



UNIVERSIDAD NACIONAL

PEDRO RUIZ GALLO



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO DE

**PROGRAMA DE MAESTRÍA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

TESIS:

“Estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área del Bienestar Universitario de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote sede Huaraz-2011”.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Docencia y Gestión Universitaria.

Presentada por:

Genaro Cristobal Vergara Ventura.

Asesor:

Dr. Rafael C. García Caballero

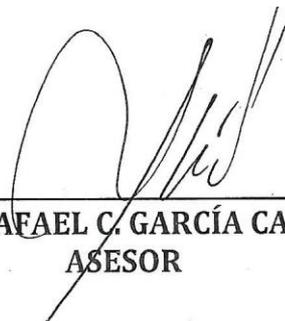
LAMBAYEQUE – PERÚ

2020

“Estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área del Bienestar Universitario de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote sede Huaraz-2011”.



GENARO CRISTÓBAL VERGARA VENTURA.
AUTOR



RAFAEL C. GARCÍA CABALLERO
ASESOR

Presentada a la Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación-FACHSE de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Docencia y Gestión Universitaria

APROBADO POR:



Dra. LAURA ISABEL ALTAMIRANO DELGADO
PRESIDENTE DEL JURADO



M. Sc. EVERT FERNÁNDEZ VÁSQUEZ
SECRETARIO DEL JURADO



Dr. MIGUEL ALFARO BARRANTES
VOCAL DEL JURADO



Nº 000108

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



[Signature]



Siendo las 12:30 horas del día 05 de febrero del año dos mil veinte, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 24262019 D-FACHSE, de fecha 09/10/19 conformado por:

Dr. Leora Altamirano Delgado PRESIDENTE(A)

M.Sc. Evert Fernández Vélquez SECRETARIO(A)

Dr. Miguel Alfaro Barrante VOCAL

Dr. Rafael Cristóbal García Caballero ASESOR(A)

con la finalidad de evaluar la tesis titulada Estrategias Metodológicas de gestión Institucional para Mejorar el Área del Bienestar Universitario de la Universidad Católica los Angeles de Chimbote sede Huaraz - 2019

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Genaro Cristóbal Vega Ventura

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 01772020 D-FACHSE, de fecha 03/02/20

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a 1 sustentante(s), quien procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 78 puntos que equivale al calificativo de BUENO

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en docencia y Gestión Universitaria

Siendo las horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

ASESOR

Observaciones:

En el Acta de Sustentación de Tesis se evidencia el proceso de sustentación de tesis. La misma que ha sido refrendada por el jurado conformado por el presidente, secretario y vocal, mas no se registra la firma del asesor, cuya labor efectiva es durante el proceso de elaboración de tesis y su presencia en el acto de sustentación de la tesis es voluntaria. Por tanto, su ausencia no invalida el acto de sustentación.

El/la sustentante cumple con los requisitos para la emisión de su grado académico correspondiente.

Lambayeque, 07 de Febrero del 2020.



DR. PERCY CARLOS MORANTE GAMARRA
DIRECTOR UP-FACHSE

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por cuanto es el ser supremo que ilumina mis acciones profesionales, a la memoria de mis padres, a la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, a mis familiares y compañeros que supieron apoyarme en la presente investigación.

Genaro

Agradecimiento

A la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque, especialmente a la Escuela de Postgrado por formar profesionales de la educación idóneos que necesita el país.

Al maestro asesor Dr. Rafael C. García Caballero por su constante e invaluable apoyo en la consolidación del presente trabajo de investigación.

A nuestros profesores por compartir sus experiencias y conocimientos, y por ser los facilitadores de nuestro aprendizaje.

Genaro

ÍNDICE

RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I.....	12
ANÁLISIS DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	12
1.1. UBICACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.1.1. Distrito de Huaráz.....	12
1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	14
1.3. SITUACIÓN HISTÓRICA CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	22
1.4. METODOLOGÍA.....	26
1.4.1. Tipo de Investigación.....	26
1.4.2. Tipo de Diseño.....	26
1.4.3. Población y Muestra.....	27
1.4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	27
1.4.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	28
CAPITULO II.....	29
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	29
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
2.2. BASES TEÓRICOS CIENTÍFICOS.....	31
2.2.1. Bases teóricas científicas. Bienestar.....	32
2.2.2. Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard:.....	38
2.2.3. Principios de Calidad de Kaoru Ishikawa (1915 – 1989):.....	39
2.2.4. Teoría de Clima Institucional de Likert:.....	40
2.2.5. Teoría de Trabajo Cooperativo de Barnard:.....	40
2.2.6. Propósitos del Bienestar Universitario.....	42
2.2.7. Principios del Bienestar Universitario.....	43
2.2.8. Bienestar Universitario de la Universidad.....	44
2.2.9. Unidades de trabajo del área de Bienestar Universitario.....	46
2.3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	49
2.3.1. Estrategia:.....	49
2.3.2. Estrategia metodológica.....	51

2.3.3. Gestión	51
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	52
2.5. ESQUEMA DE LA PROPUESTA TEÓRICA.....	55
CAPÍTULO III	56
RESULTADOS, PROPUESTAS Y EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS	56
3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	56
3.1.1. Cuadro comparativo de Pre y Post Encuesta de empleados.....	56
3.1.2. Cuadro comparativo de Pre y Post Test Encuesta de Alumnos	73
3.2. PROPUESTA: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA MEJORAR EL BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE SEDE HUARAZ-2011	89
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS	102

RESUMEN

En la Universidad Católica “Los Ángeles de Chimbote”, de la sede Huaraz, es prácticamente inexistente el servicio de Bienestar Universitario, que se manifiestan en deficitarias actividades, planes, programas y proyectos que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual, social y cultural de los estudiantes, docentes, personal administrativo y en general de la comunidad institucional. El objeto de estudio lo constituye la gestión del Área de Bienestar Universitario de la ULADECH, sede Huaraz. El objetivo del presente informe es Diseñar y proponer un programa de estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área del bienestar universitario en la Universidad “Católica los Ángeles de Chimbote”, sede Huaraz. De conformidad con el Capítulo XIV, artículo N° 126 de la Ley Universitaria 30220: “Las universidades brindan a los integrantes de su comunidad, en la medida de sus posibilidades y cuando el caso lo amerite, programas de bienestar y recreación. Fomentan las actividades culturales, artísticas y deportivas. Atienden con preferencia, la necesidad de libros, materiales de estudio y otros a los profesores y estudiantes mediante procedimientos y condiciones que faciliten su uso o adquisición.....” La principal conclusión es que la ULADECH, sede Huaraz, no cuenta con un eficiente servicio de Bienestar Universitario que beneficie a la comunidad universitaria..

PALABRAS CLAVE: SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO, COMUNIDAD UNIVERSITARIA, PROGRAMA DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.

ABSTRACT

In the Catholic University "Los Angeles de Chimbote" (ULADECH), of the Huaraz headquarters, the University Welfare service is practically non-existent, which manifests itself in lack of activities, inexistent plans, deficient programs and projects that are oriented to the physical, psychoaffective, spiritual and social development of the students, teachers, and administrative staff of the institutional community. The object of study is the management of the University Welfare Area of the ULADECH, Huaraz headquarters. The objective of this report is to design and propose a program of methodological strategies for institutional management to improve the area of University Welfare at the "Catholic University of Los Angeles de Chimbote", Huaraz headquarters. In accordance with Chapter XIV, article N ° 126 of the University Law 30220: "The universities provide the members of their community, to the extent of their possibilities and when the case warrants, welfare and recreation programs. They promote cultural, artistic and sports activities. They attend preferably the need for books, study materials and others to teachers and students through procedures and conditions that facilitate their use or acquisition "The main conclusion is that the ULADECH, Huaraz headquarters, does not have an efficient University Welfare service that benefits the university community.

KEYWORDS: UNIVERSITY WELFARE SERVICE, UNIVERSITY COMMUNITY, METHODOLOGICAL STRATEGIES PROGRAM.

INTRODUCCIÓN.

El presente estudio denominado: Estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área del Bienestar Universitario de la universidad católica Los Ángeles de Chimbote sede Huaraz-2011, nace al observar que en la referida universidad, con sede en la ciudad de Huaráz, es prácticamente inexistente el servicio de Bienestar Universitario, el mismo que se manifiesta en: deficitarias actividades, planes, programas y proyectos que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual, social y cultural de los estudiantes, docentes, personal administrativo y en general comunidad institucional, para el cumplimiento de su misión, propendiendo por la creación de un clima adecuado para la formación integral de esta.

En tal sentido, el objeto de estudio lo constituye la gestión del Área de Bienestar Universitario de la ULADECH, sede Huaráz.

Los objetivos fueron:

Objetivo general: Aplicar un programa de estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área del Bienestar Universitario para brindar a los estudiantes mejores servicios y eficientes, dentro de la Universidad “Católica los Ángeles de Chimbote”, sede Huaraz; y,

Los objetivos específicos:

- Diagnosticar la situación real de la gestión institucional en el área del Bienestar Universitario de la Universidad “Católica los Ángeles de Chimbote” sede Huaraz.
- Seleccionar teorías científicas relacionadas a servicios de bienestar universitario, gestión institucional, estrategias metodológicas y programa.
- Elaborar una propuesta de estrategias metodológicas para fortalecer la gestión institucional del área del bienestar universitario.
- Aplicar estrategias metodológicas para fortalecer la gestión institucional del área del Bienestar Universitario, de la ULADECH, sede de Huaraz

La hipótesis de trabajo fue: Si se diseñan estrategias metodológicas sustentadas en las teorías científicas de gestión institucional y administrativa de Fayol, José Barrientos, Likert, Barnard, Ausubel, Gonzalo Pacheco Lay - Carlos Baltasar

Galoso, George Elton Mayo y, la Ley de la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN); entonces se mejorará la Gestión Institucional del Área del bienestar universitario de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote, sede Huaraz.

El campo de acción quedó delimitado por el programa de estrategias metodológicas de gestión institucional.

El diseño de investigación es cuasi experimental, su nivel es descriptivo propositivo y de tipo mixto (Cuantitativo-cualitativo). Se trabajó con un total de 20 trabajadores y 100 alumnos seleccionados. La muestra fue no probabilística, conformado por los trabajadores del área del Bienestar Universitario y los alumnos descritos en la población.

La Oficina General de Bienestar Universitario es un órgano dependiente del Vicerrectorado Académico, que tiene como finalidad promover, realizar y ejecutar los servicios asistenciales, de salud, alimentación, recreación y deporte a los Estudiantes, al Personal Docente y no Docente.

Los objetivos de la Oficina General de Bienestar Universitario son los siguientes:

- Ofrecer a la Comunidad Universitaria servicios de bienestar orientados a promover el desarrollo del mismo.
- Organizar programas sociales que contribuyan a crear condiciones adecuadas para el cumplimiento de los fines de la UNCP.
- Planificar, organizar, dirigir y ejecutar programas sociales orientados a resolver situaciones problemas de la Comunidad Universitaria.
- Proporcionar una mayor y mejor cobertura de los servicios de bienestar universitario considerando criterios de racionalidad y eficiencia económica, procurando su financiamiento.
- Fomentar el diseño, formulación y ejecución de programas sociales que permitan la participación de los miembros de la Comunidad Universitaria promocionando su propio desarrollo; entre otros.

La Universidad debe contribuir integralmente al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el contexto de la vida universitaria y su proyección social. El Bienestar Universitario es un eje transversal de la vida universitaria. Todas las actividades de la misma deben tener en cuenta las condiciones de bienestar de

las personas y la promoción de su desarrollo. El bienestar es un derecho y un deber de todos los miembros de la comunidad universitaria y debe estar presente en todos los momentos e instancias de la vida universitaria.

La Universidad debe definir estrategias para fomentar la participación en las actividades de Bienestar Universitario. La oferta de éstas debe ser amplia, diversa y atractiva para obtener el mayor número posible de oportunidades y alternativas. Sin embargo, en el Área de Bienestar Universitario de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote en sede Huaraz no se están desarrollando una adecuada gestión que promueva las funciones básicas de esta área importante de la universidad.

El presente trabajo de investigación está estructurado en tres capítulos:

Primer capítulo: Presenta el análisis de la realidad problemática del Área de Bienestar Universitario, se plantea el problema a nivel internacional, nacional y local, se justifica la investigación, Se formulan los objetivos generales y específicos. Se presenta la metodología de la investigación, el Tipo de diseño, Población y muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Procesamiento de Datos y Análisis Estadístico, y Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.

Segundo capítulo: Trata de los fundamentos teóricos para el logro de gestión de bienestar universitario, inicialmente Se alcanza los antecedentes del problema, luego se fundamenta la estrategia didáctica (Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard, Principios de Calidad de Kaoru Ishikawa, Teoría de Clima Institucional de Likert, Teoría de Trabajo Cooperativo de Barnard), Propósitos del Bienestar Universitario, Principios del Bienestar Universitario, Bienestar Universitario de la Universidad Católica Los Ángeles ULADECH, Unidades de trabajo del área de Bienestar Universitario Estrategia metodológica, y definiciones conceptuales.

Tercer capítulo: Está referido a los resultados, propuestas y experiencias significativas análisis e interpretación de los resultados de las encuestas, observaciones y entrevistas aplicadas en el pre y post test; así mismo la propuesta teórica.

CAPITULO I

ANÁLISIS DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Se define al bienestar universitario como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psíquico, afectivo, espiritual y social de estudiantes, docentes y personal administrativo.

Otra definición señala al bienestar universitario como las políticas, programas y servicios que buscan desarrollar el potencial de las habilidades y atributos de los miembros de la comunidad universitaria en su dimensión intelectual, espiritual, psíquica, afectiva, académica, social y física. Constituye una prioridad de la universidad.

1.1. UBICACIÓN DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación se realizó en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote sede Huaraz, capital del Departamento de Ancash, específicamente en el Área de Bienestar Universitario.

1.1.1. Distrito de Huaráz

El distrito de Huaraz es uno de los doce distritos de la Provincia de Huaraz, ubicado en el Departamento de Ancash, en el Perú. Limita por el norte con el distrito de Independencia; por el este con la provincia de Huari; por el sur con la provincia de Recuay y el distrito de Olleros y; por el oeste con la provincia de Aija, el distrito de La Libertad y el distrito de Pira.

Huaraz, se ubica en el continente latinoamericano, en el Perú, en uno de sus más bellos departamentos denominado Ancash, provincia de Huaraz, la cual está ubicada en los paralelos 9° 31' 36.5" latitud Sur, y 77° 31' 34.3" longitud Oeste, su capital es la ciudad de Huaraz, lugar en donde se puede encontrar el nevado tropical más alto del mundo, ruinas incaicas y pre incaicas, majestuosas e impresionantes como su cultura.

El distrito fue creado con el nombre de Huaraz en la época de la independencia, cuando por Decreto Ley N° 25852 del 16 de noviembre de 1992 se da fuerza de ley a la creación de los distritos de Independencia y Restauración, dentro de la provincia de Huaraz, cambiando el nombre de

Restauración por el de Huaraz; la creación primigenia se había efectuado por Decreto Supremo del 23 de enero de 1866.

En partes de este distrito y del de Independencia se asienta la ciudad de Huaraz, capital de la provincia de Huaraz y del departamento de Ancash. Huaraz o Huarás (en quechua: Waraq o Waras, 'Amanecer')^{2 3 4} fundada como San Sebastián de Huaraz el 20 de enero de 1574, es una ciudad peruana, capital del distrito y provincia homónimos y del departamento de Áncash. Su zona metropolitana abarca parte de los distritos de Huaraz e Independencia y se localiza al sur del Callejón de Huaylas, a una altitud media de 3050 msnm; cuenta con una extensión aproximada de 9 km² y una población estimada de 140.000 habitantes al 2018,5 lo que la posiciona como la segunda ciudad más poblada del departamento, ubicándose en el puesto 22 de las ciudades más pobladas del país.

Los orígenes de la ciudad se remontan a la época pre inca, con el desarrollo de los primeros asentamientos humanos alrededor de los ríos Quilcay y Santa; su fundación española se llevó a cabo en 1574 como reducción de indios.¹ Durante la independencia del Perú, la ciudad acogió y abasteció al ejército libertador con equipos y materiales militares, ganándose así el apelativo emblemático de "La muy noble y generosa ciudad de Huaraz" dada por el libertador Simón Bolívar. En 1970 el 95% de la ciudad quedó destruida por el terremoto que asoló la región Áncash en el que fallecieron aproximadamente 20.000 huaracinos, por esta razón y a partir del despliegue de la colaboración internacional que se dio para el socorro de las víctimas recibió el nombre de Capital de la Amistad Internacional. Este suceso natural re-configuró totalmente la distribución socioeconómica de la ciudad, que se conforma, en la actualidad, en gran parte por familias migrantes llegadas de diversos pueblos tanto del interior del departamento como de otros departamentos.

La actividad económica huaracina está basada en la minería, la agricultura, el comercio y el turismo, este último siendo la fuente económica más importante de la ciudad. Gran porcentaje de la infraestructura huaracina es

dedicado a actividades turísticas, convirtiendo a la ciudad en un punto importante de arribo para practicantes de deportes de aventura y de alta montaña en los nevados de la Cordillera Blanca y la Cordillera Huayhuash, así como para los recorridos hacia los complejos arqueológicos de Chavín de Huántar, Huilcahuain y toda la Sierra Oriental de Áncash.

La Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote sede Huaraz forma profesionales de educación superior universitaria, tiene por misión ser la Primera Universidad Católica inclusiva del Perú, formando capital humano para el bien común y formar profesionales con alto nivel científico humanístico que pongan en práctica el principio de servir a la sociedad a través de la formación profesional recibida.

Su visión es ayudar a crecer a las personas como profesionales emprendedores, ciudadanos responsables y cristianos comprometidos, a través de carreras profesionales y posgrados con calidad, acreditados, con tecnología de la información, a costos accesibles.

1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

En Europa: El tema de Gestión Institucional en el Área de Bienestar Universitario ha generado discusión desde siglos atrás y aun hoy continua vigente; es así que, a partir de la primera mitad del siglo XX la Gestión Institucional del área de Bienestar Universitario, tienen los administrativos, los docentes, los funcionarios de las oficinas del bienestar y los estudiantes en general; Para el cumplimiento del objetivo propuesto fue necesario caracterizar los diferentes momentos históricos del bienestar reconociendo que el concepto está impregnado por la dinámica de los contextos, esto es, por el desarrollo de acontecimientos políticos, económicos, sociales, educativos, en tanto que algunas de las políticas del bienestar en la universidad han sido pensadas y diseñadas desde contextos extra universitarios. Por ello, al develar los sentidos del concepto de bienestar de los actores mediante una investigación se pretende generar espacios de discusión en torno a la relación entre el concepto oficial de bienestar

universitario y los sentidos que de él tienen los actores del quehacer universitario.

Por ello, en la moderna concepción de la universidad no es posible pensar en lo académico aislado del Bienestar Universitario; por lo que la cultura universitaria involucra como un todo a la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte, el deporte, la proyección social, las vivencias humanas que se dan en el entorno, en una forma comprensiva en coexistencia con la razón de ser y el trabajo de Bienestar Universitario.

Por otra parte, en la misión de las Instituciones de Educación Superior se encuentra la tarea fundamental de la formación integral, desafío que corresponde no solo a las Ciencias Humanas sino a la totalidad de la Comunidad Institucional.

Ser parte de una comunidad educativa implica de hecho una tarea de formación: Cada persona participa en su propia formación y en la de los demás para lograr un desarrollo humano individual y colectivo. Cada momento de la vida universitaria ofrece un espacio para que las interacciones se conviertan en actos educativos. Esto significa que todos tendremos que tomar conciencia de la necesidad de un cambio actitudinal y de comportamiento que lleve a que las instituciones educativas sean reales comunidades de formación humana para el saber y para la vida, en donde el conocimiento sea el eje fundamental de un ejercicio laboral eficiente.

Por tanto, el Bienestar Universitario debe ser planeado, ejecutado y evaluado desde la perspectiva de la formación integral del educando, en comunión con todos los entes universitarios y con la participación de todos los estamentos. Además, las prácticas deben ser desarrolladas desde la dimensión pedagógica institucional para lograr un compromiso y una responsabilidad cada vez mayores y claros.

La práctica de bienestar no puede dissociarse de lo académico. La cultura dejará así de ser la mera realización de espectáculos; el deporte se ejercerá

para la vida, no solo para competir; la salud se prestará de manera promocional y preventiva; los programas crearán en las personas la responsabilidad de sí mismas y la autonomía.

EN LATINOAMERICA:

EN COLOMBIA: El tema de Bienestar Universitario apareció con la Ley 63 del año de 1935; esta fue emitida para reorganizar a la Universidad Nacional de Colombia; En ella se ordena la creación de una Ciudad Universitaria en donde el Bienestar Universitario incluía según el historiador Jaime Jaramillo “deporte organizado, residencias, comedores estudiantiles y servicios médicos”.

En el año de 1958 se creó “La Asociación Colombiana de Universidades” (ASCUN), que en su acta de fundación cita “La salvaguardia y el incremento de un mejor nivel de vida de profesores y alumnos”; cuatro años después se pronuncia “sobre la necesidad de adoptar una política general Universitaria en materia de vida y bienestar estudiantiles”; e introduce el tema de la formación Integral como responsabilidad de la universidad.

En 1971 se dio la Reforma Educativa del Ministro de Educación a cargo de Luis Carlos Galán S., quien aboga por la inclusión de docentes y administrativos en el Bienestar Universitario; caracterizando el Bienestar Universitario de los estudiantes en cuatro áreas, tales como: Servicios de Orientación, Servicios de Salud, Servicio de Empleo y Ayuda Económica como subsidios y créditos.

Esta reforma educativa emprendida se caracteriza porque no contempla la integralidad del Bienestar Universitario ni su estrecho nexo con lo académico, por ello se define al Bienestar como “el conjunto de actividades encaminadas a prestar atención a la población universitaria para que sus condiciones de vida, trabajo, estudio y vinculación orgánica a la comunidad sean las más adecuadas posibles”.

En 1980, con la reforma de Educación Superior, se da un notable énfasis a lo humanístico en la formación universitaria como medio eficaz para la realización plena de los seres humanos lo cual habría de influir notablemente en el concepto de Bienestar Universitario. Todo ello se plasmó en el Decreto N° 80 en su título 5, capítulo 3, en lo cual literalmente nos dice: “Los programas de Bienestar Social son el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, mental, espiritual y social de estudiantes, docentes, directivos y demás personas vinculadas a las Instituciones de Educación Superior. Por tanto, para cumplir con estas finalidades todas las instituciones, en la medida de sus capacidades económicas dedicarán como mínimo el 2% de sus ingresos corrientes”.

En 1992 se expide la Ley N° 30 por la cual, “se organiza el Servicio Público en la Educación Superior”, la cual aporta nuevos aspectos al Bienestar Universitario. Dicha Ley, establece como principio que: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”, lo cual tiene una relación directa con el pilar de Formación Integral que orienta la práctica en el Bienestar Universitario.

Todos estos aspectos se relacionan estrechamente con las prácticas que desde Bienestar Universitario influirían en todas las comunidades educativas.

Por el Decreto N° 80 el bienestar universitario se denominaba el “Bienestar Social”. Sin embargo, en la Ley N° 30 se hace referencia como el Bienestar Universitario y se define como “el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de estudiantes, docentes y personal administrativo”. Lo cual funcionaba a través del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) como ente definidor de políticas de Bienestar y estableció la creación de un Fondo de Bienestar Universitario, administrado por el Instituto Colombiano para el Fomento de Educación Superior (ICFES). Por lo que cada Institución de Educación Superior debe destinar por lo

menos el 2% de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio Bienestar Universitario.

Por tanto, el Bienestar Universitario Colombiano, tiene un sentido comunitario, induce la participación de todos en su consecución. Y, el Bienestar se encuentra como elemento indispensable dentro del ambiente universitario.

Es más, el Bienestar Universitario aparece sobre todo para financiar a los estudiantes en sus estudios, para evitar deserciones y apoyar a los estudiantes con bajo rendimiento académico.

Cuando se dio la modernización de las universidades sobre todo públicas, la asignación al Bienestar Universitario se le estableció un rol importante en las prácticas sociales endógenas; destacando el trabajo de Bienestar con los egresados; analiza la conveniencia de darle al Bienestar el rango de Vicerrectoría; determina que Bienestar debe ser más que una unidad operativa, una unidad planificadora y orientadora; es más, destaca la importancia del Bienestar Universitario en los procesos de Formación Integral.

La Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) creó en su organización un ente denominado ASCUNBIENESTAR constituido por tres Comités Nacionales: ASCUNCULTURA, ASCUNPROMOCIÓN DEL DESARROLLO HUMANO y ASCUNDEPORTES, los cuales trazan y conducen el trabajo a nivel nacional en cada una de estas áreas. A su vez estableció una comisión rectoral para discutir los temas del Bienestar y estableció como uno de sus eventos anuales de mayor importancia el Pleno Nacional de Bienestar Universitario que ya cuenta con nueve (9) versiones incluyendo la del año 2000. De cada uno de estos eventos se editan memorias las cuales sistematizan el avance en el conocimiento del Bienestar y se constituyen en texto de consulta y aprendizaje de gran valor para sus funcionarios y comunidades educativas. De otra parte, ASCUN y el Comité Consultivo Nacional de Bienestar Universitario, constituido por Jefes de

Bienestar, han organizado líneas de trabajo sobre este tema, estrategia ésta que ha facilitado el avance del Bienestar a nivel nacional. Son ellas: Conceptualización, Investigación, Acreditación, Dimensión Académica y Gestión del Bienestar. Otra estrategia que ha empleado ASCUN para desarrollar los Bienestares ha sido la coparticipación con los Jefes de Bienestar lo cual ha favorecido el trabajo conjunto y la fijación de objetivos.

EN URUGUAY: El Bienestar Universitario es denominada como: "El Servicio Central de Bienestar Universitario" (SCBU) programa, administra, ejecuta, promueve, difunde y evalúa las actividades que en materia de bienestar estudiantil y de funcionarios aprueba el Consejo Directivo Central en tanto Políticas Sociales para la Universidad de la República de Uruguay.

El Servicio Central de Bienestar Universitario, cuenta con un Departamento de Cultura, Recreación, Deportes y Educación Física, que es el encargado de promover la creación de movimientos artísticos, culturales, deportivos y recreativos para toda la comunidad universitaria.

La División Universitaria de la Salud tiene por objetivos "programar, administrar, ejecutar, promover, difundir y evaluar las actividades en materia de salud de estudiantes y funcionarios que aprueba la Comisión Directiva del Servicio Central de Bienestar Universitario". Y entre sus cometidos está realizar la certificación médica de los funcionarios docentes y no docentes de la Universidad y otorgar las licencias médicas que correspondan.

El Servicio Central de Bienestar Universitario, brinda diferentes tipos de prestaciones destinadas a todos los estudiantes de la Universidad de la República de Uruguay que se encuentran en una situación socioeconómica desfavorable, lo que lleva a que sus posibilidades de iniciar o desarrollar una carrera se vean comprometidas.

Por ello, se debe de realizar un trabajo mucho más concertado y coordinado sobre los aspectos más relevantes que se deben fortalecer en el Bienestar Universitario.

EN PERÚ: El Bienestar Universitario, Esta normado en el capítulo XI, Artículo 75 Ley N°. 23733, Ley Universitaria; en la cual, las universidades ofrecen a sus miembros y servidores dentro de sus posibilidades, programas y servicios de salud, bienestar y recreación, y apoyan los que surjan de su propia iniciativa y esfuerzo. Fomentan las actividades culturales, artísticas y deportivas; es así que, La editorial universitaria y las olimpiadas universitarias quinquenales son objeto de su especial atención.

Asimismo, atienden con preferencia la necesidad de libros y materiales de estudios de los profesores y de los estudiantes mediante procedimientos y condiciones que faciliten su uso o adquisición.

En la Universidad Nacional Mayor de “San Marcos”: En año de 1947, fue creado “La Oficina del Bienestar Universitario”, con el nombre de Departamento de Asistencia Social y Servicios Médicos, lo cual constaba de tres oficinas orientadas a atender integralmente al estudiantado: La de Ingreso, que acogía y evaluaba a los postulantes; la de Servicios Médicos, que se convirtió en la Clínica Universitaria, y el Departamento de Asistencia Social, esta empezó a funcionar en la Casona de San Marcos.

En 1978 cambia de nombre por Centro de Salud y Trabajo Social. En el año 1981 se creó la Oficina de Deportes, al unirse las actividades deportivas a las asistenciales.

Desde el año de 1984, el Área de Bienestar Universitario, estuvo establecido en el Estatuto Universitario en su capítulo XI, contando con los siguientes objetivos:

- Promoción y Recuperación de la Salud: servicios médicos, guardería infantil, alimentación, vivienda y seguro integral para los estudiantes (al crearse la mencionada Clínica, cobró autonomía).
- Recreación y Deportes: educación física, eventos deportivos y olimpiadas.

- Fomento y Desarrollo Familiar: consistente en bazar, cooperativa, vacaciones útiles y créditos educacionales.
- Mejoramiento estudiantil: becas, préstamos de honor, servicio social, material y equipos de estudio.
- Culturales y artísticos: librería, cines, teatro.
- En el período presidencial de Alan García Pérez se promulga una ley administrativa donde se autoriza a las facultades tener sus propias unidades de Bienestar Universitario.

La labor principal que desarrolla el Área de Bienestar Universitario es prestar ayuda a los estudiantes que necesitan apoyo económico para solventar gastos en salud cuando sufren enfermedades, accidentes, ofreciéndoles medicinas, tratamiento médico, así como necesidades de vivienda y comedor universitario, previa evaluación por parte de las asistentes sociales.

También se encarga de difundir los programas de becas que proporcionan diversas instituciones, así como las solicitudes de empresas que requieren alumnos para realizar prácticas pre profesional. Asimismo, canaliza el pago de propinas a los alumnos, mediante el sistema de "bolsa de trabajo".

La Oficina General de Bienestar Universitario, ofrece una atención integral a la comunidad sanmarquina (docentes, estudiantes y trabajadores no docentes), en especial a aquellos de escasos recursos económicos sujetos del quehacer profesional para mejorar su situación social, económica y cultural.

La Oficina General de Bienestar Universitario es un órgano de Apoyo de la Dirección General de Administración (DIGA), y está encargada de ofrecer a los miembros de la comunidad universitaria, programas y servicios especiales de bienestar como salud, alimentación, vivienda, deportes y recreación, servicio social en fomento y desarrollo familiar de manera rápida y eficiente.

Por tanto, la Oficina de Bienestar Universitario, orienta sus acciones hacia la solución de los problemas socioeconómicos de los estudiantes de las diferentes facultades con el ofrecimiento de los servicios de: comedor universitario, residencia, asistencia social, asistencia psicológica, odontológica, complejo deportivo y médica. Asimismo, extiende sus servicios tanto al personal docente y no docente con el fin de cumplir con sus objetivos.

En la Universidad Nacional Agraria de la Selva: La Oficina de Bienestar Universitario, depende académicamente del Vicerrectorado Académico y administrativamente del Vicerrectorado Administrativo, según consta en el Estatuto de esa universidad.

La Oficina de Bienestar Universitario vela por la planificación y cumplimiento de los programas y actividades que contribuyen a la formación integral de toda la comunidad universitaria y de la formación académica de los estudiantes, a través de eventos que buscan el fortalecimiento en virtudes y valores para el bien de la persona humana y su trascendencia en la sociedad.

Los servicios que brinda; esta casa de estudios es la de consejería en problemas relacionados al rendimiento académico, asesoría en técnicas y hábitos de estudio, consejería y orientación vocacional, tratamientos de problemas conductuales; manejo y control de estrés, estilos de vida saludables, programas de prevención de la salud mental, autoestima depresión, seguimiento de casos y visitas domiciliarias.

1.3. SITUACIÓN HISTÓRICA CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO

En la Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo”: En el año de 1977, el Presidente Francisco Morales Bermúdez de aquel entonces, ordenó la creación de la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”; iniciando con sus actividades académicas el 22 de Agosto del año 1978; es así, que con el transcurrir del tiempo se creó, la Oficina de Bienestar Universitario quien está encargado de organizar, controlar y ejecutar los programas y servicios de bienestar: en cuanto a la odontología, servicio

social, asistencia psico-pedagógica y psico-social, comedor universitario, recreación y deportes, becas y talleres culturales.

En la Universidad “Católica los Ángeles de Chimbote” – sede Huaraz: La Universidad Católica de Los Ángeles de Chimbote "ULADECH CATÓLICA" se creó en el año de 1985 mediante Ley N° 24163, con el objetivo de ofrecer una sólida formación profesional a las personas que buscan alcanzar el éxito en el mercado laboral así contribuir al desarrollo de nuestra nación.

En 1998 se logra la Institucionalización, de la ULADECH., posicionándose Como Una universidad accesible para la mayoría por su bajo costo, basada en una formación académica integral de sus estudiantes y las necesidades y expectativas de quienes deciden crecer apoyados en los valores y principios de la doctrina social de la iglesia.

Bajo estos parámetros esta Universidad, está respaldada por la Iglesia Católica y por el Obispo de la Diócesis de Chimbote, Monseñor Ángel Francisco Simón Piorno, En Su Calidad de Gran Canciller y Presidente Honorario de esta Casa Superior de Estudios.

A partir de este histórico suceso la ULADECH Católica contribuye al estilo de Misión evangelizadora de la Iglesia y se configura como un centro de formación humanística, orientado por los principios y valores de la doctrina social de la iglesia, garantizando de esta manera el mejoramiento académico profesional de sus estudiantes para competir con otras universidades, Tanto nacionales como internacionales.

Actualmente, la Universidad Católica “Los Ángeles de Chimbote” funciona con cinco facultades: Ciencias de Salud, con su escuela profesional de Enfermería, Obstetricia, Odontología y Psicología; Educación; Derecho y Ciencias Políticas; ciencias Contables, Administrativas y Financieras e Ingenierías de Civil y sistemas.

Sin embargo, pese a que existe la Oficina del Bienestar Universitario; aún existen ciertas deficiencias en cuanto al servicio social, la planificación de los programas y actividades que contribuyen a la formación integral de toda la comunidad universitaria y de la formación académica de los estudiantes, a través de eventos que buscan el fortalecimiento en virtudes y valores para el bien de la persona humana y su trascendencia en la sociedad. Los

programas, proyectos y procesos de Bienestar Universitario encaminados a la promoción socioeconómica, deben promocionar y apoyar procesos que permitan a los estudiantes, profesores y funcionarios, auto gestionar y mejorar sus condiciones socioeconómicas y que promuevan y faciliten su permanencia dentro del sistema educativo, teniendo en cuenta criterios de equidad, el ejercicio del deber y el sentido de lo público; en todas las universidades, sobre todo dentro de la universidad “Católica los Ángeles de Chimbote” sede Huaraz, para ello aplicaremos ciertas estrategias metodológicas para mejorar la Gestión Institucional del Área de Bienestar Universitario de la universidad privada Católica los Ángeles de Chimbote”.

La situación de la gestión institucional para mejorar el área del Bienestar Universitario viene hacer el resultado, por una parte del creciente desentendimiento de parte de las autoridades universitarias por lo que el presupuesto asignado para el Bienestar Universitario no cumple con el porcentaje del presupuesto general de las Universidades que debería tener; esta conlleva que una gran cantidad de estudiantes de las Universidades privadas no pueden desarrollar todo su potencial en la parte académica y social y aunque esto se debe muchas veces a factores ajenos a la Institución, la función de Bienestar Universitaria debería ser la de compensar el efecto de dichos factores; por lo que, muchos estudiantes han visto frustrada la consecución de uno de sus principales propósitos: como es el de lograr graduarse de la universidad en la cual se estudia, por factores que tienen que ver, precisamente, con la acción que debería desarrollar un verdadero bienestar universitario.

Esas causas pueden estar relacionadas con elementos como la falta de las estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área del Bienestar Universitario; esta, en cuanto a la seguridad social, problemas de salud mental, social y económica. Son éstos los problemas que deben poder ser solucionados de alguna manera con una verdadera política de bienestar universitario realmente eficiente.

Ante esta política de las universidades sobre todo privadas y en cuanto a la no consecución de los objetivos trazados en cuanto a la gestión institucional para mejorar el área de Bienestar Universitario se debe a la mala aplicación de estrategias metodológicas debido a una incorrecta utilización de los mismos; en este contexto se observa que los responsables de la Gestión Institucional del Área de Bienestar Universitario de la “Universidad Católica los Ángeles de Chimbote”, muestran dificultades para desarrollar, comprender y aplicar las estrategias metodológicas adecuadas de una gestión institucional tendientes a mejorar el área de bienestar universitario.

Estas dificultades se manifiestan en el servicio de salud; para los estudiantes, trabajadores y profesores ha sufrido un permanente deterioro ya que las autoridades universitarias no se han preocupado en brindar un servicio eficiente. En la actualidad el papel del Servicio Médico cada vez se deteriora, debido a que no hay presupuesto destinados para tal fin, deteriorándose de esta manera el servicio de salud de todo el estamento universitario; por otro lado, no hay comedor universitario y si existe, solo cubre a un porcentaje reducido de la población estudiantil, profesores y administrativos que los necesitan de este servicio primordial. En cuanto al servicio de biblioteca, es muy reducido y con textos desactualizado y en el área de deportes, existe el marginamiento entre compañeros de estudio. En esta área y en el área cultural es fundamental que los grupos que han venido trabajando, casi siempre por iniciativa propia y hasta poniendo dinero de sus bolsillos hagan conocer su labor a todos los miembros de la comunidad universitaria para poder apoyar sus loables esfuerzos. Por tanto, todas estas manifestaciones tienen sus causas, en el escaso manejo de las estrategias metodológicas por los responsables de la Gestión Institucional del Área del Bienestar Universitario; por lo que hay plena seguridad de que existe el problema.

De allí se desprende la pregunta: ¿Existe estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área de bienestar universitario?, ¿El Bienestar Universitario cumple con su legítima misión de atender a todos los estamentos universitarios?, para ello ¿Qué estrategias metodológicas

utilizara la Gestión Institucional para mejorar el área de Bienestar Universitaria?, ¿De qué manera repercute el uso adecuado de estrategias metodológicas la Gestión Institucional para mejorar el área de Bienestar Universitario de la Universidad “Católica los Ángeles de Chimbote”?, ¿Con un adecuado uso de estrategias metodológicas en la Gestión Institucional se logrará mejorar el área del bienestar universitaria?.

1.4. METODOLOGÍA.

1.4.1. Tipo de Investigación.

Tipo de investigación es mixto: Cuantitativo-cualitativo.

Es cualitativa-cuantitativa, cuantitativa por el hecho de que se han utilizado técnicas de recojo de datos que han permitido guiar y orientar el presente trabajo de investigación y, cualitativa por que el investigador hace uso de teorías cognitivas y las interpreta buscando con ellas la fundamentación del trabajo de investigación, además de que estos datos han sido obtenidos como producto de la participación de personas y que han sido interpretados por el investigador. Esta dualidad o mixtura de tipos de investigación es también denominada mixta.

1.4.2. Diseño de investigación.

El diseño es cuasi experimental. El diseño, de acuerdo a las necesidades específicas de la investigación, se ajusta al diseño de Grupo Control y Grupo Experimental con pre y post encuesta.

La Pre encuesta se administra a los dos grupos al inicio de la investigación de manera simultánea, luego se aplica Estrategia Metodológica de Gestión con grupo Experimental durante seis sesiones de clases, mientras que el Grupo Control se le aplica el método tradicional de Gestión del Área de Bienestar Universitario.

Posteriormente se aplican la Post encuesta simultáneamente a los dos grupos. Los grupos son seleccionados teniendo en cuenta sexo, perfil profesional, etc.

El diseño de la investigación es la siguiente:

GRUPO	PRE-ENCUESTA	VARIABLE INDEPENDIENTE	POST-ENCUESTA
Grupo Experimental G1	Pre-Encuesta P1	Se aplicó Estrategia metodológica de Gestión Institucional X	Post-Encuesta P3
Grupo Control G2	Pre-Encuesta P2	Se aplicó Método Tradicional.	Post-Encuesta P4

Dónde:

X: Estrategia Metodológicas de Gestión Institucional.

P1, P2, P3 y P4 es la encuesta aplicados al inicio y al final de la aplicación del método propuesto durante el proceso de ejecución de la investigación. Los datos se procesaron, analizaron e interpretaron a la luz de las teorías científicas.

1.4.3. Población y Muestra

Población: La población está constituida por todos los trabajadores, ex trabajadores y empleados administrativos con posibilidad de ocupar futuros cargos en el Área del Bienestar Universitario y alumnos de la Universidad “Católica los Ángeles de Chimbote” sede Huaraz, con un total de 40 empleados del área y 200 alumnos seleccionados.

Muestra: Es una muestra no probabilística y está conformado por los trabajadores del Área del Bienestar Universitario y los alumnos descritos en la población, distribuidos en 20 empleados y 100 alumnos en grupo control y 20 empleados y 100 alumnos en el Grupo Experimental.

1.4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas de Gabinete

Se elaboró las estrategias de recolección de datos, optándose por realizar encuestas, guías de observación y escalas de aptitudes y tomar una serie

de pruebas al único grupo de la investigación. Se diseñó el instrumento teniendo en cuenta las realidades de los trabajadores de Bienestar Universitario.

Para el procesamiento de la información se utilizaron la estadística descriptiva e inferencias al 95% de confianza, con un 5% de error.

- Se aplicó la encuesta a los trabajadores y estudiantes antes de aplicar la estrategia propuesta al único grupo de investigación.
- Se aplicaron guías de observación a los estudiantes de la universidad en estudio.

Técnica de Campo

Se aplicaron los instrumentos teniendo en cuenta la confiabilidad y viabilidad del instrumento.

Procesamiento de Datos y Análisis Estadístico

Finalizado el trabajo de recolección de datos, se procedió a procesar los datos recogidos. Se verificó el llenado y marcado correcto de las respuestas de la encuesta. Estos datos fueron debidamente organizados, registrados e ingresados a una Hoja de Cálculo en Microsoft Excel 2010.

El procesamiento de datos se realizó utilizando SPSS 20.0 for Windows para aplicar las frecuencias en función de los ítems y Microsoft Excel para las tablas de frecuencias en función de los rangos de notas obtenidos por los trabajadores y alumnos.

1.4.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

La técnica del procesamiento de datos ha sido el computacional, se han adecuado los datos para que sean procesados por el computador, ya que a través de esta herramienta se aprovecha la velocidad de procesamiento y la minimización de los errores de cálculo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

El capítulo comprende los antecedentes de la investigación, los referentes teóricos relacionados con Bienestar Universitario, gestión institucional, clima institucional entre otras. Asimismo, comprende el marco conceptual, con sus respectivas definiciones.

También se presenta el esquema teórico de la propuesta.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

La idea de desarrollar el presente proyecto de investigación surge como una necesidad, porque en el contexto universitario, se observa en los estudiantes y trabajadores deficiencias en el manejo de estrategias metodológicas de gestión institucional, dentro del área del bienestar universitaria; Para ello, Existen trabajos de investigación realizadas que tienen relación con nuestro Investigación, entre ellos mencionaremos las siguientes:

Tesis sobre **“Los Sentidos del Bienestar Universitario en Rudecolombia: Más allá de un Servicio Asistencial de la Universidad del Cauca-Colombia”** trabajo realizado por **Luis Felipe Contecha Carrillo**, Doctor en Ciencias de la Educación, Área de Currículo; lo cual concluye que: El Bienestar Universitario, es el conjunto de actividades encaminadas a prestar atención a la población universitaria para que sus condiciones de vida, trabajo, estudio y vinculación orgánica a la comunidad, sean las más adecuadas posibles.

Las acciones y el presupuesto del bienestar en las universidades están destinados para atender a los más necesitados, es decir a la población estudiantil universitaria; por tanto, si los estudiantes son los más necesitados, el bienestar universitario se convierte en una estrategia para combatir la pobreza y suplir necesidades. Por ello, el Bienestar Universitario sigue siendo tradicionalista, inmediatista y de servicios, en tanto se ha convertido en una norma de obligatorio cumplimiento; en consecuencia se

genera al interior de la universidad una visión del bienestar universitario como carga presupuestal lo que reivindica el sentido utilitarista y esta contiene cuatro elementos, a saber: El rol y las actitudes de cada actor social, el clima organizacional y laboral de la institución, los procesos de relación de cada estamento, los espacios y tiempos de vida universitaria.

Asimismo en otro trabajo de investigación titulado: “Medio Universitario y Bienestar Universitario en la Pontificia Universidad Javeriana –Reflexiones en Torno a los Conceptos”; realizado por Gutiérrez (2006); lo cual, llega a la conclusión en que “el bienestar universitario es la realización de una persona, que busca y tiene una serie de relaciones, de intereses, de pasiones, de limitaciones de muy diversos órdenes y que al buscar la satisfacción de todas esas necesidades está verdaderamente integrado dentro de un auténtico proceso de formación y de formación integral.”

OMAR ALBERTO JUAN EYZAGUIRRE REINOSO (2016) En su tesis: EXPECTATIVA Y SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL POR EL SERVICIO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA EN EL AÑO 2015 concluyen:

PRIMERA

Se ha podido comprobar que los estudiantes de la Universidad Privada de Tacna al inicio el desarrollo académico del 2015, presentaban un nivel moderado en su expectativa del desarrollo del servicio académico. Se destaca la expectativa que tiene por la gestión universitaria y la actividad académica.

SEGUNDA

Se ha establecido que los estudiantes de la Universidad Privada de Tacna al finalizar el desarrollo académico del año 2015, presentaron un nivel de satisfacción moderado, por el servicio académico recibido. Destacan las dimensiones Enseñanza y organización académica.

TERCERA

Se ha identificado la existencia de una relación directa y muy significativa entre la expectativa y la satisfacción estudiantil por el servicio académico que

brindó la Universidad Privada de Tacna durante el desarrollo académico del año 2015. La prueba del Chí cuadrado lo demuestra así.

CUARTA

Se ha podido comprobar que la relación existente entre la expectativa y la satisfacción estudiantil por el servicio académico que brinda la Universidad Privada de Tacna durante el desarrollo académico del año 2015, es intensa. El comportamiento de los componentes (dimensiones) de la expectativa en el impacto en la satisfacción estudiantil, es heterogénea donde destaca la influencia de la actividad administrativa, bienestar estudiantil y la práctica pre profesional.

BULLÓN S. (2007) En su tesis: SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL CON LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD; concluye:

En el presente estudio, a partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que sí es posible construir un instrumento de medición de la percepción de la satisfacción estudiantil en cuanto a la calidad educativa en la universidad, con adecuados niveles de validez y confiabilidad. Al respecto, la escala para medir la Satisfacción Estudiantil en Ingeniería con respecto a la Calidad Educativa (SEICE) cuenta con áreas y niveles diferenciados que permiten una aproximación más clara a los diversos grados de satisfacción estudiantil. Desde el punto de vista cuantitativo, los resultados obtenidos indican que la escala SEICE es confiable, dado que los índices de consistencia interna tuvieron valores mayores a 0.80, lo que permite asegurar que los resultados acerca de la percepción de la satisfacción resultan muy consistentes, exactos y estables, es decir, que se repetirán para todas las mediciones. Asimismo, si se observan los índices de correlación ítem-test, éstos han presentado correlaciones homogéneas y altas, tanto para los niveles como para las áreas, asegurando la permanencia del total de ítems del instrumento en esta etapa.

2.2. BASES TEÓRICOS CIENTÍFICOS

Para realizar este trabajo de investigación, se abordará diferentes teorías sobre estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el

área de Bienestar Universitario lo que se convertirá en una tarea interesante por lo que se ha tomado en cuenta consultar a diferentes escuelas del pensamiento como Aristóteles, Nussbaum y Sen; quienes conciben el bienestar desde posiciones filosóficas, económicas y sociales bien marcadas, pero que se complementan.

2.2.1. Bases teóricas científicas. Bienestar.

Para realizar este trabajo de investigación, se abordará diferentes teorías sobre estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área de Bienestar Universitario lo que se convertirá en una tarea interesante por lo que se ha tomado en cuenta consultar a diferentes escuelas del pensamiento como Aristóteles, Nussbaum y Sen; quienes conciben el bienestar desde posiciones filosóficas, económicas y sociales bien marcadas, pero que se complementan.

Aristóteles; para este filósofo la palabra “bienestar” proviene etimológicamente de la palabra griego zén kalós, que literalmente significa “vivir bien”, por lo que la palabra “bienestar” se refiere a una forma superior de vida y “sería la forma de vida que cubre las necesidades más básicas, las de supervivencia; por tanto, el “vivir bien” presupone tener cubierto lo vital y aspira a una vida que cultive las virtudes morales que hacen buenos a los hombres”.

Gómez de Pedro; para quien el adverbio kalós tiene una amplia gama de significados: no es sólo bien, sino también hermosa, honrada, noblemente. El vivir bien, es pues, un vivir de una manera hermosa, honrada y noblemente. Cae dentro de la noción de excelencia, que hace referencia a la actualización de lo que potencialmente está en cada ser, es decir, a su fin.” Por lo que, estar en bienestar es cuando el hombre tiene sus necesidades básicas cubiertas con unos requisitos de orden material, y que hace al hombre feliz. Además, afirma que la función del bienestar es la promoción de los valores que imprimen dignidad a la persona humana, la creación de un ambiente que considere todas las capacidades, sentimientos, intereses y necesidades de todos los individuos; es función primerísima del bienestar,

en un medio universitario, la de velar porque todos los miembros de la comunidad se sientan ante todo tratados y promovidos como lo que son: es decir, como seres humanos.”

La Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), en el año de 1983, hace referencia que el Bienestar Universitario comprende las condiciones que realizan, contribuyen y apoyan los procesos de satisfacción de las necesidades que surgen del reconocimiento de los intereses, deseos, carencias y posibilidades de desarrollo de la comunidad en el contexto de la vida universitaria. Así las cosas, el desarrollo humano es el proceso de realce de las capacidades humanas en el cual cada persona puede elegir y aumentar las opciones de vida, pero a su vez puede vivir una vida de respeto al otro.

Por tanto, el Bienestar Universitario es un eje transversal de la vida universitaria, donde todas las actividades de la misma deben tener en cuenta las condiciones de bienestar de las personas y la promoción de su desarrollo. Es más, el bienestar es un derecho y un deber de todos los miembros de la comunidad universitaria y debe estar presente en todos los momentos e instancia de la vida universitaria.

Gutiérrez (1995) para este autor, el bienestar universitario: “Lo importante no es el término usado y la ubicación de la unidad dentro del Organigrama institucional. Lo realmente definitivo es que, sea cual sea la denominación, esta responda a una auténtica filosofía de bienestar; y más que de bienestar, de “buen ser” de los miembros de la comunidad universitaria para poder realizar la ingente labor de la educación, no sólo superior, sino para lo superior” y el sentido del bienestar universitario es crear conciencia colectiva para lograr el bienestar integral de la comunidad universitaria.

Es más, nos dice que “el Bienestar Universitario es la realización de una persona, que busca y tiene una serie de relaciones, de intereses, de pasiones, de limitaciones de muy diversos órdenes y que al buscar la satisfacción de todas esas necesidades está verdaderamente integrado dentro de un auténtico proceso de formación y de formación integral. De tal

manera que bienestar, formación integral, formación académica, formación universitaria, medio universitario son cinco conceptos que prácticamente son correlativos los unos con los otros”.

Henao et al (2002), en “**Educación superior, sociedad e investigación**”, nos dicen que el bienestar universitario por un lado es la de satisfacer necesidades materiales ligadas a la disponibilidad de espacios y de servicios y, por otra parte, es la coherencia entre el trabajo que se realiza y las condiciones en las cuales se lleva a cabo. Por lo que, el bienestar universitario invita a ir más allá de la satisfacción de las necesidades más inmediatas; es un bienestar inherente a “la formación académica y a la formación ética, al desarrollo de la sensibilidad y el impulso al deseo y a la voluntad”.

González, Aguilar y Pezano (2002) de la Universidad del Valle, en “**Reflexiones sobre bienestar universitario**”. Refiere que el Bienestar universitario es asistencialista e inmediatista, donde toda actividad y todo esfuerzo presupuestal se centra en servicios de restaurante, de residencias y de subsidios para los estudiantes, principalmente. Es decir, se asume una posición de espera de una ayuda, de un apoyo material para los menos favorecidos; es así que, en Colombia se ha dado una comprensión de bienestar universitario que lo liga a tres conceptos orientadores de su deber ser: calidad de vida, formación integral y comunidad educativa, a través de ellas las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo, esta como satisfacción de carencias básicas de los estudiantes universitarios; por lo que se asumió como prestación de servicios de residencias, comedores, atención médica y deporte, preocupación que aún en la actualidad da configuración a las áreas de trabajo encargadas del bienestar universitario en la mayoría de las instituciones.

Con la preocupación por el desarrollo integral de la persona se trasciende la sola satisfacción de necesidades básicas y se entra en el terreno del desarrollo de las dimensiones de su ser, como individuo y como sociedad, es decir, se busca el desarrollo integral. Es importante tener en cuenta que con la satisfacción de necesidades se busca lograr calidad de vida, concepto que busca expresar “la percepción de que la vida puede ser vivida con diferentes grados de satisfacción, que representan niveles con significado cuantitativo (bienes disfrutados) y cualitativo (ideales alcanzados). Posee, por tanto, dos caras: una tangible en la que apreciamos la cantidad de los bienes, con todas sus cualidades, que el ser humano necesita y apetece para vivir a gusto, y otra intangible donde se perfilan los diferentes ideales de perfección o felicidad que la humanidad, en general, y cada pueblo, cultura, grupo o individuo, en particular, se construye con el mismo propósito de disfrutar la vida con sentido.” Por tanto, el objetivo del Bienestar Universitario es lograr su propósito cuando se proyecta hacia la sociedad.

Por tanto, el Bienestar Universitario es también “un aporte al proceso educativo mediante acciones intencionalmente formativas que permitan el desarrollo de las diferentes dimensiones (cultural, social, moral, intelectual, psicoafectivo y físico) del ser humano.” Con el fin de superar la concepción paternalista y asistencialista con que a veces se entiende el bienestar, por estas razones, debe de buscar el compromiso activo de todos los miembros de la comunidad, con el propósito de lograr una convivencia pacífica y creativa para el individuo y la sociedad, pero sin descuidar que también la actitud y firme voluntad de cada miembro de la comunidad educativa es fundamental para buscar y mantener su propio “bien estar”.

Según la USAC (1959), es el organismo técnico encargado “de la detección de los problemas socioeconómicos, de orientación y de salud en general que afectan al estudiante de la universidad. Debe estar capacitado y facultado para coordinar programas que tiendan a la resolución o minimización de aquellos problemas, así como para impulsar actividades que promuevan la eliminación de las causas que los provocan”. Lo conforma la Unidad de Salud, las Secciones de Orientación Vocacional y Socioeconómica.

Cada universidad suele tener un concepto propio de lo que es esta importante área, algunos los definen como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.

Sin embargo, la percepción general es que el Bienestar Universitario es un conjunto de servicios puntuales para algunos estudiantes en condiciones de precariedad económica. No se ve el Bienestar Universitario como el complemento fundamental del proyecto académico para garantizar la vida digna de todos los miembros de la comunidad universitaria. No se concibe como el conjunto de condiciones y medios para desarrollar, de la mejor manera, la actividad académica por parte de la comunidad universitaria.

Enfoque de la Gestión de la Calidad Total Educativa de Gonzalo Pacheco Lay - Carlos Baltasar Galloso (año 2005)

De acuerdo a este enfoque La gestión, es la acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales. En esta propuesta la gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica.

Por tanto, todo proceso de gestión, cuenta con:

- a. La planificación: Dentro de ella puntualizamos acciones como: Diseño, diagnóstico, objetivos, metas, estrategias, presupuesto, planos, programas, proyectos.
- b. Organización: Establecemos funciones, estructura, cargos, métodos, procedimientos, sistemas.
- c. Dirección: Toma de decisiones, de lograr funciones, desconcentrar y descentralizar.
- d. Coordinación: Se plasma a través de coordinaciones en: Comité, comisiones, equipos de trabajo.
- e. Control: Acciones de supervisión, evaluación, verificación, orientación, retroalimentación. (Dossier Dirección Estratégica, 2007 p. 303).

En lo que se refiere a la gestión en el sistema educativo actual en nuestro país constituye uno de los pilares fundamentales de todo gerente educativo a establecer acciones en base a un conjunto de elementos dentro de la gestión como son: Planificación, organización, dirección, coordinación, control es decir todo este conjunto de elementos conlleva al gerente desarrollar un estilo de gestión fortaleciendo y repotencializado la correcta administración en el sistema educativo.

La calidad, la tecnología moderna la define como: “es el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que la confiere la aptitud de satisfacer necesidades explícitas o implícitas”.

Para nuestro, interés, calidad en términos de servicios es más difícil su percepción que se trata de relaciones, comunicación y procesos y estas forman parte de la calidad de las transformaciones sociales, por lo tanto, vinculados a valores, prejuicios, estereotipos, actitudes, motivaciones y comportamientos.

Ahora bien, si nos introducimos al mejoramiento de la calidad de la educación tenemos necesariamente considerar que en este trabajo contamos con los sujetos (educandos, educadores y comunidad) elementos (objetivos, contenidos, métodos, medios, materiales, infraestructura, tiempo) y procesos (planeamiento, investigación, programación, implementación, ejecución y evaluación) de calidad, a este conjunto podemos llamarlo “Calidad Total” (Dossier Dirección Estratégica, 2007 p. 303).

Por consiguiente, la calidad de la gestión en el sistema educativo actual está determinado por un conjunto de aspectos como son: La comunicación, los servicios, los valores, las motivaciones, las estrategias, otros, es decir toda esta gama a aspectos significativos vinculados con los sujetos, los elementos, los procesos de la calidad total contribuyen al éxito de la gestión en la administración, por ende, el Bienestar Universitario.

Los principios de gestión de la calidad total son sencillos de entender, pero complicados de asimilar.

- El sistema parte de la búsqueda de la satisfacción del cliente, en todos sus aspectos.
- Un primer paso es la búsqueda de la calidad de los productos/ servicios.
- Pero habrá que tener en claro que el producto/servicio ya no será el punto principal de calidad. Los principios elementales son los siguientes:
- De poco sirve imponer de forma autoritaria la mejora en cada puesto de trabajo.
- La calidad la produce el último eslabón que termina el producto o que está en contacto con el cliente, pero nunca el director general.
- El directivo tiene que estar comunicado de la necesidad de la calidad. (Dossier Dirección Estratégica, 2007 p. 291).

Por cierto la calidad total en la educación constituye una transformación de la gestión en las instituciones universitarias, con la finalidad de brindar un mejor servicios pedagógico y administrativo, donde se involucre todos el estamento universitario; es decir donde el rector es el gerente y como agente principal de la universidad desarrolla y brinda una gestión de calidad óptima con medios y recursos eficaces y competitivos del mundo globalizado, por cuanto el Bienestar Universitario es eficiente.

2.2.2. Teoría del Comportamiento Organizacional de Chester Barnard:

Definió la organización como: "Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas. El sistema pues, al que damos el nombre de organización está compuesto de las actividades de los seres humanos, lo que convierte esas actividades en un sistema es que aquí se coordinan los esfuerzos de diferentes personas. Por esta razón sus aspectos significativos no son personales. Están determinados por el sistema, ya sea cuanto, a la manera, en cuanto al grado, en cuanto al tiempo".

Barnard, nos dice que, para crear una organización, es necesario contar con:

- Individuos capaces de unirse con otras personas.
- Que estén dispuestos a trabajar para realizar una actividad común.

- Para que exista una organización deben existir finalidad común y una estructura social, es decir: propósito común, voluntad y relación (unión).

Entre sus aportes más significativos de Chester Barnard tenemos:

- ✓ Las organizaciones, son sistemas cooperativos, por su propia naturaleza y no pueden dejar de serlo: organización como sistema social.
- ✓ Las organizaciones no pueden dejar de tener una "finalidad moral", ha de legitimarse por sus fines, por los servicios que prestan; y esto es así por ser sistemas cooperativos.
- ✓ El núcleo de una organización formal son las "actividades conscientemente coordinadas o fuerzas de dos o más personas.
- ✓ Para Barnard, la organización es más racional que los individuos porque es impersonal o supraindividual.
- ✓ Los líderes inculcan el propósito moral a los miembros de la organización, pero sobre todo han de tomar las decisiones clave.
- ✓ Adoctrinamiento: "una función esencial de la dirección consiste en inculcar la creencia en la existencia real de una meta común.
- ✓ Contribuciones e incentivos: cada individuo hace un input a la organización y recibe una parte del output; Barnard no analiza el caso más obvio, cuando el input es mayor que el output, lo que en definitiva hace que la organización crezca o incluso se mantenga.
- ✓ ¿Cómo justificar que las cúpulas manden? Se define que la autoridad viene de "abajo", los miembros deciden aceptar o no la autoridad de los superiores.
- ✓ Funcionalismo externo y moralismo: Se acepta críticamente que las organizaciones son entes funcionales para todos los implicados, son esencialmente democráticas y beneficiosas en sus influencias.
- ✓ Intentar algo y fracasar es, por lo menos, aprender. Pero no hacer el intento es sufrir la inestimable pérdida de lo que pudo haber sido.

2.2.3. Principios de Calidad de Kaoru Ishikawa (1915 – 1989):

Por su parte, Kaoru Ishikawa define a la calidad como: "Desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el útil y siempre satisfactorio para el consumidor" es decir, La

calidad es un concepto que ha ido variando con los años y que existe una gran variedad de formas de concebirla en las empresas, a continuación, se detallan algunas de las definiciones que comúnmente son utilizadas en la actualidad.

Para Ishikawa, La calidad es:

- Satisfacer plenamente las necesidades del cliente.
- Cumplir las expectativas del cliente y algunas más.
- Despertar nuevas necesidades del cliente.
- Lograr productos y servicios con cero defectos.
- Hacer bien las cosas desde la primera vez.
- Diseñar, producir y entregar un producto de satisfacción total.
- Producir un artículo o un servicio de acuerdo a las normas establecidas
- Dar respuesta inmediata a las solicitudes de los clientes. Sonreír a pesar de las adversidades.
- Una categoría tendiente siempre a la excelencia.
- Calidad no es un problema, es una solución.

2.2.4. Teoría de Clima Institucional de Likert:

Por otro lado, Likert, en su teoría de clima organizacional, menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.

Es más, nos habla de tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que fluyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita tres tipos de variables: Variables causales, variables intermedias y variables finales; las cuales tienen que ver con el clima organizacional universitario dentro el Bienestar Universitario.

2.2.5. Teoría de Trabajo Cooperativo de Barnard:

Barnard nos dice; que, para crear una organización, es necesario contar con Individuos capaces de unirse con otras personas, que estén dispuestos a trabajar para realizar una actividad común y para que exista una organización

deben existir finalidad común y una estructura social, es decir: propósito común, voluntad y relación; Centrado en el sistema social cooperativo. Los directivos deben poseer las capacidades técnicas y humanas para plantear un sistema capaz de satisfacer los objetivos de todos los grupos de la organización al mismo tiempo que se cumplen los objetivos de la organización. La tarea de los directivos es armonizar esos objetivos, mediante: toma de decisiones y fijación de objetivos.

En consecuencia; en aplicación de estas teorías científicas, La Universidad debe contribuir integralmente al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el contexto de la vida universitaria y su proyección social a través del Bienestar Universitario por lo que es un eje transversal de la vida universitaria. Todas las actividades de la misma deben tener en cuenta las condiciones de bienestar de las personas y la promoción de su desarrollo ya que el bienestar es un derecho y un deber de todos los miembros de la comunidad universitaria y debe estar presente en todos los momentos e instancias de la vida universitaria, es así que la promoción del bienestar de la comunidad universitaria debe estar ligada a la misión de la Universidad: la Comunidad que aprende, que enseña, que investiga, que aplica el conocimiento, requiere por tanto de condiciones que hagan esto posible por una parte; y por la otra que la realización de todas estas actividades contribuye al desarrollo integral de las personas que conforman la comunidad universitaria y su proyección en la sociedad.

Por tanto; nuestra propuesta sobre “Estrategias Metodológicas de Gestión Institucional para mejorar el Área de Bienestar Universitario de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, sede Huaraz-2011” permitirá generar una gestión adecuada dentro del área de Bienestar Universitario para elevar la calidad de la Universidad en mención, pero fundamentalmente permitirá propiciar docentes identificados con su persona y también con su profesión.

Por su parte, la Universidad Francisco de Paula Santander; refiere que el Bienestar Universitario aparece ligado al desarrollo de la actividad formativa, lo cual implica la promoción académica, social, deportiva y cultural de su comunidad. La formación integral del profesional es objeto primordial, que demanda el esfuerzo por mejorar continua y equitativamente las condiciones ambientales para elevar la calidad de vida de la Comunidad

Universitaria. Así, el bienestar universitario es concebido como una condición y un estilo de vida que el individuo y la comunidad practican.

Los programas que se adelantan buscan crear y mantener el clima de participación y valoración de los aspectos humanos, culturales y sociales de la vida universitaria, considerando la diversidad de condiciones de las personas en los diferentes estamentos, orientando acciones al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual, académico, socioeconómico y cultural de tal manera que contribuyan al desarrollo integral de la persona como miembro de la comunidad universitaria y en la formación de ciudadanos para el ejercicio de la democracia con criterios de participación, responsabilidad civil, convivencia y tolerancia.

Esta universidad, cuenta con un sistema de Bienestar Universitario dirigido y coordinado por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario que con sus acciones contribuye en la construcción y mantenimiento del clima humano y social básico para logro de los objetivos institucionales y desarrollo del proyecto educativo institucional.

Al respecto, la Universidad de Medellín nos dice que el Bienestar universitario es dinámico, en construcción permanente y está en interrelación directa con la satisfacción de las necesidades de las personas y de la sociedad, es el resultado de un sin número de situaciones derivadas de las necesidades del ser humano y la forma de satisfacerlas. Los términos Bien y Estar evocan la condición de encontrarse a gusto, a plenitud o con satisfacción. Todos los programas que se realizan desde las diferentes áreas de Bienestar Universitario promueven la formación integral, el desarrollo humano y la calidad de vida de la comunidad universitaria; como es el caso de los estudiantes, profesores, empleados, egresados y jubilados. Entre los servicios de Bienestar que la Universidad de Medellín brinda a la comunidad universitaria son: Deportes, Fomento Artístico y Cultural, Salud, Orientación y Promoción Socioeconómica.

2.2.6. Propósitos del Bienestar Universitario

El propósito de bienestar universitario, es la elevación de la calidad de vida universitaria, lo cual presenta las siguientes ventajas:

- Aumento de la eficiencia de los procesos universitarios.
- Aumento de la eficacia de los productos universitarios.
- Aumento de la efectividad de la gestión universitaria.
- Incremento de la producción y productividad del trabajo.
- Favorece la relación costo beneficio en las actividades universitarias.
- Favorece el clima y la salud organizacional.
- Mejora la imagen institucional.
- Aumento de la demanda social.

2.2.7. Principios del Bienestar Universitario

Los principios generales de bienestar universitario son los siguientes:

- El bienestar universitario sobre bases de calidad es un compromiso de la administración.
- La acción comprometida de todos los que hacemos vida universitaria en el trabajo por el bienestar universitario en todas las áreas, instancias, niveles y ámbitos universitarios, es una condición indispensable.
- El trabajo por el bienestar universitario está encaminado a la satisfacción de los clientes: directivos, funcionarios, profesores, investigadores, trabajadores, estudiantes y entorno social.
- La información, comunicación, participación, capacitación, educación, compromiso y socialización de las funciones, procesos y productos universitarios, debe establecerse a todos los niveles: directivos, funcionarios, profesores, investigadores, trabajadores, estudiantes y comunidad.

Por lo que, el principio rector del Bienestar Universitario es el Desarrollo Humano, entendido por un lado como formación y por otro como calidad de vida, pero, incluyendo realidades de mayor proyección como son la realización de las múltiples capacidades de la persona humana, en todas las dimensiones de su ser, como individuo y como miembro activo de la sociedad.

2.2.8. Bienestar Universitario de la Universidad

El área de bienestar universitario fue creada, según Resolución Rectoral N° 195, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, un 14 de setiembre del año 2000, con la contratación de la Trabajadora Social Lic. Graciela Pérez Morán, teniendo como autoridad inmediata la Oficina de Rectorado.

Se inicia la atención con una población aproximada de 1,200 estudiantes, quienes evaluados permitieron atender categorizaciones priorizando sus necesidades económicas y de vivienda. Se categoriza por número de hermanos que estudian en la universidad, así como se da la atención para los convenios que se celebran con entidades de Salud ESSALUD, MINSA, Poder Judicial, UGEL y otras entidades públicas. Por otro lado, se atiende la categorización a los trabajadores y familiares directos que realicen sus estudios de pre grado en la Universidad. Posteriormente se otorgan becas a INABEC, MINSA, ESSALUD debiendo ser otorgados según cláusulas de reglamentos de categorizaciones y becas y evaluación de la trabajadora Social, siendo el requisito indispensable el rendimiento académico del beneficiario. Actualmente la Oficina de Bienestar, brinda servicio a la población estudiantil con cobertura a nivel nacional vía on line, los cuales cuenta con los programas de: Asistencia Social, Psicopedagogía, Atención Médica Primaria, Actividades Deportivas, Actividades Culturales y Esparcimiento.

La Oficina de Bienestar los acoge con su más cordial bienvenida a todos los miembros de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote sede Huaraz, estudiantes, docentes, administrativos, de servicio y también, a todas aquellas personas que accedan a nuestra página virtual en busca de información.

En calidad esta oficina se encuentra inserta a la Gerencia de Calidad y depende de la División de Servicios, que está integrada por un equipo multidisciplinario que tiene a su cargo: asistencia social, psicopedagogía, atención médica primaria, deporte, actividades culturales y esparcimiento el

objetivo principal es contribuir al desarrollo integral y bienestar de los miembros comunidad universitaria, desde un enfoque holístico.

La oficina de Bienestar Universitario planifica actividades y/o programas a nivel local y nacional, cuenta acciones de capacitación, reconocimientos, actividades sociales y encuentros de confraternidad, las cuales buscan la mejora del Ambiente de Trabajo. Planifica coordinando y controlando a las unidades a su cargo, referente a las actividades relacionadas con los programas y/o servicios que brinda dicha oficina. Fomenta y desarrolla programas preventivos promocionales, deportivos y recreativos a nivel familiar y social. Evalúa y ejecuta el programa de categorizaciones y Becas a nivel nacional, establecidas por convenio o por situación socio- económica de aquellos estudiantes que se encuentren con limitaciones para proseguir sus estudios. Coordina y realiza actividades de apoyo de solidaridad y confraternidad con las diferentes áreas de la universidad para algún miembro de la comunidad universitaria que lo amerite. Brinda la atención profesional de Casos Sociales y seguimiento de manera individualizada y confidencial.

Sin embargo, pese a que existe la Oficina del Bienestar Universitario; aún existen ciertas deficiencias en cuanto al servicio social, la planificación de los programas y actividades que contribuyen a la formación integral de toda la comunidad universitaria y de la formación académica de los estudiantes, a través de eventos que buscan el fortalecimiento en virtudes y valores para el bien de la persona humana y su trascendencia en la sociedad. Los programas, proyectos y procesos de Bienestar Universitario encaminados a la promoción socioeconómica, deben promocionar y apoyar procesos que permitan a los estudiantes, profesores y funcionarios, auto gestionar y mejorar sus condiciones socioeconómicas y que promuevan y faciliten su permanencia dentro del sistema educativo, teniendo en cuenta criterios de equidad, el ejercicio del deber y el sentido de lo público; en todas las universidades, sobre todo dentro de la universidad “Católica los Ángeles de Chimbote” sede Huaraz, para ello aplicaremos ciertas estrategias metodológicas para mejorar la Gestión Institucional del Área de Bienestar Universitario de la universidad privada Católica los Ángeles de Chimbote”.

Las universidades peruanas, sobre todo la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote sede Huaraz; se refiere que el Bienestar Universitario orienta sus acciones hacia la solución de los problemas socioeconómicos de los estudiantes de las diferentes facultades con el ofrecimiento de los servicios de: comedor universitario, asistencia social, asistencia psicológica y médica. Asimismo, extiende sus servicios tanto al personal docente y no docente con el fin de cumplir con sus objetivos: Coadyuvar a la Formación Integral de los miembros de la comunidad académica, contribuir a la generación del sentido de adhesión y pertenencia Institucional, contribuir a la creación del clima institucional facilitador de las acciones académico administrativas, propiciar condiciones de bienestar y de satisfacción de los miembros de la comunidad Institucional.

Es así que, el bienestar Universitario, solo es posible mediante la aplicación de un proyecto de calidad, que permita la instrumentación de un sistema orientado a la satisfacción de los intereses de los actores y sectores comprometidos con el desarrollo institucional, en correspondencia con la misión y visión de nuestra Universidad.

La calidad del bienestar universitario involucra a todas las funciones, procesos y productos universitarios. A todos los directivos, funcionarios, profesores, trabajadores y estudiantes; vinculados y comprometidos con el propósito de la continua satisfacción de los clientes, que vienen hacer todo el estamento universitario.

2.2.9. Unidades de trabajo del área de Bienestar Universitario:

A) Unidad de Seguridad y Salud Universitario; que tendrá a cargo los siguientes programas:

- Dispensario Médico y Botica
- Control de comedores, bares y cafetería
- Planes de salud prepagada
- Programas de planificación familiar, paternidad responsable, y educación sexual.

- Programas de atención social
- Club de la Salud
- Programas de Prevención en la Salud: oftalmológico, odontológico, desparasitación, nutrición, reducción de peso, salud laboral
- Campañas contra el uso de sustancias adictivas
- Convenios y guías de atención médica con los médicos de nuestra comunidad Universitaria
- Talleres de Desarrollo Humano: relajación, y manejo de estrés

B) Unidad de Pensión Diferenciada, Becas, Créditos a estudiantes y Bienestar que tendrá a cargo los siguientes programas:

- Ubicación y revisión en la Pensión Diferenciada
- Becas Internas
- Exoneraciones y descuentos, resciliación de matrícula
- Pasantías y Bolsa de Trabajo: Asesorías para elaboración de “Hoja de Vida” y presentación de “Entrevistas de Trabajo”
- Residencia Universitaria
- Guardería para hijos de miembro de la comunidad Universitaria
- Préstamos emergentes
- Seguros Corporativos
- Sistema de estacionamiento
- Compras corporativas
- Programas de adaptación para estudiantes fuera de la ciudad

C) Unidad de Recreación y Deportes que tendrá a cargo los siguientes programas:

- Grupo de danzas, bailes populares y aeróbicos
- Cultivo de los valores y formación humanística
- Convenio con centros deportivos
- Programas de deportes de competencia y recreación
- Giras recreativas y actividades deportivas

- Actividades recreativas, fundamentadas en tradiciones, manera de vivir, prácticas de valores, costumbres y principio morales
- Grupo de montaña: montañismo, caminatas y bicicleta

El principal capital de la universidad católica los ángeles de Chimbote con sede en la ciudad de Huaraz, esta con la finalidad de lograr su misión, objetivos, políticas, estrategias y visión; se requiere de un conjunto de actividades y acciones que fomenten, propicien y redunden en beneficio de los actores y sectores comprometidos con el desarrollo institucional, de forma que contribuyan a la elevación del área de bienestar universitario por consiguiente la calidad de vida universitaria.

Por tanto, el área del bienestar universitario de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote debe de optimizar el bienestar y la calidad de vida universitaria en el contexto social, político, económico, científico, intelectual, ambiental, ético y estético; Priorizando la satisfacción de las necesidades humanas en el campo de: la seguridad y salud universitaria, becas, créditos a estudiantes, recreación y deportes. Mediante la articulación armónica y dinámica de las unidades académicas, los gremios, las asociaciones de profesores y estudiantes y las organizaciones comunitarias.

De forma que repercuta sobre la eficiencia de los procesos, la eficacia de los productos y la efectividad de la gestión institucional en las diferentes áreas, instancias, niveles y ámbitos de influencia de la Universidad.

Con el propósito de lograr el uso más racional de los recursos y potencialidades de la comunidad intra y extrauniversitaria, promover el protagonismo, liderazgo y compromiso institucional.

Concientizar la responsabilidad social y la proyección comunitaria de la Universidad, rescatar los valores éticos y morales del pueblo Huaracino y fortalecer la identidad cultural y ciudadana.

2.3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.3.1. Estrategia:

Una estrategia, es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión. Proviene del griego Stratos, que significa Ejército y Agein, que significa conductor, guía.

El termino estrategia tiene origen militar y como tal ha sido conceptualizado como arte de emplear todos los elementos del poder de una nación o de varias naciones para lograr los objetivos de esta o bien de una alianza de países en tiempos de paz o de guerra. También se ha conceptualizado como el arte del mando militar durante el combate. La táctica, por otra parte, es el despliegue y manejo de fuerzas para alcanzar un objetivo limitado o un fin inmediato. La estrategia implica la utilización y profunda integración del poder económico, político, cultural, social, moral, espiritual y psicológico.

Con frecuencia se confunden capacidades con habilidades y con estrategias. Se habla de capacidades cuando nos referimos a un conjunto de disposiciones de tipo genético que, una vez desarrolladas a través de la experiencia que produce el contacto con un entorno culturalmente organizado, darán lugar a habilidades individuales. Por ejemplo, a partir de las capacidades de ver y oír con las que nace el sujeto, será posible que se convierta en un observador hábil, dependiendo de las oportunidades que reciba para lograr esta habilidad.

Schmeck (1988) señala que las habilidades son capacidades que pueden expresarse en conductas en cualquier momento, porque han sido desarrolladas a través de la práctica (es decir, mediante el uso de procedimientos) y que, además, pueden utilizarse o aplicarse de manera consciente o inconsciente.

Esto significa que las técnicas, de alguna manera, están subordinadas a las estrategias, Es decir, la estrategia se considera como una guía de las acciones a realizar y obviamente, es anterior a la elección de cualquier otro procedimiento de actuación (Schmeck, 1988) y (Nisbet, 1991).

Las estrategias según Schuckermith (1987), son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades vinculadas con el

aprendizaje significativo; Por lo que, las estrategias son una especie de reglas que permiten tomar las decisiones adecuadas en un determinado momento del proceso.

Es decir, las personas quienes trabajan con estrategias deben crear un ambiente de confianza y alegría, La confianza entre los actores, así como un clima de familiaridad y acogida entre los mismo, es requisito indispensable para el éxito de cualquier actividad enlazarse con sus experiencias y saberes previos de los educandos; Cualquier actividad puede resultar interesante a los educandos si se les propone hacer cosas semejantes a las que ellos realizan a diario en su vida familiar y comunitaria. La experiencia cotidiana con relación al trabajo suyo, de sus padres o de sus vecinos, a las tareas domésticas. Actividades que le dan la oportunidad, no de hacer cosas de la misma manera de siempre, sino de aprender distintas formas de hacerlas, sobre la base de lo ya conocido por ellos, es una necesidad en las nuevas prácticas educativas; Proponerles problemas. En donde se debe de encontrar la respuesta a un problema que reta su imaginación y sus propias habilidades. Esta es una condición básica para que pueda participar con verdadero entusiasmo y cuya solución debe buscarse entre todos; Posibilitar aprendizajes útiles, trata de que los aprendizajes, considerados esenciales, se pueden alcanzar en el proceso de adquirir competencias que habiliten a los educandos para resolver problemas concretos de la vida diaria; Hacerles trabajar en grupos; En este sentido, se recomienda combinar permanentemente el trabajo individualizado, con el trabajo en pares, el grupo pequeño y grupo grande; Estimularlos a trabajar con autonomía, Hay que estimularlos a pensar por sí mismos, a resolver sus dificultades, a construir sus propias hipótesis, a hacer sus propias deducciones y a arriesgar su propia respuesta, aunque se equivoquen.

Para el investigador, la estrategia es un sistema de planificación aplicado a un conjunto articulado de acciones, permite conseguir un objetivo, sirve para obtener determinados resultados. De manera que no se puede hablar de que se usan estrategias cuando no hay una meta hacia donde se orienten las acciones. A diferencia del método, la estrategia es flexible y puede tomar forma con base en las metas a donde se quiere llegar.

2.3.2. Estrategia metodológica

Aunque etimológicamente la palabra “método” nos remite a “camino”, es necesario señalar que un método siempre indica una “forma de hacer algo”, una “forma de caminar”, de “transitar”, de “proceder”: una “doctrina”.

Según Quiroz (2003), la estrategia metodológica “Es el método, desde el ángulo de la didáctica general, la palabra que encierra el concepto de una dirección hacia el logro de un propósito, un camino a recorrer, aunque es claro que ha de entenderse que no se trata de un camino cualquiera, sino del mejor, del más razonable, del que más garantice la consecución de la finalidad propuesta.....El método implica proceso de ordenamiento, la dirección del pensamiento y de la acción para lograr algo previamente determinado, significa entonces, que un buen método será aquel que garantice un máximo aprovechamiento o rendimiento en la enseñanza aprendizaje en menos tiempo y con menos esfuerzo”.

2.3.3. Gestión

La palabra gestión proviene de “gestus”, una palabra latina que significa: actitud, gesto, movimiento del cuerpo. En principio, este significado remite a lo que el sociólogo Pierre Bourdieu ha designado la hexis, esto es: el modo en que un hábitus (una serie de esquemas, dispositivos e interpelaciones culturales internalizadas por los sujetos) se expresa a través del cuerpo en gestos, posiciones, movimientos, etc. Pero este significado no nos dice nada sobre el carácter activo de la gestión, ya que pone énfasis en movimientos y actitudes vividas como “naturales” por los sujetos de una determinada cultura.

Conviene hacer algunas otras precisiones. En el segundo sentido que se presentó, gestionar no es exclusivamente administrar (o “gerenciar”), ni simplemente organizar y, mucho menos, conducir (en sus sentidos autocrático, carismático, paternalista, etc.). Tampoco es algo que siga la lógica de las “recetas”, tantas veces relacionadas con el marketing estratégico o la producción de imagen corporativa.

Gestionar es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y

esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que se desearía que fueran adoptados de manera participativa y democrática.

Cuando se habla de gestionar, entonces, se hace referencia a la forma a través de la cual un grupo de personas establece objetivos comunes, organiza, articula y proyecta las fuerzas, los recursos humanos, técnicos y económicos. En este sentido, la gestión es un proceso de construcción colectiva desde las identidades, las experiencias y las habilidades de quienes allí participan.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

ESTRATEGIAS: Según **Nisbet Schuckermith (1987)**, son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades vinculadas con el aprendizaje significativo; Por lo que, las estrategias son una especie de reglas que permiten tomar las decisiones adecuadas en un determinado momento del proceso.

Es decir, las personas quienes trabajan con estrategias deben crear un ambiente de confianza y alegría, La confianza entre los actores, así como un clima de familiaridad y acogida entre los mismo, es requisito indispensable para el éxito de cualquier actividad enlazarse con sus experiencias y saberes previos de los educandos; Cualquier actividad puede resultar interesante a los educandos si se les propone hacer cosas semejantes a las que ellos realizan a diario en su vida familiar y comunitaria.

MÉTODO: Desde el punto de vista etimológico, la palabra método indica el "camino para llegar a un fin". Obrar con método es obrar de manera ordenada y calculada para alcanzar unos objetivos previsto, o lo que es igual, dirigir nuestra actividad hacia un fin previsto siguiendo un orden y disposición determinados.

Desde este punto de vista didáctico "el método, es la palabra que encierra el concepto de una dirección hacia el logro de un propósito, un camino a recorrer, aunque es claro que ha de entenderse que no se trata de un camino

cualquiera, sino del mejor, del más razonable, del que más garantice la consecución de la finalidad propuesta; además, el método implica proceso de ordenamiento, la dirección del pensamiento y de la acción para lograr algo previamente determinado. Significa entonces, que un buen método será aquel que garantice un máximo aprovechamiento o rendimiento en la enseñanza aprendizaje en menos tiempo y con menos esfuerzo”.

GESTIÓN: Es la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

BIENESTAR: es un conjunto de las cosas necesarias para vivir bien, Tener una Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad. Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica, que puede ser estudiada desde dos teorías clásicas: la aristotélica y la utilitarista. Para Aristóteles; en La amistad y la felicidad, el bienestar desempeña el papel de medio para alcanzar la felicidad y es concebido como el conjunto de condiciones materiales que permiten a cada persona llevar una vida holgada y una vida contemplativa.

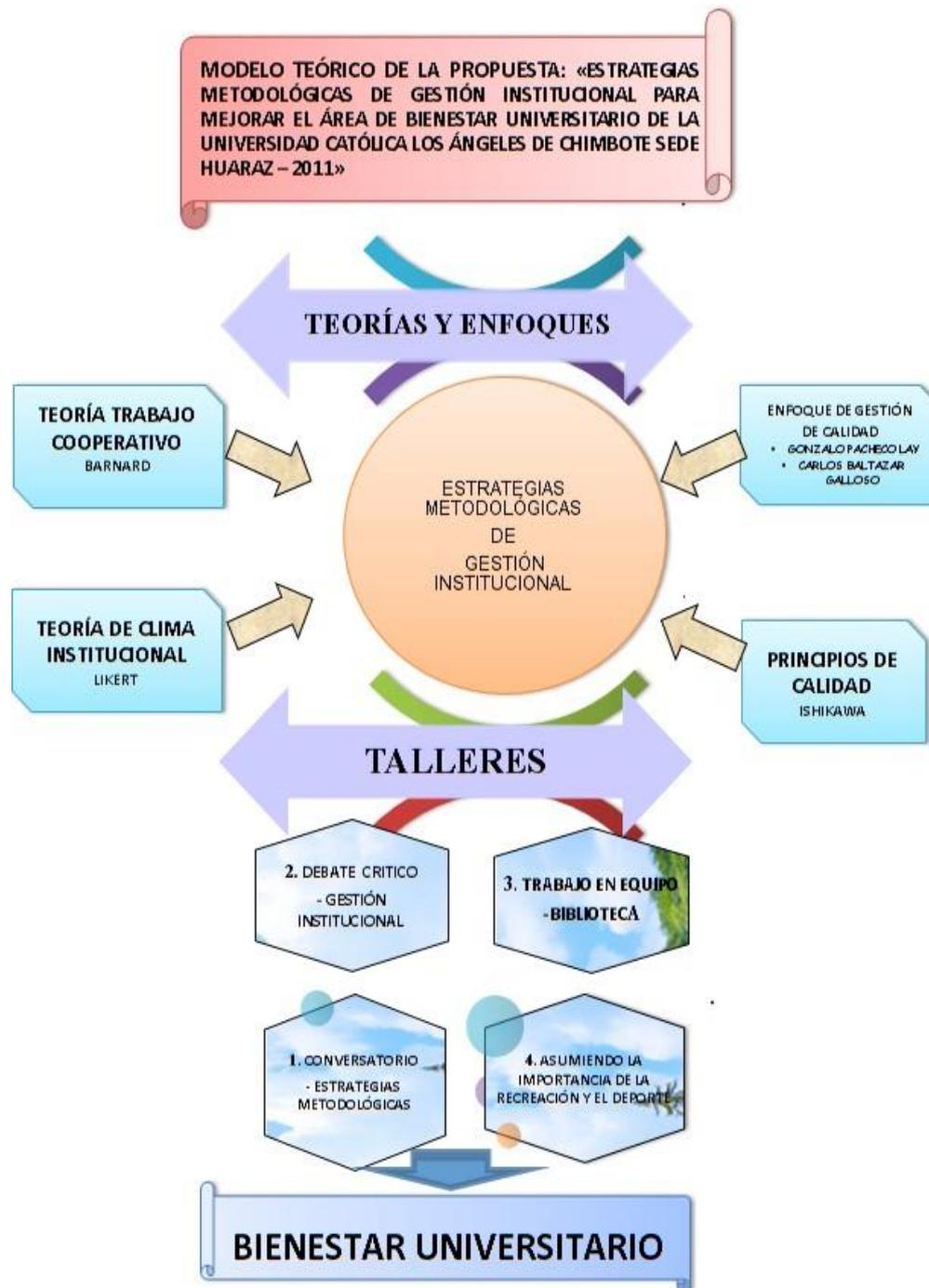
Para el utilitarismo, el bienestar se identifica con la felicidad y el placer, lo que indica que es considerado como el fin último y no como un medio. No obstante, las dos posturas conducen al mismo punto: la felicidad y el bien, pero la manera de alcanzarlos es particular, tanto en la concepción como en los medios.

BIENESTAR UNIVERSITARIO: Su contexto está determinado por una institución de servicio público, cuyo propósito final se sintetiza en la educación superior, y que, por ello, enfrenta tareas definidas como la

docencia, la investigación y la proyección social. Sobre esos fundamentos, puede decirse que en el escenario universitario todo estamento, al igual que cada uno de sus actores, debería desempeñar su rol de la manera más adecuada posible y siempre en aras de alcanzar su propio bienestar y el bienestar de la institución como totalidad.

El Bienestar Universitario, como clima o ambiente propicio para el desarrollo humano de cada uno de los miembros de la comunidad, debe ser reconocido como un aporte al proceso educativo mediante acciones intencionalmente formativas que permitan el desarrollo de las diferentes dimensiones (cultural, social, moral, intelectual, psicoafectivo y físico) del ser humano.”

2.5. ESQUEMA DE LA PROPUESTA TEÓRICA



CAPÍTULO III

RESULTADOS, PROPUESTAS Y EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS

La universidad Católica los Ángeles de Chimbote con sede en Huaraz, presenta unas inadecuadas estrategias metodológicas en la gestión del área de bienestar universitario, principalmente al encontrarse con una infraestructura reducida, gestión administrativas y escasos servicios a la comunidad educativa.

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1.1. Cuadro comparativo de Pre y Post Encuesta de empleados

Tabla N° 01: Estrategias metodológicas de gestión institucional en el Área de Bienestar Universitario.

1. ¿Utilizas adecuadamente las estrategias metodológicas de Gestión Institucional en el Área de Bienestar Universitario?									
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Siempre	2	10	2	10	8	40	10	50	
Casi siempre	4	20	5	25	6	30	4	20	
A veces	6	30	5	25	4	20	3	15	
Nunca	8	40	8	40	2	10	3	15	
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100	
Fuente: Instrumento. Elaboración: Investigador. Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011									

Ante la pregunta N° 01 planteada, los 20 empleados pre encuestados del Grupo Control, dos de ellos (10%) indicaron siempre el personal del Área de Bienestar Universitario utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional en el área de estudio, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional; seis empleados (30%) indican que a veces utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional, y ocho empleados (40%) que nunca utilizan

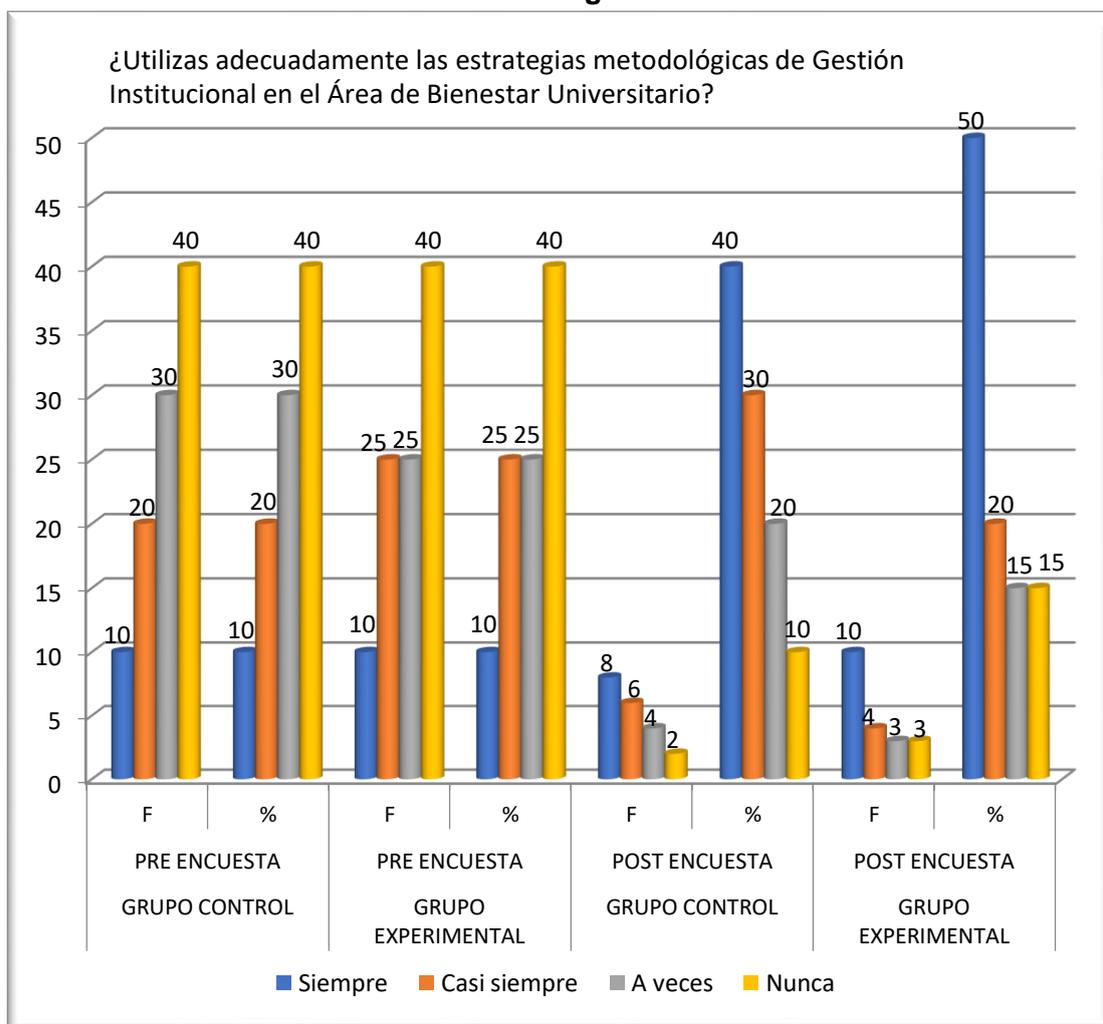
adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, dos empleados (10%) indicaron que el personal del Área de Bienestar Universitario siempre utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional en el área de Bienestar Universitario, cinco empleados (25%) afirman que casi siempre utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional; cinco empleados (25%) indican que a veces utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional, y ocho empleados (40%) que nunca utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 01 se observa que de los 20 empleados post encuestados, ocho empleados (40%) indicaron que el personal del Área de Bienestar Universitario siempre utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional en el área de estudio, seis empleados (30%) afirman que casi siempre utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional; cuatro empleados (20%) indican que a veces utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional, y dos empleados (10%) que nunca utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional.

Por su parte en la post encuesta al grupo experimental, diez empleados (50%) indicaron que el personal del Área de Bienestar Universitario siempre utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional en el área de Bienestar Universitario, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional; tres empleados (15%) indican que a veces utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional, y tres empleados (15%) que nunca utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas de gestión institucional.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran una mejora significativa respecto a la utilización adecuada de las estrategias metodológicas de gestión institucional a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta influye positivamente.

Gráfico N° 01. Pregunta N° 01



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest. 10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 02: Gestión institucional del área de Bienestar Universitario.

2. ¿Es buena la gestión institucional en cuanto al Área de Bienestar Universitario?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	5	25	4	20	7	35	12	60
Casi siempre	2	10	3	15	6	30	5	25
A veces	6	30	5	25	4	20	2	10
Nunca	7	35	8	40	3	15	1	5
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100
Fuente: Instrumento.								
Elaboración: Investigador.								
Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011								

En la pregunta N° 02 planteada a los 20 empleados pre encuestados del Grupo Control, cinco de ellos (25%) indicaron que siempre es buena la gestión institucional del Área de Bienestar Universitario, dos empleados (10%) afirman que casi siempre es buena la gestión institucional; seis empleados (30%) indican que a veces es buena la gestión institucional, y siete empleados (35%) que nunca es buena la gestión institucional. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, cuatro empleados (20%) indicaron que siempre es buena la gestión institucional, tres empleados (15%) afirman que es buena la gestión institucional; cinco empleados (25%) indican que a veces es buena la gestión institucional, y ocho empleados (40%) que nunca es buena la gestión institucional.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 02 se observa que, de los 20 empleados post encuestados, siete empleados (35%) indicaron que siempre es buena la gestión institucional, seis empleados (30%) afirman que casi siempre es buena la gestión institucional; cuatro empleados (20%) indican que a veces es buena la gestión institucional, y tres empleados (15%) que nunca es buena la gestión institucional. En el post del grupo experimental, doce empleados (60%) indicaron que siempre es buena la gestión institucional, cinco empleados (25%) afirman que casi

siempre es buena la gestión institucional; dos empleados (10%) indican que a veces es buena la gestión institucional, y un empleado (5%) que nunca es buena la gestión institucional.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que se ha dado una mejora en la gestión institucional a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora.

Gráfico N° 02. Pregunta N° 02

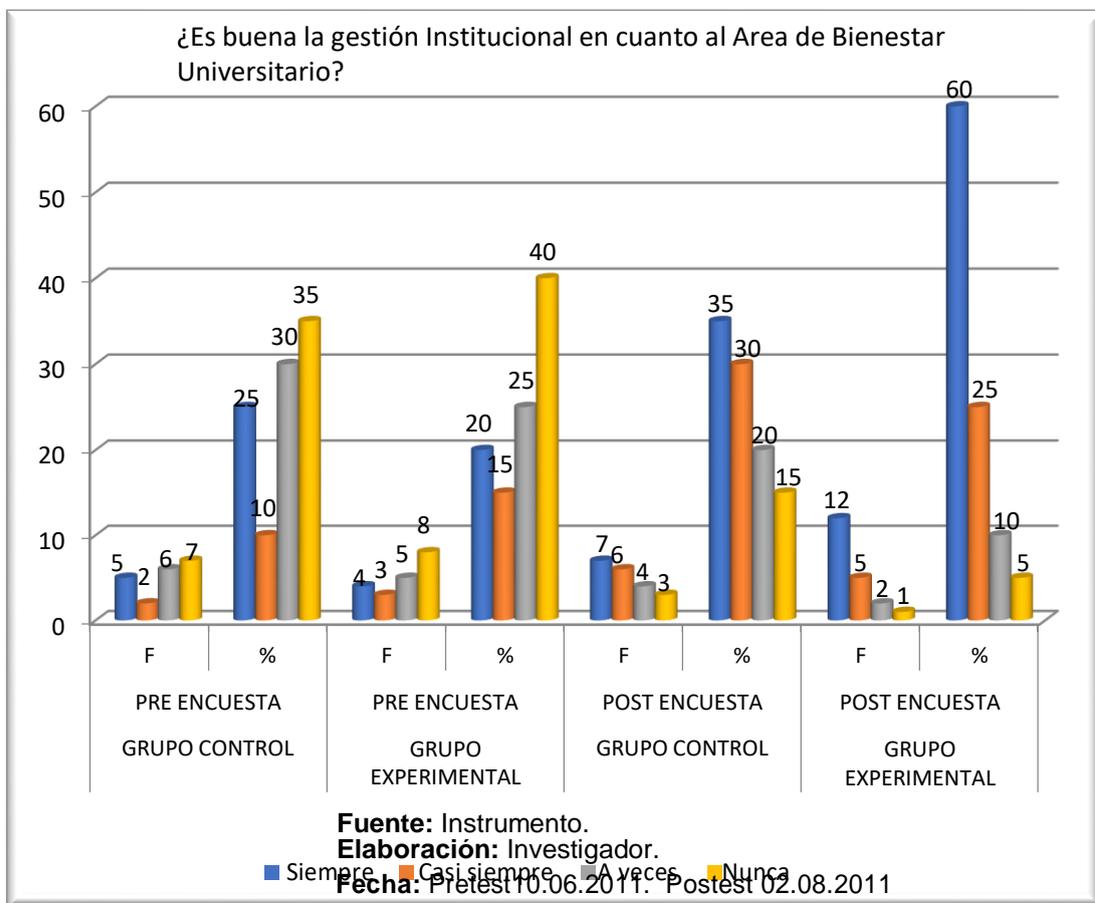


Tabla N° 03: Las bibliografías de la universidad.

3. ¿Las bibliografías existentes dentro de la universidad son suficientes para todo el estudiantado universitario?									
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Siempre	3	15	4	20	8	40	14	70	
Casi siempre	4	20	4	20	7	35	4	20	
A veces	9	45	9	45	3	15	2	10	
Nunca	4	20	3	15	2	10	0	0	
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100	

Fuente: Instrumento.
Elaboración: Investigador.
Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

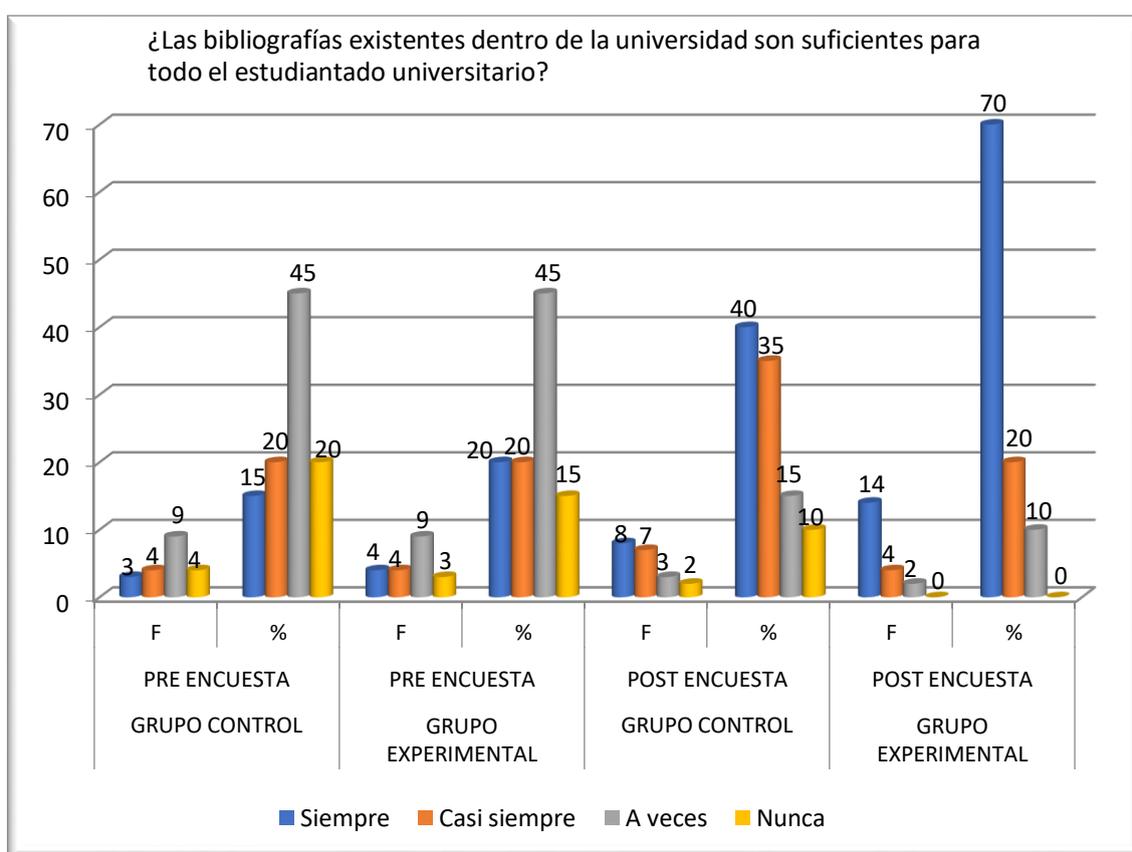
Ante el planteamiento de la pregunta N° 03 planteada a los 20 empleados pre encuestados del Grupo Control, tres empleados (15%) indicaron que siempre las bibliografías son suficientes, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre las bibliografías son suficientes; nueve empleados (45%) indican que a veces las bibliografías son suficientes, y cuatro empleados (20%) que nunca las bibliografías son suficientes. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, cuatro empleados (20%) indicaron que siempre las bibliografías son suficientes, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre las bibliografías son suficientes; nueve empleados (45%) indican que a veces las bibliografías son suficientes, y tres empleados (40%) que nunca las bibliografías son suficientes.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 03 se observa que, de los 20 empleados post encuestados, ocho empleados (40%) indicaron que siempre las bibliografías son suficientes, siete empleados (35%) afirman que casi siempre las bibliografías son suficientes; tres empleados (15%) indican que a veces las bibliografías son suficientes, y dos empleados (10%) que nunca las bibliografías son suficientes. En el post del grupo experimental, catorce empleados (70%) indicaron que siempre las bibliografías son suficientes, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre las bibliografías son suficientes; dos empleados (10%) indican que

a veces las bibliografías son suficientes, y ningún empleado (0%) que nunca las bibliografías son suficientes.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que se ha dado una mejora en la gestión de las bibliografías a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora de gestión de la biblioteca.

Gráfico N° 03. Pregunta N° 03



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Posttest 02.08.2011

Tabla N° 04: Espacios adecuados para la práctica de deportes.

04. ¿La universidad cuenta con un espacio adecuado para la realización de la práctica de recreación y deporte?									
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Siempre	4	20	4	20	8	40	18	90	
Casi siempre	3	15	4	20	6	30	1	5	
A veces	4	20	5	25	4	20	1	5	
Nunca	9	45	7	35	2	10	0	0	
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100	
Fuente: Instrumento.									
Elaboración: Investigador.									
Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011									

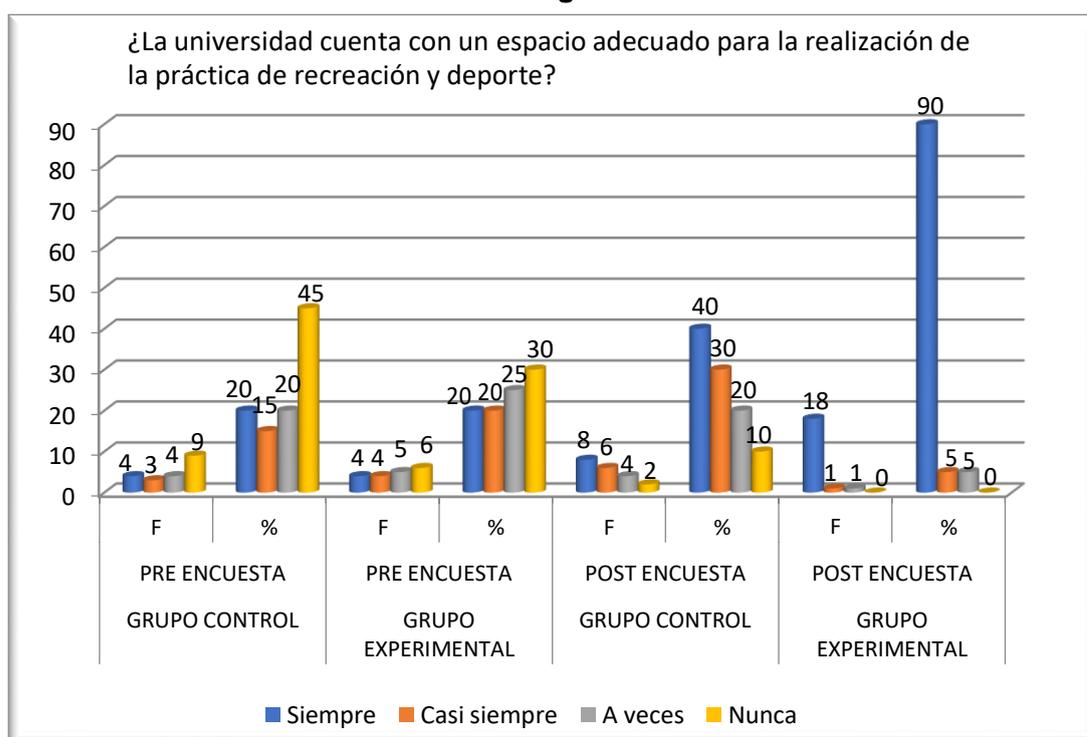
En la pregunta N° 04 planteada a los 20 empleados pre encuestados del Grupo Control, cuatro de ellos (20%) indicaron que siempre la universidad cuenta con un espacio de recreación y deporte, tres empleados (15%) afirman que casi siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte; cuatro empleados (20%) indican que a veces cuenta con un espacio de recreación y deporte, y nueve empleados (45%) que nunca cuenta con un espacio de recreación y deporte. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, cuatro empleados (20%) indicaron que siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte; cinco empleados (25%) indican que a veces cuenta con un espacio de recreación y deporte, y siete empleados (35%) que nunca cuenta con un espacio de recreación y deporte.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 04 se observa que de los 20 empleados post encuestados, ocho empleados (40%) indicaron que siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte, seis empleados (30%) afirman que casi siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte; cuatro empleados (20%) indican que a veces cuenta con un espacio de recreación y deporte, y dos empleados (10%) que nunca cuenta con un espacio de recreación y deporte. En el post del grupo

experimental, dieciocho empleados (90%) indicaron que siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte, un empleado (5%) afirma que casi siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte; un empleado (5%) indican que a veces cuenta con un espacio de recreación y deporte, y ningún empleado (0%) que nunca cuenta con un espacio de recreación y deporte.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que se ha dado una mejora en la gestión institucional de recreación y deporte a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora.

Gráfico N° 04. Pregunta N° 04



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 05: Teorías científicas para mejorar el Bienestar Universitario.

5. ¿Cree usted con la utilización de teorías científicas mejorara el servicio del Bienestar Universitario?									
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Siempre	4	20	3	15	8	40	16	80	
Casi siempre	3	15	4	20	7	35	2	10	
A veces	5	25	5	25	3	15	1	5	
Nunca	8	40	8	40	2	10	1	5	
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100	

Fuente: Instrumento.
Elaboración: Investigador.
Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

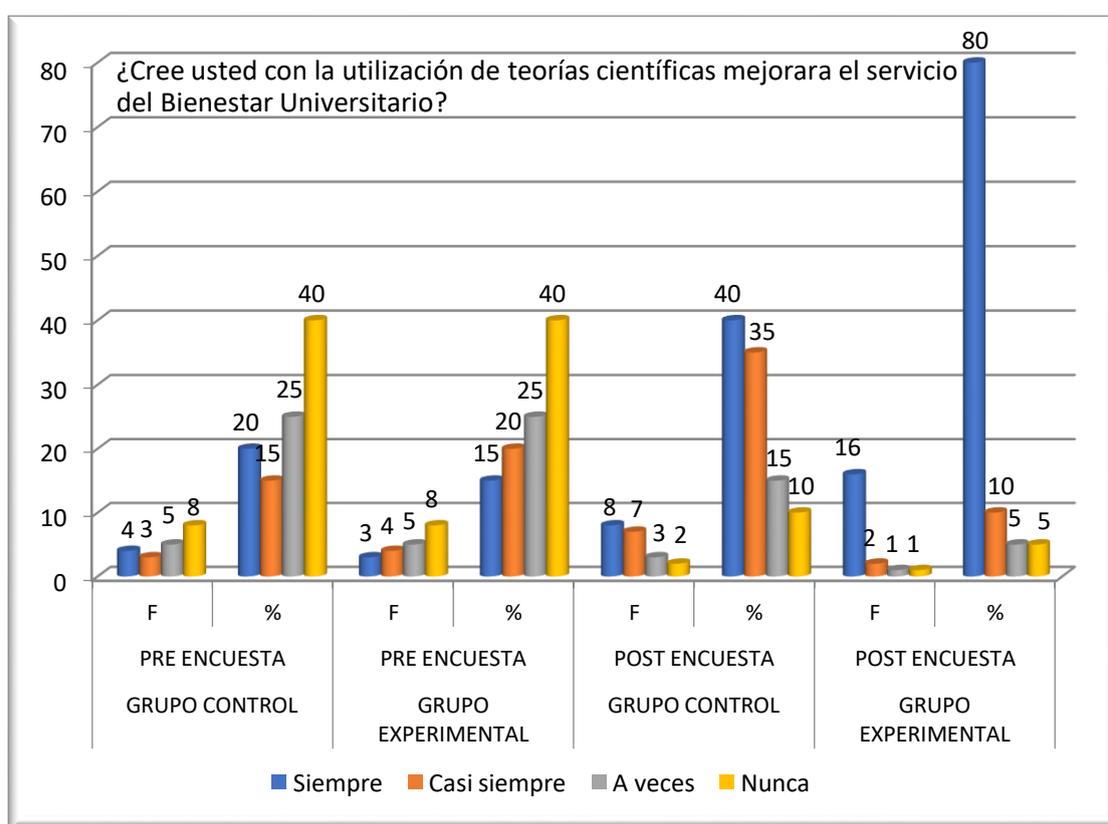
En la pregunta N° 05 planteada a los 20 empleados pre encuestados del Grupo Control, cuatro de ellos (20%) indicaron que siempre creen que la utilización de teorías científicas mejora el servicio de Bienestar Universitario, tres empleados (15%) afirman que casi siempre creen que la utilización de teorías científicas mejora el servicio; cinco empleados (25%) indican que a veces no lo mejora, y ocho empleados (40%) que nunca lo mejora. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, tres empleados (15%) indicaron que siempre creen que la utilización de teorías científicas mejora el servicio, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre creen que la utilización de teorías científicas mejora el servicio; cinco empleados (25%) indican que a veces creen que mejora el servicio, y ocho empleados (40%) que nunca creen que mejora el servicio.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 05 se observa que, de los 20 empleados post encuestados, ocho empleados (40%) indicaron que siempre creen que mejora el servicio, siete empleados (35%) afirman que casi siempre creen que mejora el servicio; tres empleados (15%) indican que a veces creen que mejora el servicio, y dos empleados (10%) que nunca creen que mejora el servicio. En el post del grupo experimental, dieciséis empleados (80%) indicaron que siempre creen que mejora el servicio, dos empleados (10%) afirma que casi siempre creen que mejora el

servicio; un empleado (5%) indican que a veces creen que mejora el servicio, y un empleado (5%) que nunca creen que mejora el servicio.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que se ha dado una mejora en la gestión institucional de recreación y deporte a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora.

Gráfico N° 05. Pregunta N° 05



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 06. Fortalecimiento de la gestión institucional del Área del Bienestar Universitario

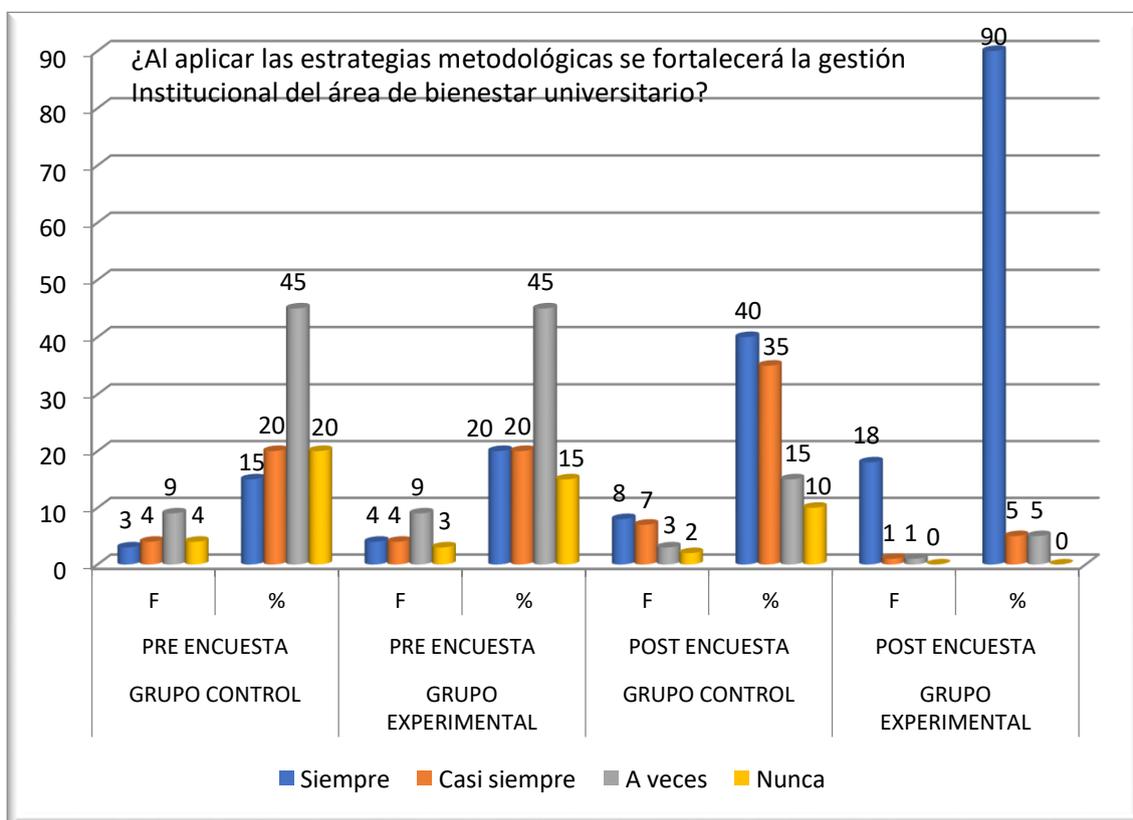
6. ¿Al aplicar las estrategias metodológicas se fortalecerá la gestión Institucional del área de Bienestar Universitario?									
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Siempre	3	15	4	20	8	40	18	90	
Casi siempre	4	20	4	20	7	35	1	5	
A veces	9	45	9	45	3	15	1	5	
Nunca	4	20	3	15	2	10	0	0	
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100	
Fuente: Instrumento.									
Elaboración: Investigador.									
Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011									

En la pregunta N° 06 planteada a los 20 empleados pre encuestados del Grupo Control, tres de ellos (15%) afirman que aplicando las estrategias siempre se fortalece la gestión institucional, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre se fortalece; nueve empleados (45%) indican que a veces se fortalece, y cuatro empleados (20%) que nunca se fortalece. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, cuatro empleados (20%) indicaron que siempre se fortalece, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre se fortalece; nueve empleados (45%) indican que a veces se fortalece, y tres empleados (15%) que nunca se fortalece.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 06 se observa que, de los 20 empleados post encuestados, ocho empleados (40%) indicaron que siempre se fortalece, siete empleados (35%) afirman que casi siempre se fortalece; tres empleados (15%) indican que a veces se fortalece, y dos empleados (10%) que nunca se fortalece. En el post del grupo experimental, dieciocho empleados (90%) indicaron que siempre se fortalece, un empleado (5%) afirma que casi siempre se fortalece; un empleado (5%) indican que a veces se fortalece, y ningún empleado (0%) que nunca se fortalece.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test señalan que las estrategias metodológicas fortalecen la gestión institucional del área de Bienestar Universitario. La comparación de resultados del pre y postest indican que los empleados están conscientes de que, si se aplican las estrategias metodológicas, entonces se van a mejorar la gestión de los involucrados en el Área d Bienestar Universitario.

Gráfico N° 06. Pregunta N° 06



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 07. El servicio de la biblioteca

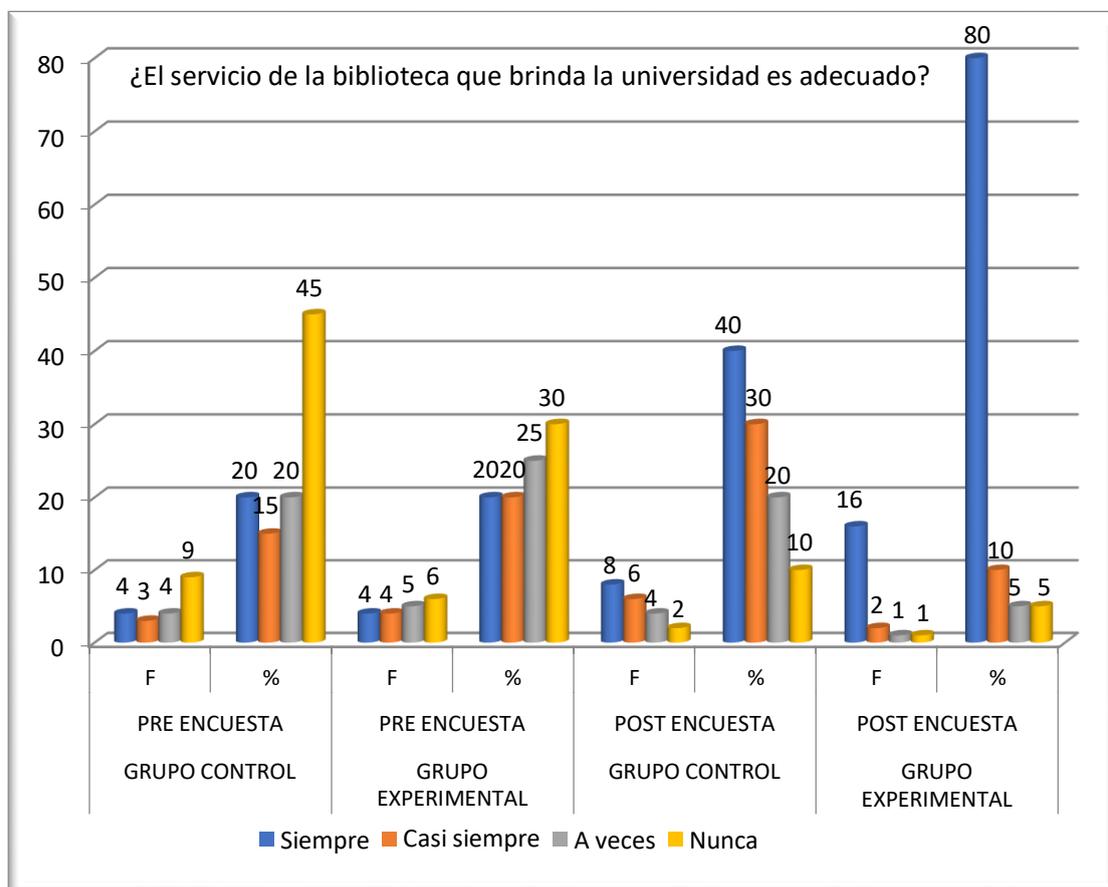
7. ¿El servicio de la biblioteca que brinda la universidad es adecuado?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	4	20	4	20	8	40	16	80
Casi siempre	3	15	4	20	6	30	2	10
A veces	4	20	5	25	4	20	1	5
Nunca	9	45	6	30	2	10	1	5
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100
Fuente: Instrumento.								
Elaboración: Investigador.								
Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011								

En la pregunta N° 07 planteada a los 20 empleados pre encuestados del Grupo Control, cuatro de ellos (20%) indicaron que el servicio de biblioteca que brinda la universidad es adecuado, tres empleados (15%) afirman que casi siempre es adecuado; cuatro empleados (20%) indican que a veces es adecuado, y nueve empleados (45%) que nunca es adecuado. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, cuatro empleados (20%) indicaron que siempre es adecuado, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre es adecuado; cinco empleados (25%) indican que a veces es adecuado, y seis empleados (30%) que nunca es adecuado.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 07 se observa que, de los 20 empleados post encuestados, ocho empleados (40%) indicaron que siempre es adecuado, seis empleados (30%) afirman que casi siempre es adecuado; cuatro empleados (20%) indican que a veces es adecuado, y dos empleados (10%) que nunca es adecuado. En el post del grupo experimental, dieciséis empleados (80%) indicaron que siempre es adecuado, dos empleados (10%) afirma que casi siempre es adecuado; un empleado (5%) indican que a veces es adecuado, y un empleado (5%) que nunca es adecuado.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que los servicios de la biblioteca han mejorado en relación a lo encontrado durante los pretest, esto significa que se ha dado una mejora en la gestión institucional en el ámbito del servicio de biblioteca a los alumnos, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora.

Gráfico N° 07. Pregunta N° 07



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 08. Espacio físico adecuado para la práctica de deportes

8. ¿La universidad cuenta con espacios físicos adecuados para la práctica de deportes en sus diferentes disciplinas?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	2	10	2	10	7	35	17	85
Casi siempre	3	15	4	20	5	25	1	5
A veces	7	35	5	25	4	20	1	5
Nunca	8	40	9	45	3	15	1	5
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100
Fuente: Instrumento.								
Elaboración: Investigador.								
Fecha: Pretest10.06.2011. Postest 02.08.2011								

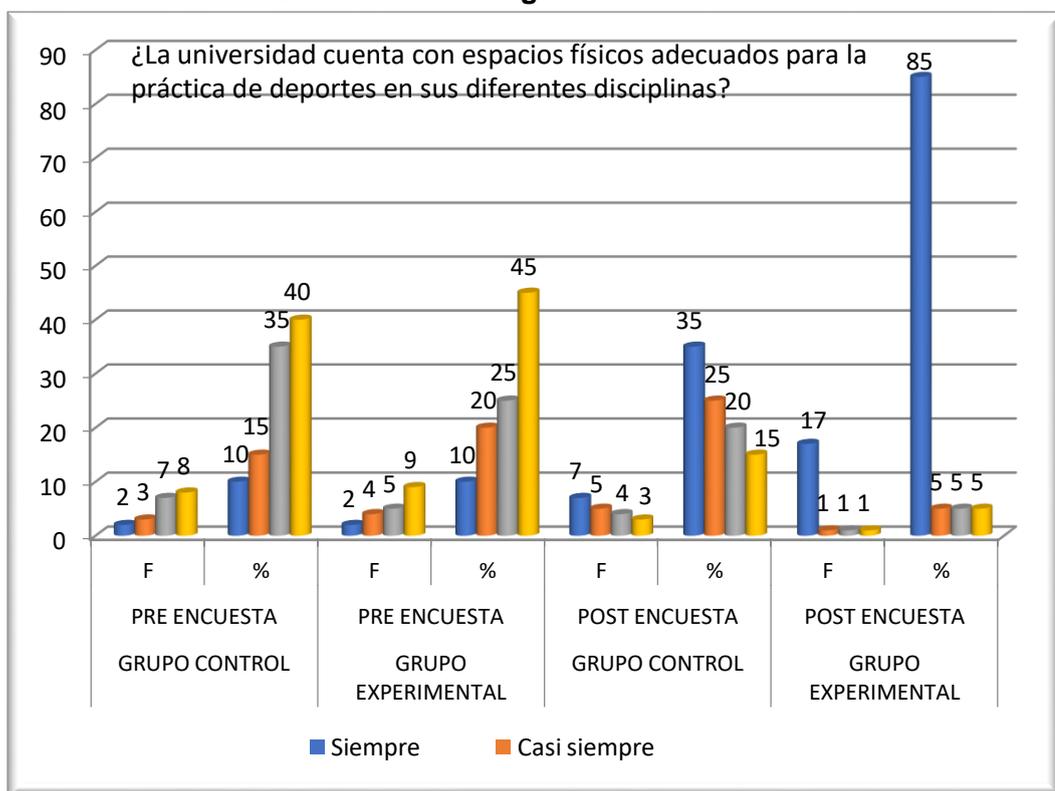
En la pregunta N° 08 planteada a los 20 empleados pre encuestados del Grupo Control, dos de ellos (10%) afirman que la universidad cuenta con espacios físicos adecuados para la práctica de deportes en sus diferentes disciplinas, tres empleados (15%) afirman que casi siempre cuenta con espacios físicos adecuados; siete empleados (35%) indican que a veces cuenta con espacios físicos adecuados, y ocho empleados (40%) que nunca cuenta con espacios físicos adecuados. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, dos empleados (10%) indicaron que siempre cuenta con espacios físicos adecuados, cuatro empleados (20%) afirman que casi siempre cuenta con espacios físicos adecuados; cinco empleados (25%) indican que a veces cuenta con espacios físicos adecuados, y nueve empleados (45%) que nunca cuenta con espacios físicos adecuados.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 08 se observa que, de los 20 empleados post encuestados, siete empleados (35%) indicaron que siempre cuenta con espacios físicos adecuados, cinco empleados (25%) afirman que casi siempre cuenta con espacios físicos adecuados; cuatro empleados (20%) indican que a veces cuenta con espacios físicos adecuados, y tres empleados (15%) que nunca cuenta con espacios físicos adecuados. En el post del grupo experimental, dieciocho empleados (90%) indicaron que siempre cuenta con espacios físicos

adecuados, un empleado (5%) afirma que casi siempre cuenta con espacios físicos adecuados; un empleado (5%) indican que a veces cuenta con espacios físicos adecuados, y ningún empleado (0%) que nunca cuenta con espacios físicos adecuados.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test señalan que las estrategias metodológicas indican como ha sucedido en los anteriores una mejora en función de la estrategia de gestión aplicada.

Gráfico N° 08. Pregunta N° 08



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Posttest 02.08.2011

3.1.2. Cuadro comparativo de Pre y Post Test Encuesta de Alumnos

Tabla N° 09. Uso adecuado de estrategias metodológicas.

01 ¿Utiliza adecuadamente las estrategias metodológicas de Gestión Institucional en el Área de Bienestar Universitario?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	8	8	7	7	21	21	45	45
Casi siempre	18	18	20	20	18	18	32	32
A veces	32	32	30	30	42	42	18	18
Nunca	42	42	43	43	19	19	5	5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

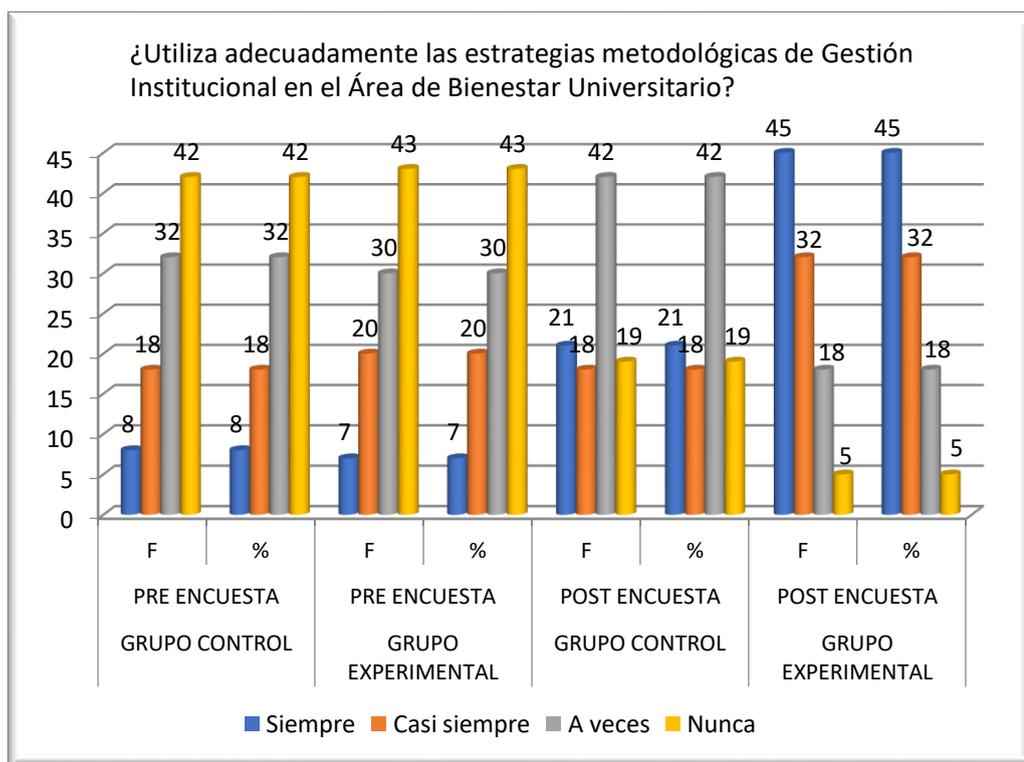
Ante la pregunta N° 01 planteada a los 100 alumnos pre encuestados del Grupo Control, 8 de ellos (8%) indicaron que los empleados de Bienestar Universitario siempre utilizan adecuadamente estrategias metodológicas de Gestión institucional, 18 alumnos (18%) afirman que casi siempre utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas; 32 alumnos (32%) indican que a veces utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas, y 42 alumnos (42%) que nunca lo utilizan adecuadamente. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, 7 alumnos (7%) indicaron que el personal del Área de Bienestar Universitario siempre utiliza adecuadamente, 20 alumnos (20%) afirman que casi siempre utilizan adecuadamente las estrategias; 30 alumnos (30%) indican que a veces utilizan adecuadamente, y 43 alumnos (43%) que nunca utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 01 se observa que, de los 20 alumnos post encuestados, 21 alumnos (21%) indicaron que siempre utilizan adecuadamente las estrategias, 18 alumnos (18%) afirman que casi siempre utilizan adecuadamente las estrategias; 42 alumnos (42%) indican que a veces utilizan adecuadamente, y 19 alumnos (19%) que nunca la utilizan adecuadamente. Por su parte en la post encuesta al grupo experimental, 45 alumnos (45%) indicaron siempre la utilizan adecuadamente, 32 alumnos (32%) afirman que casi siempre utilizan

adecuadamente; 18 alumnos (18%) indican que a veces utilizan adecuadamente las estrategias, y cinco empleados (5%) que nunca utilizan adecuadamente las estrategias metodológicas.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran una mejora significativa respecto a la utilización adecuada de las estrategias metodológicas de gestión institucional a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta influye positivamente y significativamente.

Gráfico N° 09. Pregunta N° 01



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Posttest 02.08.2011

Tabla N° 10. Gestión institucional de Bienestar Universitario.

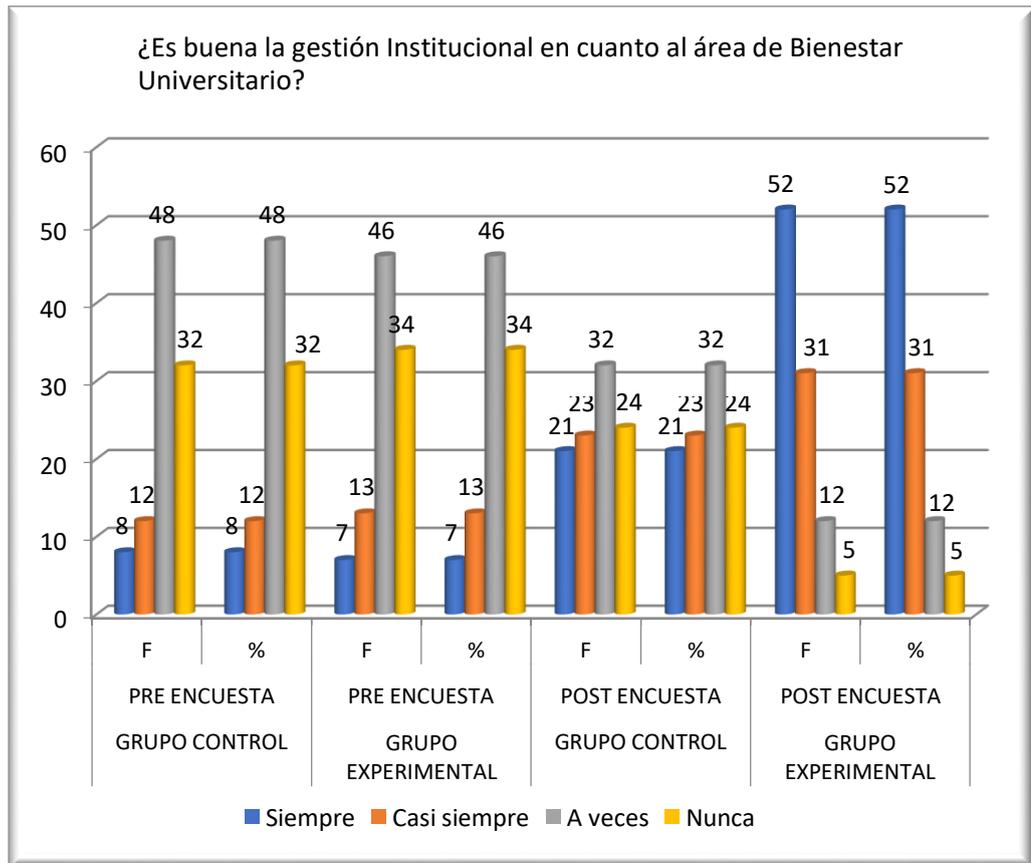
1. ¿Es buena la gestión Institucional en cuanto al área de bienestar universitario?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	8	8	7	7	21	21	52	52
Casi siempre	12	12	13	13	23	23	31	31
A veces	48	48	46	46	32	32	12	12
Nunca	32	32	34	34	24	24	5	5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

En la pregunta N° 02 planteada a los 100 alumnos pre encuestados del Grupo Control, 8 de ellos (8%) indicaron que siempre es buena la gestión institucional del Área de Bienestar Universitario, 12 alumnos (12%) afirman que casi siempre es buena la gestión institucional; 48 alumnos (48%) indican que a veces es buena la gestión institucional, y 32 alumnos (32%) que nunca es buena la gestión institucional. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, 7 alumnos (7%) indicaron que siempre es buena la gestión institucional, 13 alumnos (13%) afirman que es buena la gestión institucional; 46 alumnos (46%) indican que a veces es buena la gestión institucional, y 34 alumnos (34%) que nunca es buena la gestión institucional.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 02 se observa que, de los 100 alumnos post encuestados, 21 alumnos (21%) indicaron que siempre es buena la gestión institucional, 23 alumnos (23%) afirman que casi siempre es buena la gestión institucional; 32 alumnos (32%) indican que a veces es buena la gestión institucional, y 24 alumnos (24%) que nunca es buena la gestión institucional. En el post del grupo experimental, 52 alumnos (52%) indicaron que siempre es buena la gestión institucional, 31 alumnos (31%) afirman que casi siempre es buena la gestión institucional; 12 alumnos (12%) indican que a veces es buena la gestión institucional, y 5 alumnos (5%) que nunca es buena la gestión institucional.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que se ha dado una mejora en la gestión institucional a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora.

Gráfico N° 10. Pregunta N° 02



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Posttest 02.08.2011

Tabla N° 11. Bibliografías existentes dentro de la universidad.

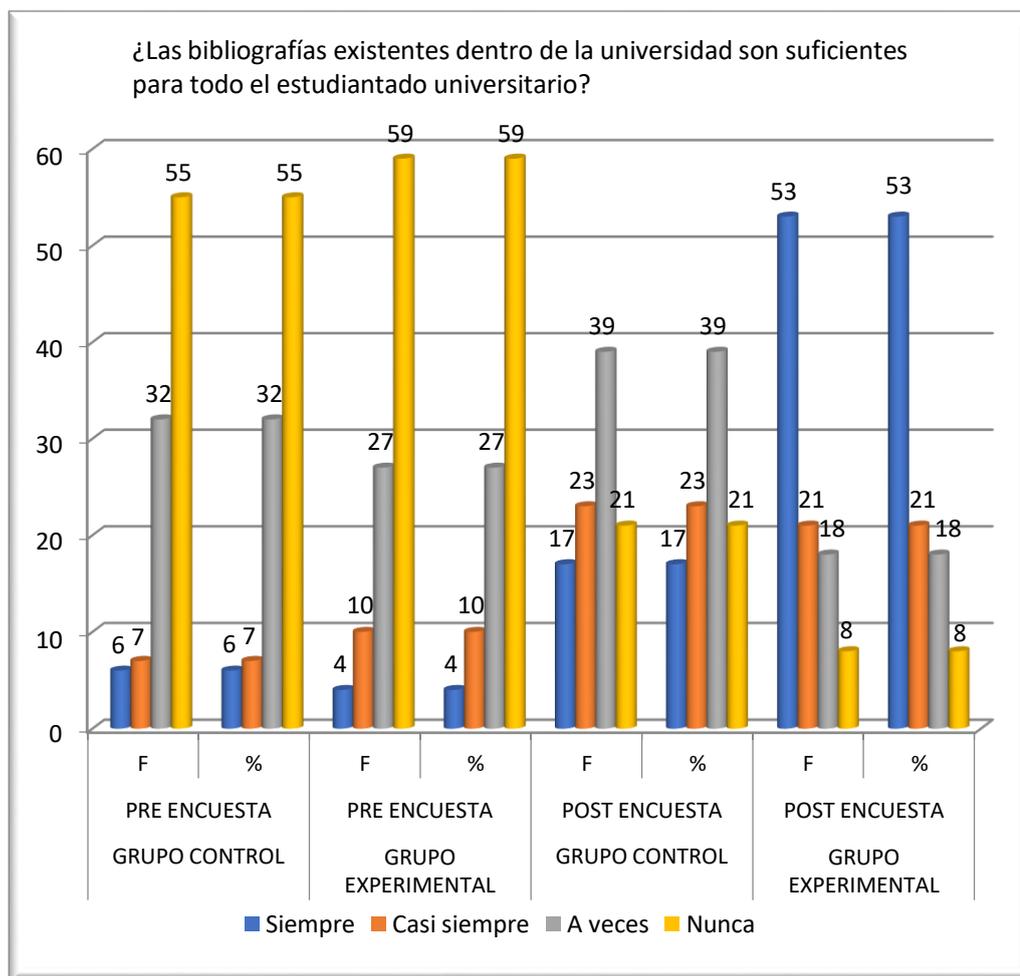
2. ¿Las bibliografías existentes dentro de la universidad son suficientes para todo el estudiantado universitario?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	6	6	4	4	17	17	53	53
Casi siempre	7	7	10	10	23	23	21	21
A veces	32	32	27	27	39	39	18	18
Nunca	55	55	59	59	21	21	8	8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Ante el planteamiento de la pregunta N° 03 planteada a los 100 alumnos pre encuestados del Grupo Control, 6 alumnos (6%) indicaron que siempre las bibliografías son suficientes, 7 alumnos (7%) afirman que casi siempre las bibliografías son suficientes; 32 alumnos (32%) indican que a veces las bibliografías son suficientes, y 55 alumnos (55%) que nunca las bibliografías son suficientes. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, 4 alumnos (4%) indicaron que siempre las bibliografías son suficientes, 10 alumnos (10%) afirman que casi siempre las bibliografías son suficientes; 27 alumnos (27%) indican que a veces las bibliografías son suficientes, y 59 alumnos (59%) que nunca las bibliografías son suficientes.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 03 se observa que, de los 100 alumnos post encuestados, 17 alumnos (17%) indicaron que siempre las bibliografías son suficientes, 23 alumnos (23%) afirman que casi siempre las bibliografías son suficientes; 39 alumnos (39%) indican que a veces las bibliografías son suficientes, y 21 alumnos (21%) que nunca las bibliografías son suficientes. En el post del grupo experimental, 53 alumnos (53%) indicaron que siempre las bibliografías son suficientes, 21 alumnos (21%) afirman que casi siempre las bibliografías son suficientes; 18 alumnos (18%) indican que a veces las bibliografías son suficientes, y 8 alumnos (8%) que nunca las bibliografías son suficientes.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que se ha dado una mejora en la gestión de las bibliografías a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora de gestión de la biblioteca.

Gráfico N° 11. Pregunta N° 03



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 12. Espacios adecuados para la práctica de deportes.

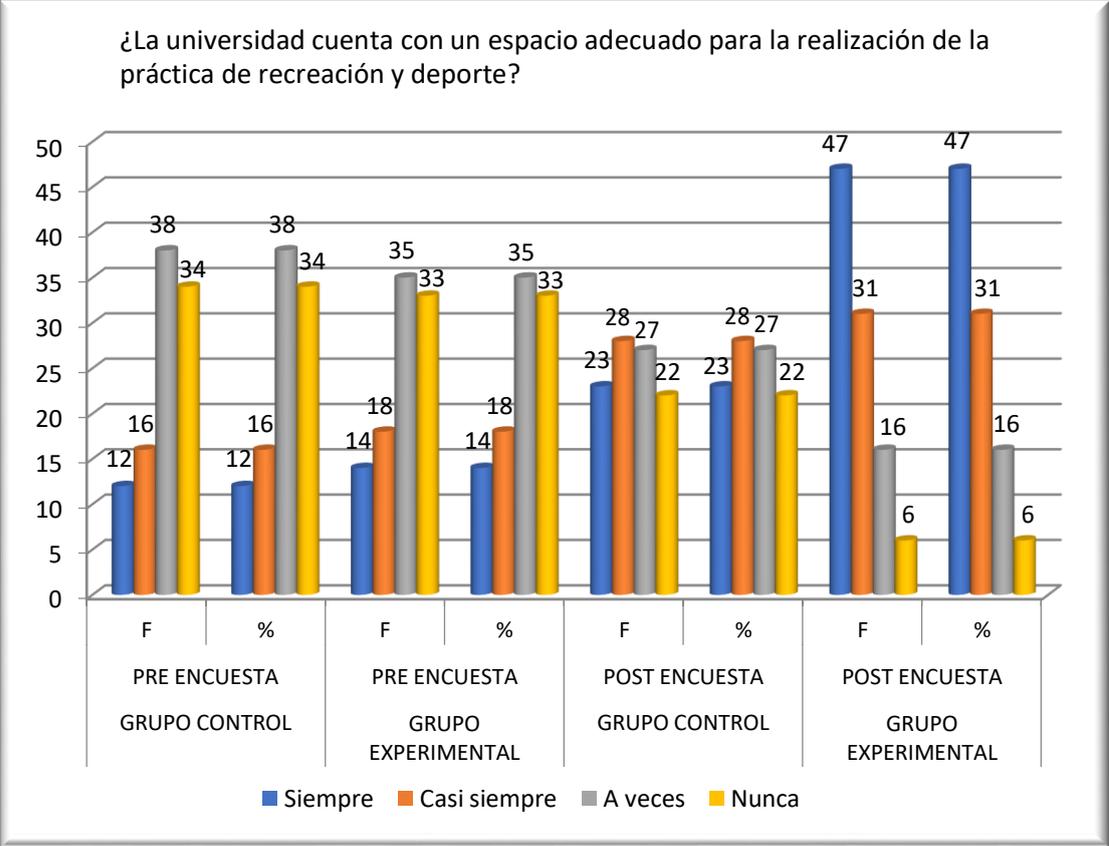
3. ¿La universidad cuenta con un espacio adecuado para la realización de la práctica de recreación y deporte?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	12	12	14	14	23	23	47	47
Casi siempre	16	16	18	18	28	28	31	31
A veces	38	38	35	35	27	27	16	16
Nunca	34	34	33	33	22	22	6	6
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

En la pregunta N° 04 planteada a los 100 alumnos pre encuestados del Grupo Control, 12 de ellos (12%) indicaron que siempre la universidad cuenta con un espacio de recreación y deporte, 16 alumnos (16%) afirman que casi siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte; 38 alumnos (38%) indican que a veces cuenta con un espacio de recreación y deporte, y 34 alumnos (34%) que nunca cuenta con el espacio. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, 14 alumnos (14%) indicaron que siempre cuenta con el espacio, 18 alumnos (18%) afirman que casi siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte; 35 alumnos (35%) indican que a veces cuenta con el espacio, y 33 alumnos (33%) que nunca cuenta con un espacio de recreación y deporte.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 04 se observa que, de los 100 alumnos post encuestados, 23 empleados (23%) indicaron que siempre cuenta con el espacio, 28 alumnos (28%) afirman que casi siempre cuenta con el espacio; cuatro alumnos (27%) indican que a veces cuenta con el espacio, y 22 alumnos (22%) que nunca cuenta con un espacio de recreación y deporte. En el post del grupo experimental, 47 alumnos (47%) indicaron que siempre cuenta con un espacio de recreación y deporte, 31 alumnos (31%) afirma que casi siempre cuenta con el espacio; 16 alumnos (16%) indican que a veces cuenta con el espacio, y 6 alumnos (6%) que nunca cuenta con un espacio de recreación y deporte.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que se ha dado una mejora en la gestión institucional de recreación y deporte a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora.

Gráfico N° 12. Pregunta N° 04



Fuente: Instrumento.
Elaboración: Investigador.
Fecha: Pretest10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 13. Utilización de teorías científicas.

4. ¿Cree usted con la utilización de teorías científicas mejorara el servicio del Bienestar Universitario?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	45	45	42	42	48	48	61	61
Casi siempre	32	32	27	27	29	29	20	20
A veces	12	12	15	15	10	10	10	10
Nunca	11	11	16	16	13	13	9	9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

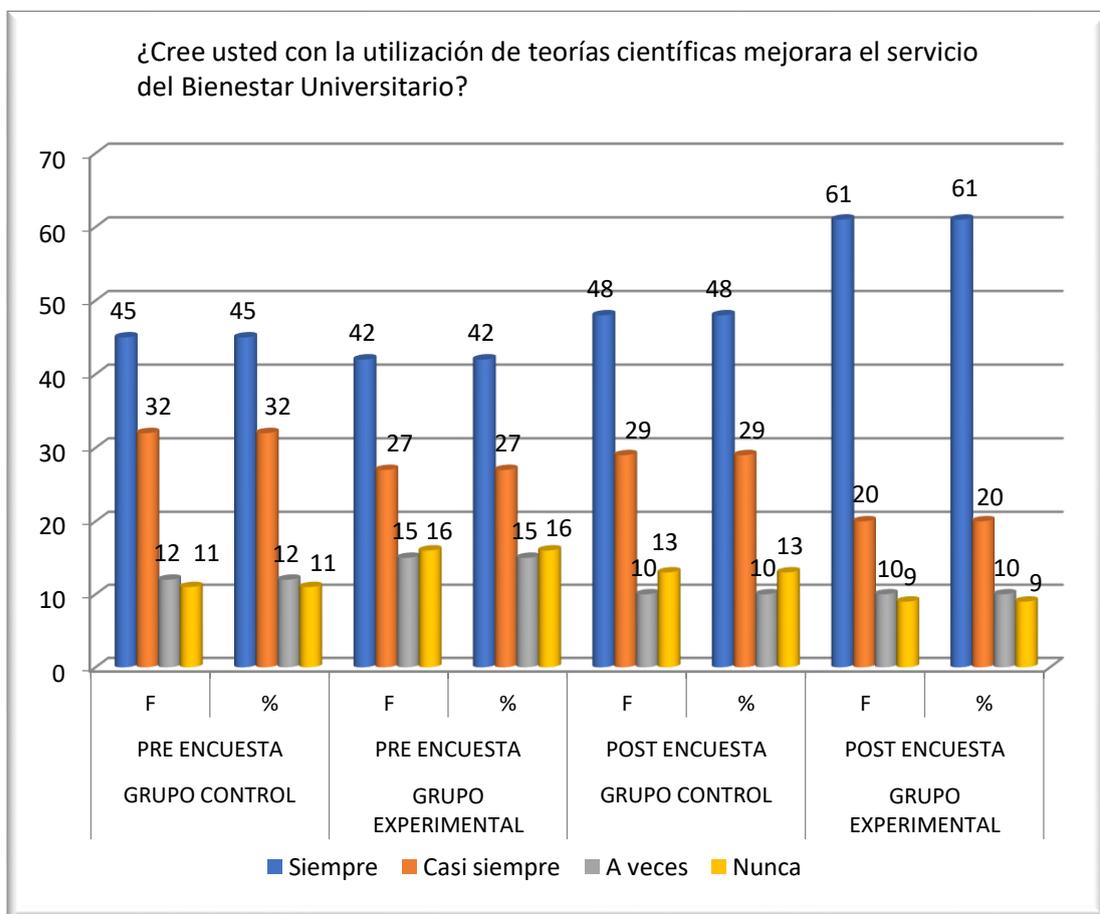
En la pregunta N° 05 planteada a los 100 alumnos pre encuestados del Grupo Control, 45 de ellos (45%) indicaron que siempre creen que la utilización de teorías científicas mejora el servicio de Bienestar Universitario, 32 alumnos (32%) afirman que casi siempre creen que la utilización de teorías científicas mejora el servicio; 12 alumnos (12%) indican que a veces no lo mejora, y 11 alumnos (11%) que nunca lo mejora. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, 42 alumnos (42%) indicaron que siempre creen que la utilización de teorías científicas mejora el servicio, 27 alumnos (27%) afirman que casi siempre creen que la utilización de teorías científicas mejora el servicio; 15 alumnos (15%) indican que a veces creen que mejora el servicio, y 16 alumnos (16%) que nunca creen que mejora el servicio.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 05 se observa que, de los 100 alumnos post encuestados, 48 alumnos (48%) indicaron que siempre creen que mejora el servicio, 29 alumnos (29%) afirman que casi siempre creen que mejora el servicio; 10 alumnos (10%) indican que a veces creen que mejora el servicio, y 13 alumnos (13%) que nunca creen que mejora el servicio. En el post del grupo experimental, 61 alumnos (61%) indicaron que siempre creen que mejora el servicio, 20 alumnos (20%) afirma que casi siempre creen que mejora el servicio; 10

alumnos (10%) indican que a veces creen que mejora el servicio, y 9 alumnos (9%) que nunca creen que mejora el servicio.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que se ha dado una mejora en la gestión institucional de recreación y deporte a favor del grupo experimental, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora.

Gráfico N° 13. Pregunta N° 05



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 14. Aplicación de estrategias metodológicas.

5. ¿Al aplicar las estrategias metodológicas se fortalecerá la gestión Institucional del área de bienestar universitario?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	41	41	38	38	49	49	56	56
Casi siempre	29	29	31	31	31	31	22	22
A veces	17	17	19	19	10	10	14	14
Nunca	13	13	12	12	10	10	8	8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

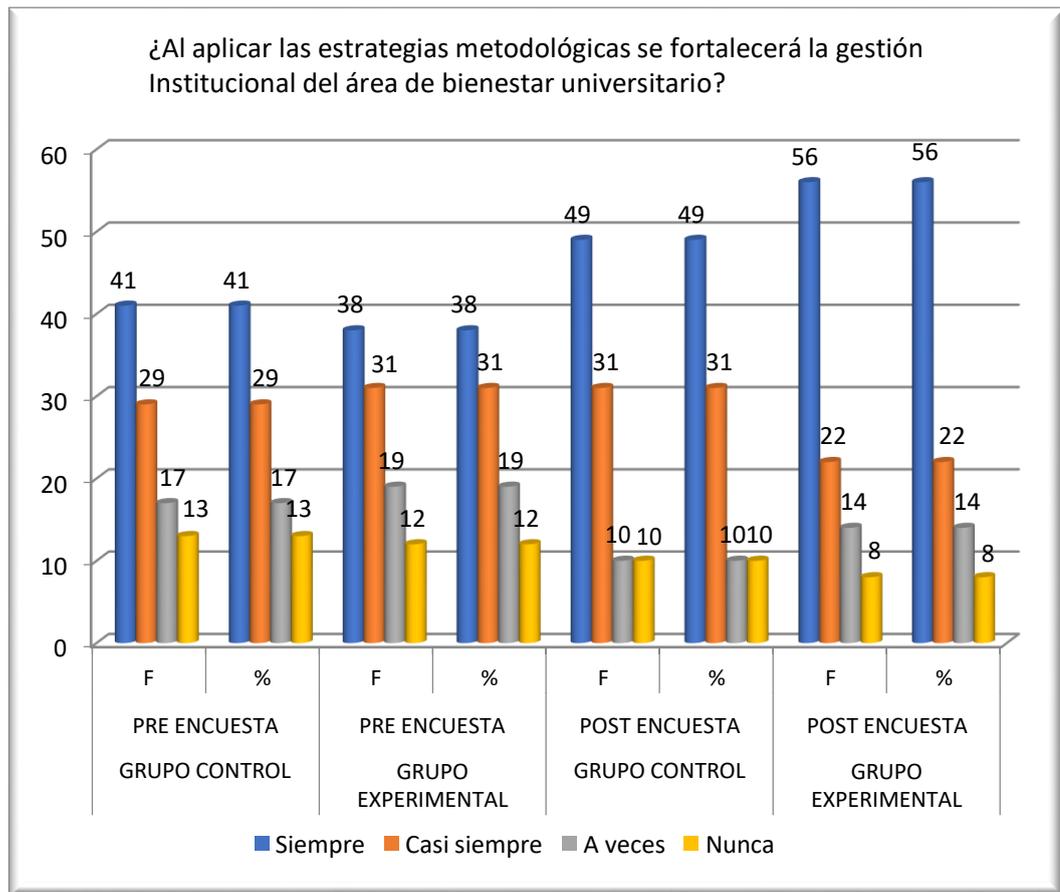
En la pregunta N° 06 planteada a los 100 alumnos pre encuestados del Grupo Control, 41 de ellos (41%) afirman que aplicando las estrategias siempre se fortalece la gestión institucional, 29 alumnos (29%) afirman que casi siempre se fortalece; 17 alumnos (17%) indican que a veces se fortalece, y 13 alumnos (13%) que nunca se fortalece. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, 38 alumnos (38%) indicaron que siempre se fortalece, 31 empleados (31%) afirman que casi siempre se fortalece; 19 alumnos (45%) indican que a veces se fortalece, y 13 alumnos (13%) que nunca se fortalece.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 06 se observa que, de los 100 alumnos post encuestados, 49 alumnos (49%) indicaron que siempre se fortalece, 31 alumnos (31%) afirman que casi siempre se fortalece; 10 empleados (10%) indican que a veces se fortalece, y 10 alumnos (10%) que nunca se fortalece. En el post del grupo experimental, 56 alumnos (56%) indicaron que siempre se fortalece, 22 alumnos (22%) afirma que casi siempre se fortalece; 14 alumnos (14%) indican que a veces se fortalece, y 8 alumnos (8%) que nunca se fortalece.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test señalan que las estrategias metodológicas fortalecen la gestión institucional del área de Bienestar Universitario. La comparación de resultados del pre y postest

indican que los alumnos están conscientes de que, si se aplican las estrategias metodológicas, entonces se van a mejorar la gestión de los involucrados en el Área d Bienestar Universitario.

Gráfico N° 14. Pregunta N° 06



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 15. Servicio de biblioteca de la universidad.

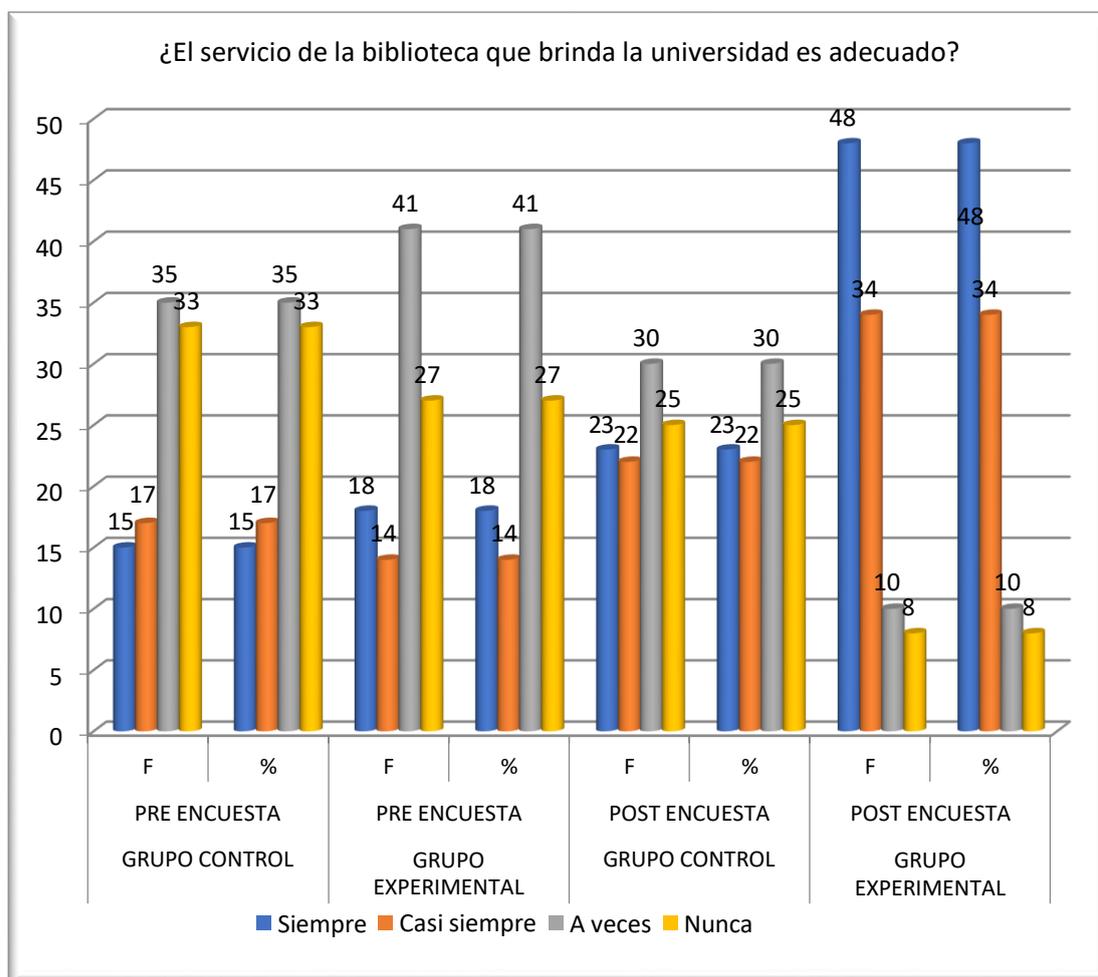
6. ¿El servicio de la biblioteca que brinda la universidad es adecuado?								
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	15	15	18	18	23	23	48	48
Casi siempre	17	17	14	14	22	22	34	34
A veces	35	35	41	41	30	30	10	10
Nunca	33	33	27	27	25	25	8	8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

En la pregunta N° 07 planteada a los 100 alumnos pre encuestados del Grupo Control, 15 de ellos (15%) indicaron que el servicio de biblioteca que brinda la universidad es adecuado, 17 alumnos (17%) afirman que casi siempre es adecuado; 35 alumnos (35%) indican que a veces es adecuado, y 33 alumnos (33%) que nunca es adecuado. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, 18 alumnos (18%) indicaron que siempre es adecuado, 14 alumnos (14%) afirman que casi siempre es adecuado; 41 alumnos (41%) indican que a veces es adecuado, y 27 alumnos (27%) que nunca es adecuado.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 07 se observa que de los 100 alumnos post encuestados, 23 alumnos (23%) indicaron que siempre es adecuado, 22 alumnos (22%) afirman que casi siempre es adecuado; 30 alumnos (30%) indican que a veces es adecuado, y 25 alumnos (25%) que nunca es adecuado. En el post del grupo experimental, 48 alumnos (48%) indicaron que siempre es adecuado, 34 alumnos (34%) afirma que casi siempre es adecuado; 10 alumnos (10%) indican que a veces es adecuado, y 8 alumnos (8%) que nunca es adecuado.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test demuestran que los servicios de la biblioteca han mejorado en relación a lo encontrado durante los pretest, esto significa que se ha dado una mejora en la gestión institucional en el ámbito del servicio de biblioteca a los alumnos, lo cual indica que la estrategia propuesta ha contribuido en esa mejora.

Gráfico N° 15. Pregunta N° 07



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

Tabla N° 16. Espacios adecuados para la práctica de deportes.

7. ¿La universidad cuenta con espacios físicos adecuados para la práctica de deportes en sus diferentes disciplinas?

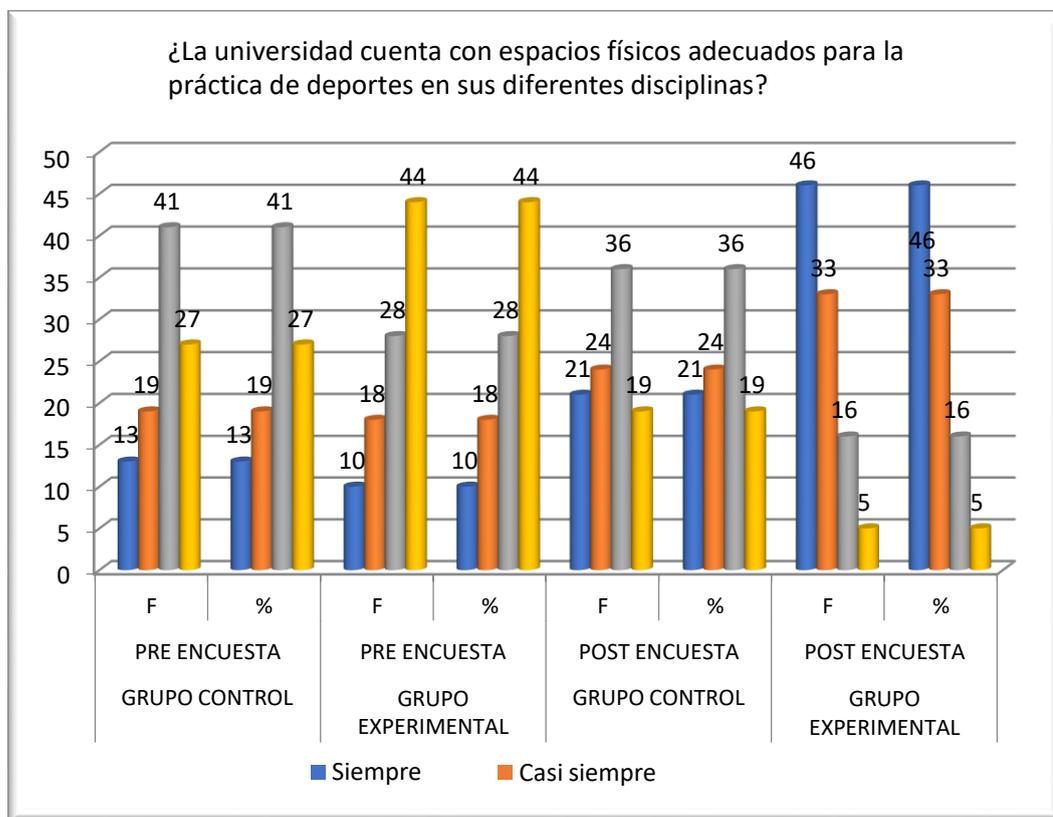
ALTERNATIVAS	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	PRE ENCUESTA		PRE ENCUESTA		POST ENCUESTA		POST ENCUESTA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	13	13	10	10	21	21	46	46
Casi siempre	19	19	18	18	24	24	33	33
A veces	41	41	28	28	36	36	16	16
Nunca	27	27	44	44	19	19	5	5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

En la pregunta N° 08 planteada a los 100 alumnos pre encuestados del Grupo Control, 13 de ellos (13%) afirman que la universidad cuenta con espacios físicos adecuados para la práctica de deportes en sus diferentes disciplinas, 19 alumnos (19%) afirman que casi siempre cuenta con espacios físicos adecuados; 41 alumnos (41%) indican que a veces cuenta con espacios físicos adecuados, y 27 alumnos (27%) que nunca cuenta con espacios físicos adecuados. Por su parte en la pre encuesta al grupo experimental, 10 alumnos (10%) indicaron que siempre cuenta con espacios físicos adecuados, 18 alumnos (18%) afirman que casi siempre cuenta con espacios físicos adecuados; 28 alumnos (28%) indican que a veces cuenta con espacios físicos adecuados, y 44 alumnos (44%) que nunca cuenta con espacios físicos adecuados.

En la post encuesta realizada al grupo control, en la pregunta N° 08 se observa que de los 100 alumnos post encuestados, 21 alumnos (21%) indicaron que siempre cuenta con espacios físicos adecuados, 24 alumnos (24%) afirman que casi siempre cuenta con espacios físicos adecuados; 36 alumnos (36%) indican que a veces cuenta con espacios físicos adecuados, y 19 alumnos (19%) que nunca cuenta con espacios físicos adecuados. En el post del grupo experimental, 46 alumnos (46%) indicaron que siempre cuenta con espacios físicos adecuados, 33 alumnos (33%) afirma que casi siempre cuenta con espacios físicos adecuados; 16 alumnos (16%) indican que a veces cuenta con espacios físicos adecuados, y 5 alumnos (5%) que nunca cuenta con espacios físicos adecuados.

La comparación de los resultados de Pre test y Post test señalan que las estrategias metodológicas indican como ha sucedido en los anteriores una mejora en función de la estrategia de gestión aplicada.

Gráfico N° 16. Pregunta N° 08



Fuente: Instrumento.

Elaboración: Investigador.

Fecha: Pretest 10.06.2011. Postest 02.08.2011

3.2. PROPUESTA: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA MEJORAR EL BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE SEDE HUARAZ-2011

3.2.1. Presentación

El presente trabajo de investigación sobre estrategias metodológicas de gestión institucional pretende desarrollar la importancia del mismo para mejorar el área de bienestar universitario, a través de trabajos en equipo, dentro de un clima institucional favorable y que conduzcan alcanzar los objetivos propuestos en la calidad de la gestión institucional.

Por otro lado, la universidad deberá asignar los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para garantizar la realización de las actividades y programas de bienestar, ya sea con infraestructura propia o la que se pueda obtener mediante convenios; para que se realice la práctica constante de Arte y Cultura, Recreación y Deportes, Desarrollo Humano, Salud y Promoción Socioeconómica; buscando que toda la comunidad universitaria conozca los servicios que presta el área del Bienestar Universitario y motivando los diferentes estamentos para que participen en todas sus actividades, sin olvidar que el ambiente de trabajo y el entorno estudiantil influyen en el rendimiento académico y laboral.

3.2.2. Fundamentación científica y principios que orientan la propuesta:

El presente trabajo de investigación de estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área de bienestar universitario, está fundamentado en la teoría de trabajo cooperativo de Barnard, en el Clima institucional de Likert en los principios de Calidad de Ishikawa, en el enfoque de gestión de calidad de Gonzalo Pacheco Lay y Carlos Baltazar Galloso y en la Ley de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN; por lo que, en este contexto el Bienestar Universitario apunta al desarrollo humano de cada uno de los

miembros de la comunidad, al mejoramiento de la calidad de vida de cada persona, del grupo institucional como un todo y por lo tanto de la educación superior universitario, sobre todo de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote, donde a través de la realización de trabajos en equipo y con una buena gestión se lograra el desarrollo institucional del área del bienestar universitario.

En la actualidad, La Universidad propicia orientar y construir los espacios necesarios para el desarrollo de los programas de Bienestar en la comunidad universitaria con la finalidad de contribuir en la formación integral de los estudiantes y su desarrollo personal, inculcando en ellos una conciencia creativa y objetiva de su profesión mediante valores como la solidaridad, la convivencia social, sentido de pertenencia y el amor por la Institución para lograr una mejor calidad de vida y un elevado nivel de desempeño de todos los estamentos que conforman la comunidad universitaria, con el propósito de obtener un clima organizacional ideal.

Es así que, nuestro trabajo se sustenta en teorías como el caso de Gonzalo Pacheco Lay y Carlos Baltasar Galloso, lo cual, en su enfoque de gestión de calidad total universitaria, hace denotar que la "gestión" viene hacer la acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales en esta propuesta la gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica. Por lo que la gestión, en nuestra institución educativa constituye uno de los pilares fundamentales de todo gerente educativo a establecer acciones en base a un conjunto de elementos de gestión como son: La planificación, organización, dirección, coordinación, control; es decir todo este conjunto de elementos conlleva al gerente a desarrollar un estilo de gestión fortaleciendo y potencializando la correcta administración de la Institución Universitaria.

Por su parte, Kaoru Ishikawa define a la calidad como: "Desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el

más económico, el útil y siempre satisfactorio para el consumidor". Es decir; dentro de sus Principios de Calidad, Ishikawa nos dice que: La calidad empieza con la educación y termina con la educación.

Por tanto, la calidad total, es un término moderno definido como el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que la confiere la aptitud de satisfacer necesidades explícitas o implícitas de cada uno de los seres humanos, por lo que es un proceso largo y complicado, supone cambiar la filosofía de la institución y los modos de gestión de sus integrantes de la organización bajo principios de calidad de gestión para satisfacer el producto y el servicio.

Es así que, la calidad total dentro de la universidad constituye una transformación de la gestión, con un nuevo estilo y con la finalidad de brindar un mejor servicio pedagógico y administrativo, donde se involucre todo el estamento universitario; es decir donde el rector gerente como agente principal de la institución y brinde una gestión de calidad óptima con medios y recursos eficaces y competitivos acorde a los cambios que se producen constantemente.

Por otro lado, Likert, en su teoría de clima organizacional, menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción. Es más, nos habla de tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que fluyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita tres tipos de variables: Variables causales, variables intermedias y variables finales; las cuales tienen que ver con el clima organizacional universitario.

Por último; Barnard nos dice; que para crear una organización, es necesario contar con Individuos capaces de unirse con otras personas, que estén dispuestos a trabajar para realizar una actividad común y para que exista una organización deben existir finalidad

común y una estructura social, es decir: propósito común, voluntad y relación; Centrado en el sistema social cooperativo. Los directivos deben poseer las capacidades técnicas y humanas para plantear un sistema capaz de satisfacer los objetivos de todos los grupos de la organización al mismo tiempo que se cumplen los objetivos de la organización. La tarea de los directivos es armonizar esos objetivos, mediante: toma de decisiones y fijación de objetivos.

En consecuencia; en aplicación de estas teorías científicas, La Universidad debe contribuir integralmente al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el contexto de la vida universitaria y su proyección social a través del Bienestar Universitario por lo que es un eje transversal de la vida universitaria. Todas las actividades de la misma deben tener en cuenta las condiciones de bienestar de las personas y la promoción de su desarrollo ya que el bienestar es un derecho y un deber de todos los miembros de la comunidad universitaria y debe estar presente en todos los momentos e instancias de la vida universitaria, es así que la promoción del bienestar de la comunidad universitaria debe estar ligada a la misión de la Universidad: la Comunidad que aprende, que enseña, que investiga, que aplica el conocimiento, requiere por tanto de condiciones que hagan esto posible por una parte; y por la otra que la realización de todas estas actividades contribuye al desarrollo integral de las personas que conforman la comunidad universitaria y su proyección en la sociedad.

Por tanto; nuestra propuesta sobre “Estrategias Metodológicas de Gestión Institucional para mejorar el Área de Bienestar Universitario de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, sede Huaraz-2011” permitirá generar una gestión adecuada dentro del área de Bienestar Universitario para elevar la calidad de la Universidad en mención, pero fundamentalmente permitirá propiciar docentes identificados con su persona y también con su profesión.

Si consideramos que la educación es la fuerza del futuro, porque juega y jugara un papel preponderante en el desarrollo del pensamiento de las personas y principalmente de los entes

administrativos y docentes y, además porque permitirá comprender que ellos deben enfrentar de manera sistemática la complejidad creciente y la rapidez de los cambios y lo imprevisible que caracterizan nuestro mundo contemporáneo, por todo ello debemos motivar, mejorar y perfeccionar las relaciones interpersonales de todo el estamento universitario y al mismo tiempo, comprender y reconocer la importancia del autoconocimiento y autoestima de cada uno de ellos, lo cual permitirá propiciar e irradiar una alta cultura de autoestima personal e institucional entre los estudiantes y comunidad universitaria en general.

Esta Propuesta es objetiva, puesto que de su aplicación y ejecución se encontrarán principios, estrategias y fortalezas que ayudaran a perfeccionar la identificación de los docentes con su institución universitaria y consigo mismo; además pretende desarrollar intercambios constructivos entre los mismos docentes para la consecución de objetivos comunes y así mejorar lo que estamos proponiendo.

3.2.3. Objetivos de la propuesta

Generales

Lograr que la plana administrativa de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote apliquen las estrategias metodológicas de gestión institucional adecuadas para mejorar el área del Bienestar Universitarias; utilizando las teorías científicas propuestas en el presente trabajo de investigación.

Específicos

- Lograr la participación activa del personal docente administrativo y estudiante en el conversatorio sobre estrategias metodológicas para mejorar el área de bienestar universitario.

- Intercambiar experiencias relacionados con la gestión institucional a través de un debate crítico para mejorar el trabajo en equipo.
- Motivar a las autoridades universitarias para que realicen la mejora de espacios físicos para la implementación de la biblioteca universitaria, a través de trabajos en equipo.
- Apoyar y difundir la cultura del deporte y la recreación, propiciando la formación de cuadros y equipos representativos y de calidad en las diferentes disciplinas deportivas, a través de convenios interinstitucionales.

3.2.4. Organización de las actividades de la estrategia

Durante la ejecución del trabajo de la investigación se ha efectuado diferentes actividades que a continuación se detallan:

ESTRATEGIA Nº 01: “CONVERSATORIO”

Desarrollaremos el siguiente taller:

TALLER DE TRABAJO:

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

Conversatorio, es la reunión concertada con personas versadas sobre la materia a investigar, en este caso para tratar sobre estrategias metodológicas.

OBJETIVO:

Al finalizar el taller de conversatorio; los docentes, personal administrativo y los estudiantes; estarán en condiciones de realizar actividades concernientes a la utilización de estrategias metodológicas en el área de bienestar universitario.

METODOLOGÍA

- Actividades iniciales sobre “Mesa redonda”
- Reflexión sobre el conversatorio.
- Formación de grupos de discusión, análisis y comentario.

- Opiniones del trabajo conversatorio.
- Elaboración de conclusiones y exposición de la misma.

ESTRATEGIA Nº 02: “DEBATE CRITICO”

Desarrollaremos el siguiente taller:

TALLER DE TRABAJO: GESTIÓN INSTITUCIONAL

El debate crítico, consiste en realizar intercambio de conversaciones constructivas entre un conjunto de personas para alcanzar los objetivos propuestos durante el desarrollo de una actividad.

OBJETIVO

Intercambiar experiencias relacionados con la gestión institucional a través de un debate crítico para mejorar el trabajo en equipo.

METODOLOGÍA

- ✓ Actividades preliminares de integración.
- ✓ Presentación del objetivo del tema.
- ✓ Formación de grupos de discusión, análisis y comentario
- ✓ Los representantes de los equipos sustentan.
- ✓ Conclusión del grupo total.

ESTRATEGIA Nº 03: “TRABAJO EN EQUIPO”

Desarrollaremos el siguiente taller:

TALLER DE TRABAJO: BIBLIOTECA UNIVERSITARIO.

El trabajo en equipo, es la interacción conjunta de los personas para alcanzar los objetivos propuestos durante el desarrollo de una actividad.

OBJETIVO

Motivar a las autoridades universitarias para que realicen la mejora de espacios físicos para la implementación de la biblioteca universitaria, a través de trabajos en equipo.

METODOLOGÍA

- ✓ Presentación del objetivo del tema.
- ✓ Reflexión sobre el trabajo en equipo.
- ✓ Ejercicios de aplicación con diversas formas del trabajo en equipo sobre la importancia de la biblioteca.
- ✓ Opiniones del trabajo en equipo.
- ✓ Conclusión del grupo total.

ESTRATEGIA Nº 04: “CONVERSATORIO DEPORTIVO”

Desarrollaremos el siguiente taller:

TALLER DE TRABAJO: RECREACIÓN Y DEPORTE.

Deporte es una actividad física ejercida como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción a normas. Recreación, viene hacer pasatiempo, placer, diversión o ejercicio físico, por lo común al aire libre.

OBJETIVO

Apoyar y difundir la cultura del deporte y la recreación, propiciando la formación de cuadros y equipos representativos y de calidad en las diferentes disciplinas deportivas, a través de convenios interinstitucionales.

METODOLOGÍA

- Presentación del objetivo del tema.
- Reflexión sobre la importancia de la recreación y deporte
- Participación activa en la práctica del deporte de todo el estamento estudiantil universitario.
- Se organizan en equipos.
- Conclusión del grupo total.

CONCLUSIONES

El interés por elaborar el presente trabajo de investigación me lleva a explicitar a modo de conclusión lo siguiente:

- La universidad Católica los Ángeles de Chimbote con sede en Huaraz, presenta una inadecuada de aplicación de estrategias metodológicas en la gestión institucional, por lo que evidencia serias dificultades en la conducción del área de bienestar universitario, principalmente al encontrarse con una infraestructura reducida, esto debido a la escasa aplicación de estrategias administrativas acorde con los adelantos científicos que dinamizan al mundo moderno.
- Con la utilización de estrategias metodológicas basado en la teoría de clima institucional de Likert, en los principios de calidad de Ishikawa en el enfoque de gestión de calidad total de Gonzalo Pacheco Lay y Carlos Baltasar Galoso y en la aplicación de la Ley de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN., Entonces se ha logrado mejorar el área del bienestar universitario de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote de sede Huaraz; debido a que se ha realizado Trabajos en equipo, conversatorios, debate crítico y discusión, por lo que me ha permitido lograr la calidad de gestión institucional del área del bienestar universitario.
- Reconocer que lo más importante es ser una institución educativa como la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote con sede en la ciudad de Huaraz, son los estudiantes y los docentes; por lo tanto, deben ser ellos los directamente beneficiados con propuestas del bienestar universitario reales y efectivos.
- El desarrollo de las estrategias metodológicas de gestión institucional en el Área de Bienestar Universitario, coadyuva a la solución del problema planteado y responde las expectativas de toda la comunidad universitaria, porque se han logrado los objetivos trazados en el trabajo de investigación realizado.

RECOMENDACIONES

- ✓ Las estrategias metodológicas propuestas deben ser aplicadas en forma continua y en todas las universidades nacionales como particulares, sobre todo en la universidad católica los Ángeles de Chimbote para optimizar la transformación y el constante mejoramiento de gestión institucional para lograr una institución moderna y competente en el mundo globalizado.
- ✓ Es necesaria la actualización de libros, y obtener un mayor número de ejemplares del material bibliográfico más consultado; los sistemas de consulta se deben actualizar, tanto los computadores como el software, para lograr un mejor servicio y hay que aumentar los textos técnicos existentes, ya sea medios impresos u ópticos; afiliaciones a revistas y magazines científicos, con la ayuda de los docentes de cada facultad se puede concretizar la adquisición de bibliografías especializadas y en cantidades necesarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 01 Aacun (1996). Memorias Plenas Nacionales de Bienestar Universitario “La Dimensión Académica del Bienestar Universitario”. Melgar.
- 02 Cajiao, F. (2001). “Desarrollo Humano y Bienestar Universitario”. Documento presentado en el Pleno Nacional de Bienestar 2001 - Políticas de Bienestar - Memorias, Cali.
- 03 Contecha Carrillo, Luis Felipe. (2006). “Hacia una Deconstrucción del Concepto de Bienestar Universitario”. Hologramática - Facultad de Ciencias Sociales Año III, Número 4, V4.
- 04 De Los Ángeles, J. (1996). “Creatividad Publicitaria: Concepto, Estrategia, Valoración”. Pamplona: EUNSA.
- 05 Díaz, F. y Hernández, G. (1998). “Estrategias docentes para un aprendizaje significativo”. México: Mc Graw Hill.
- 06 Espinoza de Anulo, L. (1997). “Metodología de la labor educativa. Fundación Universitaria para la Cultura” FUC, Segunda edición, Pereira.
- 07 Facione, P. (2007). “Pensamiento Crítico: ¿Qué es y por qué es importante?”. Insightassessment. The California Academia press.
- 08 Fernández, T. y Garcés J. (1999). “Crítica y futuro del Bienestar: Reflexiones desde la izquierda”. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- 09 Flores, M., & Uis, J. B. U. (2000). “*El Bienestar Universitario en la Educación Superior Colombiana*”. La Dimensión Humana del Bienestar. Memorias del Pleno nacional del B.U de Bucaramanga, (2000).
- 10 Gálvez, J. (1999). “Métodos y técnicas de aprendizaje”. Cajamarca: San Marcos.

- 11 González, J., Aguilar, E. & Pezano, G. (2002). Reflexiones sobre bienestar universitario. Una mirada desde la Educación a Distancia y Nocturna. Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior y Ministerio de Educación Nacional.
- 12 Gutiérrez, A. (1995). “El *Bienestar Integral de la Comunidad Universitaria* (Primera ed.). Santa fe de Bogotá, D.C. Pontificia Universidad Javeriana.(1995).
- 13 Gutiérrez, J. (2006). “El Bienestar Integral de la Comunidad Universitaria”.
- 14 Henao, M., Hernández C. A., Hoyos, G., Pabón, N. & Velásquez, B. (2002). Educación Superior. Sociedad e Investigación. Bogotá: Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología “Francisco José de Caldas” y Asociación Colombiana de Universidades.
- 15 Hernández, R. (2005). “Metodología de la Investigación”. México: Mc Graw-Hill.
- 16 ICFES. (1995). “Guía Operativa Del Plan Institucional de Bienestar Universitario” - Seminario Taller. Bogotá: ICFES.
- 17 Ishikawa, K. (1988): ¿Qué es el control total de calidad? La modalidad japonesa. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- 18 Melgar (1999). “Universitario, Investigación y Acreditación”. Memorias Plenas Nacionales de Bienestar Universitario ASCUN “La Prospectiva del Bienestar Universitario” Medellín.
- 19 Nisbet Schuckermith (1987). La Didáctica. Tomo I.
- 20 Paul R. & Elder, L. (2005). “La mini guía para el Pensamiento Crítico. Conceptos y herramientas”. En web www.criticalthinking.org.

- 21 Priestley, M. (2004). "Técnicas y Estrategias del Pensamiento Crítico". Cuarta edición. México: Trillas.
- 22 Quiroz, Ma. E. (2003) Hacia una didáctica de la investigación. Ediciones Castillo.
- 23 Rico, B. (2001). "Apuntes para un diagnóstico problémico del Bienestar Universitario". Presentado en el Seminario Taller -Plan Institucional del Bienestar Universitario.
- 24 Salles, M. (2005). "Gestión por competencias". Buenos Aires: Crónica.
- 25 Schmeck (1988) Diferencias individuales y estrategias de aprendizaje. California: Academic Press.
- 26 Tishman, Sh. (2007). "Thinking Dispositions" en A New Look at What it Means to be a Good Thinker, Grupo de Habilidades Cognoscitivas de la Universidad de Harvard, Proyecto Cero.

ANEXOS



ANEXO 01
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSTGRADO



ENCUESTA

Apreciado trabajador/alumno del Área de Bienestar Universitario de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, sírvase responder con absoluta sinceridad y libertad la siguiente encuesta, el mismo que corresponde a una investigación de postgrado, en donde se busca mejorar la gestión del área en mención.

Por favor, responder la pregunta con letra legible de manera clara y concisa, tratando en lo posible de centrarse en el tema.

Esta encuesta es totalmente anónima. Muchas Gracias estimado trabajador.

I. DATOS GENERALES

1. Edad
2. Sexo: Masculino Femenino

II. PREGUNTAS

1. ¿Utilizas adecuadamente las estrategias metodológicas de Gestión Institucional en el Área de Bienestar Universitario?
Siempre Casi siempre A veces Nunca
2. ¿Es buena la gestión Institucional en cuanto al área de bienestar universitario?
Siempre Casi siempre A veces Nunca
3. ¿Las bibliografías existentes dentro de la universidad son suficientes para todo el estudiantado universitario?
Siempre Casi siempre A veces Nunca

4. ¿La universidad cuenta con un espacio adecuado para la realización de la práctica de recreación y deporte?
Siempre Casi siempre A veces Nunca
5. ¿Cree usted con la utilización de teorías científicas mejorará el servicio del bienestar universitario?
Siempre Casi siempre A veces Nunca
6. ¿Al aplicar las estrategias metodológicas se fortalecerá la gestión Institucional del área de bienestar universitario?
Siempre Casi siempre A veces Nunca
7. ¿El servicio de la biblioteca que brinda la universidad es adecuado?
Siempre Casi siempre A veces Nunca
8. ¿La universidad cuenta con espacios físicos adecuados para la práctica de deportes en sus diferentes disciplinas?
Siempre Casi siempre A veces Nunca

ANEXO 02

AREA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE





Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Genaro Vergara
Título del ejercicio: TESIS DE GRADO
Título de la entrega: TESIS DE GRADO
Nombre del archivo: TESIS_DE_MAESTRIA_-_GENARO...
Tamaño del archivo: 1.01M
Total páginas: 109
Total de palabras: 24,295
Total de caracteres: 134,768
Fecha de entrega: 08-feb-2021 09:20p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1505039596



UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO DE

PROGRAMA DE MAESTRÍA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS:

"Estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área del Bienestar Universitario de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote sede Huaraz-2011".

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Docencia y Gestión Universitaria.

Presentada por:

Genaro Cristóbal Vergara Ventura.

LAMBAYEQUE - PERÚ
2018

Rafael Cristobal García Caballero
DNI: 16423540
ASESOR

TESIS DE GRADO

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE
INTERNET

2%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.buenastareas.com Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	docplayer.es Fuente de Internet	2%
4	www.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	webs.uvigo.es Fuente de Internet	1%
6	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	qdoc.tips Fuente de Internet	1%

10	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www2.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	sursaludyts.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
14	repository.lasalle.edu.co Fuente de Internet	<1 %
15	www.revistacuidarte.org Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uis.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	1library.co Fuente de Internet	<1 %
18	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
19	www.sirius.com.co Fuente de Internet	<1 %
20	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
21	revistas.udca.edu.co	

Fuente de Internet

<1 %

22

bibliotecadigital.usb.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

23

repositorio.pucesa.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

24

www.fukl.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

25

www.cendex.org.co

Fuente de Internet

<1 %

26

e-spacio.uned.es

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

doczz.com.br

Fuente de Internet

<1 %

29

uao.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

30

www.uniminuto.edu

Fuente de Internet

<1 %

31

www.unibague.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

32

www.fitco.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

33 www.slideshare.net Fuente de Internet <1 %

34 es.slideshare.net Fuente de Internet <1 %

35 bartonzwiebach.zzl.org Fuente de Internet <1 %

36 www.powershow.com Fuente de Internet <1 %

37 www.comunidadinformatica.com Fuente de Internet <1 %

38 repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet <1 %

39 repositorio.utp.edu.co Fuente de Internet <1 %

40 www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet <1 %

41 www.uchile.cl Fuente de Internet <1 %

42 www.unisabana.edu.co Fuente de Internet <1 %

43 biblo.una.edu.ve Fuente de Internet <1 %

44 www.repositorio.usac.edu.gt

Fuente de Internet

<1%

45

acp.sindominio.net

Fuente de Internet

<1%

46

undc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

47

revistas.uniminuto.edu

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Rafael Cristobal García Caballero

DNI: 16423540

ASESOR

Anexo 01

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **RAFAEL CRISTÓBAL GARCÍA CABALLERO** Docente/Asesor De tesis/Revisor del trabajo de investigación, del (los) estudiante(s), **Genaro Cristóbal, Vergara Ventura.**

Titulada:

“Estrategias metodológicas de gestión institucional para mejorar el área del Bienestar Universitario de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote sede Huaraz-2011”, luego de la revisión exhaustiva del documento Constató que la misma tiene Un índice de disimilitud de 18% Verificable En el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las Coincidencias detectadas no constituyen Plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecida por la Universidad Nacional Pedro Ruiz gallo.

Lambayeque, 09 de Febrero de 2021



Rafael Cristobal García Caballero
DNI: 16423540
ASESOR



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"

HACE CONSTAR QUE:



GENARO CRISTOBAL VERGARA VENTURA

Ha cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado "ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA MEJORAR EL ÁREA DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE SEDE HUARAZ-2011" Exp. N° 3040-2022-VIRTUAL-U.I-FACHSE de fecha 10 de mayo 2022) presentado para la obtención del grado académico de **Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria**, el **software de reporte de similitud del TURNITIN** el cual reporta un **índice de similitud del 18%**, el mismo que ha sido revisado y constatado por el Dr. Rafael Cristóbal García Caballero (**Asesor**) según se determina en el Reglamento General de Investigación, aprobado con Resolución N° 620-2021-CU, de fecha 30 de diciembre de 2021.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere pertinente.

Lambayeque, 19 de mayo de 2022


Dra. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE

YFSE/epp