

LA CULTURA DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO- PERÚ, 2012

TEACHING CULTURE IN THE UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO OF PUNO - PERU, 2012

RENÉ JESÚS VARGAS IRURE

René Jesús Vargas Irure, Lic. en Ciencias de la Comunicación Social por la Universidad Católica de Santa María de Arequipa. Mg. en Comunicación Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Estudios de doctorado de Ciencias Sociales realizados en la Universidad Nacional del Altiplano. Docente de la Universidad Nacional del Altiplano - Perú.

Recibido el 14/03/2013
Aprobado el 20/05/2013

RESUMEN

El presente artículo presenta los resultados de la investigación realizada en la Universidad Nacional del Altiplano en 2012. Para el acopio de la información se trabajó con la escala Likert de actitudes; en la primera parte se recogió información preliminar sobre sexo, semestre, área académica y facultad; mientras que en la segunda, se recogió información principal a través de 38 proposiciones.

El propósito de la investigación radicaba en saber cuál era la percepción de los estudiantes sobre la cultura del docente; en qué medida la percepción variaba si cambiaban las condiciones del entorno y determinar el tipo de cultura que se percibía. La investigación se abocó a observar aspectos culturales relacionados con la responsabilidad, honestidad, tolerancia, identidad, formación profesional, sensibilidad y trato humano. La investigación permitió conocer el tipo de cultura organizacional que gobierna la vida de los docentes y el tipo de percepción que se tiene en las distintas áreas académicas de la Universidad Nacional del Altiplano. Los resultados importantes muestran que la mayor parte de estudiantes perciben que sus docentes no cumplen con sus responsabilidades; por otro lado, la mayoría son tolerantes; asimismo, muestran su identidad con la institución.

PALABRAS CLAVE: Percepción Estudiantil. Cultura Docente. Cultura dominante. Responsabilidad, Honestidad, Identidad, Sensibilidad, Formación Académica, Trato Humano.

ABSTRACT

This article presents the results of research conducted at the National University of the Altiplano in 2012. The gathering of information was applied using the Likert attitude scale. The first part shows preliminary information on sex, semester, academic area and power, whilst the second is focused on the information collected through 38 propositions.

The purpose of the research was to know what implications has the perception of students about the culture of teaching, the extent varied perception if changing environmental conditions and determine the type of culture that was perceived. The research set about observing cultural aspects of responsibility, honesty, tolerance, identity, training, sensitivity and humanely. The investigation found the kind of organizational culture that governs the lives of the teachers and type of perception we have in different academic areas of the university. The major results show that most students perceive that their teachers do not fulfil their responsibilities; on the other hand, it shows their identity with the institution.

KEYWORDS: Student perception, teaching Culture, dominant culture, responsibility, honesty, identity, sensitivity, academic training, humanely.



I.- INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional del Altiplano de Puno como institución educativa, que forma profesionales en tres áreas académicas y 35 especialidades, no está exenta de las críticas de la opinión pública y de la opinión interna, que influyen en la cultura del docente universitario, quien tiene a su cargo la responsabilidad de formar a generaciones de estudiantes que ingresan a la universidad ávidas de nutrirse del conocimiento, experiencia y valores que comunican directa o indirectamente sus docentes.

La investigación tuvo como objetivos conocer la percepción del estudiante universitario sobre la cultura del docente de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, en las distintas áreas académicas.

Conocer la cultura de una sociedad es importante, como lo destaca Fosber (2011), “hablar de cultura es hablar de personas, de grupos sociales, de lenguas, de hábitats, de herramientas, de artesanías, de conocimientos, de ciencia, de técnica, de arte, de costumbres, de instituciones más o menos bosquejadas o realizadas, de mitos, de creencias, de religión”. A medida que las costumbres y las ideas evolucionan, se perfilan en los grupos humanos o comunidades ideas-fuerzas, realidades que definen el tono peculiar de una cultura y la diferencian de las otras. De esta manera, la cultura expresada es el resultado de la cultura pensada de una persona, organización, institución o de una sociedad determinada que quiérase o no, nos conduce al futuro o nos ancla al presente o al pasado, volviéndonos progresistas o conservadores.

La cultura de un pueblo se expresa a través de su lenguaje, símbolos y artefactos que el ser humano construye a diario. Por ello a continuación se formula una diversidad de preguntas relacionadas con la cultura organizacional, las cuales van desde el quehacer de los docentes hasta el pensar y creer de los estudiantes.

Hasta mediados del siglo pasado, las universidades de casi todo el mundo fueron, en lo esencial, centros de formación de élites intelectuales y sociales. Hoy, son fábricas de profesionales y proveedoras de dirigentes, debido al crecimiento vertiginoso de las universidades en número y en población; motivado no solo por el deseo de saber sino por el deseo de ascender en la escala social (Bunge, 1989). Desde siempre la universidad ha sido el centro de la efervescencia política ideológica; hoy se vive a

diario, como protestas estudiantiles, expresadas en paros, tomas de locales, huelgas, etc., las cuales nunca aparecen solas, sino -siempre- acompañadas de pancartas, pizarrines y exposiciones a través de los medios que explican la problemática y piden la solución a sus demandas.

La cultura es transmitida a los seres humanos de diversas formas, siendo las más poderosas: historias, rituales, símbolos materiales y lenguaje (Robbins, 1996). La cultura mostrada y exhibida en estos artefactos y comportamientos permitió que se formulase una serie de interrogantes sobre la universidad: ¿La calidad académica es una característica de la formación universitaria en la Universidad Nacional del Altiplano? ¿Los docentes de la UNAP son excelentes profesionales? ¿Es una institución de prestigio? ¿El estudiante está conforme con la formación universitaria recibida? ¿Los estudiantes universitarios saben estudiar? ¿Los estudiantes universitarios reciben una formación filosófica integral que le ayude a vivir en sociedad? ¿Las normas universitarias contribuyen a velar por la formación de calidad? ¿Los docentes universitarios reúnen los requisitos para ejercer la docencia? ¿Las técnicas, estrategias y procedimientos didácticos empleados son apropiados para el proceso de enseñanza aprendizaje? ¿Los procesos de evaluación y calificación son los más apropiados para promover de ciclo al estudiante universitario?

Las interrogantes precedentes fueron la base para formular el siguiente sistema problemático:

¿Cuál es la percepción de los estudiantes sobre la cultura del docente de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno?

Desde la percepción estudiantil ¿de qué tipo y qué grado es la cultura que prevalece en los docentes universitarios?

¿La percepción de los estudiantes universitarios es la misma en las diferentes áreas académicas?

¿El género de los estudiantes condiciona la percepción sobre la cultura de los docentes?

Estas preguntas serán respondidas en el desarrollo del estudio formulado.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Durante las últimas décadas, teóricos y prácticos como Schein, Tierney, Bergquist, Cameron y

Quinn, Alvensson y Sveningsson, han generado bastante literatura sobre el constructo de cultura organizacional; relacionando la cultura de las organizaciones con la eficacia y eficiencia, la productividad, el compromiso organizativo, los estilos de gestión y liderazgo, la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizativo, entre otros conceptos, procesos y funciones organizativas. Sin embargo, para otros teóricos como: Braga, Ogbonna y Wilkinson, Lakomski y Schein, no existe una definición unánime que resuma lo que es y supone la "cultura organizacional" para las organizaciones, lo cual dificulta el desarrollo y la aplicación de modelos, estrategias o instrumentos válidos para su identificación o medición (Tomas Folch y Rodríguez Gómez: 2009).

Cultura es todo aquello que es creado y aprendido por el hombre; es el conjunto de conocimientos, símbolos, experiencias, costumbres, formas de comportamiento, creadas y aprendidas en un grupo social; tal es así, que todas las personas y todos los grupos sociales tienen cultura y su propia cultura, diferente al resto; la cultura tiene un carácter comunitario (Sánchez Gómez, 2010). Es un fenómeno de dimensión psicosocial que se manifiesta en la organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidas, configurada por el marco estratégico de la organización (misión, visión, valores, políticas y estrategia) y su estructura. Está directamente relacionada con los resultados de la organización (Alvarez; 2006:163-174). La cultura es la forma de vida distintiva de una persona. En consecuencia, su comportamiento también varía de un país a otro, o para ser más precisos, de una cultura a otra, puesto que en muchos países existe más de una cultura (Terpstra y Russow, 2000).

La cultura organizacional según Hernández (2004:14) citado por Luna Vilchis(2010) es la acumulación de significados socialmente entendidos que diferentes actores emplean para configurar significados en la actividad diaria, movilizandolos códigos, legitimando valores colectivos y dando sentido al mundo de la organización; asimismo, Rendón (2007a: 104) sostiene que la cultura organizacional se caracteriza por ser más espontánea, informal, menos visible y difícil de identificar y comprender fuera del ámbito donde se desarrolla. Indica que se construye a partir de un conjunto cotidiano de interacciones de tipo subjetivo, que encuentra

inmersa en la vida social de los individuos, proporcionando sentido a sus acciones.

En cuanto a los componentes de la cultura organizacional, Schein (2004) citado por Salas (2009) describe tres niveles de manifestación de la cultura organizacional que son los artefactos, valores y supuestos básicos, los cuales imposibilitan hacer cambios en la cultura organizacional en el corto plazo y le dan una cierta estabilidad sobre el tiempo. Los artefactos se observan fácil y frecuentemente en características físicas como el diseño y distribución de la organización. Los valores reflejan las estrategias, metas y políticas de la organización, según sus miembros. Y, los supuestos básicos se refieren a ideas no verbales que están en el centro del éxito de la organización.

Asimismo, Joanne Martin (2002) citado por Salas Rivera, sostiene que los estudios en cultura organizacional tratan distintos tipos de manifestaciones culturales; que los más importantes o dominantes en la literatura son las formas culturales (rituales, historias organizacionales, jerga, humor y espacio físico), las prácticas formales (esquemas de pago y estructuras de reporte jerárquico), las prácticas informales (normas de comportamiento), y temas de contenido. Las formas culturales incluyen a los ritos, las historias, la jerga, el humor y la organización del espacio físico incluyendo la arquitectura, el diseño interior y los códigos de vestimenta. Dice que las formas culturales son un elemento cultural que estuvo relegado durante mucho tiempo, y que proporciona información relevante sobre el pensamiento, las creencias y los quehaceres de los miembros de la organización.

HIPÓTESIS

Entonces, surge la interrogante ¿Tienen las organizaciones culturas uniformes? La cultura organizacional representa una percepción común de los miembros de la organización. Esto se vuelve explícito cuando definimos a la cultura como un sistema de significado *compartido*. Sin embargo, el reconocimiento de que la cultura organizacional tiene propiedades comunes no significa que no puede haber subculturas dentro de una cultura determinada. La mayoría de las grandes organizaciones tiene una cultura dominante y numerosos conjuntos de subculturas. Una Cultura Dominante expresa los valores centrales que comparten la mayoría de los miembros de la



organización. Cuando se habla de la cultura de una *organización* pues se refiere a su cultura dominante. Esta macro visión de la cultura es la que le da a la organización su personalidad distintiva (Robbins: 1996).

Hipótesis 1

La cultura de los docentes universitarios se halla representada por una cultura dominante en cuanto a la irresponsabilidad, insensibilidad y trabajo académico poco comprometido; así como por la demostración de una cultura “de conveniencia e interesada” que se caracteriza por mostrar una cultura de la tolerancia e identidad inestables.

Una institución puede ser catalogada como dueña de una cultura fuerte o poseedora de una cultura débil. Se dice que una cultura es fuerte cuando los valores centrales son sostenidos con firmeza y son ampliamente compartidos. En cambio, en la cultura débil, los valores centrales son rechazados u obviados por una parte considerable de la masa laboral de la organización (Robbins, 1996). En las organizaciones con culturas fuertes, los empleados son más leales que los de organizaciones con culturas débiles. Las investigaciones también sostienen que las culturas fuertes están asociadas con el alto desempeño organizacional (Robbins y Coulter, 2009).

Hipótesis 2

Se puede tipificar a la cultura del docente universitario como una cultura débil que se caracteriza por su falta de responsabilidad, sensibilidad y trabajo académico insuficiente, debiéndose fortalecer si no quiere verse afectada desde el exterior.

Por otro lado, el estilo de vida de una persona “se expresa en sus actitudes, intereses y opiniones”; el cual es algo más que la clase social o la personalidad; es aquello que perfila el patrón de acción e interacción con el mundo” (Kotler: 1991, p 167), que está relacionado con la percepción, es decir, el proceso de recibir, organizar y dar significado a la información o estímulos detectados por nuestros cinco sentidos, de acuerdo a sus experiencias (el individuo) y a la forma en el que lo observa; y que al estar dos personas expuestas a la misma situación, cada una le dará una interpretación diferente, basada en sus necesidades, valores y expectativas (Stanton, Etsel y Walker: 2007).

Hipótesis 3

La percepción de los estudiantes sobre la cultura del docente universitario no es la misma en toda la universidad, pues en ella conviven tres estilos de vida distintos con necesidades, valores y expectativas diferentes”.

Por último, la cuarta hipótesis se formuló considerando que los individuos interpretan y “organizan sus percepciones” de manera subjetiva según sus necesidades, expectativas y experiencias personales (Schiffman y Kanuk: 2005) y que por tanto, considerando que la percepción según el sexo debería ser diferente.

Hipótesis 4

El género de los estudiantes universitarios consultados influye en la percepción que estos tienen de sus docentes.

III. METODOLOGIA

La población universitaria está conformada por docentes, estudiantes y egresados hasta el año 2011, la universidad contaba con 932 docentes, de los cuales 293 son principales, 253 son asociados, 314 auxiliares y 62 jefes de prácticas.

Cuenta con tres áreas académicas, 17 facultades, 35 escuelas profesionales y 15,452 estudiantes matriculados hasta el año 2011.

La investigación realizada es descriptiva, de tipo empírica, exposfacto, no experimental y con un diseño transversal, sin ponderación de variables y de carácter cuantitativo.

La técnica de investigación aplicada fue la encuesta por muestreo, volviéndose operativa con la formulación de 38 preguntas que respondían a la escala Likert, la cual permitió el acopio de información. Las preguntas de este cuestionario de encuesta tenían 5 alternativas como respuesta: Nadie, Algunos, neutro, Casi todos, Todos; con sus valores de 1, 2, 3, 4 y 5 respectivamente. El instrumento fue diseñado para ser contestado por el mismo entrevistado, con su puño y letra. El proceso de acopio de información se realizó en una semana; después de retorno a clases, en el año académico 2012.

Para efecto de la presente investigación, solo se tomó una muestra representativa, considerándose solamente un estudiante por semestre desde el segundo hasta el noveno semestres. No se consideró a los estudiantes del primer semestre por cuanto recién acababan de ingresar a la universidad

y no conocían la problemática lo suficiente y los del décimo semestre por ser difíciles de ubicarlos, debido a que estaban realizando sus prácticas pre profesionales. Se tuvo dos tipos de muestras: La muestra ideal conformada por los 280 estudiantes universitarios entre hombres y mujeres, y la muestra real conformada por 239 estudiantes encuestados. La cantidad que falta se debe a que algunas escuelas no fueron consultadas oportunamente.

Como se puede apreciar, entonces, esta muestra no tiene características de ser completamente probabilística, pero puede tomarse esta información como el resultado de que todos los semestres han sido consultados en toda la universidad. Y viendo desde ese punto de vista le damos un punto a favor de la generalización, la cual no puede ser contundente como bien podrá percibir.

El trabajo de campo se realizó con un grupo de encuestadores, conformado por estudiantes de tercero y sétimo semestres, los cuales fueron capacitados previamente para conseguir realizar las entrevistas con éxito. Tuvieron el encargo de encuestar a cuatro señoritas y cuatro varones para cubrir la cuota que se les pidió, y de revisar el cuestionario antes de recogerlo completamente.

La unidad de observación está conformada por el estudiante universitario del segundo al noveno semestre. La unidad de análisis se halla representada por la percepción de la cultura del docente universitario. Los ejes de análisis están conformados por los siguientes aspectos: responsabilidad, honestidad, tolerancia, identidad, sensibilidad, aspecto académico y trato.

Para el análisis se ha trabajado con el programa estadístico para las ciencias sociales, SPSS. El análisis se realizó en tres etapas. En la primera etapa se realizó un análisis descriptivo; utilizándose la estadística descriptiva en base a la formulación de tablas de frecuencias absolutas y relativas. En la segunda etapa, se construyó variables índice de acuerdo a los ejes de análisis y se formularon los cuadros de frecuencias; en la tercera etapa se realizó el cruce de las variables índice construidas con las variables de entrada conformadas por el área académica, facultades con mayor número de población y escuelas profesionales, y sexo.

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la tabla N° 01 relacionada con la responsabilidad docente, se aprecia que aproximadamente el 65% de estudiantes percibe que los docentes no son responsables; existiendo solo un 35% que percibe la responsabilidad en solo algunos. Esto quiere decir, que los estudiantes perciben a los docentes como personas que trabajan solamente por cumplir, sin tener muy en cuenta el impacto que tienen sus decisiones especialmente en el ámbito de la enseñanza, lo cual es preocupante. La responsabilidad es un valor hartamente deseado pero infelizmente poco asumido.

TABLA N° 01

PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LOS DOCENTES. UNA-PUNO. AÑO 2012.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nadie	152	63.6	64.7	64.7
Algunos	83	34.7	35.3	100.0
Total	235	98.3	100.0	
Sistema	4	1.7		
Total	239	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la HONESTIDAD, entendido por Carrillo (2012), como actuar con decencia, decoro, respeto y dignidad; que una persona honesta es la que permanentemente busca lo correcto, lo honrado, lo justo; que no pretende jamás aprovecharse de la confianza, inocencia e ingenuidad de otras personas.

Al respecto, en la tabla N° 02 se aprecia que aproximadamente un 44% de estudiantes no está completamente seguro sobre la honestidad de los docentes, pues percibe a estos como que a veces son honestos y a veces no lo son; como que a veces son honrados, correctos y justos.

TABLA N° 02

PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LA HONESTIDAD DE LOS DOCENTES. UNA-PUNO. AÑO 2012.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALGUNOS	82	34.3	35.7	35.7
REGULAR	101	42.3	43.9	79.6
Válidos CASI TODOS	47	19.7	20.4	100.0
Total	230	96.2	100.0	
Perdidos Sistema	9	3.8		
Total	239	100.0		

Fuente: Elaboración propia.



Con relación a la TOLERANCIA, según Carrillo (2012), representa el respeto y consideración hacia las opiniones o prácticas de los demás, aunque repugnen a las nuestras; permite entender que cada persona es única e irrepetible, que tiene derecho a sus propios criterios, juicios y decisiones (...) que las metas, propósitos e ideales ajenos no tienen que coincidir necesariamente con los propios. En ese sentido, en la tabla N° 03 relacionada con la tolerancia se aprecia que aproximadamente el 34% de estudiantes percibe que algunos docentes son tolerantes, contra un 15% de ellos que percibe a “casi todos” los docentes como tolerantes; con la salvedad de que existe un elevado porcentaje (51%) que dice que casi la mitad de docentes son tolerantes. En la docencia universitaria es muy importante la práctica de la tolerancia, tanto en la labor docente como el quehacer diario, pues de ella depende que la vida laboral se desenvuelva en un clima de armonía y tranquilidad.

TABLA N° 03
 PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES
 SOBRE LA TOLERANCIA DE LOS
 DOCENTES. UNA-PUNO. AÑO 2012.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALGUNOS PERCIBE EN	80	33.5	33.8	33.8
TERMINO MEDIO	122	51.0	51.4	85.2
SI PERCIBE	35	14.6	14.8	100.0
Total	237	99.2	100.0	
Perdidos Sistema	2	.8		
Total	239	100.0		

Fuente: elaboración propia.

La identidad institucional universitaria, según Cortés (2011) hace referencia al cuerpo de normas, valores, fines, procedimientos y prácticas institucionales que posee la universidad, y que le otorgan identidad en un periodo de tiempo determinado.

En la tabla N° 04 se puede ver que aproximadamente el 20% de estudiantes percibe que “algunos docentes” demuestran identidad con la escuela y la universidad, contra un 32% que percibe que “casi todos los docentes” demuestran identidad; existiendo, un elevado porcentaje (48%) que percibe a los docentes “inestables” como que a veces sí y a veces no muestran identidad. Según estos datos podemos decir entonces que los docentes, si bien muestran identidad, esta es ocasional, mas no permanente. La identidad que muestran las personas hacia su institución le dan

prestancia y prestigio, lo cual no ocurre en la Universidad Nacional del Altiplano según la percepción estudiantil.

TABLA N° 04
 PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES
 SOBRE LA IDENTIDAD DE LOS DOCENTES.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALGUNOS PERCIBEN	48	20.1	20.3	20.3
PERCIBE EN TERMINO MEDIO	112	46.9	47.5	67.8
SI PERCIBE	76	31.8	32.2	100.0
Total	236	98.7	100.0	
Perdidos Sistema	3	1.3		
Total	239	100.0		

Fuente: elaboración propia.

La tolerancia y la sensibilidad de alguna manera se hallan vinculadas entre sí, siendo esta última la gran ausente para los estudiantes, pues estos perciben que los docentes no son sensibles a los problemas estudiantiles, tal como se aprecia en la tabla N° 05 donde se observa que el 51% de los estudiantes percibe que “algunos docentes” son sensibles; un 24 % percibe que “casi todos los docentes” son sensibles; un 25% que percibe a los docentes con una sensibilidad sujeta a conveniencia.

TABLA N° 05
 PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES
 SOBRE LA SENSIBILIDAD DE LOS
 DOCENTES. UNA-PUNO. AÑO 2012.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALGUNOS PERCIBEN	118	49.4	50.9	50.9
PERCIBE EN TERMINO MEDIO	58	24.3	25.0	75.9
SI PERCIBE	56	23.4	24.1	100.0
Total	232	97.1	100.0	
Perdidos Sistema	7	2.9		
Total	239	100.0		

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N° 06 que está relacionada con el aspecto académico, se aprecia que el 26% de los estudiantes percibe que “algunos docentes” son académicamente buenos; otro 38 % percibe que “casi todos los docentes” son académicamente buenos; un 35% percibe que aproximadamente “la mitad de docentes” son buenos académicamente.

TABLA N° 06

PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE EL ASPECTO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES. UNA-PUNO. AÑO 2012.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALGUNOS PERCIBEN	60	25.1	26.2	26.2
PERCIBE EN TERMINO MEDIO	81	33.9	35.4	61.6
CASI TODOS PERCIBEN	88	36.8	38.4	100.0
Total	229	95.8	100.0	
Perdidos Sistema	10	4.2		
Total	239	100.0		

Fuente: elaboración propia.

La tabla N° 07 está relacionada con “el trato humano”, se muestra que el 27% de los estudiantes percibe que sólo “algunos docentes” tienen un buen trato ellos; un 45% percibe que “casi todos los docentes” tratan bien a los estudiantes; un 28% percibe que más o menos la mitad de docentes trata bien a los estudiantes universitarios.

TABLA N° 07

PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE EL TRATO HUMANO DE LOS DOCENTES. UNA-PUNO. AÑO 2012.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALGUNOS PERCIBEN	64	26.8	26.8	26.8
PERCIBE EN TERMINO MEDIO	67	28.0	28.0	54.8
SI PERCIBE	108	45.2	45.2	100.0
Total	239	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N° 08, relacionada con la percepción total y que es el resultado de la suma de todas las preguntas realizadas, se puede ver que existe un 22% de estudiantes que percibe negativamente a “algunos docentes universitarios”; un 30% tiene una percepción positiva de “casi todos los docentes universitarios”, y un 48% de estudiantes tiene una percepción más o menos aceptable de los docentes. Para los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, los docentes no brindan un trato aceptable ni mucho menos un trato inaceptable.

TABLA N° 08

PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LA PERCEPCIÓN TOTAL DE LOS DOCENTES. UNA-PUNO. AÑO 2012.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALGUNOS PERCIBEN	46	19.2	22.2	22.2
PERCIBE EN TERMINO MEDIO	98	41.0	47.5	69.6
SI PERCIBE	63	26.4	30.3	100.0
Total	207	86.6	100.0	
Perdidos Sistema	32	13.4		
Total	239	100.0		

Fuente: elaboración propia.

4.1 LAS VARIABLES INDICE: RESPONSABILIDAD, HONESTIDAD, TOLERANCIA, IDENTIDAD, SENSIBILIDAD, ASPECTO ACADÉMICO, TRATO HUMANO Y PERCEPCION TOTAL SEGÚN EL SEXO DE LOS ENCUESTADOS.

De acuerdo a los resultados del cruce de variables realizado, se puede apreciar que los encuestados de ambos sexos tienen la misma forma de percibir la realidad. Ambos sexos perciben lo mismo en cuanto a responsabilidad, honestidad, tolerancia, identidad, aspecto académico, trato humano y percepción.

CUADRO N° 01

PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SEGÚN VARIABLES Y POR SEXO DE LOS ESTUDIANTES. UNA-PUNO. AÑO 2012.

	RESP (1)	HONES (2)	TOLERA (3)	IDENTI (4)	SENSI (5)	ACAD (6)	TRATO (7)	PERC (8)
MASCULINO	Algunos	Mitad	Mitad	Mitad	Algunos	Casi todos	Casi todos	Mitad
FEMENINO	Algunos	Mitad	Mitad	Mitad	Algunos	Casi todos	Casi todos	Mitad

Fuente: elaboración propia.

(1) RESPONSABILIDAD (2) HONESTIDAD (3) TOLERANCIA (4) IDENTIDAD (5) SENSIBILIDAD (6) ASPECTO ACADÉMICO (7) TRATO HUMANO (8) PERCEPCIÓN TOTAL

4.2 LAS VARIABLES INDICE: RESPONSABILIDAD, HONESTIDAD, TOLERANCIA, IDENTIDAD, SENSIBILIDAD, ASPECTO ACADÉMICO, TRATO HUMANO Y PERCEPCION TOTAL SEGÚN EL AREA ACADÉMICA DE LOS ESTUDIANTES.

Según el cuadro N° 02, se puede apreciar que la percepción de los estudiantes universitarios de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, no es igual en dos de las tres áreas académicas. Se aprecia también que tienen idénticas formas de percibir la realidad en las áreas académicas de ingenierías y sociales, no ocurriendo lo mismo con el área de biomédicas.

CUADRO N° 02

PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SEGÚN VARIABLES Y POR AREA ACADÉMICA DE LOS ESTUDIANTES. UNA-PUNO.AÑO 2012.

	RESPO (1)	HONEST (2)	TOLERA (3)	IDENTI (4)	SENSI (5)	ASPEC (6)	TRATO (7)	PERCE (8)
INGENIERÍAS	Algunos	Mitad	Mitad	Mitad	Algunos	Casi todos	Casi todos	Mitad
SOCIALES	Algunos	Mitad	Algunos	Mitad	Algunos	Casi todos	Casi todos	Mitad
BIOMÉDICAS	Algunos	Algunos	Algunos	Casi todos	Algunos	Mitad	Algunos	Casi todos

Fuente: elaboración propia.

(1) RESPONSABILIDAD (2) HONESTIDAD (3) TOLERANCIA (5) IDENTIDAD (6) ASPECTO ACADÉMICO (7) TRATO HUMANO (8) PERCEPCIÓN TOTAL

V. DISCUSIÓN

El análisis con preguntas por separado es muy diferente a hacerlo con grupos de preguntas que se relacionan entre sí. Y las variables índices son la reunión de varias preguntas que apuntalan hacia lo mismo.

Antes de desarrollar el análisis y discusión de los resultados es necesario mencionar que la percepción es “el proceso mediante el cual se interpretan los estímulos para formarse una imagen significativa y coherente del mundo” (Schiffman y Kanuk, 2005). Con relación a la responsabilidad, se aprecia que la mayoría de los estudiantes percibe que los docentes no son responsables. Este dato es muy interesante y a la vez bastante preocupante por cuanto, esto puede condicionar las buenas relaciones humanas dentro de la institución, y afectar, por cierto el logro de objetivos institucionales. Pero, por qué dicen que los docentes son irresponsables. La respuesta se halla en el análisis univariado de cada pregunta formulada. En este análisis salta a la vista que los docentes no cumplen con la entrega de los sílabos, con la devolución de los exámenes y trabajos encargados, con el cumplimiento de los horarios, etc.

No hay que olvidar que como dice Schein (1985), la cultura se expresa a través de artefactos visibles y comportamientos observables fácilmente identificados por los sentidos, que reflejan valores subyacentes como los supuestos y creencias, que constituyen la cultura real de la organización. Y que por lo tanto, estas percepciones no son simples percepciones de los estudiantes sino que son la prueba de un pensamiento más elaborado que nos muestra lo que permanece oculto a simple vista.

Con relación a la honestidad los estudiantes perciben que más o menos la mitad de docentes son honestos, valor que es necesario tener en cuenta para lograr una mejor aceptación en el ámbito universitario.

Por otro lado, también se aprecia que la mayoría de docentes percibe a casi la mitad de ellos como tolerantes; sin embargo, hay otro grupo no menos importante que percibe a los docentes como intolerantes. Este último dato se debería tener en cuenta con la finalidad de lograr una mejor percepción estudiantil, lo cual redundaría en la enseñanza aprendizaje.

Con relación a la “identidad”, “sensibilidad”, y “trabajo académico” de los docentes, los estudiantes universitarios perciben a los docentes como poseedores de estas cualidades, pero sólo en la mitad de docentes, más no en todos ellos. Y el resto ¿por qué no cae dentro de esta clasificación?

Académicamente, los estudiantes tienen una percepción muy especial, además de lo anterior perciben que sólo algunos pueden ser considerados eficientes académicamente. Las causas de tal apreciación están como ya se manifestó en las expresiones materiales que exhibe el docente durante el cumplimiento de su labor académica.

Con respecto a la percepción de los estudiantes sobre la cultura docente en general, esta es aceptable, en la medida que aproximadamente la mitad de docentes son vistos positivamente. No obstante ello, no deja de ser preocupante la existencia de esa otra mitad, la que a la postre está relacionada con la imagen y el prestigio institucional.

VARIABLES ÍNDICE Y SEXO

Muchos teóricos sostienen que la familia, la clase social, los gustos y las actitudes difieren de un país a otro, influyen en el comportamiento de las personas (Keegan y Green, 1997), y por qué no decir que también influyen en las percepciones. Sin embargo, esta influencia no se percibe en la realidad universitaria a nivel de género, por cuanto los resultados nos muestran una percepción sin diferencias en ambos sexos. La teoría no está equivocada, lo que sucede es que tal vez no se hayan considerado algunas variables necesarias para el análisis o que no se hayan aislado algunas variables intervinientes. Lo cierto es que los estudiantes de ambos sexos perciben a los docentes como poseedores de una cultura donde algunos docentes son responsables, la mitad de docentes son honestos, la mitad de docentes son tolerantes, la mitad de docentes se identifican con su institución, algunos docentes son sensibles con los estudiantes, casi todos los docentes son aceptados académicamente, casi todos dan un buen trato a sus estudiantes.

VARIABLES ÍNDICE Y ÁREA ACADÉMICA

Como se indicó, el estilo de vida, la familia, los gustos y necesidades condicionan e influyen en la percepción de las personas y en el comportamiento de las personas. Para el caso de la presente investigación se propuso que el área académica en el cual se desenvolvían los estudiantes influía y condicionaba la percepción que tenían estos sobre la cultura de los docentes universitarios. Al respecto, según el cuadro N° 2 se puede apreciar que la percepción de los estudiantes de las áreas de ingenierías y sociales es casi la misma en todas las variables analizadas, con excepción de la variable tolerancia donde los primeros dicen que la mitad de docentes son tolerantes, contra los segundos, donde solo son tolerantes algunos docentes. No ocurriendo lo mismo, cuando se compara biomédicas con ingenierías, pues en estas áreas la percepción de los estudiantes es totalmente diferente, salvo en la percepción de la variable “responsabilidad”, donde ambas áreas perciben que solo “algunos docentes” son responsables.

En las áreas de biomédicas y sociales, se aprecia que en tres de las ocho variables analizadas la percepción estudiantil es coincidente; no siendo así en cinco de las variables, donde la percepción es distinta. Por lo tanto, es posible validar que la hipótesis en mención es correcta, reafirmando que

la percepción de los estudiantes en un gran porcentaje es diferente en cada una de las áreas mencionadas.

VI. CONCLUSIONES

La mayoría de estudiantes universitarios de la Universidad Nacional del Altiplano -Puno percibe que la cultura de los docentes universitarios se halla representada por una cultura dominante en torno a actitudes y conductas de irresponsabilidad, insensibilidad y trabajo académico no muy comprometido; así como por la demostración de una cultura “de conveniencia e interesada” que se caracteriza por mostrar una cultura de la tolerancia e identidad inestables.

Según la percepción de los estudiantes, la cultura del docente no es la misma en toda la universidad, pues en ella conviven distintos estilos de vida, cada uno con necesidades, valores y expectativas diferentes, determinados por el particular entorno académico en el cual se desenvuelven.

No obstante, las profundas diferencias que existen en los estilos de vida de los estudiantes de ambos sexos, el género de los estudiantes universitarios de la UNA-Puno no influye en la percepción que tienen sobre la cultura del docente universitario: ambos piensan del mismo modo.

El área académica influye y condiciona la percepción de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno haciendo que esta sea diferente en la mayoría de las variables analizadas.

Para los estudiantes universitarios, La responsabilidad es la característica de un minoritario grupo de docentes; en cambio, la honestidad, identidad y tolerancia son valores que se practican más “por conveniencia personal” que a causa de cumplir con la visión y misión de la institución.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ÁLVAREZ, C. (2006). Una aproximación al Concepto de Cultura Organizacional. *Universitas Psychologica*, 5(1):163-174. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
2. BUNGE, M. (1989). *Ciencia y Desarrollo. El gráfico Impresores*. Buenos Aires. Argentina.
3. CORTÉS VARGAS, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria: El caso de la UNAM. *Perfiles educativos*, 33(spe), 78-90. Accedido el 22 de noviembre de 2012; disponible en:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500008&lng=es&tlng=es.
4. DE LA MATA, G. (2011). Blog de innovación social para el cambio. Accedido el 22 de diciembre de 2012; disponible en: Web <http://guadalupedelamata.wordpress.com/resp-onsabilidad-social-del-individuo/>
5. Kotler, P. & Amstrong, G. (1991). *Fundamentos de Mercadotecnia*. (2a ed.). México DF: Prentice Hall Hispanoamérica.
6. FOSBER, A. E. (2011). *LA CULTURA CATÓLICA. 2010 - 2016 Bicentenario de la Patria*. Universidad FASTA. Edición digital. Ediciones MAR DEL PLATA, ARGENTINA. Accedido el 15 de julio de 2012; disponible en: <http://www.ufasta.edu.ar/biblioteca/files/2011/04/51754813-La-Cultura-Catolica.pdf>
7. CARRILLO SALVADOR, L. (2012). Libro de valores, Cap. II: La Honestidad. Contraloría de Chile. Disponible en: <http://www.contraloria.cl/NewPortal2/portal2/ShowProperty/BEA%20Repository/Sitios/Olacefs/Cepatj/doc/LibroValores/Capitulo%20II.%20Honestidad.pdf>
8. ROBBINS, S. (1996). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. 7ma. Edición. Prentice Hall. México.
9. ROBBINS, S.; COULTER, M. (2009). *Administración*. Prentice Hall. México.
10. SALAS RIVERA, E. (2009). Efectos de la Interacción entre la Cultura y las Subculturas Organizacionales en el Clima de la Organización. Tesis de doctorado. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Ciudad de México. Accedido el 25 de setiembre de 2011; disponible en: http://www.csfi.itesm.mx/egade/2011/doctorados/tesis/DCA-Tesis_efecto_interaccion_cultura-edgar_salas-040609.pdf
11. ROBBINS, S. y COULTER, M. (2009). *Administración*; décima edición. Prentice Hall. México.
12. SÁNCHEZ GÓMEZ, M. I. (2010). Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato. Tesis Doctoral. Accedido el 15 de noviembre de 2011; disponible en: http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/mirna_sanchez_gomez.pdf
13. SCHIFFMAN, L. y KANUK, L. (2005). *Marketing, conceptos y estrategias*. Pearson Prentice Hall. México.
14. STANTON, W. ; ETZEL, M.; WALKER, B. (2007). *Fundamentos de Marketing*. Editorial McGraw Hill. México.
15. TOMAS FOLCH, M. ; RODRÍGUEZ GÓMEZ, D. (2009). "Conocer la Cultura de la Universidad Contemporánea". Universidad Autónoma de Barcelona, España. *Revista Iberoamericana de Educación* N° 49/1, Accedido el 7 de setiembre de 2011; disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/2797Folch.pdf>
16. TERPSTRA, Vern y RUSSOW, Lloyd C. (2000). *Introducción a la Mercadotecnia Internacional*. 4ª ED. España. Ediciones paraninfo S.A.