tráfico potencialmente fatales, e incluso ataques salvajes. Las investigaciones más recientes se han centrado en el consumo de alcohol por parte de estudiantes que buscaban fiestas y pocos estudios abordaron las conductas de riesgo para la salud (Bellis et al., 2000).

La adolescencia es una fase de transformación de la juventud a la edad adulta, marcada por complejos cambios biológicos, físicos, conductuales y sociales, y suele ser al final de esta fase cuando la mayoría de las personas ingresan a la universidad. El estímulo brindado por los medios de comunicación y la injerencia familiar juegan un papel importante en este período de la vida en el que el consumo de alcohol representa uno de los principales problemas de salud pública, además de tener un gran impacto en la conducta de consumo de los jóvenes.

Es por ello, que el objetivo de la investigación fue determinar el grado de asociación entre los factores asociados al consumo de alcohol y la transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad en el distrito de Tambopata (Perú) durante el año 2019.

2. Materiales y métodos

La investigación fue tipo básica, ya que los resultados encontrados servirán de teoría para estudios posteriores, sin embargo, este es un tema bastante estudiado por lo que la teoría obtenida podría ser relevante en contextos semejantes (Arias, 2020). El enfoque fue cualitativo, de acuerdo con Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. El tipo de enfoque es aplicable para variables cualitativas: dicotómicas, politómicas o categóricas.

El alcance de la investigación fue correlacional, según Ccanto (2014) en este nivel se busca medir el grado de relación existente entre dos más variables que intervienen en el estudio, para saber cómo se comportaría una variable conociendo el comportamiento de las otras variables. El diseño de la investigación es no experimental, donde no se manipularon deliberadamente las variables de estudio.

Las unidades de muestreo fueron compuestas, por: pobladores del distrito de Tambopata expuestos a factores asociados al consumo de alcohol durante el año 2019, INEI (2019) reportó 8390 pobladores del distrito de Tambopata y estudiantes universitarios matriculados en el semestre académico 2019-I de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) expuestos a factores asociados al consumo de alcohol durante el año 2019, SUNEDU (2019) reportó 3498 estudiantes.

Como instrumento de recolección de información se utilizó la encuesta en escala de Likert conformado por preguntas en modalidad cerradas. Para el caso de la variable factores asociados al consumo de alcohol se utilizó como instrumento el "Cuestionario para individuos de la población expuesta (CIPE)" versión adaptada del test del Inventario Multifactorial de Uso Indevido de Drogas o DUSI propuesto y validado por la Organización de Estados Americanos (Gustavo et al., 1997).

La investigación aplicó el método científico como una secuencia de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis (Arias, 2016) a través de las siguientes etapas: (1) Observación, (2) Formulación del problema, (3) Formulación de hipótesis, (4) Verificación, (5) Análisis, (6) y Conclusión.

Las técnicas que se utilizaron en la investigación fueron la encuesta y la observación. De acuerdo con Huaire et al. (2017), la técnica de recojo de la información está dividida en tres grandes categorías: los instrumentos (análisis documental, la encuesta o cuestionario, entrevista), las estrategias y los medios audiovisuales.

Debido a que los datos son del tipo cualitativo (variables dicotómicas y politómicas), para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico Minitab 19.0 versión de evaluación, y se realizó en tres etapas: primero, un análisis de frecuencias para determinar la prevalencia de los indicadores en los individuos (carrera profesional, semestre académico, grado de instrucción, edad, sexo); segundo, un test de normalidad de Anderson-Darling para verificar el supuesto de normalidad (distribución normal) y un test de Levene para verificar el supuesto de homocedasticidad (igualdad de varianzas); tercero, una prueba no paramétrica de Chi-Cuadrado para medir la asociación entre variables.

3. Resultados y discusión

3.1. Resultados, procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

Con base en la información recolectada a través del instrumento de la investigación, "Cuestionario para individuos de la población expuesta (CIPE)" versión adaptada del test del Inventario Multifactorial de Uso Indevido de Drogas o DUSI propuesto y validado por Organización de Estados Americanos (Gustavo et al., 1997) a continuación se presentan los resultados del procesamiento con software SPSS versión 20.0.

3.1.1. Análisis de frecuencia para datos demográficos en estudiantes

a. Frecuencia de estudiantes según semestre durante el 2019

Con respecto a los estudiantes universitarios matriculados en el semestre académico 2019-I de la UNAMAD se aprecia en la Figura 1, la distribución de frecuencias por semestre académico. Los estudiantes del X semestre fueron los que más participaron en la encuesta con un porcentaje mayoritario de 39,8 % y los estudiantes del XII semestre fueron los que menos participaron con 1,2 % de un total de 83.

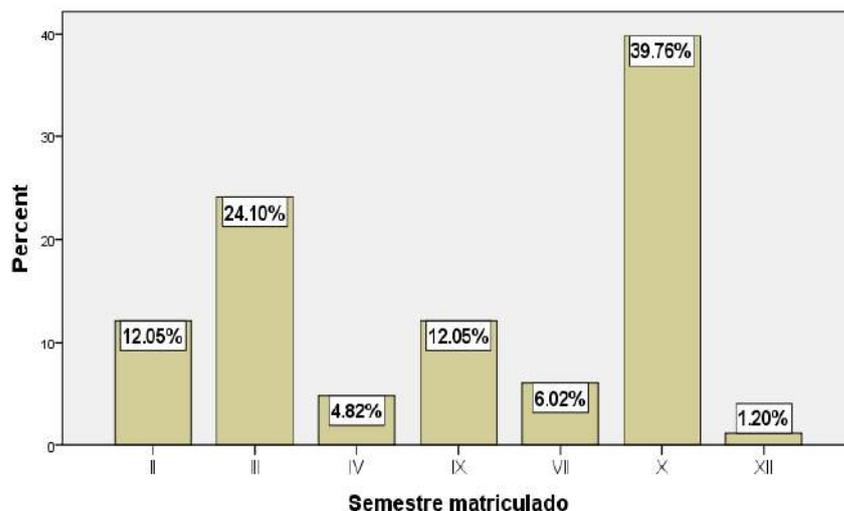


Figura 1. Frecuencia de estudiantes en la muestra según semestre

b. Frecuencia de estudiantes según edad durante el 2019

Con respecto a la edad de los estudiantes, la distribución de frecuencias se muestra en la Figura 2, se aprecia una mayor participación de estudiantes de entre 17 y 22 años.

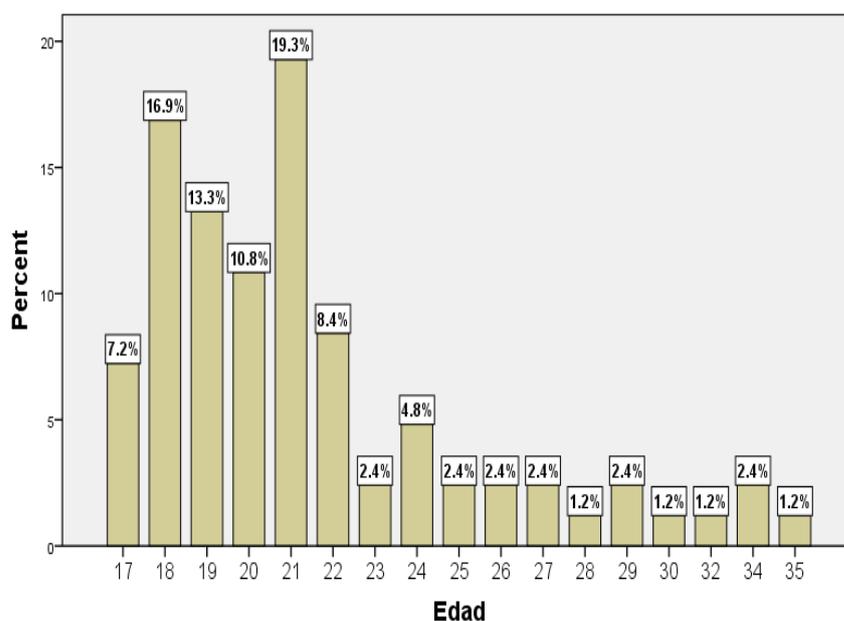


Figura 2. Frecuencia de estudiantes en la muestra según edad

Tabla 1. Estadísticos descriptivos para estudiantes de la UNAMAD

Pobladores	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	83	17	35	21.47	4.094

c. Frecuencia de estudiantes según sexo

Con respecto al sexo de los estudiantes que participaron en la encuesta, la distribución de frecuencias se muestra en la Figura 3, se aprecia una mayor participación de estudiantes de entre 17 y 22 años.

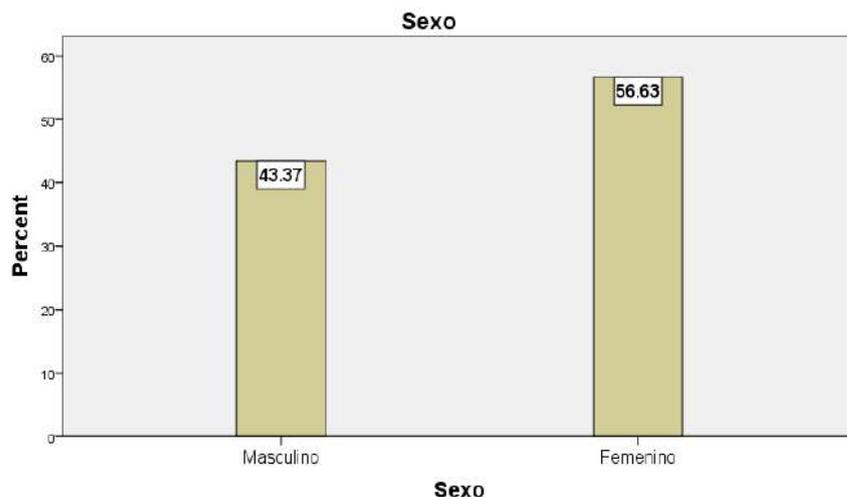


Figura 3. Frecuencia de estudiantes en la muestra según sexo

En la caracterización del Grupo I, con formada por 83 estudiantes de la UNAMAD, se encontró que la edad estuvo comprendida entre 17 y 35 años, la edad promedio fue de 21 ($\pm 4,09$) años y el 56,63 % fueron mujeres.

3.1.2. Análisis de frecuencia para datos demográficos en pobladores

a. Frecuencia de pobladores de Tambopata según edad

Con respecto a los pobladores del distrito de Tambopata que tramitaron durante el 2019 su licencia de conducir en la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la municipalidad provincial de Tambopata, se aprecia en la Figura 4, la distribución de frecuencias por edad.

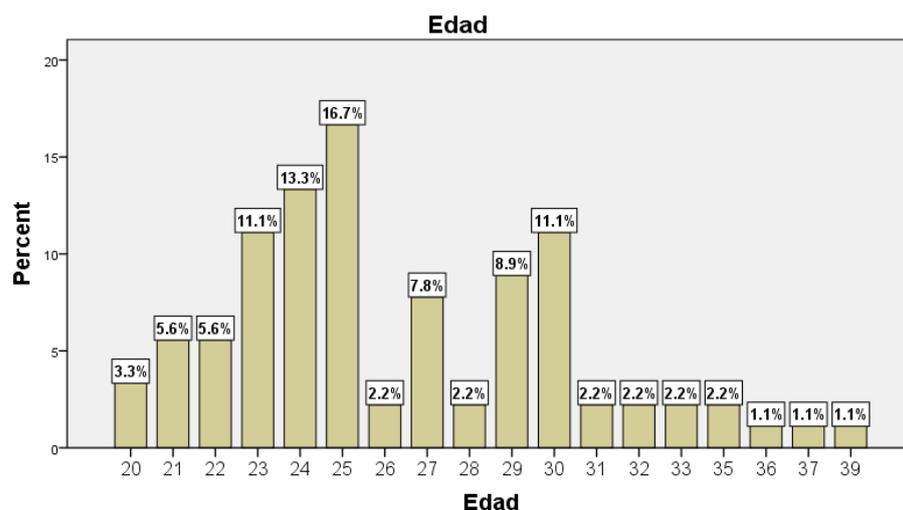


Figura 4. Frecuencia de pobladores de Tambopata en la muestra según edad

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de pobladores de Tambopata en la muestra

Pobladores	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	90	20	39	26.34	4.070

b. Frecuencia de pobladores de Tambopata según sexo durante el 2019

Con respecto a los estudiantes universitarios matriculados en el semestre académico 2019-I de la UNAMAD se aprecia en la Figura 5, la distribución de frecuencias por semestre académico.

En la caracterización del Grupo II, conformada por 90 pobladores de Tambopata, se encontró que la edad estuvo comprendida entre 20 y 39 años, la edad promedio fue de 26 ($\pm 4,07$) años y el 45,56 % fueron mujeres.

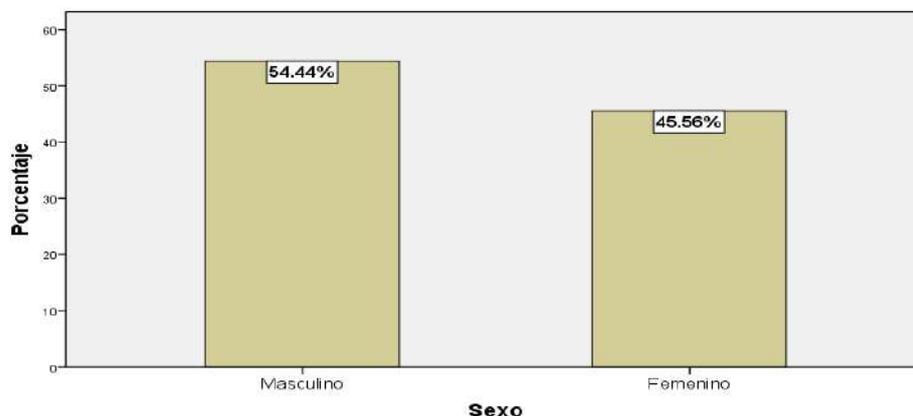


Figura 5. Frecuencia de pobladores de Tambopata en la muestra según sexo

3.1.3. Análisis de frecuencia para factores asociados al consumo de alcohol

a. Prevalencia de consumo de alcohol durante el 2019

Con respecto a la prevalencia de consumo de alcohol, se observó una diferencia marcada entre los individuos que participaron en el estudio, se aprecia que el 68,21 % consumió alcohol en fiestas durante el 2019 (Figura 6).

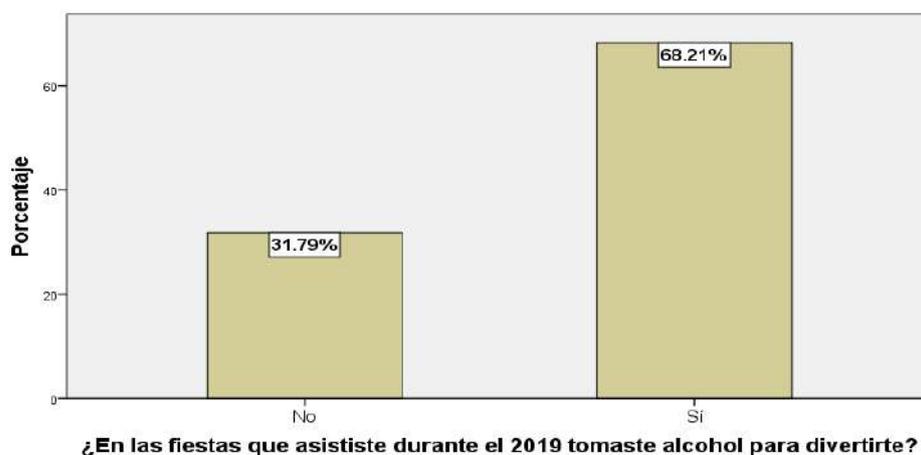


Figura 6. Prevalencia de consumo de alcohol en individuos que asistieron a fiestas durante el 2019

b. Frecuencia de estudiantes de la UNAMAD según el factor personal

Se analizó la frecuencia de los estudiantes de la UNAMAD que participaron en el estudio con respecto al factor social, los resultados se reportan en Tabla 3.

Tabla 3. Frecuencia de estudiantes de la UNAMAD según factor personal

Factor personal		Frecuencia (n = 83)	Porcentaje (%)
Durante el 2019 ¿Trabajaste parte de tu tiempo libre?	No	20	24.1
	Sí	63	75.9
Durante el 2019 ¿Te ofrecieron algún tipo de bebida alcohólica?	No	28	33.7
	Sí	55	66.3
Durante el 2019 ¿Sentiste ganas de llorar?	No	27	32.5
	Sí	56	67.5
Durante el 2019 ¿Te sentiste frustrado con facilidad?	No	45	54.2
	Sí	38	45.8
Durante el 2019 ¿Te sentiste triste con mucha frecuencia?	No	53	63.9
	Sí	30	36.1
Consideras que en comparación con la mayoría de los chicos/as ¿Tú haces más deportes?	No	51	61.4
	Sí	32	38.6
Durante el 2019 ¿Te sentías enojado/a con mucha frecuencia?	No	50	60.2
	Sí	33	39.8

Con respecto al factor personal, el 75,9 % trabaja parte de su tiempo libre y el 66,3 % recibió algún tipo de bebida alcohólica durante el año 2019. También, sólo el 38,6 % de los encuestados en este grupo considera que practica más deporte que el resto; por otra parte, un 45,8 % se siente frustrado con facilidad y solo un 36,1 % se sintió triste con mucha frecuencia.

c. Frecuencia de estudiantes de la UNAMAD según el factor familiar

Se analizó la frecuencia de los estudiantes de la UNAMAD que participaron en el estudio con respecto al factor familiar, los resultados se reportan en Tabla 4.

Con respecto al factor familiar, el 59 % de los encuestados manifestaron que ningún miembro de la familia consume bebidas alcohólicas, sin embargo, un 27,7 % tiene un hermano(a) que consume bebidas alcohólicas. Además, el 48,2 % manifestó que quien toma las decisiones importantes en la familia son mamá y papá. Así mismo, el 67,5 % manifestó que algún miembro de su familia se enfermó durante el 2019. Por otra parte, el 42,2 % cree que falta claridad en las reglas que quieren comunicar sus padres.

Tabla 4. Frecuencia de estudiantes de la UNAMAD según factor personal

Factor familiar	n	Frecuencia (n = 83)	Porcentaje (%)
¿Qué miembro de la familiar consume bebidas alcohólicas?	Papá	12	14.5
	Mamá	1	1.2
	Hermanos	4	4.8
	Otros familiares	17	20.5
	Ninguno	49	59.0
En la familia ¿Tienes un hermano(a) que consume bebida alcohólica?	No	60	72.3
	Sí	23	27.7
¿Quién toma las decisiones importantes en tu familia?	Papá	3	3.6
	Mamá	21	25.3
	Papá y mamá	40	48.2
	Todos los miembros	19	22.9
	No	24	28.9

¿Tus padres o tutores conocen lo que te gusta o disgusta?	Sí	59	71.1
¿Tú crees que falta claridad en las reglas que quieren comunicar tus padres?	No	48	57.8
	Sí	35	42.2
Durante el 2019 ¿Tus padres discutieron violentamente?	No	69	83.1
	Sí	14	16.9
Durante el 2019 ¿Algún miembro del hogar se enfermó?	No	27	32.5
	Sí	56	67.5

d. Frecuencia de estudiantes de la UNAMAD según el factor social

Se analizó la frecuencia de los estudiantes de la UNAMAD que participaron en el estudio con respecto al factor social, los resultados se reportan en Tabla 5.

Tabla 5. Frecuencia de estudiantes de la UNAMAD según factor social

Factor social		Frecuencia (n = 83)	Porcentaje (%)
¿En las fiestas que asististe durante el 2019, hubo supervisión de un adulto conocido?	No	44	53.0
	Sí	39	47.0
¿En las fiestas que asististe durante el 2019 tomaste alcohol para divertirte?	No	41	49.4
	Sí	42	50.6
Durante el 2019 ¿Te han presionado alguna vez para consumir bebidas alcohólicas?	No	59	71.1
	Sí	24	28.9
¿Recuerdas algún anuncio televisivo de bebidas alcohólicas?	No	21	25.3
	Sí	62	74.7
Durante el 2019 ¿Faltaste o llegaste tarde a clase por causa del alcohol?	No	76	91.6
	Sí	7	8.4
Durante el 2019 ¿Tus amigos tomaron regularmente alcohol?	No	36	43.4
	Sí	47	56.6
Durante el 2019 ¿Tus amigos llevaron alcohol a las reuniones o fiestas?	No	35	42.2
	Sí	48	57.8

Con respecto al factor social, el 53 % de los encuestados manifestó que no hubo supervisión de adultos durante las fiestas a las que asistió durante el 2019. Por otro lado, el 50,6 % manifestó que para divertirse en una fiesta consumió alcohol. También, el 74,7 % indicó recordar anuncios televisivos sobre bebidas alcohólicas. Así mismo, el 56,6 % manifestó que sus amigos toman regularmente alcohol y un 57,8 % de ellos llevan alcohol a las fiestas.

3.2. Análisis de asociación y prueba de hipótesis

3.2.1. Análisis del grado de asociación entre factor personal y la transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad

Se analizó el grado de asociación entre factor personal y transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad, en estudiantes de la UNAMAD y pobladores del Tambopata que participaron en el estudio, los resultados se reportan en Tabla 6.

En la Tabla 6, se observa con respecto al factor personal, que un 79,6 % de los encuestados trabajó en su tiempo libre y condujo un vehículo motorizado en estado de ebriedad, mientras que un 87,8 % manifestó que le ofrecieron algún tipo de bebida alcohólica y también condujo un vehículo motorizado en estado de ebriedad. Así mismo, el 63,3 % manifestó que sintió ganas de llorar y condujo un vehículo en estado de ebriedad. También, el 55,1 % de los encuestados considera que practica más deporte que la mayoría de los chicos o chicas e igualmente condujo un vehículo en estado de ebriedad durante el 2019.

Tabla 6. Prueba no paramétrica Chi-Cuadrado que mide la relación entre el factor personal y la transgresión al Artículo 274° del Código Penal durante el 2019

Factor personal		Durante el 2019 ¿Condujiste algún vehículo motorizado en estado de ebriedad?						Chi-Cuadrado Test	
		No		Sí		Total		Chi cuadrado X ²	Sig. Bilateral "p"
		Nro	%	Nro	%	Nro	%		
Durante el 2019 ¿Trabajaste parte de tu tiempo libre?	No	43	34.7	10	20.4	53	30.6	3.365	.067
	Sí	81	65.3	39	79.6	120	69.4		
Durante el 2019 ¿Te ofrecieron algún tipo de bebida alcohólica?	No	41	33.1	6	12.2	47	27.2	7.694	.006**
	Sí	83	66.9	43	87.8	126	72.8		
Durante el 2019 ¿Sentiste ganas de llorar?	No	54	43.5	18	36.7	72	41.6	.671	.413
	Sí	70	56.5	31	63.3	101	58.4		
Durante el 2019 ¿Te sentiste frustrado con facilidad?	No	68	54.8	29	59.2	97	56.1	.269	.604
	Sí	56	45.2	20	40.8	76	43.9		
Durante el 2019 ¿Te sentiste triste con mucha frecuencia?	No	81	65.3	28	57.1	109	63.0	1.008	.315
	Sí	43	34.7	21	42.9	64	37.0		
Consideras que en comparación con la mayoría de los chicos/as ¿Tú haces más deportes?	No	76	61.3	22	44.9	98	56.6	3.843	.050
	Sí	48	38.7	27	55.1	75	43.4		
Durante el 2019 ¿Te sentías enojado/a con mucha frecuencia?	No	71	57.3	28	57.1	99	57.2	.000	.989
	Sí	53	42.7	21	42.9	74	42.8		

** La relación es altamente significativa a un nivel de 0.01 (bilateral).

* La relación es significativa a un nivel de 0.05 (bilateral).

Con respecto a la pregunta "Durante el 2019 ¿Te ofrecieron algún tipo de bebida alcohólica?" mediante la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($X^2=7.694$, $p<0,01$) por lo que se decide rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia de 1%, se concluye que "la transgresión del Artículo 274° del Código Penal está asociado al factor personal de consumo de alcohol, respecto a la oferta de algún tipo de bebida alcohólica durante el año 2019".

3.2.2. Análisis del grado de asociación entre factor familiar y la transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad

Se analizó el grado de asociación entre factor personal y transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad, en estudiantes de a UNAMAD y pobladores del Tambopata que participaron en el estudio, los resultados se reportan en Tabla 7.

Tabla 7. Prueba no paramétrica Chi-Cuadrado que mide la relación entre el factor familiar y la transgresión al Artículo 274° del Código Penal durante el 2019

Factor familiar		Durante el 2019 ¿Condujiste algún vehículo motorizado en estado de ebriedad?						Chi-Cuadrado Test	
		No		Sí		Total		Chi cuadrado χ^2	Sig. Bilateral "p"
		Nro	%	Nro	%	Nro	%		
¿Qué miembro de la familiar consume bebidas alcohólicas?	Papá	18	14.5	11	22.4	29	16.8	6.790	.147
	Mamá	6	4.8	3	6.1	9	5.2		
	Hermanos	13	10.5	9	18.4	22	12.7		
	Otros familiares	26	21.0	12	24.5	38	22.0		
	Ninguno	61	49.2	14	28.6	75	43.4		
En la familia ¿Tienes un hermano(a) que consume bebida alcohólica?	No	86	69.4	20	40.8	106	61.3	12.054	.001**
	Sí	38	30.6	29	59.2	67	38.7		
¿Quién toma las decisiones importantes en tu familia?	Papá	14	11.3	5	10.2	19	11.0	1.463	.691
	Mamá	26	21.0	12	24.5	38	22.0		
	Papá y mamá	54	43.5	17	34.7	71	41.0		
	Todos	30	24.2	15	30.6	45	26.0		
¿Tus padres o tutores conocen lo que te gusta o disgusta?	No	47	37.9	21	42.9	68	39.3	.361	.548
	Sí	77	62.1	28	57.1	105	60.7		
¿Tú crees que falta claridad en las reglas que quieren comunicar tus padres?	No	65	52.4	14	28.6	79	45.7	8.050	.005**
	Sí	59	47.6	35	71.4	94	54.3		
Durante el 2019 ¿Tus padres discutieron violentamente?	No	90	72.6	29	59.2	119	68.8	2.936	.087
	Sí	34	27.4	20	40.8	54	31.2		
Durante el 2019 ¿Algún miembro del hogar se enfermó?	No	56	45.2	26	53.1	82	47.4	.879	.348
	Sí	68	54.8	23	46.9	91	52.6		

** La relación es altamente significativa a un nivel de 0.01 (bilateral).

* La relación es significativa a un nivel de 0.05 (bilateral).

En la Tabla 7, se aprecia con respecto al factor familiar, que un 28,6 % de los encuestados no tienen ningún familiar que consuma alcohol; sin embargo, un 59,2 % respondió de forma contradictoria indicando que tienen un hermano que consume bebidas alcohólicas y condujo un vehículo en estado de ebriedad. También, un 34,7 % de los encuestados manifestó que papá y mamá toman las decisiones importantes en la familia, pese a ello condujeron un vehículo en estado de ebriedad. Así mismo, un 57,1 % de los encuestados que condujeron un vehículo en estado de ebriedad indicaron que sus padres conocen los que les gusta o disgusta. Finalmente, un 71,4 % indicó que hay falta claridad en las reglas que quieren comunicar sus padres y condujeron un vehículo en estado de ebriedad durante el 2019.

Con respecto a la pregunta "En la familia ¿Tienes un hermano(a) que consume bebida alcohólica?" los resultados de la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado evidenciaron una probabilidad menor al nivel de significancia ($\chi^2=12.054$, $p<0,01$) por lo que se decide rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia de 1%, se concluye que "la transgresión del Artículo

274° del Código Penal está asociado al factor familiar de consumo de alcohol, respecto a la presencia de hermanos que consume algún tipo de bebida alcohólica”.

Con respecto a la pregunta ¿Tú crees que falta claridad en las reglas que quieren comunicar tus padres? la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado evidenció una probabilidad menor al nivel de significancia ($\chi^2=8.050$, $p<0,01$) por lo que se decide rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia de 1%, se concluye que “la transgresión del Artículo 274° del Código Penal está asociado al factor familiar de consumo de alcohol, respecto a la falta claridad en las reglas que comunican los padres”.

3.2.3. Análisis del grado de asociación entre factor social y la transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad

Se analizó el grado de asociación entre factor social y transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad, en estudiantes de a UNAMAD y pobladores del Tambopata que participaron en el estudio, los resultados se reportan en Tabla 8.

Tabla 8. Prueba no paramétrica Chi-Cuadrado que mide la relación entre el factor social y la transgresión al Artículo 274° del Código Penal durante el 2019

Factor social		Durante el 2019 ¿Condujiste algún vehículo motorizado en estado de ebriedad?						Chi-Cuadrado Test	
		No		Sí		Total		Chi cuadrado χ^2	Sig. Bilateral "p"
		Nro	%	Nro	%	Nro	%		
¿En las fiestas que asististe durante el 2019, hubo supervisión de un adulto conocido?	No	63	50.8	29	59.2	92	53.2	.990	.320
	Sí	61	49.2	20	40.8	81	46.8		
¿En las fiestas que asististe durante el 2019 tomaste alcohol para divertirte?	No	49	39.5	6	12.2	55	31.8	12.046	.001**
	Sí	75	60.5	43	87.8	118	68.2		
Durante el 2019 ¿Te han presionado alguna vez para consumir bebidas alcohólicas?	No	77	62.1	23	46.9	100	57.8	3.308	.069
	Sí	47	37.9	26	53.1	73	42.2		
¿Recuerdas algún anuncio televisivo de bebidas alcohólicas?	No	40	32.3	16	32.7	56	32.4	.003	.960
	Sí	84	67.7	33	67.3	117	67.6		
Durante el 2019 ¿Faltaste o llegaste tarde a clase por causa del alcohol?	No	98	79.0	26	53.1	124	71.7	11.669	.001**
	Sí	26	21.0	23	46.9	49	28.3		
Durante el 2019 ¿Tus amigos	No	56	45.2	15	30.6	71	41.0	3.072	.080

tomaron regularmente alcohol?	Sí	68	54.8	34	69.4	102	59.0		
Durante el 2019 ¿Tus amigos llevaron alcohol a las reuniones o fiestas?	No	55	44.4	12	24.5	67	38.7	5.841	.016*
	Sí	69	55.6	37	75.5	106	61.3		

** La relación es altamente significativa a un nivel de 0.01 (bilateral).

* La relación es significativa a un nivel de 0.05 (bilateral).

En la Tabla 8, se observa con respecto al factor social, que un 87,8 % de los encuestados tomó alcohol para divertirse en fiestas y condujo vehículos en estado de ebriedad. Así mismo, el 53.1 % fue presionado para consumir bebidas alcohólicas y condujo algún vehículo en estado de ebriedad. También, un 67,3 % indicó que recuerda anuncios televisivos de bebidas alcohólicas y condujo en estado de ebriedad. Adicionalmente, un 69,4 % indicó que sus amigos tomaron regularmente alcohol durante el 2019 y condujeron en estado de ebriedad. Finalmente, un 75,5 % de los encuestados manifestaron que sus amigos llevaron alcohol a las reuniones o fiestas y condujeron vehículos en estado de ebriedad.

Respecto a la pregunta “¿En las fiestas que asististe durante el 2019 tomaste alcohol para divertirte?” la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado evidenció que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($X^2 = 12.046$, $p < 0,01$) por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, se concluye que “la transgresión del Artículo 274° del Código Penal está asociado con el factor social de consumo de alcohol, respecto al hábito de consumir alcohol en fiestas durante el año 2019.”

Respecto a la pregunta “Durante el 2019 ¿Faltaste o llegaste tarde a clase por causa del alcohol?” la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado encontró que X la probabilidad es menor al nivel de significancia ($X^2 = 11.669$, $p < 0,01$) por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, se concluye que “la transgresión del Artículo 274° del Código Penal está asociado con el factor social de consumo de alcohol, respecto al hábito de llegar tarde a clases durante el año 2019.”

Respecto a la pregunta “Durante el 2019 ¿Tus amigos llevaron alcohol a las reuniones o fiestas?” la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado demostró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($X^2 = 5.841$, $p < 0,05$) por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, se concluye que “la transgresión del Artículo 274° del Código Penal está asociado con el factor social de consumo de alcohol, respecto a la presencia de amigos llevaron alcohol a las reuniones o fiestas durante el año 2019.”

4. Conclusiones

Con respecto a la prevalencia de consumo de alcohol, se observó que la mayoría de los individuos de la muestra (68,21 %) consumieron alcohol en fiestas durante el 2019.

Con respecto al factor personal del consumo de alcohol, la oferta de algún tipo de bebida alcohólica durante el año 2019 está asociado a un nivel altamente significativo ($X^2=7.694$, $p<0,01$) con la transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad, los demás indicadores no fueron significativos.

Con respecto al factor familiar del consumo de alcohol, la presencia de hermanos que consume algún tipo de bebida alcohólica en la familia y la falta claridad en las reglas que comunican los padres, están asociados a niveles altamente significativos ($p<0,01$) con la transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad, los demás indicadores no fueron significativos.

Con respecto al factor social, el hábito de consumir alcohol en fiestas para divertirse, faltar o llegar tarde a clases a causa del alcohol y la presencia de amigos que llevaron alcohol a las reuniones o fiestas durante el año 2019, están asociados a niveles altamente significativos ($p < 0,01$) en los dos primeros indicadores y a un nivel significativo ($p < 0,05$) en el tercer indicador, con respecto a la transgresión al Código Penal por conducción de vehículos en estado de ebriedad, los demás indicadores no fueron significativos.

Agradecimientos

A la Municipalidad Provincial de Tambopata por el apoyo en el proceso de recolección de datos de pobladores.

Financiamiento

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de autores

A-H, L. M: conceptualización, análisis formal, investigación, escritura (preparación del borrador final), adquisición de fondos, supervisión.

S-G, D: metodología, investigación, curación de datos.

L-A, A. I: investigación, curación de datos.

P-C, R: investigación, análisis formal, validación.

T-C, M. S: investigación, visualización.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (Editorial Episreme (ed.); 7ma ed.). Editorial Episreme.
- Arias G., J. (2020). Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración (Jose Luis Arias Gonzales (ed.); 1ra ed.). www.agogocursos.com
- Bellis, M. A., Hale, G., Bennett, A., Chaudry, M., & Kilfoyle, M. (2000). Ibiza uncovered: changes in substance use and sexual behaviour amongst young people visiting an international night-life resort. *International Journal of Drug Policy*, 11(3), 235–244. [https://doi.org/10.1016/S0955-3959\(00\)00053-0](https://doi.org/10.1016/S0955-3959(00)00053-0)
- Burtch, G., Greenwood, B. N., & McCullough, J. S. (2021). Ride-Hailing Services and Alcohol Consumption: Longitudinal Analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 23(1), e15402. <https://doi.org/10.2196/15402>
- Cabada, M. M., Mozo, K., Pantenburg, B., & Gotuzzo, E. (2011). Excessive alcohol consumption increases risk taking behaviour in travellers to Cusco, Peru. *Travel Medicine and Infectious Disease*, 9(2), 75–81. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2011.02.002>
- Ccanto, G. (2014). *Metodología de la investigación científica* (E. C. Peruana (ed.); 1ra ed.). Peruana, Editorial Cultura.
- Connell, M. (2015). Expert testimony in sexual assault cases: Alcohol intoxication and memory. *International Journal of Law and Psychiatry*, 42–43, 98–105. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2015.08.013>

- Fairman, B. J., Simons-Morton, B. G., Haynie, D. L., Liu, D., Goldstein, R. B., Hingson, R. W., & Gilman, S. E. (2019). State alcohol policies, taxes, and availability as predictors of adolescent binge drinking trajectories into early adulthood. *Addiction*, 114(7), 1173–1182. <https://doi.org/10.1111/add.14600>
- Greenwood, B. N., & Wattal, S. (2017). Show Me the Way to Go Home: An Empirical Investigation of Ride-Sharing and Alcohol Related Motor Vehicle Fatalities. *MIS Quarterly*, 41(1), 163–187. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2017/41.1.08>
- Gustavo, A., Iin, F., Agudelo, N., Silva, J., & Recto, G. (1997). DUSI (Drug Use Screening Inventory) Versión uruguaya, Texto completo traducido y adaptado del original del Dr. R. Tarter. In *Boletín FORO Año 10*, No 30 – Optar.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Mc Graw Hill (ed.); 6a ed.). Mc Graw Hill.
- Huaire, E., Salas, E., Salgado, A., Ponce, C., Arteta, H., Zeallos, C., & Alarco, M. (2017). Manual de metodología de la investigación-Enfoque por competencias (Tarea Asociación Gráfica Educativa (ed.); 1ra ed.). USIL Fondo Editorial.
- Huang, D. B., Sanchez, A. P., Triana, E., Jiang, Z.-D., DuPont, H. L., & Ericsson, C. D. (2006). United States Male Students Who Heavily Consume Alcohol in Mexico are at Greater Risk of Travelers' Diarrhea than their Female Counterparts. *Journal of Travel Medicine*, 11(3), 143–147. <https://doi.org/10.2310/7060.2004.18560>
- INEI. (2019). Compendio Estadístico 2017 Madre de Dios.
- Medina Mora, M. E., Villatorio, J., López, E., Berenzon, S., Carreño, S., & Juárez, F. (1995). Los factores que se relacionan con el inicio, el uso continuado y el abuso de sustancias psicoactivas en adolescentes mexicanos. *Gac. Méd. Méx*, 131(4), 383–393.
- Medina, Y. R., Espitia-hardeman, V., Dellinger, A. M., Loayza, M., Leiva, R., & Cisneros, G. (2011). A road traffic injury surveillance system using combined data sources in Peru. *Rev Panam Salud Pública*, 29(3), 191–197.
- Mendonça, A., Jesus, C., & Lima, S. (2018). Fatores Associados ao Consumo Alcoólico de Risco entre Universitários da Área da Saúde. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 42(1), 207–215. <https://doi.org/10.1590/1981-52712018v42n1rb20170096>
- Monico, N. (2020, November). Effects of Alcohol on the Body: Short & Long-Term Effects. American Addiction Centers.
- Musayón, Y., Alayo, M., Loncharich, N., & Armstrong, M. (2008). Factors associated with alcohol consumption in schoolgirls in a school in Lima, Peru. *Journal of Addictions Nursing*, 19(4), 188–194. <https://doi.org/10.1080/10884600802504859>
- SUNEDU. (2019). Informe técnico de licenciamiento No 034-2019-SUNEDU-02-12.



Artículo original / Original article

Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Leadership and teaching work in the Faculty of Education of the National Amazon University of Madre de Dios

Fredy Rolando Dueñas-Linares ^{1*}; Yoni Raul Chambilla-Pari ¹; Juan Carlos Llanos-Zegarra ¹; Yancarlos Wilfredo Romero-Centeno ¹

¹ Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios, Perú

Recibido: 05/11/2021

Aceptado: 19/12/2021

Publicado: 25/01/2022

*Autor de correspondencia: fduenas@unamad.edu.pe

Resumen: La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. El estudio fue correlacional tipo transversal descriptivo; la muestra estuvo compuesta por 257 estudiantes; con un nivel de confianza del 95 %, a los que aplicamos encuestas, compuestas por 55 ítems; para la validez y la confiabilidad del instrumento, utilizamos el de Alfa de Cronbach. Los resultados indican que existe relación entre el liderazgo directivo y la labor docente; sustentado en el coeficiente de correlación entre las variables que fue 0.488, lo cual indica una correlación significativa con confianza del 95 %. El coeficiente de determinación es 0.238, indicando que el 23.8 % de los cambios observados de la variable labor docente es explicado por la variación de la variable Liderazgo directivo; el valor de $p=0.000$; indica que una significancia menor que 5 %; el modelo de regresión lineal entre las variables es pertinente $LaborDocente(y) = 13,599+0,439*LiderazgoDirectivo(x)$. Concluimos que existe una correlación directa, débil y significativa entre las variables.

Palabras clave: docentes universitarios; estadística; nivel de significancia

Abstract: The objective of the research was to determine the relationship between the managerial leadership variables and the teaching work in the Faculty of Education of the Amazonian University of Madre de Dios. The study was correlational descriptive cross-sectional type; the sample was composed of 257 students; with a confidence level of 95 %, to whom we applied surveys, composed of 55 items; for the validity and reliability of the instrument, we used Cronbach's Alpha. The results indicate that there is a relationship between managerial leadership and teaching work; supported by the correlation coefficient between the variables, which was 0.488, which indicates a significant correlation with 95 % confidence. The coefficient of determination is 0.238, indicating that 23.8 % of the observed changes in the teaching labor variable are explained by the variation in the managerial leadership variable; the value of $p=0.000$; indicates that a significance less than 5%; the linear regression model between the variables is pertinent $Teaching Labor(y) = 13.599+0.439*Directive Leadership(x)$. We conclude that there is a direct, weak and significant correlation between the variables.

Keywords: level of significance; university teachers; statistics

1. Introducción

El avance de la ciencia y la tecnología en las sociedades se relaciona con la producción e innovación del conocimiento, así como su difusión, obteniendo una cultura de cambios constantes (Triana Velázquez et al., 2021); dentro de este contexto, se van rompiendo los antiguos paradigmas y van surgiendo nuevos modelos, propiciando que todas las organizaciones, dejen de ser cerradas y tengan que abrirse de manera obligatoria a su entorno, además permiten desarrollar nuevas definiciones de liderazgo, competitividad global y labor docente buscando de manera permanente dar mayor valor agregado al servicio que brindan las instituciones, siendo más efectivos en las tareas gerenciales donde los costos sean menores y los ingresos mayores (Macanchí Pico et al., 2020).

La educación y los procesos inmersos en ella, se enfrentan de igual forma a una serie de cambios y desafíos en todo el orbe, adquiriendo alta prioridad en el desarrollo de los países, sociedades, y organizaciones (Cuevas López et al., 2008). Es tan grande e imprevisible el impacto de estos cambios, que ninguna persona por ahora puede saber con absoluta certeza hacia dónde vamos y cuál será su impacto sobre las empresas, las comunidades, las instituciones públicas, privadas y nuestras propias vidas (Prince Torres & Arias Blanco, 2021).

A la actualidad se está atendiendo prioritariamente la detección de problemas relacionados con la falta de trabajo en equipo, falta de un adecuado liderazgo de los directores de las instituciones educativas en el Perú y en el mundo, la falta de trabajo en equipo y la deficiencia en las habilidades para la dirigencia y liderazgo efectivos y el desempeño del docente (Casas Mallma, 2019). Estamos frente ante una situación nueva, una época histórica en la que el cambio es imprescindible y principal protagonista lo que hace que los responsables de las instituciones educativas tengan que enfrentarse con problemas y nuevos retos que nunca habían visto antes (Rodríguez Varela et al., 2015).

La UNESCO afirma que la mayor parte de los directores no están preparados para asumir el verdadero liderazgo que les permita asumir su real responsabilidad y estimular a los docentes, falta capacidad organizativa (Chamorro Miranda, 2005); por lo que es necesario, fortalecer el liderazgo de los directores de las escuelas profesionales, para transformar efectivamente la cultura de las instituciones universitaria (Ordoñez Espinoza et al., 2020). Se trata de mejorar el clima haciéndolo más propicio y dirigir siguiendo esquemas teóricos que generen cambios de actitud en los docentes y eleven su rendimiento laboral, en base a una gestión participativa, abierta, muy democrática (Alvites-Huamani, 2019).

El Perú necesita un auténtico enfoque de liderazgo en los directores de escuela, basados en el compromiso con la institución y con una adecuada ética profesional, ya que este aspecto es relevante y fundamental para conducir y guiar a los miembros de la organización educativa superior con el fin de cumplir los objetivos y metas que la academia universitaria y las escuelas académico profesionales lo requieran (Salvador Cornelio & Sánchez Ortega, 2018).

Quien enfrenta el reto de gerenciar una institución educativa superior, una facultad o una escuela profesional dentro del medio nacional y local; más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder de la educación, para lograr resultados inmejorables en las condiciones en que se vive; otro punto importante es, que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión de trascendencia de los parámetros de la educación universitaria (Rivera Moreno et al., 2016).

Se necesita directores gestores y líderes que busquen el cambio y armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizados del cambio pedagógico (García Colina et al., 2018). Empieza a surgir una revaloración del rol del director como líder nato, que es considerado junto con los docentes como elementos claves para impedir o promover cambios y/o innovaciones en la institución universitaria (Cervera Cajo, 2012), para lo cual se necesitan nuevas actitudes que aseguren condiciones necesarias para que los aprendizajes puedan efectuarse de una manera más óptima, en función al aprendizaje de los discentes, lo que

se supone deban aprender con docentes comprometidos con su aprendizaje que garanticen la mejora de la calidad, en aras de la excelencia académica (Muñoz Maldonado & Sánchez Huarcaya, 2020).

Es por ello, que el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios.

2. Materiales y métodos

2.1. Área de estudio

La labor de los docentes universitarios en el Perú y en la UNAMAD, se va haciendo más compleja y competitiva, las nuevas exigencias de la nueva ley universitaria le solicitan mayor compromiso académica y capacitación constante; sus funciones parten de un diagnóstico situacional y consisten en diseñar el proceso educativo, organizarlo y tomar decisiones técnico - científicas para programar, guiar el aprendizaje y evaluar. Las exigencias de la acreditación y el actual licenciamiento exigen que los parámetros académicos sean mejorados sustancialmente, el docente ahora ya no es más que un simple empírico, más bien un experto en pedagogía y didáctica con plenas competencias holísticas, de allí la importancia del tema: "El liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios".

2.2. Metodología

La metodología aplicada al trabajo de investigación, se fundamenta de acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014) quienes definen que el enfoque cuantitativo se debe desarrollar en forma secuencial y probatorio. En donde cada etapa se relaciona con el proceso anterior y no se puede pasar de una etapa a cualquier otra etapa, el orden es rígido. El método inicia de una idea que va a delimitar y una vez delimitada los objetivos y preguntas de investigación de derivan inmediatamente, se explora la literatura y se constituye la fundamentación teórica. Asimismo, Hernández Sampieri et al. (2014) definen que, la metodología refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes del problema de investigación y utilizar los instrumentos de recolección de datos para probar hipótesis en función en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

La investigación de acuerdo a su finalidad, fue de tipo básica, puesto que, se orienta a la investigación de nuevas sapiencias, no tuvo objetivos prácticos y específicos. En ese sentido se tuvo como objetivo recoger información del contexto para acumular el conocimiento científico, orientando al descubrimiento de leyes y principios.

Por su naturaleza, esta fue una investigación cuantitativa, que utilizó los datos obtenidos mediante los instrumentos de recojo de datos para probar la hipótesis, en función a la medición numérica y el estudio estadístico para crear estándares de comportamiento y comprobar teorías.

Según su carácter la investigación fue correlacional, porque permitió conocer el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la labor docente.

La población de estudio estuvo compuesta por 768 estudiantes pertenecientes a la Facultad de Educación, la muestra estuvo constituida por 257 estudiantes de las tres escuelas académicas profesionales (Educación, Derecho y Enfermería) en la facultad de Educación de la UNAMAD.

La técnica que se utilizó en el proceso de obtención de datos para el desarrollo de la investigación fue el análisis documental, el cual consistió en examinar cualitativamente los documentos del sobre liderazgo directivo y rol del docente en la facultad de educación de la UNAMAD.

2.3. Análisis de datos

El instrumento, como medio auxiliar para recoger y registrar los datos del estudio fue el cuestionario y el análisis documental, que permitieron obtener información relevante sobre las dos variables de estudio.

Para establecer la validez de contenido de los instrumentos del estudio, se seleccionó a cuatro expertos de acuerdo a sus años de experiencia en el tema y por el tipo de actividad que realizan. Los criterios de evaluación de los expertos seleccionados, donde confirma la correlación entre la variable y la dimensión, asimismo, la relación entre dimensión y el indicador, y finalmente la relación entre indicador y el ítem, y por último la relación entre ítem y la opción de respuesta.

3. Resultados y discusión

3.1. Resultados

El valor de $p < 0,001$ (tabla 1); indica que con una significatividad menor que 5 %; el modelo de regresión lineal entre las variables Liderazgo directivo y la labor docente es pertinente, siendo la siguiente ecuación de regresión lineal: Labor docente (y) = 13,599 + 0,439 * Liderazgo directivo (x). Por lo cual, se concluye que existe una correlación directa, débil y significativa entre las variables Liderazgo directivo y la labor docente.

Tabla 1. Correlaciones para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación

		Liderazgo directivo	Labor de investigación
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,276**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	257	257
Labor de investigación	Correlación de Pearson	,276**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	257	257

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

El coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría es de 0,298; lo cual indica una correlación significativa con un nivel de confianza de 95%.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,089; lo cual indica que el 8,9% de los cambios observados de la dimensión labor de enseñanza y tutoría es explicado por la variación de la variable Liderazgo directivo.

El valor de $p < 0,001$ (tabla 2); nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría es pertinente, siendo la ecuación de regresión lineal: Labor de enseñanza y tutoría (y) = 8,304 + 0,125 * Liderazgo directivo (x). Concluyendo que existe una correlación directa, débil y significativa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría.

Tabla 2. Coeficientes para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	8,304	1,260		6,591	,000
	Liderazgo directivo	,125	,025	,298	4,982	,000

a. Variable dependiente: Labor de enseñanza y tutoría

El coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación es de 0,276; lo cual indica una correlación significativa con un nivel de confianza de 95 %.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,076; lo cual indica que el 7,6 % de los cambios observados de la dimensión labor de investigación es explicado por la variación de la variable Liderazgo directivo.

El valor de $p < 0,001$ (tabla 3); nos indica que con una significatividad menor que 5 %; el modelo de regresión lineal entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación es pertinente, siendo la ecuación de regresión lineal: Labor de investigación (y) = 3,949 + 0,070 * Liderazgo directivo (x). Concluyendo que existe una correlación directa, débil y significativa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación.

Tabla 3. Coeficientes para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	3,949	,763		5,173	,000
	Liderazgo directivo	,070	,015	,276	4,580	,000

a. Variable dependiente: Labor de investigación

El coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social es de 0,535; lo cual indica una correlación significativa con un nivel de confianza de 95 % como se muestra en la Tabla 19.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,286; lo cual indica que el 28,6% de los cambios observados de la dimensión labor de extensión universitaria y de proyección social es explicado por la variación de la variable Liderazgo directivo.

El valor de $p < 0,001$ (tabla 4); nos indica que con una significatividad menor que 5 %; el modelo de regresión lineal entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social es pertinente, siendo la ecuación de regresión lineal: Labor de extensión universitaria y de proyección social (y) = 1,346 + 0,244 * Liderazgo directivo (x). Concluyendo que Existe una correlación directa, moderada y significativa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social.

Tabla 4. Coeficientes para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	1,346	1,212		2,110	,000
	Liderazgo directivo	,244	,024	,535	10,102	,000

a. Variable dependiente: Labor de extensión universitaria y de proyección social

3.2. Discusión

El liderazgo es una capacidad innata o adquirida dentro del proceso de formación del ser humano, en cada etapa de su vida las diversas circunstancias y/o experiencias van definiendo su personalidad y carácter que se verá plasmado posteriormente en sus relaciones con los demás miembros de su sociedad y específicamente en su labor profesional. Dirigir la escuela académica es una labor ardua el director tiene que estar en constante comunicación con los estudiantes y analizar si el desempeño de los docentes que brindan el servicio educativo es eficiente y de calidad y justamente a través de esta información él va tomando las decisiones académicas más adecuadas para mejorar este servicio en coordinación el jefe de Departamento.

El liderazgo directivo significa poseer la capacidad de manejo y gestión óptima, en una escuela académica universitaria, cuyo papel es fundamental ya que, juega un rol muy importante dentro de la educación universitaria siendo, la ejecución de reglamentaciones que provienen del poder central del sistema educativo. Debe ocuparse e interesarse por la parte moral, intelectual y funcional, debe tener la capacidad para poder organizar y ejercer su función de líder transformador.

El rol docente, por lo tanto, es la función que asumen los maestros y los profesores. Se trata de un rol complejo que abarca múltiples dimensiones y que tiene efectos importantes en la sociedad.

La persona que cumple su labor de educar a otras a nivel profesional. En el sentido más básico, brindar educación consiste en suministrar información y desarrollar explicaciones para que los alumnos estén en condiciones de asimilar los contenidos.

La labor del docente es integral e implica la transmisión de valores y cultura. La sociedad espera, en general, que las personas que ejercen la docencia inculquen valores positivos en los estudiantes: el respeto por las normas y el ejercicio de la solidaridad.

El rol docente también exige garantizar un desarrollo disciplinario adecuado en el medio educacional. Los catedráticos deben lograr que los estudiantes sean lo más correctos en sus relaciones con los demás y esto empieza en su aula; si no lo hacen, el rol docente también debe aprender a sancionar las faltas.

Para poder explicar de manera adecuada y completa los resultados que se han obtenido en el presente estudio. Es necesario iniciar analizando los datos que se obtuvieron con la aplicación de los instrumentos aplicados a los estudiantes de la Facultad de Educación de La Universidad Amazónica de Madre de Dios. Y tratar así de interpretar los factores que posiblemente han influido en los resultados obtenidos.

Apoyado en la investigación de Chamorro Miranda (2005) indica que, en el plano educacional, hablar de liderazgo fue objeto de muchos estudios, pues estos resultados han definido que la efectividad en las Instituciones educativas se debe al liderazgo del director. En estos medios escolares el liderazgo eficaz será siempre de manera activa siempre y cuando el gestor educacional y el sistema de la Institución educativa escolar puedan cooperar con la visión de lo que se hace y de lo que se podrá realizar; o de qué manera se hará.

Este resultado es comparable y puede ser tomado en cuenta en el contexto académico universitario, donde se percibe falta de liderazgo de algunos directores de escuela de la Universidad Amazónica de Madre de Dios.

La labor del docente, es la función que asumen los maestros y los profesores. Se trata de un rol complejo que abarca múltiples dimensiones y que tiene efectos importantes en la sociedad, la persona tiene que cumplir con su labor de que es educar a otras personas. Que en un sentido sustancial significa, que educar consiste en suministrar información y desarrollar explicaciones claras y hacer de lo complejo algo más sencillo donde los estudiantes estén en condiciones de asimilar los contenidos. Más para que este aspecto se cumpla a cabalidad es necesario desarrollar e incentivar las acciones docentes desde la tribuna del liderazgo del director.

Cuevas López et al., (2008) definen que los procedimientos de gestión establecidos en la labor directiva se deben considerar la gran variedad de labores que se tienen que efectuar y cómo estas se tienen que realizar o de qué manera. Cualquier persona que no sea líder es imitativa, no posee un proyecto personal o institucional, se centra sólo en el control, simplemente acepta todo tal como se lo dejaron, y de esa manera continua el proceso administrativo. Más en oposición a este tipo de liderazgo, un director debe ser un adalid innato, tiene su propio sello personal, sin ser imitativo, muestra y demuestra originalidad, crea e inspira constantemente, todos confían en sus cualidades y posee un proyecto futurista con una gran visión que lo plasmará en la Institución.

La huella dejada por los gestores de la educación ha sido el móvil que se logró constatar, tomando en cuenta el criterio de excelencia además de aspectos relacionados a una adecuada planeación,

administración de los trabajadores, el trabajo de los participantes, recursos financieros, además del proceso y resultado. De la misma manera; cómo se implican los gestores de la educación frente a qué medidas adoptan en relación a las diferencias culturales en los planes curriculares donde se contemplan en relación a la atención a la pluriculturalidad, lo cual también se relaciona con el liderazgo. Otro aspecto fundamental fue saber las partes débiles y fuertes en la institución y cuáles deben considerarse de manera prioritaria en su atención. Los gestores del CEUTA, son muy aceptados por los maestros en la institución educativa. Además, se afirma que los docentes varones de instituciones de nivel primario e infantil, donde existen poca cantidad de maestros, son muy aceptados, y si surge una mujer es muy valorada, ello implica la ventaja del grupo femenino para acceder a estos cargos.

Ponce Vidal, (2008) argumenta que en las instituciones educativas analizadas de manera indistinta definen de manera sintetizada una gestión administrativa de corte democrático. Pues este estilo es el más adecuado según los estudiantes de las instituciones educativas, pues el carácter jovial y entusiasta de los maestros ayuda a mejorar el clima institucional. Los aspectos relacionados al modo de Liderazgo y comportamiento de maestros no presentan correlación en las instituciones educativas privadas, solamente en las dependencias municipales.

Zarate Ramirez (2011) llega a la conclusión que hay una relación de 95%, pues los maestros están satisfechos con el modo de liderazgo que ejerce el director y también con las dimensiones de gestión pedagógica, institucional y administrativa; por lo que esta relación en el nivel de educación primaria tiene una aceptación por los profesores; además corroborado en la estadística que ofrece un Chi cuadrado de 27.13 que es estimado como elevado.

Los maestros, además de los discentes aceptan los diferentes modos de liderazgo: desde el autoritario, pasando por el democrático, finalizando en el situacional.

Cervera Cajo (2012) según las conclusiones del presente estudio, se puede evidenciar que se logró una buena relación del Líder Transformacional de gestor y ambiente Organizacional en los centros escolares del distrito de Los Olivos.

El liderazgo con carácter transformacional, se expresa en el director y en las diferentes áreas de las instituciones, según el análisis realizado.

En relación al liderazgo transformacional existen diferencias en las respuestas emitidas por hombres y mujeres; específicamente en aspectos de influencia idealizada, motivación, estímulo intelectual, donde se evidencia que las damas tienen valores más elevados. Observándose que las damas tienen más valores que los hombres.

Finalmente, vistos los resultados obtenidos en el trabajo de investigación y habiendo discutido los mismos en relación a otras investigaciones, por lo cual se concluye que existe una correlación directa, débil y significativa entre las variables Liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios.

4. Conclusiones

Existe una relación directa moderada y significativa entre el liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. Sustentado en el coeficiente de correlación entre las variables liderazgo directivo y la labor docente que es 0,488; lo cual indica una correlación significativa. Es decir, existe una influencia moderada de la variable liderazgo directivo en la labor docente.

Existe relación débil y significativa entre el liderazgo directivo y la labor de enseñanza y tutoría en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. Sustentado en el coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría que es 0,298; lo cual indica una correlación significativa. Es decir, existe una influencia débil de la variable liderazgo directivo en la labor de enseñanza y tutoría de dicha Facultad.

Existe relación débil y significativa entre el liderazgo directivo y la Labor de investigación en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios sustentado en el coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación que es 0,276; lo cual indica una correlación significativa. Es decir, existe una influencia débil de la variable liderazgo directivo en la labor de investigación de dicha Facultad.

Existe relación moderada y significativa entre el estilo del liderazgo directivo la labor de extensión universitaria y de proyección social en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios sustentado en el coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social que es 0,535; lo cual indica una correlación significativa. Es decir, existe una influencia moderada de la variable liderazgo directivo en la labor de extensión universitaria y de proyección social de dicha facultad.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de autores

D-L, F. R: conceptualización, análisis formal, investigación, escritura (preparación del borrador final), supervisión.

C-P, Y. R. y L-Z, J. C: investigación, análisis formal, validación.

R-C, Y. W: investigación, curación de datos.

Referencias bibliográficas

- Alvites-Huamani, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Casas Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/RIV.13.1.171>
- Cervera Cajo, L. E. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2365>
- Chamorro Miranda, D. J. (2005). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a* [Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/7143/1/T28589.pdf>
- Cuevas López, M. M., Díaz Rosas, F., & Hidalgo Hernández, V. (2008). Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(2). <https://www.redalyc.org/pdf/567/56712211.pdf>
- García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la

- investigación (Sexta). McGraw-Hill.
- Macanchí Pico, M. L., Orozco Castillo, B. M., & Campoverde Encalada, M. A. (2020). Innovación educativa, pedagógica y didáctica. Concepciones para la práctica en la educación superior. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 396-403.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100396&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Muñoz Maldonado, G. H., & Sánchez Huarcaya, A. O. (2020). El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2), 84-102. <https://doi.org/10.18175/VyS11.2.2020.5>
- Ordoñez Espinoza, C. G., Castillo Castillo, D. C., Ordoñez Laso, A. L. del R., & Orbe Guaraca, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(1).
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/html/>
- Ponce Vidal, R. A. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico* [Universidad del Bío-Bío].
http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2125/1/Ponce_Vidal_Ricardo.pdf
- Prince Torres, Á. C., & Arias Blanco, M. R. (2021). Aulas híbridas: Escenarios para transformación educativa dentro de la nueva normalidad. *Podium*, 39, 103-120.
<https://doi.org/10.31095/PODIUM.2021.39.7>
- Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., del Carmen Vergara, H., & Margelis Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Científica*, 1(2).
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/html/>
- Rodríguez Varela, D., de León Lafuente, L. A., & Galarza López, J. (2015). Los retos actuales de las instituciones de educación superior en el área de la gestión. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(2), 52-55. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124.
<https://doi.org/10.18271/RIA.2018.335>
- Triana Velázquez, Y., García González, M., Díaz Pérez, M., & Ferragut Reinoso, E. (2021). Sistemas de Ciencia, Tecnología e Innovación: integración de actores para el desarrollo. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000200017
- Zarate Ramirez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3176>



Artículo original / Original article

Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas de abarrotes en el distrito de Tambopata

Factors that limit the growth of Micro and Small Grocery Companies in the district of Tambopata

Yolanda Paredes-Valverde ^{1*}; Rosell Darwin Quispe-Paredes ²

¹Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios, Perú

²Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú

Recibido: 08/11/2021

Aceptado: 23/12/2021

Publicado: 25/01/2022

*Autor de correspondencia: yparedes@unamad.edu.pe

Resumen: El objetivo de la investigación fue determinar los factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) de abarrotes en la ciudad de Puerto Maldonado. La población del estudio estuvo conformada por 88 MYPEs; realizamos la recopilación de datos mediante la aplicación de una encuesta. Como resultado se encontró que el 63 % de los propietarios tienen grado de instrucción de secundaria completa; el 79.3 % manifiestan que la educación tiene mucha influencia en el crecimiento y desarrollo de la empresa; el 88.3% manifiestan que la experiencia del empresario es importante; el 66.9 % de las MYPEs no capacita a su personal; el 78.1 % no utiliza internet en sus actividades comerciales; el 73.4 % tiene créditos en los bancos o financieras; el 26.8 % opera en el mercado sin pagar impuestos y el 96.1 % de los empresarios perciben que el Estado no ofrece ningún apoyo. Se concluye que los factores que limitan el desarrollo de crecimiento a una MYPE de abarrotes son: factores administrativos, factores externos, factores personales, factores estratégicos y factores operativos.

Palabras clave: crecimiento económico; MYPEs de abarrotes; Puerto Maldonado

Abstract: The objective of the research was to determine the factors that limit the growth of Micro and Small Grocery Enterprises (MYPEs) in the city of Puerto Maldonado. The study population consisted of 88 MYPEs; we collect data by applying a survey. As a result, we found that 63% of the owners have completed a high school education; 79.3% state that education has a great influence on the growth and development of the company; 88.3% state that the entrepreneur's experience is important; 66.9% of the MYPEs do not train their staff; 78.1% do not use the Internet in their commercial activities; 73.4% have credits in banks or finance companies; 26.8% operate in the market without paying taxes and 96.1% of businessmen perceive that the State does not offer any support. We conclude that the factors that limit the growth development of a grocery MYPE are: administrative factors, external factors, personal factors, strategic factors and operational factors.

Keywords: economic growth; MYPEs of groceries; Puerto Maldonado

1. Introducción

Según (Ley N° 28015, 2003) las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) abarcan de uno hasta diez trabajadores, y los niveles de ventas anuales de hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Asimismo, es indiscutible la relevancia de la labor desarrollada por las MYPEs, considerando su contribución a la generación de empleo a su participación en el desarrollo socioeconómico de las zonas donde se ubican (Avolio et al., 2011).

Mora Castellanos et al. (2019) afirman que, los pequeños negocios deberían ser considerados como la fuerza propulsora del crecimiento económico, generación de empleo y reducción de la pobreza en todos los países en desarrollo. Considerando que, cuando un empresario de la micro o pequeña empresa está en crecimiento, este puede generar más empleo, porque demanda una mayor mano de obra (Hernández Herrera & Sánchez Rodríguez, 2017). Además, de que sus ventas se incrementan, logra mayores beneficios y contribuye en mayor medida a la formación del producto bruto interno (Ibarra Cisneros et al., 2017).

Por otro lado, las MYPEs afrontan una serie de factores que pueden limitar su desarrollo y persistencia a largo plazo (Colina Ysea & Albites Sanabria, 2020). Algunos estudios sugieren una tasa menor de mortalidad de los pequeños negocios en los países desarrollados que en los países en desarrollo (Arinaitwe, 2006). Asimismo, MYPEs deben desarrollar estrategias específicas de corto y largo plazo para persistir a largo plazo, debido principalmente a que iniciar una MYPE incluye un nivel de riesgo, y sus probabilidades de mantenerse más de 5 años son bajas (Sausser, 2005).

Se estima que el 82 % (648 147) de las micro y pequeñas empresas formales del Perú se ubican en el sector terciario (Alva, 2017). El 49,6 % de MYPEs formales se dedica a actividades del sector comercio y el 33,3 % a servicios. El 11% se dedica a actividades en manufactura, 2,9 % a la actividad agropecuaria y 2,5 % a construcción. Las microempresas dedicadas a la minería, pesca e hidrocarburos representan en total el 0,7% (Saavedra, 2016).

La distribución Departamental de las MYPEs formales en el Perú para el año 2004 es muy desigual. El 52,4 % se encuentran en las regiones de Lima y Callao, mientras que el 47,6 % restantes se distribuye en los otros 23 departamentos (Saavedra, 2016). Resultados similares encontrados por PROMPYME para el año 2001, con un 47,6 % de las MYPEs formales concentradas en Lima. Los dos estudios sugieren que, las regiones de Madre de Dios Ayacucho, Tumbes, Moquegua, Amazonas, Pasco, Apurímac y Huancavelica tienen menos del 1% de las microempresas formales nacionales (Saavedra, 2016).

El 93% de las MYPEs formales (601 589) tienen ventas brutas anuales menores a 75 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) y el 7% entre 75 UIT a 850 UIT (Saavedra, 2016). Las MYPEs formales en su mayoría son microempresas de bajo volumen de ventas anuales, mucho menor que las 150 UIT establecidas para la microempresa (Baldeos Ardian et al., 2020).

A nivel regional, la distribución de estas microempresas formales es: el 18,7% (112 761) se ubican en la macro región norte; el 17,5% (105 554) en la macro región sur; el 7,1% o (42 808) se ubican en la macro región centro (sin incluir Lima y Callao); y el 4,3% en la macro región oriente. Mientras que Lima y Callao albergan al 52% (293 902) microempresas formales (Trigoso Rojas, 2021).

Considerando que las MYPEs cumplen un rol muy importante en nuestra economía, el terreno donde se desarrollan aún es muy frágil, debido a que se observan bajos índices de persistencia y consolidación empresarial de estas empresas (Barba-Sánchez et al., 2007). De acuerdo con el estudio Global Entrepreneurship (Serida et al., 2005), de un Monitoreo realizado en el Perú, estimaron que 9,2 millones de peruanos están involucrados en alguna actividad emprendedora, el 75% de estos tienen un periodo de operaciones entre 0 y 42 meses, 25% sobrepasó este periodo, consideradas como empresas consolidadas (Barba-Sánchez et al., 2007). Sin embargo, de este 25%, sólo el 3% ha desarrollado proyectos emprendedores (Serida et al., 2005). Estas cifras demuestran

la importancia de identificar los factores que restringen el crecimiento y desarrollo de las MYPEs, y que puedan lograr una mayor proporción de empresas consolidadas en el Perú (Avolio et al., 2011). Sin embargo, teniendo en consideración la importancia y contribución que realizan las MYPEs, aún no se han realizado estudios en el Perú que puedan identificar los factores que limitan el crecimiento y desarrollo de las MYPEs (Saavedra, 2016).

El objetivo de la investigación fue determinar los factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas de abarrotes en el distrito de Tambopata, Madre de Dios

2. Materiales y métodos

2.1. Área de estudio

La población de MYPEs en el distrito de Tambopata, está representado principalmente por las MYPEs establecidas en la ciudad de Puerto Maldonado, que según el informe técnico de la sub gerencia de Promoción empresarial-MYPEs y licencia de funcionamiento reportan 484 establecimientos de ventas de abarrotes registrados desde el 2011 al 2016, como el estudio se realizó el año 2016, la población fue de 88 tiendas de abarrotes registrados.

2.2. Metodología

La recopilación de datos se efectuó durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2016, mediante la aplicación de encuesta, previamente validada por académicos y personas expertas en el tema, las recomendaciones y el orden de formulación empleados por (Hernández Sampieri et al., 2014), enfoque que utilizó la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Además, se emplearon fichas de observación, las entrevistas y documentos diversos, siendo las entrevistas las más empleadas. La información fue procesada mediante el software estadístico SPSS.

3. Resultados y discusión

3.1. Aspectos generales de las MYPEs

3.1.1. Edad de los propietarios

El 32,96 % de los dueños de las MYPEs se encuentran en edad madura (entre 38-46 años de edad), los cuales saben lo que están realizando para que sus microempresas y pequeñas empresas de abarrotes crezcan. El 25,14 % de estos dueños están en plena juventud (entre 29-37 años de edad) y finalmente 0,56% de los estaban en la tercera edad (entre 65-73 años de edad), es decir en plena vejez.

3.1.2. Grado de instrucción de los propietarios de las MYPEs

El 63 % de los propietarios tienen grado de instrucción de secundaria completa. El 21 % tiene grado de instrucción primaria. El 16% de estos tenían el grado de instrucción superior que es la minoría en vista de algunos de ellos ha cesado o se ha jubilado. Este indicador es importante porque nos expresa el nivel de conocimientos que tiene el comerciante, y esto nos puede hacer inferir que a mayor grado de instrucción será mejor el manejo y gestión de su negocio.

3.1.3. Años de funcionamiento de las MYPEs

Los años de funcionamiento de las MYPES es importante porque nos muestra la sostenibilidad que tiene este negocio. El 70,81 % de las micro y pequeñas empresas de abarrotes tienen entre 1 – 8 años de funcionamiento de sus negocios. Por otro lado, el 24,32 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes en esta provincia tienen entre 9 – 17 años de funcionamiento y el 4,86 % mantienen en funcionamiento sus negocios de abarrotes entre 17 – 22 años.

3.1.4. Número de empleados en las MYPEs

Los micro y pequeños empresarios de abarrotes en la provincia de Tambopata tienen dos (02) trabajadores que representa el 36,87 %, mientras aquellos microempresarios de abarrotes que solo tienen un trabajador, es decir que el propietario se convierte en el único trabajador está representados por el 25,14 % porque no tienen la suficiente cantidad de ingreso para pagar a sus trabajadores y finalmente el 1,11% tiene 15 trabajadores y estos representan a las pequeñas empresas de abarrotes que son poco representativas.

3.2. Factores administrativos

Los factores administrativos se refieren a la organización y como obtener los recursos necesarios para el negocio de tal forma le permitan mejorar y desarrollarse como tal. Una parte del problema administrativo está en relación con la falta de capacitación de las personas que laboran, las responsabilidades, el desarrollo de las fuentes que proveerán las materias primas, el financiamiento y la publicidad (Figura 1).

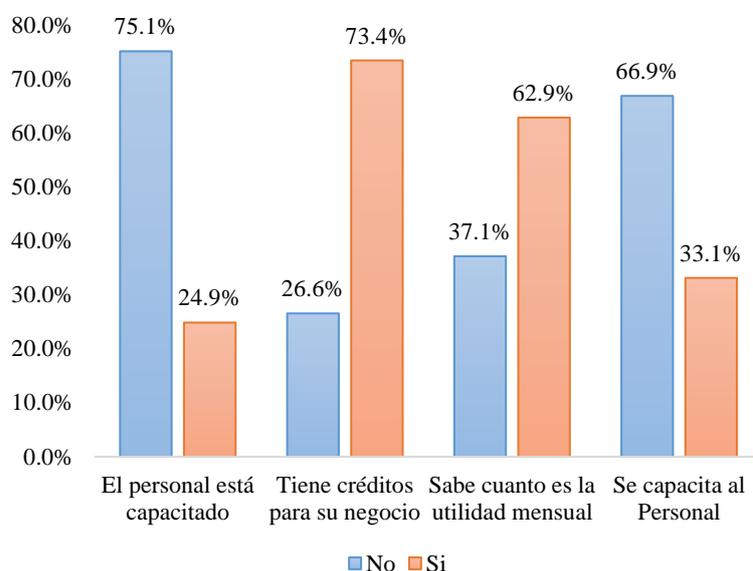


Figura 1. Factores Administrativos que influyen en las MYPE

3.2.1. Capacitación del personal

En las micro y pequeñas empresas de abarrotes en el distrito de Tambopata la capacitación a sus trabajadores solo se realiza el 24,9 % este resultado refleja que los empresarios no tienen una visión de empresa a largo plazo y pareciera ser que solo viven el momento, mostrándose este comportamiento en el 75,1 % de los micro empresarios no capacitan a sus trabajadores por consiguiente tendrán deficiencia en dirigir y administrar.

Por otro lado, se encontró que el 66,9 % de los micro y pequeños empresarios no capacita a su personal, debido a que no poseen mucho capital y les irrogaría un gasto adicional que afectaría a sus ganancias insuficientes. Sin embargo, el 33,1 % de los empresarios si capacitan a sus trabajadores, y estas empresas serán los que enfrentarán con éxito a mediano y largo plazo como menciona (Trigoso Rojas, 2021).

3.2.2. Aspecto Financiero

El 73.4 % de las MYPEs de abarrotes en la provincia de Tambopata tiene créditos por los Bancos o financieras y de proveedores otorgándoles un crédito a corto y mediano plazo, mediante esta forma de financiamiento se les permite realizar sus actividades mercantiles con cierta fluidez y

confianza. El 26.6 % de las MYPEs no tienen créditos ni financiamientos de otra índole y trabajan con su capital, factor que no les permite un crecimiento o ampliación a corto ni mediano plazo.

3.2.3. Utilidad mensual

El 37,1 % de los propietarios indican que no saben si sus negocios reportan o no utilidades por consiguiente se puede inferir que son actividades comerciales domésticas o simplemente un pasatiempo e improvisadas fruto de ello tienen fuertes limitaciones para su desprendimiento y desarrollo. El 62.9 % de los propietarios saben la utilidad mensual que tienen, entonces estos son aquellos que muestran un mayor interés por su negocio.

3.3. Factores externos

Los factores con mayor incidencia son los impuestos, informalidad y tecnología. Mientras los que tienen menos incidencia se refieren a temas relacionados con la competencia y el Estado (Figura 2).

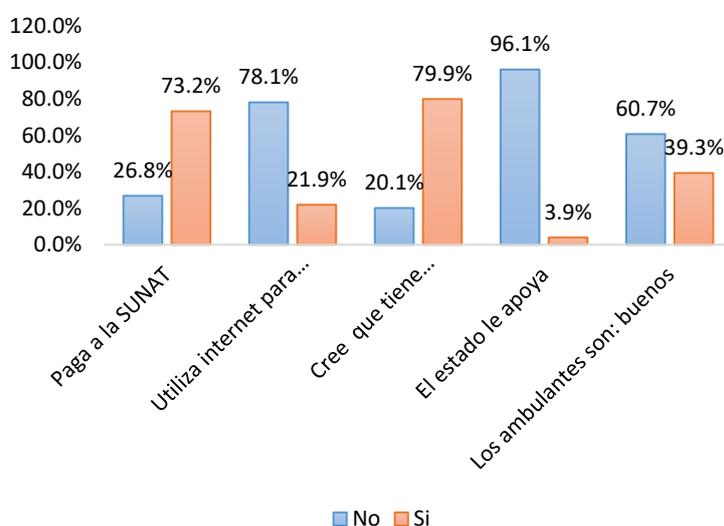


Figura 2. Factores Externos que Participan en las MYPEs

3.3.1. Pago a la SUNAT

Los empresarios que operan en el mercado sin pagar impuestos son el 26,8%, generando una competencia desleal a los empresarios que sí son formales, y muchos de ellos se ven obligados a aceptar esta forma de trabajo. Esto genera a su vez que no puedan demostrar ante las entidades financieras su movimiento real y no puedan acceder a créditos o financiamientos que le permitan mejorar su negocio. Sin embargo, el 73,2% si pagan sus impuestos a la SUNAT, lo que nos indica que estas empresas giran boletas de venta y en algunos casos facturas de tal manera que estos negocios son formales.

3.3.2. Utilización de Internet para Comprar o Mejorar en las MYPEs

El uso de las tecnologías se ve representado por el uso del internet, el 78,1% de las MYPEs no utilizan internet para realizar compras, mejorar o vender sus mercaderías, esto corrobora la falta de capacitación por parte del propietario y sus trabajadores además de tener un capital bajo de inversión. El 21,9% de las MYPEs utilizan internet para comprar o mejorar sus negocios principalmente en el rubro de publicidad.

3.3.3. Cree tener competencia

El 79,9 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes en la provincia de Tambopata si cree que tiene competencia y como consecuencia de ello rebajan los precios de sus mercaderías. Sin embargo, manifiestan que no se ve afectado, más al contrario les favorece porque logran vender más y el 20,1 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes creen que no tienen competencia por consiguiente son los únicos y fijan los precios de sus mercancías y generalmente son altos.

3.3.4. Apoyo del Estado a las MYPEs

El 96,1 % de los empresarios MYPE perciben que el Estado no ofrece ningún apoyo en cuanto al crecimiento y financiamiento, es decir que el Estado no está cumpliendo su rol de promotor, debido a que no brinda capacitación y no promueve su formalización.

3.3.5. Los Ambulantes

El 39,3% de los empresarios MYPE mencionan que los ambulantes es un factor importante que se relaciona a la competencia, que lo asumieron como un reto para desarrollarse en el mercado y crecer, mientras que el 60,7 % manifiestan que los ambulantes no contribuyen a las ventas de las mercaderías más al contrario le trae fracasos, debido a que es una competencia desleal, porque no realizan ningún tipo de pago y esto hace que los precios de sus mercaderías son más bajos de lo normal.

3.4. Factores personales

Este factor no es considerado con frecuencia para el estudio de las MYPEs en cuanto a su crecimiento o una limitante en su desarrollo. sido identificada en la literatura previa, el estudio la identificó también como parte de los factores que podrían limitar el crecimiento de las MYPEs (Figura 3).



Figura 3. Factores Personales que Participan en las MYPEs

3.4.1. Apertura de MYPEs

Los factores personales identificados incluyen la motivación generada por terceros para iniciar, crecer e implementar nuevos negocios, la educación en la gestión de empresas y la experiencia de los empresarios. El 21,2 % de los empresarios MYPE fueron motivados por terceros para iniciar y emprender sus negocios, es decir, los amigos, vecinos o amistades, mencionándoles que es fácil

de implementar y no requiere de mucho capital ni de trabajadores y es una fuente de ingresos más, y 78,8 % el fueron motivados por sus familiares para iniciar el negocio, debido a que vieron como una forma de generar puestos de trabajo.

3.4.2. Influencia de la Educación en las MYPEs

Otro factor personal muy importante que se tomó en cuenta fue la educación, o nivel académico con que cuenta el empresario de los resultados se puede ver que el 79,3 % manifiestan que la educación tienen mucha influencia en el crecimiento y desarrollo de la empresa debido a que un empresario con niveles de conocimiento alto (superior universitario y no universitario) realizara una gestión administrativa, financiera, marketing, entre otros con mayor planificación por consiguiente existirá mayor probabilidad para un crecimiento y desarrollo del negocio. El 20,7 % menciona que la educación del empresario no es necesario, es suficiente la experiencia para abrir un negocio y son estos los que posiblemente no tengan un desarrollo adecuado o solo lo iniciaron como una actividad de subsistencia. Para Hernández Herrera & Sánchez Rodríguez (2017) el factor educativo influye en el rumbo que pueda tener un organización o empresa, pues con la formación académica se pueden fortalecer capacidades empresariales.

3.4.3. La Experiencia hace Crecer a las MYPEs

El 88,3% de los micro y pequeños empresarios de abarrotes manifiestan que la experiencia del empresario es importante porque los conocimientos empíricos adquiridos hacen que no vuelvan a cometer otro error y le permiten diseñar alguna estrategia que conduce al crecimiento de la empresa.

3.4.4. Funcionamiento con más de un Año en la MYPEs

Las MYPEs de abarrotes en el distrito de Tambopata, tienen un funcionamiento de más de un año (36,3 %), esto significa que estas empresas ya tendrían algún éxito para resistir y prevalecer en el tiempo.

3.5. Factores estratégicos

Los factores estratégicos que se evaluaron en el presente trabajo son: acceso y facilidad a créditos, planeamiento en su crecimiento y extensión y el conocimiento del mercado (Figura 4).

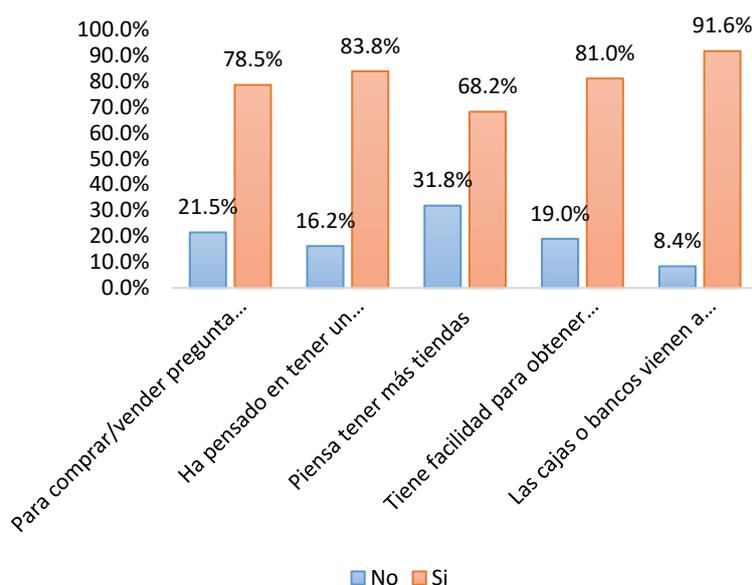


Figura 4. Factores estratégicos en una MYPEs

3.5.1. Para Comprar y Vender pregunta a su Cliente

El 78,5 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes preguntan a sus clientes para comprar o vender sus productos, esta actividad lo realizan con frecuencia para abastecerse e identificar los productos necesario y aquellos que son indispensables para el negocio y algunas veces los novedosos, finalmente 21,5 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes no preguntan a sus clientes dado que estos no conocen los productos que venden o no están proyectando satisfacer la demanda de los compradores mostrando este comportamiento una falta de planificación del negociante. Para Baldeos Ardian et al. (2020) la planeación estratégica un rol fundamental, pues permite abrir un horizonte claro a donde debe ir la empresa y que acciones se deben tomar, considerando el enfoque al cliente.

3.5.2. Piensa en un negocio grande.

Otro factor importante que se evaluó es su deseo de desarrollar y ampliar su negocio, estos empresarios están representado por el 83,8 %, sin embargo, tienen muchas limitaciones como la falta de conocimiento, experiencia y planificación, que les impide proyectarse al futuro sin obstáculos, esto se ve reflejado en el 16,2 % que no piensan en grande, es decir, empresarios conformistas, que buscan solo tener el negocio como una actividad más del quehacer diario o doméstico.

3.5.3. Piensa en Tener más MYPEs

El 83,8 % piensa en grande, el 68,2 % de estos micro y pequeños empresarios de abarrotes, la grandeza lo expresan en la posibilidad de generar más locales similares al que tienen, seguramente debido a la experiencia que adquirieron en el negocio que tienen y las facilidades de crédito que pueden tener y la publicidad verbal que realiza durante sus ventas.

3.5.4. Tiene Facilidad en Obtener Créditos su MYPEs

El 81 % de los micros y pequeños empresarios de abarrotes tienen facilidad para obtener créditos de un proveedor, productor o financiera (cajas municipales de crédito) un de los aspectos que tiene que ver con este rubro es que las MYPEs generan seguridad y confiabilidad de pago, mientras que el 18 % no presentan facilidades porque son negocios de subsistencia.

3.5.5. Le Ofrece Crédito las Cajas o Bancos a su MYPEs

El 91,6 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes manifiestan que si les ofrecen créditos financieros principalmente porque estos empresarios realizan movimientos más rápidos además ellos comparan las tasas con otros bancos o cajas y de acuerdo a su movimiento generan utilidades y no se retrasan en su cuota además estas financieras no piden muchos requisitos finalmente el 8,4 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes en el distrito de Tambopata no les ofrecen créditos ninguna caja o banco porque son nuevas además no tienen solvencia ni mucho movimiento y se retrasan en las cuotas y para ellos sus cuotas son altas razón por la cual no tienen crédito de estas cajas o bancos.

3.6. Factores operativos

Dentro de factores que limitan el crecimiento de las MYPEs que tienen relación con aspectos operativos son la propaganda, la ambientación del establecimiento, los precios, si vende lo que produce y cuenta con un inventario de lo que tiene (Figura 5).

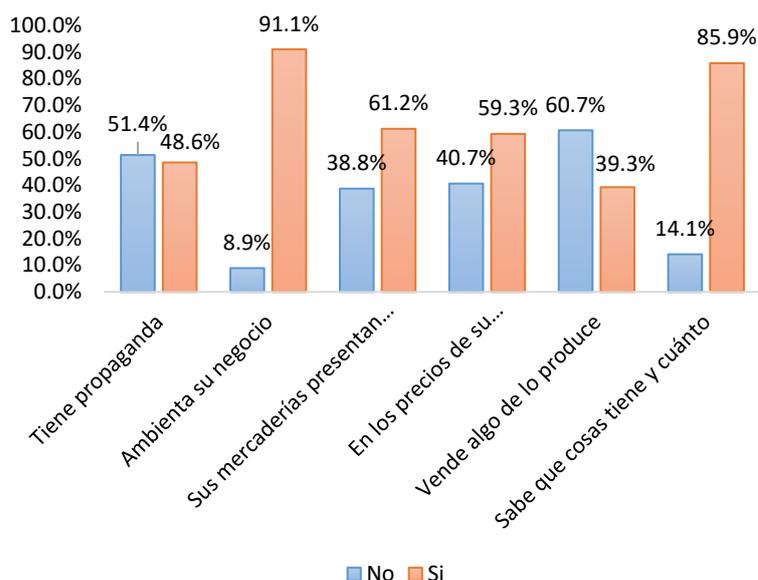


Figura 5. Factores Operativos que participan en la MYPEs

3.6.1. Propaganda en las MYPEs

El 51,4 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes en el distrito de Tambopata no tienen propaganda porque el costo es alto y para este microempresario es inalcanzable, es decir, no cuentan con una herramienta que les permita dar a conocer a los compradores los productos que ofrecen, y el 48,6 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes si tienen propaganda, pero más de tipo carteles o pintados en la pared.

3.6.2. Ambientación en las MYPEs

El 91,1 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes ambientan su negocio con la finalidad de tener una mejor presentación, decorar con el objeto que el cliente regrese y se sienta cómoda y solo el 8,9 % no ambientan su negocio porque no tienen mucho capital, falta de imaginación, falta de planificación y muchos otros factores que favorecen el fracaso o quiebra del negocio.

3.6.3. Presentación de Precios en las Mercaderías de las MYPEs

El 61,2 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes presentan o muestran sus productos con su respectivo precio con la finalidad que el consumidor pueda elegir el producto de acuerdo a su presupuesto y el 38,8 % no presentan sus productos con su respectivo precio razón por la cual el consumidor pregunta el precio una y otra vez el cual le genera inseguridad y preocupación antes de comprar un producto como menciona Alva (2017) este puede ser perjudicial para la empresa y poner en riesgo de desaparición.

3.6.4. En el Precio Influyen otros Negocios en las MYPEs,

El 59,3 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes mencionan que en los precios de sus mercancías influyan otros negocios porque posiblemente generen un exceso en un determinado producto, mucha competencia o cambio de los deseos de los consumidores, mientras que el 40,7 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes manifiestan que los precios no son influenciados por otros negocios por no existir un exceso de productos, o una competencia grande que permite manejar los precios.

3.6.5. **Vende lo que Produce una MYPEs**

El 60,7 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes no venden lo que produce sino lo que suelen es comprar las mercaderías, el 39,3 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes si venden lo que producen, pero en forma artesanal, como por ejemplo refrescos, algunas golosinas.

3.6.6. **Conoce lo que tiene y cuanto una MYPEs**

El 85,9 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes en el distrito de Tambopata si conoce lo que tiene, porque esta actividad lo realiza frecuentemente al comprar y vender los productos que expende mientras el 14,1 % de los micro y pequeños empresarios de abarrotes en el distrito de Tambopata no conocen lo que tiene, debido a que en el negocio no existe un responsable, entonces no realizan un control adecuado.

4. **Conclusiones**

Los factores que limitan el desarrollo el crecimiento a una MYPE de abarrotes en la ciudad de Puerto Maldonado, provincia de Tambopata son: factores administrativos: personal no capacitado, dentro ello tanto los dueños como los que laboran, el endeudamiento financiero y de los productos que expende, esto implica que las ganancias están siendo compartidas entre el dueño y la entidad acreedora; factores externos: la ausencia del estado en este importante sector económico es prácticamente nula, convirtiéndose en muchos de los casos en un sector informal pero que ocupa un gran porcentaje de personas con empleo. La falta de capacitación se ve reflejado en este rubro porque el uso de la información disponible en el internet es muy alto, siendo esta una ventana disponible para realizar una propaganda hasta agresiva al comprador. Los ambulantes es una gran amenaza para el desarrollo de una MYPE que limitan su crecimiento; factores personales: los empresarios de las MYPEs reconocen que la educación es uno de los factores que incide grandemente en el desarrollo y crecimiento de su negocio. La experiencia es otro factor que contribuye al desarrollo de las MYPEs; factores estratégicos: la interrelación vendedora - comprador y el aspecto financiero; factores operativos: la propaganda y el inventario de sus mercaderías.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de autores

P-V, Y: Definió y conceptualizó el tema a desarrollar, realizó el diseño metodológico, elaboró y aplicó los instrumentos de la investigación; elaboró el primer borrador del artículo científico. Finalmente, revisó y editó el artículo.

Q-P, R. D: investigación, visualización.

Referencias bibliográficas

Alva, E. (2017). La desaparición de las microempresas en el Perú. Una aproximación a los factores que predisponen a su mortalidad. Caso del Cercado de Lima. *Economía y Desarrollo*, 158(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842017000200005

Arinaitwe, J. K. (2006). Factors Constraining the growth and survival of small scale businesses. A

- developing countries analysis. *Journal of American Academy of Business*, 2(8), 167-178.
- Avolio, B., Mesones, A., & Roca, E. (2011). Micro y Pequeñas empresas en el Perú. *Revista Strategia*.
- Baldeos Ardian, L. A., Lioo Jordan, F. de M., & Vellon Flores, V. I. (2020). Planeación estratégica y la competitividad de las MYPES en la provincia de Huaura del Perú. *Revista San Gregorio*, 43. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400078
- Barba-Sánchez, V., Jiménez-Sarzo, A., & Martínez-Ruiz, M. (2007). *Efectos de la motivación y de la experiencia del empresario*.
- Colina Ysea, F., & Albites Sanabria, J. L. (2020). Aprendizaje e innovación: retos en las organizaciones del siglo XXI. *Desde El Sur*, 12(1), 167-176. <https://doi.org/10.21142/DES-1201-2020-0011>
- Ley N° 28015, (2003) (testimony of Congreso de la República). <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28015.pdf>
- Hernández Herrera, C. A., & Sánchez Rodríguez, S. (2017). La educación empresarial: un acercamiento desde los estudiantes universitarios en dos instituciones de educación superior. *Innovación Educativa (México, DF)*, 17(75), 81-102. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000300081&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGraw-Hill Education (ed.); Sexta Edic).
- Ibarra Cisneros, M. A., González Torres, L. A., & Demuner Flores, M. del R. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130. <https://doi.org/10.21670/REF.2017.35.A06>
- Mora Castellanos, C., Cano Olivios, P., Martínez Flores, J. L., & Sánchez-Partida, D. (2019). De lo tradicional a un nuevo enfoque de microempresas: Modelo conceptual de alianzas estratégicas. *Acta Universitaria*, 29, 1-13. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2285>
- Saavedra, P. (2016). *Caracterización de la gestión de calidad y competitividad de las MYPEs del sector comercio de abarrotes en el distrito de Juanjui, periodo 2015-2016*. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1029>
- Sausser, W. I. (2005). Starting your own business? prepare for success. *SAM Management in Practice*, 1(3), 1-4.
- Serida, J., Borda, A., Nakamatsu, K., Morales, O., & Yamakawa, P. (2005). *Global entrepreneurship Monitor Perú 2004-2005*. ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2554>
- Trigoso Rojas, E. (2021). Factores determinantes que limitan a la (MPYMES) Micro, Pequeña y Mediana Empresa en su desarrollo económico en el Emporio Comercial de Gamarra distrito de La Victoria. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(3), 18-23. <https://doi.org/10.25127/RCSH.20192.620>



Artículo original / Original article

Ética profesional del docente y los valores éticos de los estudiantes del "CEBA" Jaén de Bracamoros - Cajamarca

Professional ethics of the teacher and the ethical values of the students of the "CEBA" Jaén de Bracamoros - Cajamarca

Jaime Cuse-Quispe ^{1*} 

¹ Universidad Nacional Del Altiplano, Puno,
Perú

Recibido: 15/11/2021
Aceptado: 27/12/2021
Publicado: 25/01/2022

*Autor de correspondencia: jcuseq@unamad.edu.pe

Resumen: La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre ética profesional del docente y los valores éticos de los estudiantes del CEBA Jaén de Bracamoros – Región Cajamarca. El estudio fue de tipo básico, nivel-correlacional, el diseño no experimental de corte transversal, cuya muestra fue de 50 estudiantes del "CEBA" Jaén de Bracamoros – Región Cajamarca; se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables. Los resultados se analizaron estadísticamente mediante la correlación de Pearson ($r=0,733$) lo que indica que existe un alto grado de correlación, por lo tanto, existe una correlación positiva y significativa entre la variable 01: ética profesional y la variable 02: valores éticos de los estudiantes, entonces interpretamos que la ética profesional del docente se relaciona con los valores éticos de los estudiantes del CEBA Jaén de Bracamoros con un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$. El estudio concluye que la ética profesional del docente influye en un 54 % en los valores éticos de los estudiantes del "CEBA".

Palabras clave: docente; estudiante; ética profesional; valores

Abstract: The objective of the research was to determine the relationship between the professional ethics of the teacher and the ethical values of the students of CEBA Jaén de Bracamoros - Cajamarca Region. The study was basic, level-correlational, non-experimental cross-sectional design, whose sample was 50 students from "CEBA" Jaén de Bracamoros - Cajamarca Region; the survey technique was applied and two Likert-type questionnaires were used as instruments for both variables. The results were statistically analyzed using Pearson's correlation ($r = 0.733$), which indicates that there is a high degree of correlation, therefore, there is a positive and significant correlation between variable 01: professional ethics and variable 02: ethical values of the students, then we interpret that the professional ethics of the teacher is related to the ethical values of the students of the CEBA Jaén de Bracamoros with a level of significance of $p = 0.000 < 0.05$. The study concludes that the professional ethics of the teacher influences 54% in the ethical values of the students of the "CEBA".

Keywords: professional ethics; student; teacher; values

1. Introducción

La ética profesional del docente y los valores éticos de los estudiantes, están considerados dentro del campo de la pedagogía y axiología, donde se busca analizar y describir la formación profesional y constituir una respuesta a las exigencias sociales, asimismo permitir el desarrollo de competencias que expresan un conjunto armónico e integral de conocimientos, habilidades y valores (Ramos Serpa & López Falcón, 2019). Este enfoque de las competencias desde una visión integral permite incorporar acciones éticas y de valores, elementos del desempeño, la necesidad de prácticas reflexivas, la importancia del contexto/cultural y el desarrollo de prácticas competentes (Zambrano, 2018).

Sin embargo, encontramos crisis de valores en todos los niveles como el social, político profesional y educativo; de tal manera es valioso considerar importante a la ética como eje transversal de la formación educativa profesional (Ortiz Millán, 2016). Esto suele tener alcance en el ámbito docente básico regular y universitario, cuando muchos de estos no expresan moralidad y ética profesional en sus acciones; lo que suele alterar al ámbito estudiantil, afectando, sobre todo, los valores y principios humanos (Luna Montoya, 2017). El objeto de la educación es la formación integral del ser humano y el papel de las instituciones educativas reside en su formación personal para servir a la sociedad y atender sus problemas, respondiendo eficientemente a las exigencias sociales (Tocora Lozano & García González, 2018).

Un campo necesario, imprescindible, en el cual está aplicación de la ética, es el de las ciencias de la educación, dado el rol que juegan los educadores o formadores en todas las áreas del conocimiento; tan solo el hecho de formar profesores, investigadores, tecnólogos que conducirán a las aulas, a los jóvenes, a los profesionales de otras disciplinas toda la formación académica que recibieron, implica comprender que su formación no considere solo este aspecto sino también una sólida estructura en ética y valores que debe profundizarse constantemente y ser parte consustancial de la gestión educativa (Espinoza Freire & Calva Nagua, 2020).

El ejercicio profesional docente es observado minuciosamente desde todos los ámbitos, pues son los encargados de formar personas, de consolidar valores, de promover actitudes fraternas, de enseñar con el ejemplo, de inspirar a quienes esperan ansiosos por conocimientos; tienden a hacer el bien de la comunidad sin dejar de lado la realización personal que se expresa en los valores éticos (Sánchez-Amaya & González-Melo, 2016). La ética del docente se ha configurado como prototipo de enseñanza para todas las profesiones; sin embargo, se ha ido degenerando en ella la visión pedagógica humanística que debería tener en una sociedad que se torna cada vez más compleja y globalizada (Zeledón Ruiz & Aguilar Rojas, 2020).

Existen situaciones donde se ha llegado al extremo de la desnaturalización de la profesión docente ya sea por sus propios miembros o porque la misma sociedad materialista y consumista lo ha llevado a relativizar el accionar holístico y de ejemplo de valores que el ejercicio docente tenía dentro de sí, dejando de lado, muchas veces su propia finalidad: la de formar con el ejemplo, afectando la propia integridad del ser docente y conceder mayor importancia a la formación técnica que a la humanista (Quijada Lovatón, 2019).

Bajo esa perspectiva el educador tiene que conocer cuáles son sus derechos y sus obligaciones, demostrar su capacidad profesional, satisfacción laboral dentro y fuera de las aulas de acuerdo con las últimas innovaciones educativas, es decir tiene que ser un profesional de vocación y gran talento por la creatividad y encontrarse satisfecho con su profesión a fin de ser un referente para la comunidad educativa, especialmente para los estudiantes (Adrianzén Valencia, 2015).

Los profesionales en el campo educacional que no tengan amor a la profesión, que no se sientan interpelados a la desidia mental y la mediocridad, que no cumplan con los horarios de trabajo, que no preparen sus clases y llenen a los estudiantes de lecturas incoherentes, dice mucho de la ética profesional docente, fundamentales e ineludibles para un ejercicio profesional serio, responsable y humanista en la vida de los docentes (Solís Zañartu et al., 2016).

Por lo que, en el presente estudio se ha profundizado la problemática y mediante el análisis de bibliografía actualizada se plantean propuestas integrales, tanto para el desarrollo docente como para el cumplimiento responsable de ser un buen estudiante, lo que se reflejará en su conducta moral y en buen rendimiento académico que demuestre a lo largo de sus estudios básicos de formación. Asimismo, la investigación ahondó sobre la ética profesional del docente y la práctica de valores de los estudiantes; con ello se buscó un cambio en la formación del estudiante para que puedan incorporarse a la sociedad de manera adecuada y puedan contribuir al crecimiento de ella, todo esto motivado, se supone, por las acciones ético-morales de los docentes (Caballero Montañez, 2014).

Entonces es importante continuar con el desarrollo de investigaciones en el campo de la educación, pues conocer y determinar los aspectos relacionados con la ética profesional y la práctica de valores constituye un campo fundamental del quehacer educativo. Esto permitirá determinar las acciones que deberían realizarse para garantizar un aprendizaje eficaz y así poder elevar su rendimiento académico (Martínez Pérez et al., 2020). Conocer su influencia permitirá establecer estrategias que favorezcan un cambio en aquellos aspectos que dificultan el proceso educativo.

En ese sentido el objetivo de la investigación fue determinar la relación de la ética profesional del docente y los valores éticos de los estudiantes del "CEBA" Jaén de Bracamoros - Región Cajamarca.

2. Materiales y métodos

Se realizó una investigación de tipo básica-no experimental, porque se realizó sin manipular deliberada las variables de estudio y sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández Sampieri et al., 2014), asimismo fue de nivel descriptivo correlacional, según Hernández Sampieri et al. (2014) porque se solo observó y describió la relación entre las variables de estudio.

La población de estudio estuvo conformada por todos los estudiantes del "CEBA" Jaén de Bracamoros - Región Cajamarca, ubicado en el distrito y provincia de Jaén, región Cajamarca. Para la obtención de la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico y se estuvo como resultado 50 estudiantes. Cabe mencionar que por motivo del Covid-19 se tuvo que encuestar de manera virtual a los estudiantes del CEBA Jaén de Bracamoros y fue determinada bajo los siguientes criterios: estudiantes reunidos en varias sesiones por motivo de la cobertura del internet y contar con la aceptación del director del CEBA Jaén de Bracamoros.

Se utilizaron dos instrumentos tipo cuestionario con respuestas tipo Likert para el proceso de recolección de datos: instrumento de la variable "Ética Profesional" e instrumento de la variable "valores éticos", con valores del Alfa de Cronbach $\alpha=0,955$ y $\alpha=0,902$ respectivamente, indicando la fiabilidad y garantiza la validez de los instrumentos empleados, cabe mencionar que los cuestionaron fueron aplicado por intermedio de la plataforma Classroom.

Finalizada la recolección de datos se procedió a organizar y sistematizar, los mismos, para ser presentados en cuadros y gráficos estadísticos que se interpretaron y se analizaron empleando la estadística correspondiente, donde se empleó la prueba del Chi-cuadrado en el programa SPSS v. 26 para determinar si las dos variables están relacionadas.

3. Resultados y discusión

Se obtuvieron los siguientes resultados, posterior a la recolección y procesamiento de datos resultantes de la aplicación de los instrumentos tipo encuesta.

Tabla 1. Correlación de las variables: ética profesional y valores éticos

		V-1 Ética profesional	V-2 Valores éticos
V-1 Ética profesional	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
V-2 Valores éticos	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

En la tabla 1 observamos la correlación de Pearson (0,733) con dos asteriscos, lo que significa que la correlación es significativa al nivel 0,01 por lo tanto esta prueba esta con 1 % de error y 99 % de confianza, y un P valor de 0,000 que es menor a 0,01 recordemos que lo máximo omitido en investigaciones sociales es de 0.05 y en este caso hay una muy buena confiabilidad.

Tabla 2. Correlación de la variable ética profesional y la dimensión valores individuales

		V-1 Ética profesional	D-4 Valores individuales
V-1 Ética profesional	Correlación de Pearson	1	,790**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
D-4 Valores individuales	Correlación de Pearson	,790**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2 observamos la correlación de Pearson (0,790) con dos asteriscos, lo que significa que la correlación es significativa al nivel 0,01 por lo tanto esta prueba esta con 1 % de error y 99 % de confianza, y un P valor de 0,000 que es menor a 0,01 recordemos que lo máximo omitido en investigaciones sociales es de 0.05 y en este caso hay una muy buena confiabilidad.

Tabla 3. Correlación de la variable ética profesional y la dimensión valores morales

		V-1 Ética profesional	D-5 Valores morales
V-1 Ética profesional	Correlación de Pearson	1	,630**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
D-5 Valores morales	Correlación de Pearson	,630**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 observamos la correlación de Pearson (0,630) con dos asteriscos, lo que significa que la correlación es significativa al nivel 0,01 por lo tanto esta prueba esta con 1 % de error y 99 % de confianza, y un P valor de 0,000 que es menor a 0,01 recordemos que lo máximo omitido en investigaciones sociales es de 0.05 y en este caso hay una muy buena confiabilidad.

Tabla 4. Correlación de la variable ética profesional y la dimensión código de ética

		V-1 Ética profesional	D-6 Código de ética
V-1 Ética profesional	Correlación de Pearson	1	,489**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
D-6 Código de ética	Correlación de Pearson	,489**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 observamos la correlación de Pearson (0,489) con dos asteriscos, lo que significa que la correlación es significativa al nivel 0,01 por lo tanto esta prueba esta con 1 % de error y 99 % de confianza, y un P valor de 0,000 que es menor a 0,01 recordemos que lo máximo omitido en investigaciones sociales es de 0.05 y en este caso hay una muy buena confiabilidad.

3.1. Resultados de la frecuencia de las respuestas

Se obtuvieron los siguientes resultados porcentuales con respecto a las respuestas elaboradas.

- ¿Prácticas un trato digno en todo momento?

Se obtuvo que la mayoría de los estudiantes (27), casi siempre practican un trato digno en todo momento, lo que representa un porcentaje valido del 54 %, esto significa que los estudiantes encuestados se hallan en un buen nivel, no obstante, es necesario que para lograr una regularidad adecuada el docente debe esforzarse para que el 100% de estudiantes alcancen el logro en este indicador.

- ¿Prácticas el trato igualitario entre tus compañeros y vecinos constantemente?

Se obtuvo que la mayoría de los estudiantes (30), casi siempre practican el trato igualitario entre tus compañeros y vecinos constantemente, lo que representa un porcentaje valido del 60 %, esto significa que los estudiantes encuestados se hallan en un buen nivel, no obstante, es necesario que para lograr una regularidad adecuada el docente debe esforzarse para que el 100% de estudiantes alcancen el logro en este indicador.

- ¿Te mantienes fiel a tus convicciones personales siempre? (respeto, honradez, lealtad)

Se obtuvo que la mayoría de los estudiantes (27), casi siempre se mantienen fiel a sus convicciones personales como respeto, honradez, lealtad, lo que representa un porcentaje valido del 54 %, esto significa que los estudiantes encuestados se hallan en un buen nivel, no obstante, es necesario que para lograr una regularidad adecuada el docente debe esforzarse para que el 100% de estudiantes alcancen el logro en este indicador.

- ¿Respetas la opinión de tus compañeros de estudio?

Se obtuvo que la mayoría de los estudiantes (27), casi siempre respetan la opinión de sus compañeros de estudio, lo que representa un porcentaje valido del 54 %, esto significa que los estudiantes encuestados se hallan en un buen nivel, no obstante, es necesario que para lograr una regularidad adecuada el docente debe esforzarse para que el 100% de estudiantes alcancen el logro en este indicador.

- ¿Expones ideas para mejorar tu centro de estudios?

Se obtuvo que la mayoría de los estudiantes (34), casi siempre Exponen ideas para mejorar su centro de estudios, lo que representa un porcentaje valido del 68 %, esto significa que los estudiantes encuestados se hallan en un buen nivel, no obstante, es necesario que para lograr una

regularidad adecuada el docente debe esforzarse para que el 100% de estudiantes alcancen el logro en este indicador.

Tabla 5. Regresión lineal entre las variables: ética profesional y valores éticos

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,733 ^a	,538	,528	5,547

a. Predictores: (Constante), V-1 Ética profesional

En la tabla 5 observamos la correlación de Pearson ($R = 0,733$) lo que indica que existe un alto grado de correlación, por lo tanto, existe una correlación significativa entre la variable independiente y la variable dependiente. El $R^2 = 0,538$, entonces interpretamos que la ética profesional del docente influirá en un 54 % en los valores éticos de los estudiantes del “CEBA” Jaén de Bracamoros

Tabla 6. Prueba Anova

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1718,086	1	1718,086	55,830	,000 ^b
	Residuo	1477,134	48	30,774		
	Total	3195,220	49			

a. Variable dependiente: V-2 Valores éticos

b. Predictores: (Constante), V-1 Ética profesional

Como $P = \text{valor (Sig)} 0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa por lo que se concluye que las variables están linealmente relacionadas.

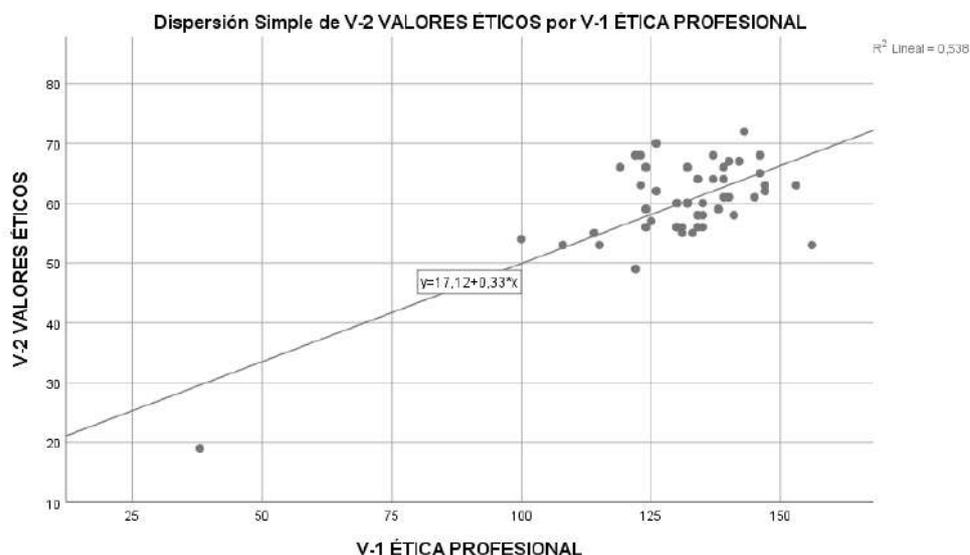


Figura 1. Gráfico de dispersión

En la figura 1 la recta es ascendente lo que indica una correlación positiva significativa ($R^2 = 0,538$) ya que los puntos se acercan más a la recta, de modo que nuestros datos no están dispersos.

3.2. Prueba de hipótesis general

Tabla 7. Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V-1 Ética profesional * V-2 Valores éticos	50	73,5%	18	26,5%	68	100,0%

Tabla 8. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	672,222 ^a	580	,005
Razón de verosimilitud	232,377	580	1,000
Asociación lineal por lineal	26,348	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 630 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Así mismo en la tabla 8 observamos que el valor del sig. Chi-cuadrado de Pearson (Valor crítico observado) $0.005 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la ética Profesional del docente se relaciona significativamente con la práctica de valores éticos de Los Estudiantes Del "CEBA" Jaén de Bracamoros - Región Cajamarca.

3.3. Resultados obtenidos de las pruebas de hipótesis específicas

3.3.1. Resultado de prueba de hipótesis entre la variable ética profesional y la dimensión valores individuales

Tabla 9. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	346,019 ^a	261	,000
Razón de verosimilitud	163,916	261	1,000
Asociación lineal por lineal	30,569	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 300 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

En la tabla 9 observamos que el valor del sig. Chi-cuadrado de Pearson (Valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la ética profesional del docente influye en los valores individuales de Los Estudiantes Del "CEBA" Jaén de Bracamoros - Región Cajamarca.

3.3.2. Resultado de prueba de hipótesis entre la variable ética profesional y la dimensión valores morales

Tabla 10. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	383,175 ^a	319	,008
Razón de verosimilitud	166,837	319	1,000
Asociación lineal por lineal	19,442	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 300 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Así mismo en la tabla 10 observamos que el valor del sig. Chi-cuadrado de Pearson (Valor crítico observado) $0.008 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la ética profesional del docente influye en los valores morales de Los Estudiantes Del "CEBA" Jaén de Bracamoros - Región Cajamarca.

3.3.3. Resultado de prueba de hipótesis entre la variable ética profesional y la dimensión código de ética

Tabla 11. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	418,601 ^a	348	,006
Razón de verosimilitud	181,227	348	1,000
Asociación lineal por lineal	11,733	1	,001
N de casos válidos	50		

a. 300 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Así mismo en la tabla 11 observamos que el valor del sig. Chi-cuadrado de Pearson (Valor crítico observado) $0.006 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la ética profesional del docente influye en la práctica del código de ética de Los Estudiantes Del "CEBA" Jaén de Bracamoros - Región Cajamarca.

3.4. Resultados de la frecuencia de las respuestas

- ¿Desarrollas una comunicación asertiva con tus compañeros de estudio?

Referido a desarrollar una comunicación asertiva con sus compañeros de estudio en los estudiantes del "CEBA"; el 58 % (29) de los encuestados mencionan casi siempre, mientras se observa que el 6 % (3) a veces y el 2 % (1) de los encuestados nunca tal como se indica.

- ¿Tus decisiones laborales son influenciadas por tu entorno de estudio?

Referido a que si las decisiones laborales son influenciadas por el entorno de estudio de los estudiantes del "CEBA"; el 66 % (33) de los encuestados mencionan casi siempre, mientras se observa que el 14 % (7) a veces y el 4 % (2) de los encuestados nunca tal como se indica.

- ¿Tu comportamiento se realiza tras un proceso de pensamiento crítico creativo?

Referido a la pregunta que si el comportamiento se realiza tras un proceso de pensamiento crítico creativo; el 60 % (30) de los encuestados mencionan casi siempre, mientras se observa que el 12 % (6) veces y el 4 % (2) de los encuestados nunca tal como se indica.

- ¿Aplicas los principios éticos en el ejercicio de tus acciones?

Referido a que, si el estudiante aplica los principios éticos en el ejercicio de sus acciones, el 66 % de los encuestados mencionan casi siempre, el 18 % dijo siempre, también se observa que el 12 % a veces y el 4 % de los encuestados nunca tal como se indica.

- ¿Asistes puntualmente a tu centro de estudios?

Referido a que si asiste puntualmente a su centro de estudios en el "CEBA" el 38 % de los encuestados mencionan casi siempre, igual el 38 % dijo siempre, también se observa que el 18 % a veces y el 2 % de los encuestados nunca tal como lo indica.

- ¿Estás de acuerdo con el código de ética de tu institución?

Referido a que, si el estudiante está de acuerdo con el código de ética de su institución, el "CEBA" "Jaén de Bracamoros" el 50 % de los encuestados mencionan casi siempre, el 10 % dijo siempre, también se observa que el 22 % a veces y el 8 % de los encuestados nunca tal como lo indica el resultado.

- **¿Realizas innovaciones para tu desarrollo personal a través de la formación que recibes?**

Referido a que si el estudiante realiza innovaciones para su desarrollo personal a través de la formación que recibe en su centro de estudios del "CEBA" el 66 % de los encuestados mencionan casi siempre, igual el 24 % dijo siempre, también se observa que el 6 % a veces y el 2 % de los encuestados nunca y casi nunca tal como se indica arriba.

- **¿Conoces el código de ética profesional de educación?**

Referido a que si el estudiante conoce el código de ética profesional de educación en su centro de estudios del "CEBA" el 60 % de los encuestados mencionan casi siempre, el 12 % dijo siempre, también se observa que el 20 % a veces y el 2 % de los encuestados nunca y casi nunca el 6 % tal como se indica.

- **¿En tu actuar diario te guías por las normas éticas establecidas por tu institución educativa?**

Referido a que, si el estudiante en su actuar diario se guía por las normas éticas establecidas por tu institución educativa del "CEBA", el 50 % de los encuestados mencionan casi siempre, el 22 % dijo siempre, también se observa que el 18 % a veces y el 2 % de los encuestados nunca y casi nunca el 8 % tal como se indica.

- **¿Practicas el código de ética en tu formación personal?**

Referido a que, si el estudiante del "CEBA" "Jaén de Bracamoros" Practica el código de ética en su formación personal, el 56 % de los encuestados mencionan casi siempre, el 14 % dijo siempre, también se observa que el 24 % a veces y el 4 % de los encuestados nunca tal como se indica.

3.5. Discusión

Los estudiantes encuestados del Centro de Educación Básica Alternativa Jaén de Bracamoros – región Cajamarca concluyen que la ética profesional del docente influye en sus valores éticos. Al igual que Adrianzén Valencia (2015) señala que la relación entre ética docente y comportamiento de los estudiantes es óptima, y que las actitudes del docente influyen significativamente o directamente en la relación ética docente y comportamiento del estudiante. Sin embargo, para Crisol y Romero (2014), llegó a la conclusión que la formación no puede limitarse a la transmisión de conocimientos objetivos, sino que los aspectos cognoscitivos, morales y las habilidades técnicas deben fusionarse para una debida formación. Por su parte Caballero Montañez (2014), señala distintas dimensiones como es el político, el social, el moral y el espiritual. Este principal rasgo cubre a los demás elementos como un manto y los potencia, por eso, es recordado y apreciado por sus alumnos, y por toda la comunidad educativa.

Por su parte, Luna Montoya (2017) señala que existe relación entre ética profesional y desempeño docente en las Instituciones Educativas.

A nivel general la investigación señala que la ética profesional del docente influye en un 54 % en los valores éticos de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa Jaén de Bracamoros – Región Cajamarca, como Ramos Serpa & López Falcón (2019) señalan que el docente es un elemento medular en este proceso, pues tiene la responsabilidad de que todos sus alumnos logren los propósitos educativos. La postura ética-valor que asume el docente, se manifiesta a través de sus actitudes y es determinante.

4. Conclusiones

Los resultados generales en cuanto a la relación entre variables concluyen que existe una correlación significativa entre la variable ética profesional del docente y la variable valores éticos de los estudiantes, interpretando que la ética profesional del docente influirá en un 54 % en los valores éticos de los estudiantes del "CEBA" Jaén de Bracamoros.

El 54 % y el 68 % de los encuestados casi siempre y siempre están de acuerdo en que el docente influye en los valores éticos de los estudiantes del CEBA Jaén de Bracamoros de Cajamarca.

El 2 % y el 24 % de los encuestados manifestaron que nunca, casi nunca y a veces la ética profesional del docente influye en los valores éticos de los estudiantes del CEBA Jaén de Bracamoros de Cajamarca.

Más del 50 % de los encuestados está de acuerdo que el factor ético del docente repercute en las costumbres y normas de los estudiantes del CEBA Jaén de Bracamoros de Cajamarca.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de autores

C-Q, J: Definió y conceptualizó el tema a desarrollar, realizó el diseño metodológico, elaboró y aplicó los instrumentos de la investigación; elaboró el primer borrador del artículo científico. Finalmente, revisó y editó el artículo.

Referencias bibliográficas

- Adrianzén Valencia, F. W. (2015). *Ética docente y el comportamiento de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa San Pedro N° 16643 - Cruce El Naranjo, 2014* [Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1563>
- Caballero Montañez, R. (2014). *El "buen docente" : estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria*. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5701>
- Espinoza Freire, E. E., & Calva Nagua, D. X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta)*. McGraw-Hill.
- Luna Montoya, R. F. (2017). *Ética Profesional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la Red N° 09, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12776>
- Martínez Pérez, J. R., Ferrás Fernández, Y., Bermúdez Cordoví, L. L., Ortiz Cabrera, Y., & Pérez Leyva, E. H. (2020). Rendimiento académico en estudiantes Vs factores que influyen en sus resultados: una relación a considerar. *EDUMECENTRO*, 12(4), 105-121. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000400105&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ortiz Millán, G. (2016). Sobre la distinción entre ética y moral. *Isonomía*, 45, 113-139. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182016000200113&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Quijada Lovatón, K. Y. (2019). Los valores que caracterizan la ética profesional de los profesores de la Universidad de Colima. *Revista Colombiana de Educación*, 1(76), 265-284. <https://doi.org/10.17227/RCE.NUM76-7494>

- Ramos Serpa, G., & López Falcón, A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 45(3), 185-199. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>
- Sánchez-Amaya, T., & González-Melo, H. S. (2016). Saber pedagógico: fundamento del ejercicio docente. *Educación y Educadores*, 19(2), 241-253. <https://doi.org/10.5294/EDU.2016.19.2.4>
- Solís Zañartu, C., Núñez Vega, C., Vásquez Lara, N., Contreras Valenzuela, I., & Ritterhausen Klaunig, S. (2016). Problemas en la inserción profesional de profesores: necesidad de mentoría. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 42(4), 201-221. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052016000500012>
- Tocora Lozano, S. P., & García González, I. (2018). La importancia de la escuela, el profesor y el trabajo educativo en la atención a la deserción escolar. *Varona. Revista Científico Metodológica*, 66(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382018000300024
- Zambrano, E. L. (2018). Prácticas pedagógicas para el desarrollo de competencias ciudadanas. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 20(1), 69-82. <https://doi.org/10.24320/REDIE.2018.20.1.1409>
- Zeledón Ruiz, M. del P., & Aguilar Rojas, O. N. (2020). Ética y docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 14(1), e1201. <https://doi.org/10.19083/RIDU.2020.1201>



Artículo original / Original article

Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Organizational culture and job performance of teachers in the School of Accounting and Finance of the National Amazonian University of Madre de Dios

Sonia Cairo-Daza ^{1*}; Ydoya Ruiz-Márquez ¹; Yeltsin Percy Cahuana-Cairo ¹

¹Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios, Perú

Recibido: 21/11/2021

Aceptado: 30/12/2021

Publicado: 25/01/2022

*Autor de correspondencia: scairo@unamad.edu.pe

Resumen: El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas (EPCyF) de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD). El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental, presentó una muestra de 24 encuestados y un muestro no probabilístico, para la recolección de información, aplicamos dos cuestionarios a los docentes de la EPCyF. Como resultados obtuvimos que las variables cultura organizacional y desempeño laboral presentan un nivel alto con una media aritmética igual a 208.83 y 170.25, y una desviación típica igual a 36.08 y 15.10 respectivamente, con una correlación de Spearman equivalente a 0,264; con una "t" 2.85; con un p valor igual a 0.212 y con un nivel de significación de 95%. Concluimos que existe correlación positiva débil entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes de la EPCyF de la UNAMAD.

Palabras clave: capacidad emocionalidad; relaciones; responsabilidad

Abstract: The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and job performance of teachers at the School of Accounting and Finance (EPCyF) of the National Amazonian University of Madre de Dios (UNAMAD). The study had a quantitative, descriptive correlational and non-experimental approach, it presented a sample of 24 respondents and a non-probabilistic sample, for the collection of information, and we applied two questionnaires to the teachers of the EPCyF. As results, we obtained that the organizational culture and work performance variables present a high level with an arithmetic mean equal to 208.83 and 170.25 and a standard deviation equal to 36.08 and 15.10 respectively, with a Spearman correlation equivalent to 0.264; with a "t" 2.85; with a p value equal to 0.212 and a significance level of 95%. We conclude that there is a weak positive correlation between the variables organizational culture and work performance of the teachers of the EPCyF of UNAMAD.

Keywords: emotional capacity; relationships; responsibility

1. Introducción

La cultura en una organización es clave para la gestión académica, junto a ello se acompañan los valores, actitudes y conductas que han de tener los colaboradores o trabajadores en su cargo específico, siendo de mucha importancia y ello ayuda de manera horizontal y vertical la eficiencia de la organización (Reyes Hernández & Moros Fernández, 2019). Además, está compuesta por tres particularidades, como las creencias, valores, hábitos y actitudes, la participación entre los docentes o maestros catedráticos, la cual este comportamiento propio de cada persona hará saber su modo de pensar, actuar y sentir (Mena Méndez, 2019).

Las instituciones educativas buscan como principal objetivo contar con recursos humanos probos, que cuenten con amplia experiencia y que trasmitan sus saberes en aulas de manera amplia, con dominio y participación activa entre los estudiantes, obteniendo como tal, instituciones eficientes y competitivas, logrando el liderazgo educativo para contar con altos estándares de productividad académica institucional y también administrativa (García-Arauz, 2016). Para ello, debe procurar siempre ser eficiente y alcanzar los retos académicos, forjando para ello la captación de nuevos alumnos y procurando mantener al grupo de alumnos, siendo tarea primordial de las autoridades universitarias (Rodríguez Niebla et al., 2015).

Las instituciones u organizaciones realizan una programación de actividades dentro de ello se considera las capacitaciones locales y nacionales y estas deben ser evaluadas de manera permanente para conocer los resultados, en las universidades los resultados se podrán visualizar con la evaluación de los alumnos, así como la supervisión de las direcciones de departamento, conforme lo señala el estatuto de cada universidad, la cual cuenta con sistemas de evaluación que no siempre garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados adecuadamente, por otro lado los datos nos podrán ayudar las necesidades que se pueden determinar para desarrollar los diferentes seminarios talleres (Guevara Piedra, 2020).

En las universidades la evaluación de los docentes está a cargo del vicerrector académico, en otros el área de recursos humanos y también por comisiones integrada por docentes y/o personal administrativo de la facultad del departamento académico, en el caso específico de docentes por parte de los alumnos señala diferentes aspectos académicos y este indicador nos da a conocer si es excelente, bueno, regular y malo, estos indicadores deben ayudar a la facultad y el vicerrector académico a determinar la eficiencia de las labores de los empleados, colaboradores y docentes, con el fin de obtener resultados favorables trazadas, los resultados finales en toda organización es obtener la eficiencia integral en la organización (Gómez & Valdés, 2019).

Según, Torres Pacheco et al. (2015) manifiestan que algunos elementos afectan el desempeño laboral, consecuentemente incidiendo en el alto o bajo desempeño laboral. Se puede mencionar: a) Ingresos monetarios y no monetarios b) Satisfacción en las tareas encomendadas c) Habilidades para el trabajo d) Capacitación de los trabajadores e) Factores que motiven del individuo f) Clima de la organización g) Cultura de la organización h) Expectativas del individuo que labora.

Dentro de la cultura organizacional en la UNAMAD, se toman en cuenta los comportamientos, hábitos que son desarrollados por el todo los docentes y administrativos que laboran en la organización, que están integradas los valores, normas y actitudes. Es importante que cada uno de los trabajadores o empleados liderados por el representante y/o titular del pliego conozcan los valores centrales, la visión, la misión y los objetivos de la organización, y que no distraiga de manera permanente las metas, puesto que, los concursos del personal administrativo y del personal docente, podría generarse en no contar y adiestrar al personal adecuado en forma periódica, debido a que los concursos de docentes es solo desde abril hasta el mes de diciembre y el personal administrativo muchas veces es rotado a otras áreas, eso conlleva a tener que preparar muchas veces al personal y no se sienten motivados porque cada inicio de calendario académico (del Salto Bello, 2015).

En tal sentido deben existir implicancias prácticas para brindar un servicio de educación de calidad no debe existir un divorcio con el personal humano, puesto que las relaciones humanas

deben ser fructíferas en beneficio del alumnado (Añez, 2006). Dichas relaciones humanas entre el personal de la UNAMAD, cuyo objetivo es la prestación de servicios educativos el de brindar un adecuado servicio de educación y positiva la gestión de las autoridades hacia la comunidad universitaria (García Colina et al., 2018).

De esa manera se contribuirá a mejorar las fortalezas de los catedráticos de las distintas escuelas profesionales de la UNAMAD, garantizando la toma de decisiones de manera oportuna y crear un ambiente adecuado, en la cual se sientan dignos de laborar en la organización y tengan mayor confianza, así como la participación que promueva mejorar el desempeño laboral del personal de la UNAMAD (López-Leyva, 2020).

El aporte y objetivo de la investigación es conocer la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la EPCyF de la UNAMAD, a fin de determinar si existe una correlación entre ambas variables y en qué medida contribuye en el mejoramiento de la gestión en esta casa de estudios superiores.

2. Materiales y métodos

Se realizó una investigación de tipo descriptivo y con diseño correlacional, el diseño del trabajo de fue no experimental, lo que indica que no se manipularon las variables de manera deliberada. El estudio se realizó en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) - Facultad de Ecoturismo - Departamento Académico de Contabilidad y Administración - Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas (EPCyF) en el distrito de Tambopata del Departamento de Madre de Dios.

La población estuvo constituida por los docentes de la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD. La muestra estuvo representada por 24 docentes contratados u ordinarios de Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Como instrumento se recolección de datos se utilizaron encuestas que se aplicaron a los docentes de la EPCyF del Departamento Académico de Contabilidad y Administración en la UNAMAD, utilizando la escala valorativa para las variables de estudio y dimensiones. Para el análisis de los datos se utilizó: la media aritmética, la desviación estándar, el coeficiente de variación y el coeficiente de correlación de Spearman

3. Resultados y discusión

3.1. Resultados

Se obtuvieron los siguientes resultados tras el procesamiento, análisis e interpretación de los datos.

Tabla 1. Opinión: Docentes de la EP. de Contabilidad y Finanzas sobre la cultura organizacional

Cultura organizacional	Opinión										Total
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Implicación	0	0	0	0	1	4.2	1	4.2	22	91.7	24
Consistencia	0	0	1	4.2	0	0	2	8.3	21	87.5	24
Adaptabilidad	0	0	0	0	1	4.2	1	4.2	22	91.7	24
Misión	2	8	1	4	7	29.2	10	41.7	4	16.7	24

Para el estudio de la variable cultura organizacional se ha considerado cuatro dimensiones:

Conforme la aplicación de las encuestas se muestra en la tabla 1 respecto a la dimensión implicación, el 91.7% opina que se encuentra en un nivel muy alto, por otra parte, el 4.2% opina que se encuentra en un nivel alto y medio respectivamente. Esto se debe a que los docentes se encuentran plenamente identificados con los valores personales e institucionales dentro de la

cultura organizacional de la EPCyF. Con respecto a la dimensión consistencia, el 87,5% opina que se encuentra en un nivel muy alto, y un 8.3% opinan que se encuentra en el nivel alto y el 4.2% opina que se encuentra en el nivel bajo. Esto se debe a que los docentes encuentran plenamente fortalecidos en un conjunto de valores centrales. Asimismo, los encuestados poseen diferentes habilidades como la de llegar a los acuerdos, – aun cuando existan diferencias, puntos de vista, por lo tanto, las actividades se coordinan adecuadamente. Con respecto a la dimensión adaptabilidad, el 91.7% opina que se encuentra en un nivel muy alto, asimismo el 4.2% opinan que se encuentra en el nivel alto y el 4.2% opina que se encuentra en el nivel bajo. Con respecto a la dimensión misión, el 41.75% opina que se encuentra en un nivel alto, mientras que 29.2% opina que se encuentra en el nivel medio, el 16.73% opinan que se encuentra en el nivel muy alto y el 4.2% opina que se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 2. Medidas descriptivas: Dimensiones de la variable independientes cultura organizacional

Cultura organizacional	Medidas descriptivas			Nivel
	N	Media	Desviación típica	
D1 Implicación	24	52.83	8.68	Alto
D2 Consistencia	24	51.17	9.73	Alto
D3 Adaptabilidad	24	53.38	8.93	Alto
D4 Misión	24	51.46	12.20	Alto
Cultura organizacional	24	208.83	36.08	Alto

En la tabla 2, se muestra las medidas descriptivas de: (dimensiones) implicación, consistencia, adaptabilidad, misión de la variable cultura organizacional. Se aprecia que la primera D1 implicación tiene una media de 52.83, una desviación típica de 8.68 y un nivel alto; la D2 consistencia revela en el cuadro una media de 51.17, una desviación típica de 9.73 y un nivel alto; la D3 adaptabilidad revela en el cuadro una media de 53.38, una desviación típica de 8.93 y un nivel alto; la D4 misión expresa una media de 51.46, una desviación típica de 12.20 y un nivel alto y la variable cultura organizacional presenta una media de 208.83, una desviación típica de 36.08 y un nivel alto.

Tabla 3. Opinión: Docentes de la EP. de Contabilidad y Finanzas sobre el desempeño laboral

Cultura organizacional	Opinión										Total
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Capacidades pedagógicas	0	0	0	0	0	0	7	29.2	17	70.8	24
Emocionalidad	0	0	0	0	0	0	3	12.5	21	87.5	24
Responsabilidad funcional	0	0	0	0	0	0	14	58.3	10	41.7	24
Relaciones interpersonales	0	0	2	8.3	10	41.7	12	50	0	0	24

En la variable de investigación del desempeño laboral se ha considerado cuatro dimensiones: capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad funcional y relaciones interpersonales.

Conforme los resultados expresados en la tabla 3, con respecto a la dimensión capacidades pedagógicas, el 100% considera que va de alto (29.2%) a muy alto (70.8%). Esto se debe a que los docentes de la EPCyF se preocupan por mejorar los estándares pedagógicos. Con respecto a la dimensión emocionalidad, el 100% considera que va de alto (12.5%) a muy alto (87.5%). Esto se debe a que los docentes de la EPCyF. se preocupan por mejorar los estándares pedagógicos. Con respecto a la dimensión responsabilidad funcional, el 100% considera que va de alto (58.3%) a muy alto (41.7%). Esto se debe a que los docentes de la escuela de Contabilidad y Finanzas se preocupan por mejorar su responsabilidad funcional para el mejoramiento de la calidad educativa Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales, el 91.7% considera que va de medio (41.7%) a alto (50%) y el 8.3% opina que se encuentra en un nivel bajo. Esto se debe a que

los docentes de la EPCyF. se preocupan por mejorar las relaciones interpersonales dentro de la escuela.

Tabla 4. En la variable desempeño laboral se muestran las medidas descriptivas de las dimensiones

Cultura organizacional	Medidas descriptivas			Nivel
	N	Media	Desviación típica	
Capacidades pedagógicas	24	61.2500	6.78	Muy alto
Emocionalidad	24	42.7083	2.97	Muy alto
Responsabilidad funcional	24	33.5833	4.13	Alto
Relaciones interpersonales	24	32.7083	3.53	Alto
Desempeño laboral	24	170.250	15.10	Muy alto

Según la tabla 4, se muestra la variable desempeño laboral con las medidas descriptivas de las dimensiones. En la dimensión capacidades pedagógicas, se observa que tiene una media aritmética de 61.25, y de 6.78 como desviación típica, encontrándose en un nivel muy alto; en la dimensión emocionalidad, se observa una media aritmética de 42.7083, una desviación típica de 2.98 y un nivel muy alto; en la dimensión responsabilidad funcional, se observa una media aritmética de 33.5833, una desviación típica de 4.13 y un nivel alto; en la dimensión relaciones interpersonales, se observa una media aritmética de 32.7083, una desviación típica de 3.53 y un nivel alto; en la variable desempeño laboral, se observa una media aritmética de 170.250, una desviación típica de 15.10 y un nivel muy alto.

Tabla 5. Opinión: Docentes de la EP. de Contabilidad y finanzas sobre las variables de estudios

Variables de estudio	Opinión										Total
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cultura organizacional	1	4.2	1	4.2	14	58.3	8	33.3	0	0	24
Desempeño laboral	0	0	0	0	0	0	11	45.8	13	54.2	24

Según la tabla 5 se ha procesado los resultados de los cuestionarios, tabulando los datos obtenidos por las 60 preguntas de la variable cultura organizacional y las 39 preguntas correspondientes a la variable desempeño laboral, dando un total de 99 preguntas, agrupadas por variable y categorizadas de la siguiente manera: nunca con muy bajo, casi nunca con bajo, a veces con medio, casi siempre con alto y siempre con muy alto.

El análisis de los resultados de las opiniones de los docentes vertidos referente a las variables cultura organizacional y desempeño laboral, que se especifican en la tabla 5, en conjunto arrojan los siguientes resultados: la cultura organizacional con un 58.3% adquiere un nivel medio y con un 33.3% se encuentra en un nivel alto; mientras que la variable desempeño laboral adquiere un nivel alto con un 45.8% y un nivel muy alto con un 54.2%. Estas afirmaciones presentadas permiten expresar que existe una relación en el nivel alto entre ambas variables con un 33.3% y 45.8% respectivamente. Sin embargo, también los resultados nos permiten afirmar que no existe relación por cuanto la variable cultura organizacional se ubica en el nivel medio con un 58.3% y la variable desempeño laboral se ubica en un nivel muy alto con un 54.2%

También se aprecia que un 4.2% de los encuestados opinan que la cultura organizacional está en un nivel bajo y otro 4.2% opina que se encuentra en el nivel muy bajo. Por consiguiente, los docentes perciben que, si hay un buen nivel de cultura organizacional, el desempeño laboral será mucho mejor

En general, la apreciación de los docentes encuestados de la Escuela de Contabilidad y Finanzas es que, si la cultura organizacional se realiza en un nivel alto, por consiguiente, el desempeño laboral está entre el nivel alto y muy alto.

3.1.1. Prueba de hipótesis

- Hipótesis General

Ho: la distribución de la muestra de la cultura organizacional y desempeño laboral no difiere de la normalidad

Ha: la distribución de la muestra de la cultura organizacional y desempeño laboral si difiere de la normalidad

Nivel de significancia= 5% equivalente a p-valor= 0,05.

Tabla 6. Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk para una muestra

Variable	Estadístico	Gl	Sig.
Cultura organizacional	,906	24	,028
Desempeño laboral	,926	24	,078

Según los resultados de la prueba de Shapiro Wilk, cuya muestra de 24 unidades para el análisis descriptivo se obtiene una significación equivalente a 0.028 para la variable cultura organizacional y 0.078 para la variable desempeño laboral.

Con los datos obtenidos 0,028 y 0,078 “se decidió usar las pruebas no paramétricas. De acuerdo al diseño de la presente investigación se realizó la prueba del coeficiente de correlación” de Spearman.

- Hipótesis Específica

Ho: la distribución de la muestra de la cultura organizacional y las dimensiones del desempeño laboral no difiere de la normalidad

Ha: la distribución de la muestra de la cultura organizacional y las dimensiones del desempeño laboral si difiere de la normalidad

Tabla 7. Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk para una muestra

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,906	24	,028
Capacidad pedagógica	,930	24	,100
Emocionalidad	,775	24	,000
Responsabilidad funcional	,932	24	,107
Relaciones interpersonales	,945	24	,210

Según la tabla 7, se muestra los resultados de la prueba de Shapiro Wilk aplicados a 24 docentes de la EPCyF, se observa que siguen una distribución normal las dimensiones capacidad pedagógica con una significación igual a 0.100 ($p > 0,05$), responsabilidad funcional con una significación igual a 0.107 ($p > 0,05$) y relaciones interpersonales con una significación igual a 0.200 ($p > 0,05$), asimismo se aprecia que no siguen una distribución normal la variable cultura organizacional con una significación igual 0.028 ($p < 0,05$) y la dimensión emocionalidad con una significación igual a 0.000 ($p < 0,05$).

Con los datos obtenidos entre la variable cultura organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral no siguen una distribución normal, por lo tanto, se decide utilizar las pruebas no paramétricas. De acuerdo a la metodología planteada en la presente investigación se realizó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman.

3.2. Procesamiento de los resultados

3.2.1. Análisis de las relaciones entre las variables independiente y dependientes, variables de estudio que son la cultura organizacional y desempeño laboral y sus dimensiones

Tabla 8. Correlación entre las variables de estudio

Dimensiones y variable	Cultura organizacional			
	Rho	Correlación	t	P-Valor
Capacidad pedagógica	0.205	Spearman	0.981	0.337
Emocionalidad	0.163	Spearman	0,773	0,448
Responsabilidad funcional	0.134	Spearman	0,634	0,533
Relaciones interpersonales	0.403	Spearman	2.255	0,34
Desempeño laboral	0.264	Spearman	1.285	0.212

- Asumiendo la hipótesis alternativa
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
- Basada en la aproximación normal

Las pruebas estadísticas se realizaron a través del coeficiente de correlación de Spearman para el análisis de las correlaciones.

En la tabla 8 se muestra las correlaciones entre cultura organizacional y desempeño laboral y sus 4 dimensiones, se aprecia que existe una relación directa débil entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral con un Rho=0.264, con una T=1.285 y con un p valor=0.212; existe una relación directa débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión capacidad pedagógica con un Rho=0.205, con una T=0.981 y con un p valor= 0.337; existe relación directa muy débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión emocionalidad con un Rho=0.163, T=0.773 y con un p valor= 0.448; existe una relación directa muy débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión responsabilidad funcional con un Rho=0.134, con una T=0.634 y con un p valor= 0.533 y existe una relación directa débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales con un Rho=0.403, con una T=2.255 y con un p valor= 0.34.

Contrastación de hipótesis:

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5%, siendo igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

- Hipótesis general

Ho: entre cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes no existe correlación positiva y significativa en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Hi: entre cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes existe correlación positiva y significativa en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se aprecia que existe relación directa débil (Rho=0,264) entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral dado que el p-valor (0,212) es mayor que el 5%. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

- Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 01

Ho: Entre cultura organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Hi: Entre cultura organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se observa que existe relación directa débil ($Rho=0.205$) entre las variables cultura organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral dado que el p-valor (0.337) es mayor que el 5%. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 02

Ho: Entre cultura organizacional y la dimensión emocionalidad del desempeño laboral no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Hi: Entre cultura organizacional y la dimensión emocionalidad del desempeño laboral existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se aprecia que existe relación directa muy débil ($Rho=0.163$) entre las variables cultura organizacional y la dimensión emocionalidad del desempeño laboral. Dado que el p-valor (0.448) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 03

Ho: Entre cultura organizacional y la dimensión responsabilidad funcional del desempeño laboral no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Hi: Entre cultura organizacional y la dimensión responsabilidad funcional del desempeño laboral existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se aprecia que existe relación directa muy débil ($Rho=0.134$) entre las variables cultura organizacional y la dimensión responsabilidad funcional del desempeño laboral. Dado que el p-valor (0.533) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 04

Ho: Entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Hi: Entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se aprecia que existe relación directa muy débil ($Rho=0.134$) entre las variables cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral. Dado que el p-valor (0.533) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

3.2.2. Análisis de las relaciones entre las variables de estudio: desempeño laboral y las dimensiones de la cultura organizacional

Tabla 9. Correlación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Cultura organizacional			
	Rho	Correlación	t	P-Valor
Implicación	0.100	Spearman	0.474	0.640
Consistencia	0.217	Spearman	1,045	0,308
Adaptabilidad	0.200	Spearman	0,958	0,348
Misión	0.198	Spearman	0.949	0,353
Implicación	0.100	Spearman	0.474	0.640

- Asumiendo la hipótesis alternativa
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
- Basada en la aproximación normal

Hipótesis específica 05

Ho: Entre el laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Hi: Entre el desempeño laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Según la tabla 9, se observa que existe relación directa muy débil ($Rho=0.100$) “entre la variable desempeño laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional”. Dado que el p-valor (0.640) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 06

Ho: Entre el desempeño laboral y la dimensión consistencia de la cultura organizacional no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Hi: Entre el desempeño laboral y la dimensión consistencia de la cultura organizacional existe correlación positiva y significativa del desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 9, se aprecia que existe relación directa muy débil ($Rho=0.217$) entre la variable desempeño laboral y la dimensión consistencia de la cultura organizacional. Dado que el p-valor (0.308) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 07

Ho: Entre el desempeño laboral y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Hi: Entre el desempeño laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 9, se aprecia que existe relación directa débil ($Rho=0.200$) entre la variable desempeño laboral y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional. Dado que el p-valor (0.348) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 08

Ho: Entre el desempeño laboral y la dimensión misión de la cultura organizacional no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Hi: Entre el desempeño laboral y la dimensión misión de la cultura organizacional existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 9, se aprecia que existe relación directa muy débil ($Rho=0.198$) entre la variable desempeño laboral y la dimensión misión de la cultura organizacional. Dado que el p-valor (0.353) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

3.3. Discusión

Las organizaciones y/o instituciones públicas que prestan servicios de educación, poseen sus propias normas de gestión que está constituida por sus reglamentos y directivas internas, siendo cada entidad diferente una de la otra, debido a que las actividades que realiza o posee no únicas.

Las organizaciones educativas poseen sus propias conductas y están compuestas por las relaciones laborales e interacciones de quienes la integran como es la comunidad universitaria y el personal administrativo.

En la actualidad, las organizaciones diseñan una cultura que direcciona sus propósitos, objetivos y metas de sus integrantes dentro de un cambio social permanente. Mena Méndez, (2019) señala que la cultura organizacional es de suma importancia porque ayuda a prepararnos y antepoernos ante diversas situaciones y pretende identificar e integrar a la organización hacia un mismo fin.

Pero no solo la cultura les corresponde a las organizaciones, tampoco a los que las dirigen. Torres Pacheco et al., (2015) a respecto señalan que la cultura organizacional es el resultado de los patrones culturales de su contexto; de las experiencias y valores de sus líderes y de los hábitos compartidos en el sector cultural. Estos factores han predominado los procesos del establecimiento de la cultura organizacional.

El nivel alto obtenido en la variable cultura organizacional se debe a que la base axiológica de la organización se encuentra plenamente cimentada en la Escuela de contabilidad y finanzas. Asimismo, esta base axiológica es transmitida dentro de los integrantes de la escuela. Teniendo como herramientas el reforzamiento y la socialización de la cultura organizacional a través de la transmisión en los hábitos naturales de la organización (costumbres e ideales) lo cual promueven una cultura organizacional fuerte entre los trabajadores. Dentro de este contexto, (Añez, 2006) al que arriba el autor es que observó cómo la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes del Núcleo Humanístico, las condiciones básicas para una adecuado funcionamiento y desarrollo en la institución es pobre (bajo). El estudio reveló de muy importante y significativo y como determinante que los elementos y características de la cultura organizacional ejecutándola en correspondencia directa con el desarrollo de los aspectos humanos para el logro de los objetivos de la Institución.

Añez, (2006) concluyó que La cultura está influenciada fuertemente por el tipo de liderazgo. Evidenciando un predominio del liderazgo autocrático. Lo que demuestra el beneficio del liderazgo autocrático al considerarse esencial entre los elementos culturales, políticas y las normas organizacionales, para que se cumplan.

Gómez & Valdés, (2019) concluyen que existen condiciones favorables en cuanto a: identificación, compromiso, disposición del docente para el cumplimiento de lineamientos, normas, visión, misión, valores, estabilidad laboral y patrones de conducta universitarias, son indicadores de una institución capaz de aprovechar una fuerza de trabajo comprometida, la participación y el

compromiso del personal en la institución educativa son importantes, fomentar estas actividades con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral y sacar provecho de ello, reforzando su imagen corporativa. Del mismo modo, el desempeño laboral debe ser motivado de forma permanente con incentivos y no demostrando debilidad por parte de los trabajadores, cuya evaluación será reflejada mediante la supervisión y se podrá corroborar que no existe descontento, apatía y negligencia en los trabajadores.

4. Conclusiones

Existe correlación positiva débil entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral presentan un nivel alto con una media aritmética igual a 208.83 y 170.25 y una desviación típica igual a 36.08 y 15.10 respectivamente, con una correlación de Spearman equivalente a 0,264; con una "t" 2.85; con un p valor igual a 0.212 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva débil entre la cultura organizacional y la capacidad pedagógica del desempeño laboral con una correlación de Spearman equivalente a 0,205; con una "t" equivalente a 0.98; con un p valor igual a 0.337 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y positiva muy débil entre cultura organizacional y la emocionalidad del desempeño laboral con una correlación de Spearman equivalente a 0,163; con una "t" equivalente a 0.77; con un p valor igual a 0.448 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva muy débil entre cultura organizacional y la responsabilidad funcional del desempeño laboral con una correlación de Spearman equivalente a 0,134; con una "t" equivalente a 0.634; con un p valor igual a 0.533 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva débil entre cultura organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño laboral con una correlación de Spearman equivalente a 0,403; con una "t" equivalente a 2.255; con un p valor igual a 0.340 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y positiva muy débil entre el desempeño laboral y la implicación de la cultura organizacional con una correlación de Spearman equivalente a 0,100; con una "t" equivalente a 0.474; con un p valor igual a 0.640; y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva débil entre el desempeño laboral y la consistencia de la cultura organizacional con una correlación de Spearman equivalente a 0,217; con una "t" equivalente a 1.045; con un p valor igual a 0.308; y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva débil entre el desempeño laboral y la adaptación de la cultura organizacional con una correlación de Spearman equivalente a 0,200; con una "t" equivalente a 0.958; con un p valor igual a 0.348; y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva muy débil entre el desempeño laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional con una correlación de Spearman equivalente a 0,198; con una "t" equivalente a 0.949; con un p valor igual a 0.353; y con un nivel de significación de 95%.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de autores

C-D, S. y R-M, Y: conceptualización, metodología, investigación, análisis formal, escritura (preparación del borrador final), redacción (revisión y edición).

C-C, Y. P: investigación y análisis formal.

Referencias bibliográficas

- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG*, 4(1). <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/431>
- del Salto Bello, M. W. A. (2015). Educación en valores: propuesta de una estrategia. *MEDISAN*, 19(11), 1421-1429. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192015001100016&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- García-Arauz, J. A. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 2(2), 269-279. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761559&info=resumen&idioma=SPA>
- García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N2.255>
- Guevara Piedra, Y. R. (2020). Capacitación pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes de educación preescolar en la competencia planifica la enseñanza aprendizaje. *Educare et Comunicare: Revista Científica de La Facultad de Humanidades*, 8(1), 14-24. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/380/809>
- López-Leyva, S. (2020). Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global. *Formación Universitaria*, 13(5), 165-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500165>
- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47. <https://doi.org/10.14482/PEGE.46.1203>
- Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Rodríguez Niebla, K., Gutiérrez Maydata, A., Wong Orfila, T., & López Castellanos, D. (2015). Eficiencia académica: un indicador del que se requiere conocer más. *EDUMECENTRO*, 7(3), 188-194. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000300014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Torres Pacheco, E., Jackeline, S., & Ugarte, Z. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es



Revista Amazónica de Ciencias Sociales

Patrocinador:



Universidad Nacional Amazónica
de Madre de Dios



Vicerrectorado de
Investigación