

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

---

**“ESTILOS DE APRENDIZAJE, COMO FACTOR PREDISPONENTE AL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL “AREA DE MINA” DE LA COMPAÑÍA MINERA ATACocha-CHICRIN-2019”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Mori Yapias, Lucia Abigail

ASESORA: Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa

HUÁNUCO – PERÚ

2021

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Psicología educativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2018-2019)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Psicología

**Disciplina:** Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72855633

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43665542

Grado/Título: Maestra en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-6724-1915

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599
2	Mendoza Morales, Carmen Teófila	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649
3	Rojas Pardo, Yenny Primitiva	Maestra en administración de la educación	20025314	0000-0003-1136-7580

# H



# Facultad de Ciencias de la Salud

## Programa Académico Profesional de Psicología



*“Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia”*

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **04:00 P.M** horas del día 24 del mes de junio del año dos mil veintiuno en la plataforma del aula virtual de la Facultad de Ciencias de la Salud, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió mediante la Plataforma Virtual Google Meet. el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA PRESIDENTE
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES SECRETARIA
- MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO VOCAL
- **ASESORA DE TESIS. MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO**

Nombrados mediante Resolución N°620-2021-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **“ESTILOS DE APRENDIZAJE, COMO FACTOR PREDISPONENTE AL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL “ÁREA DE MINA”, DE LA COMPAÑÍA MINERA ATACOCHA – CHICRIN – 2019”** Presentada por el Bachiller en Psicología, **Sra; MORY YAPIAS, Lucia Abigail**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** por **Unanimidad** con el calificativo cuantitativo de 17y cualitativo de **Bueno**.

Siendo las, 17:00 Horas del día 24 del mes de Junio del año 2021, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA  
PRESIDENTE

MG. CARMEN MENDOZA MORALES

MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO

## **DEDICATORIA**

A Dios por cuidarme siempre no desampararme y darme salud y bienestar en todos estos tiempos difíciles que estamos pasando.

A mis padres, pareja e hijo, por toda su comprensión y paciencia, por estar a mi lado durante todo este tiempo apoyándome y dándome la fortaleza para culminar mi investigación, quienes son mi motivación y soporte para lograr mis objetivos trazados.

Lucia Abigail, Mori Yapias

## **AGRADECIMIENTO**

De manera especial deseo agradecer a cada uno de mis Mentores de la Universidad de Huánuco por haber contribuido en mi formación profesional, de igual forma a la Compañía Minera Atacocha por permitirme demostrar todos mis conocimientos adquiridos en la etapa universitaria y así adquirir nuevos conocimientos en un campo nuevo para la psicología.

A mi madre por su apoyo incondicional, por creer en mí y confiar en todo lo que podía lograr.

A la psicóloga Judith Portocarrero quien fue mi asesora de tesis, quien me guio, oriento y brindo todos sus conocimientos para la culminación de la tesis.

Lucia Abigail, Mori Yapias

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I.....	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	12
1.1. Descripción del problema .....	12
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos .....	17
1.3. Objetivo general.....	17
1.4. Objetivos específicos.....	17
1.5. Justificación .....	18
1.6. Limitaciones de la investigación .....	20
1.7. Viabilidad de la investigación.....	21
CAPÍTULO II.....	22
2. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación .....	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	24
2.1.3. Antecedentes Locales .....	29
2.2. Bases teóricas .....	32
2.2.1. Estilos de aprendizaje .....	32
2.3. Definiciones Conceptuales .....	45
1. Estilos: .....	45
2. Aprendizaje:.....	45
3. Estilos de aprendizaje:.....	45
4. Sistema de Representación Auditiva: .....	46

5. Sistema de Representación Kinestésica:.....	46
6. Sistema de Representación Visual: .....	46
7. Desempeño Laboral:.....	46
9. Compañía Minera Atacocha: .....	47
2.4. Hipótesis .....	47
2.4.1. Hipótesis general.....	47
2.4.2. Hipótesis específica.....	48
2.5. Variables.....	48
2.5.1. Variable 1: .....	48
2.5.2. Variable interviniente 2:.....	49
2.6. Operacionalización de Variables .....	50
CAPÍTULO III.....	51
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
3.1. Tipo de investigación .....	51
3.1.1. Enfoque.....	51
3.1.2. Alcance o nivel .....	51
3.1.3. Diseño .....	52
3.2. Población y Muestra .....	52
3.2.1. Población .....	52
3.2.2. Muestra .....	53
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	54
3.3.1. Instrumentos de Investigación.....	54
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información .....	59
CAPÍTULO IV.....	61
4. RESULTADOS .....	61
4.1. Análisis Descriptivo.....	61
4.2. Análisis Inferencial.....	65
CAPÍTULO V.....	68
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	68
5.1. Contrastación de resultados .....	68
CONCLUSIONES .....	73
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	75
ANEXOS.....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Población de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin 2019. ....	53
Tabla N° 2 Inventario Adaptado Sobre Aprendizaje IAEAVAK .....	59
Tabla N° 3 Nivel predominante de la dimensión “Sistema de Representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en trabajadores del “Área de mina “de la Compañía Minera Atacocha- Chicrin - 2019. ....	61
Tabla N° 4 Nivel predominante de la dimensión “Sistema de Representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en trabajadores del “Area de Mina “Compañía Minera Atacocha - Chicrin -2019.....	62
Tabla N° 5 Nivel predominante de la dimensión “sistema representación kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral en trabajadores del “área Mina” Compañía Minera Atacocha-Chicrin-2019.....	63
Tabla N° 6 Nivel significativo de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del “Área de Mina” Compañía Minera Atacocha- Chicrin-2019. ....	64



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 “Sistema de Representación Visual” .....	61
Gráfico N° 2 Nivel predominante de la dimensión “Sistema de Representación Auditiva”, .....	62
Gráfico N° 3 Nivel predominante de la dimensión “sistema representación kinestésica” .....	63
Gráfico N° 4 Nivel significativo de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores.....	64

## RESUMEN

La presente investigación se hizo con la finalidad fundamental de decidir si existe un grado significativo de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del “Área de Mina” de la Compañía Minera Atacocha - Chicrin – 2019.

La investigación es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y con un diseño no experimental, la muestra de estudio estuvo representada por 250 trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin, utilizando como instrumento el “Inventario adaptado sobre estilos de aprendizaje VAK”. De esta manera los siguientes resultados obtenidos nos permiten llegar a la conclusión estadísticamente comprobada que existe un nivel significativo de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del “Área de Mina” de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin- 2019. Concluyendo así que: Un porcentaje promedio de 59.2% de trabajadores de la muestra estudiada presentaron un nivel significativo medio de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral, el 39.6% con un nivel alto y el 1.2% con un nivel bajo. La cual significa que, si existe un nivel significativo de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “área de mina” de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019, ya que está aceptando la hipótesis general de la investigación. Observando que un promedio de porcentaje de 59.2%(148) presentan un nivel significativo medio de los estilos de aprendizaje en el sistema de representación Visual, auditivo y kinestésica, el 39.6% (99) nivel alto y 1.2% (3) nivel bajo.

**Palabras clave:** Estilos de aprendizaje, factor predisponente, Desempeño Laboral.

## ABSTRACT

The present investigation was carried out with the fundamental objective of determining if there is a significant level of learning styles as a predisposing factor to work performance in workers in the "Mine Area" of Compañía Minera Atacocha - Chicrin - 2019.

The research is of an applied type, with a quantitative approach, descriptive level and with a non-experimental design, the study sample was represented by 250 workers from the "Mine Area", of the Atacocha Mining Company - Chicrin, using the "Adapted inventory of VAK learning styles". In this way, the results obtained allow us to reach the following statistically proven conclusion that there is a significant level of learning styles as a predisposing factor to work performance in workers in the "Mine Area" of Compañía Minera Atacocha - Chicrin- 2019. Thus, concluding that: An average percentage of 59.2% of workers in the sample studied presented a significant average level of learning styles as a predisposing factor to job performance, 39.6% with a high level and 1.2% with a low level. Which means that, if there is a significant level of learning styles, as a predisposing factor to job performance, in workers in the "mine area" of Compañía Minera Atacocha - Chicrin - 2019, since it is accepting the general hypothesis of the investigation. Observing that an average percentage of 59.2% (148) present a significant mean level of learning styles in the Visual, auditory and kinesthetic representation system, 39.6% (99) high level and 1.2% (3) low level

Keywords: **Learning styles, predisposing factor, Job Performance.**

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación Surge a partir de la inquietud por conocer el estilo de aprendizaje predominante en los trabajadores del “Área de Mina” de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin ocurrida en el periodo 2019, ya que está considerado como un factor predisponente al desempeño laboral de los trabajadores.

Es importante saber que durante la etapa laboral cada uno de los trabajadores siguen recibiendo nuevos aprendizajes que se relacionan con las capacitaciones que reciben y que a la actualidad cada uno de ellos fueron observando que no han sido de gran ayuda para ellos estas capacitaciones ya que no fueron las más significativas para poder desarrollarlo en el campo, por lo tanto, su desempeño laboral ha ido disminuyendo.

El estilo de aprendizaje es un aspecto muy relevante en el aprendizaje de una persona, ya que de esta va depender que tan significativa pueda ser para ser aplicada en el campo, es por ello que dentro del ámbito minero se implementa las capacitaciones las cuales son los nuevos aprendizajes adquiridos, tal cual está considerada dentro de uno de los factores del desempeño laboral, considerando que cada uno tener diferente forma de aprender pero que conociendo el estilo de aprendizaje y aplicando la metodología correcta vas ser significativa para estos.

En cuanto a la variable de estilos de aprendizaje se emplea como instrumento “Inventario Adaptado sobre Estilos de Aprendizaje VAK” la cual consta de 24 Ítems la cual va asociado a tres sistemas de representación (Visual, Auditivo, Kinestésica) que propone la teoría de Rita Dunn y Kenneth Dunn, tomándose como criterio que la mayor puntuación es la que predispone al estilo de aprendizaje que representa la persona. Dicho instrumento a partir de la base teórica, nos permite lograr los objetivos planteados, lo cual está demostrada en las conclusiones obtenidas en dicha investigación.

El capítulo I, contiene las descripciones del problema y la redacción, así como el establecimiento de sus objetivos, la justificación, límites y factibilidad de la investigación.

El capítulo II, incluye los antecedentes, las bases teóricas que sustentan la investigación y la definición de términos, en más los supuestos y la conceptualización de variables y operacionalización.

El capítulo III enmarca la metodología de investigación, establece el tipo, enfoque, alcance y diseño de investigación. También tiene en cuenta la población de estudio y la muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información. Luego explicar el método de análisis e interpretación de datos.

El capítulo IV presenta los resultados de la investigación, el procesamiento de datos y la prueba de hipótesis.

El capítulo V, presenta la discusión, seguida de conclusiones, recomendaciones y por ultimo las referencias bibliográficas referentes a la investigación. Además se incluye un apéndice que muestra datos utilizadas en el trabajo de tesis.

# CAPÍTULO I

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del problema

Uno de los sectores económicos de mayor crecimiento a nivel mundial ha sido la minería, y América Latina ha sido una de las zonas de mayor importancia en la exploración. Para Juan Manrique y Javier García, en el año 2016 la participación en el producto interno bruto (PIB) de la minería, de países como Chile, Perú, Brasil, México y Colombia oscilaba entre el 8% y 15%. Esta dinámica de crecimiento no es puntual se ha venido presentando en los últimos 20 años, y en ésta lleva un papel importante la minería aurífera, con un evidente incremento productivo. El Perú es una zona de antigua práctica minera, práctica que se mantiene y se cultiva gracias a la disposición de empresas líderes a nivel internacional. Contamos con un inmenso potencial geológico: la disposición de la cordillera de los Andes a lo extenso del territorio, constituye nuestro esencial origen de recursos minerales.

Nuestro posicionamiento en el mercado mundial y latinoamericano es reflejo no únicamente de la de sobra de recursos y la capacidad de desarrollo de la actividad sino también de la estabilidad de las políticas económicas en nuestro país.

Los minerales producidos en nuestro país son de gran petición en el mercado actual, cuyo progreso se basa en la elaboración y la industria. Estados Unidos, China, Suiza, Japon,, Canada entre otros son los principales compradores.

Como menciona, el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), La parte minera es relevante por la cantidad de empleo que genera, tanto directo (empresas mineras y empresas contratistas) como indirecto. Donde se puede ver que la participación del trabajo minero total (directo e indirecto), referente al total de la población económicamente activa (PEA) ocupada ha tenido una fundamental

participación a partir del 2016 hasta el 2018, pasando de 6.96% a 45.37% entre dichos años. Así, la intervención promedio durante ese periodo es de 50%.

Según referencias del Ministerio de Energía y Minas, los trabajadores y empleadores de las minas, desconocen en toda su dimensión los factores de riesgo que arrastra consigo la explotación del metal, y más si se hace sin los controles adecuados, al igual que desconocen los efectos que tienen dichos factores para la salud en cuanto a morbilidad y mortalidad, ésta última representada en gran parte por los accidentes de trabajo; por lo que implementan mínimas o nulas medidas de intervención, que conllevan al desarrollo de prácticas inseguras.

Más allá del tema económico, son múltiples las variables relacionadas con el impacto que la actividad minera conlleva, que requieren de continuo análisis. Aspectos de regularización normativa, conservación de recursos naturales, cuidado de las comunidades, controles de seguridad y prácticas laborales seguras, son algunos, que el proceso de exploración y explotación minera deja abiertos para ser abordados de forma integral bajo una filosofía de responsabilidad global y sostenibilidad.

Frente a todas estas oportunidades de empleabilidad y mayor demanda de trabajadores en el campo de la minería, se hace hincapié a la importancia de la seguridad y prevención de riesgos dentro de las actividades, la cual se relaciona al adecuado rendimiento laboral de los colaboradores, en este punto se puede observar en muchos casos, la falta de conocimiento de los procesos, el olvido de los procedimientos, entre otros que se relacionan con aprendizajes poco significativos para estos, que hace que el trabajador no puedan desempeñarse correctamente, por el propio desconocimiento y por lo tanto puedan cometer errores que perjudiquen su integridad física y psicológica y ocasionar gastos económicos altos para la empresa.

Es por tal motivo que la organización busca entrenar y capacitar, constantemente a su personal, sobre temas que van relacionados con su seguridad y procesos de actividades con nuevas normativas, con el objetivo que puedan desempeñarse adecuadamente en sus actividades y así evitar riesgos o daños a su salud.

Es en esta etapa en la cual la propia organización busca que sus trabajadores, no solo conozcan los procesos, seguridad, etc. Sino también logren un aprendizaje significativo y duradero, que significa relacionar lo que ya conocemos con lo nuevo que estamos conociendo, a través de diversas metodologías o estrategias que utiliza la persona que va a enseñar.

Es así que actualmente, se evidencia que los seres humanos son personas que logran cada uno un aprendizaje de forma distinta, tanto en la infancia como en la vida adulta. Teniendo cierta preferencia en cuanto al ambiente, método y estructura de la información, estableciendo desde diversos puntos de vista que cada uno tiene diferente estilo de aprender. Muchas investigaciones han probado la variedad y relatividad del aprendizaje. Numerosos estudios han demostrado la diversidad y relatividad del aprendizaje. Buscando personas que organizan sus pensamientos en un orden lineal, mientras que otros tienden a ser holísticos. Estas miradas dependen del uso del tiempo, la organización física del entorno, los planes diarios, el panorama de cambios y la representación del futuro.

Ademas, la investigación cognitiva durante un periodo de tiempo ha demostrado que las personas piensan de diferentes maneras, capturan información, la procesan y la recuperan de diferentes maneras. La teoría del estilo de aprendizaje ha confirmado esta variabilidad de los individuos y ha propuesto un método para modernizar y fortalecer el aprendizaje de las personas a través de las diferentes características de la reflexión personal y los métodos de aprendizaje.



Entonces cuando nosotros deseamos hablar sobre el Estilo de Aprendizaje podemos entender que “Los Estilos de Aprendizaje son rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo perciben los discentes, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje” (Keefe J., 1982).

Es por eso de aquí, que cada persona que desea enseñar algo nuevo a otras personas o reforzar aquel conocimiento que ya tiene esa persona y desea que este aprendizaje pueda quedarse en sí mismo y ser significativo para el ser humano y aplicable en su etapa futura, debe de orientarse a través de la concientización personal y las características diferenciales en la forma de aprender. Ya que el Estilo de aprendizaje consiste en “comportamientos distintos que sirven como indicadores de como una persona aprende y se adapta a su ambiente” (Gregorc A., 1985).

El análisis de estos ofrece indicadores que ayudan a orientarla la forma de interacción de la persona con las realidades existenciales, facilitando aunque limitado el auto y heteroconocimiento.

El concepto de Estilo de Aprendizaje no es frecuente para los autores ya que se define de diversas maneras en las distintas investigaciones. La mayor parte coincide, en que se trata de como la mente procesa la información y como es influida por la apreciación de cada individuo.

A la misma vez es necesario comprender que el conocimiento del estilo de aprendizaje de un ser humano, difiere mucho de la etapa en donde se encuentre en si una persona, en la escuela, universidad o trabajo , porque es necesario saber que la persona en estos tiempos aprende en todo la etapa de su vida, más cuando se encuentra en la etapa laboral, es justo en esta etapa en la cual la persona, va adquiriendo nuevos conocimientos, que le va a proporcionar un mejor desempeño y desenvolvimiento en su trabajo, como ya hemos podido apreciar, dentro de una organización el factor desempeño laboral es un punto fuerte, ya que de ello depende para lograr alcanzar los objetivos, cuando nos

referimos al desempeño laboral, Podemos decir que estos comportamientos de la misma o varias personas en diferentes momentos al mismo tiempo contribuirán a la eficiencia organizacional. Es por eso que piensas en el desempeño laboral como todos estos comportamientos o actividades que los trabajadores desarrollan para cumplir con los objetivos de la organización, pero cabe resaltar que este desarrollo de actividades tiene que ser efectuado de forma correcta y adecuada, para así poder evitar todo tipo de riesgos que afecten a la salud y bienestar de los trabajadores, así como la economía de la organización, ya que es necesario saber que dentro de la organización, se van a encontrar factores y/o elementos que influyen en el rendimiento laboral, que guardan relación y ocasionan un bajo o alto desempeño laboral. Entre ellos menciona: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para ejecutar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los trabajadores; e. Factores motivacionales y conductuales de la persona; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Perspectiva del empleado. (Palaci F., 2005).

Es por ello, que se deseó determinar los estilos de aprendizaje de los trabajadores de la Compañía Minera Atacocha, correspondiente al área de mina, ya que se puede observar, que es el personal que se encuentra el mayor tiempo en las actividades y está expuesto con mayor probabilidad a desarrollar algún tipo de riesgo en su salud, por ellos es necesario, conocer sus estilos para lograr en ellos un aprendizaje significativo y que sea aplicables en sus actividades.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Son los estilos de aprendizaje, factores predisponentes para un significativo desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin - 2019?
- ¿Cuál es el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin - 2019?
- ¿Cuál es el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin - 2019?

### **1.3. Objetivo general**

Determinar el nivel significativo, de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

### **1.4. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.
- Determinar el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.
- Describir el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Kinestésica”, como factor predisponente al desempeño

laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

### **1.5. Justificación**

En la actualidad, el objetivo básico de la Compañía Minera Atacocha es el crecimiento, consolidación y expansión de la organización, sin olvidar que para su funcionamiento depende de la evolución y realización de sus metas, las cual depende principalmente del factor humano con los que cuenta. Es por ello que para la empresa es importante que cada uno de sus colaboradores con los que ellos cuentan, logren un desempeño laboral adecuado dentro de sus actividades, para así evitar todo tipo de riesgos físicos, que le impidan cumplir sus objetivos.

Existen diversos tipos de factores que pueden estar interfiriendo en el desempeño laboral adecuado de los trabajadores, dentro de ellos se observa como factor predisponente del desempeño laboral, los estilos de aprendizaje, ya que las actividades que va desarrollar el trabajador va ligada a diversos conocimientos de procesos de actividades y aspectos de seguridad, que se van actualizando año en año y generando cada vez en ellos, nuevos aprendizajes, que serán útiles en sus actividades.

Es así que, dentro de la Compañía Minera Atacocha, se realiza constantemente actividades que impliquen la capacitación y entrenamiento constante de sus trabajadores, de toda la información actualizada que se brinda y que sea aplicada en sus actividades, es por ello que todos estos conocimientos deben ser significativos por personal.

Para lograr este aprendizaje significativo en los trabajadores es necesario contar, con un programa adecuado de capacitación y adiestramiento, ya que crea un empleado que va estar en capacidad de ejercer sus actividades de forma eficiente y eficaz, al poder dar respuesta a los problemas que se le presenta durante su desempeño.

Es por tal motivo que, el estudio de los estilos de aprendizaje de los trabajadores va ser considerado como un factor importante y necesario

dentro de todo el proceso de capacitación o adiestramiento dentro de la organización, donde nos da a conocer claramente el estilo que posee cada persona para aprender, buscando así la metodología y estrategia correcta para su aprendizaje, ya que es de previo conocimiento a través de diversas teorías que cada persona y ser humano aprende de diversa forma o en todo caso recibe la información de manera distinta.

**A nivel teórico**, permitirá conocer diversas teorías y modelos de investigación, así como indican los principales autores de Estilos de Aprendizaje, para fines de la investigación, se desarrollará la teoría de Rita y Kenneth Dunn y Programación Neurolingüística VAK de Bandler y Grinder para estilos de aprendizaje, el mismo que ofrecerá un amplio marco conceptual que ayudará mejor a comprender el tema indagado, respaldando el estudio y brindando una respuesta fundamentada a los hallazgos.

**A nivel metodológico**, en el presente estudio se dará a conocer un diseño de investigación descriptivo, para lograr contrastar la hipótesis, de igual manera se contará con instrumentos debidamente validados y estandarizados, para la recolección de datos fidedignos y confiables los cuales se representarán en diversas tablas para su mejor comprensión.

**A nivel práctico**, será de gran utilidad ya que servirá como un factor influyente para desarrollar estrategias y metodologías adecuadas durante el proceso de enseñanza a los trabajadores, para toda aquella persona que busca enseñar dentro de la organización y lograr un aprendizaje significativo y un adecuado desempeño laboral, a través del Inventario Adaptado Sobre Estilos de Aprendizaje (IAEAVAK), se va lograr identificar el estilo predominante de aprendizaje en los trabajadores, ya que se encuentra adaptado y diseñado directamente para una población adulta que no cuenta con estudios superiores, considerando así a la población de trabajadores (obreros) de la Compañía Minera Atacocha, la aplicación es de fácil comprensión y entendimiento, en cuanto a la revisión de la prueba es de igual forma de

fácil calificación, por el tiempo con el que se dispone, el instrumento consta de 24 ítems, donde el tiempo de aplicación no pasa de los 15 min.

Es así que en esta etapa como estudiante de psicología enfocada en el área organizacional pero que también abarca el aspecto educativo, busca desarrollar estrategias que contribuyan al desempeño laboral del trabajador y lograr la productividad de la empresa. Es por ello que se busca realizar un estudio sobre el Estilo de Aprendizaje, ya que una de las funciones que cumple un psicólogo dentro de una organización no solo se basa en la motivación, evaluación o Entrevista sino también en la capacitación y entrenamiento a los trabajadores que va muy ligada al aprendizaje, con relación a la forma de aprender del empleado.

De igual forma, la presente investigación constituye una importante contribución para los psicólogos que desean, abarcar campos de la psicología organizacional, ya que ayuda a contribuir con el mejor desarrollo de sus funciones dentro de la organización y lograr el objetivo final, que va ligada y basada a la mejora de la productividad, ya que con la aplicación de la metodología adecuada, se va a lograr que los trabajadores puedan aprender correctamente, por lo tanto tener un aprendizaje significativo, logrando así un buen desempeño en sus actividades laborales, ya que comprenderán mejor el procedimiento de las actividades y otros temas de vital importancia dentro de la organización que ayudaran a cumplir con los objetivos de esta.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones de la investigación podrían darse por:

- La carencia de investigaciones con la variable dentro del aspecto organizacional.
- Tener un acceso limitado a la bibliografía especializada para la presente investigación
- No contar con antecedentes locales que refieran la problemática que se presenta en la investigación.

- No contar con el tiempo suficiente para realizar la evaluación.

### **1.7. Viabilidad de la investigación**

El presente trabajo de investigación será viable debido a que se cuenta con, el respectivo permiso para efectuar la investigación por parte de la Compañía Minera Atacocha, proporcionando la disponibilidad de la muestra de estudio, a través de la utilización de un instrumento de estilos de aprendizaje que es de fácil aplicación y calificación, así mismo no se trata de un estudio de alto costo económico, por lo cual será posible su desarrollo.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Gómez Bustamante, E. (2017), "Estilos de aprendizaje en universitarios, modalidad de educación a distancia", Universidad Autónoma Metropolitana en México, para optar el grado de Licenciatura en Psicología. Desarrolló un estudio descriptivo, correlacional de corte transversal, durante el segundo periodo del 2015. La muestra incluye 60 alumnos, 30 de primer semestre y 30 de décimo. Los cuestionarios VARK y CHAEA se utilizaron para determinar los estilos de aprendizaje visual, auditivo, lectoescritura, kinestésico, activo, reflexivo, teórico y pragmático. La base de datos se construyó mediante el análisis de varianza (ANOVA) y la verificación de la media HSD de Tukey ( $p \leq 0,05$ ). La finalidad de esta investigación fue analizar los estilos de aprendizaje de los estudiantes de buen nivel de rendimiento académico que cursaron los semestres primero y décimo de un programa con métodos de educación a distancia en una institución educativa en la ciudad de Cartagena. La correlación se basa en la prueba r-Pearson ( $p \leq 0,01$ ). En el primer semestre dominan los estilos visuales y auditivos y se relacionan positivamente con el estilo activo. Esto demuestra que estos estudiantes tienden a obtener información a través de imágenes y los de estilo auditivo, consideradas como personas entusiastas por las tareas nuevas. En el décimo grado el estilo más marcado fue el Kinestésico y lectoescritura, con tendencias obvias que están directamente relacionadas con el estilo reflexivo. Esto muestra que es más fácil para los estudiantes comprender la información escrita y aprender. A través de la interrelación con el entorno, se consideran personas de análisis, aceptación y paciencia. Determinar el estilo principal del aprendizaje de los estudiantes es una herramienta útil para adaptarse a los métodos de enseñanza de los profesores, al mismo tiempo que es posible diseñar



métodos de evaluación más adecuados para verificar el progreso del aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes.

Valencia y Vargas (2016), “Los estilos de aprendizaje VAK de los alumnos de Químico Farmacéutico de la Universidad Autónoma de Campeche de Ecuador”, Universidad Autónoma de Campeche en Ecuador, para optar el grado de maestra en Psicología educativa del adolescente. Se realizó un estudio descriptivo, correlacional de corte transversal, con una población de 183 estudiantes, pertenecientes a los años de ingreso 2012, 2013, 2014 del Programa Educativo de Químico Farmacéutico Biólogo de la Facultad de Ciencias Químico Biológicas de la Universidad Autónoma de Campeche. Instrumentos: Se administró el Test de Sistema de Representación Favorito (de acuerdo al Modelo PNL) de la Autora Ana Robles. Este test Visual, Auditivo, Kinestésico (VAK) tiene como objetivo determinar la manera preferida de aprender. Resumen: Los investigadores realizaron un estudio de los estilos de aprendizaje tomando en consideración la clasificación Visual, Auditivo, Kinestésico (VAK), a los alumnos que ingresaron en las generaciones 2012, 2013 y 2014 en el programa educativo de Químico Farmacéutico Biólogo de la Facultad de Ciencias Químico Biológicas de la Universidad Autónoma de Campeche. El resultado obtenido, como estilo predominante fue el auditivo, seguido del visual. Un aspecto relevante encontrado en los estudiantes que no tienen un estilo preferente, fue que algunos tenían un equilibrio entre dos estilos y en otros casos se encontraba que tenían hasta los tres estilos pero en menor proporción teniendo las siguientes combinaciones: Auditivo- Visual, Auditivo- Kinestésico, Visual - Kinestésico, y Auditivo – Visual –Kinestésico.

Villalba A. (2016), “Estilos De Aprendizaje En Alumnos Universitarios De Profesorado En Biología y Licenciatura En Biodiversidad”, Universidad Nacional del Litoral en Argentina, para optar el grado de Licenciatura en Psicología. Se desarrolló un estudio empírico con un estudio cuantitativo, Se seleccionó una muestra de 109 estudiantes de la carrera de Licenciatura en biología y Biodiversidad de la Facultad de

Humanidades y Ciencias Naturales de la Universidad Nacional De Ciencias Naturales, de los cuales 72 están son de nuevo ingreso y 37 que están por graduarse. Se considera variables independientes: grado, edad, sexo, escuela de origen, lugar de residencia y ocupación sobre el estilo de aprendizaje de manera individual y conjunta. Se evaluó el perfil de estilos de aprendizaje a través de la aplicación del CHAEA (Cuestionario Honey-Alonso de Estilos de Aprendizaje). El propósito de este trabajo es determinar la frecuencia de los estilos de aprendizaje preferidos por los estudiantes, teniendo en cuenta los posibles efectos de las variables sociodemográficas antes mencionadas. Existen diferencias significativas entre los estilos Activo y Pragmático, estando más desarrollados en los alumnos ingresantes. Los alumnos con 21 años o menos y las mujeres prefieren el estilo Reflexivo.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Acosta Mantilla, E. (2018), “Estilos De Aprendizaje De Los Estudiantes Adulto Trabajadores De Un Programa Para Adultos De Una Universidad Privada De Lima”, Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria . Esta investigación se realizó dentro del marco del Paradigma Positivista, el cual es conocido también como paradigma cuantitativo, empírico-analítico o racionalista, pues se basó en un enfoque metodológico predominantemente cuantitativo, aplicando el método hipotético – deductivo de corte transversal. Teniendo como objetivo general determinar si existen diferencias significativas entre los indicadores que conforman los estilos de aprendizaje de los estudiantes adulto-trabajadores de un programa para adultos de una universidad privada de Lima, con la finalidad de proponer a la institución que capacite a sus docentes en la implementación de estrategias de enseñanza acordes o compatibles con esos estilos de aprendizaje, de tal manera que sus estudiantes puedan lograr y alcanzar aprendizajes significativos. En el presente estudio se trabajó con una población censal conformada por 60 estudiantes de dicho programa, a los cuales se les aplicó el Test de Estilos de Aprendizaje

desarrollado por David Kolb. Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS (V.23) así como la hoja de cálculos de Excel para realizar el análisis descriptivo y el análisis inferencial. Finalmente, se concluye que existen diferencias significativas entre los indicadores que conforman los estilos de aprendizaje de los estudiantes adulto-trabajadores de un programa para adultos de una universidad privada de Lima, que formaron parte de nuestra población censal analizada.

Rojas Gallo, R. (2018), "Relación Entre Los Estilos De Aprendizaje Y Rendimiento Académico De Los Estudiantes De Ingeniería Económica En Una Universidad Pública En Lima". Universidad Privada de Lima. Para optar el grado de Licenciado en Psicología, Fue una investigación cuantitativa, a nivel descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 470 y la muestra de 92 estudiantes matriculados en el ciclo 2017-1. Se utilizó el cuestionario CHAEA, que consta de 80 ítems. Esta investigación ha determinado la relación entre los Estilos de Aprendizaje y el Rendimiento Académico de los estudiantes de Ingeniería Económica de una universidad pública. Se encontró con la estadística descriptiva e inferencial que no existe correlación significativa entre el estilo de aprendizaje teórico y el rendimiento académico con valor  $p = 0,384$ . También no se encontró relación significativa entre el estilo reflexivo ( $p = 0,371$ ), pragmático ( $p = 0,438$ ) y el estilo activo ( $rp = - 0.002$ ) ya que la significación resultó mayor que 0,05 en todos los casos. Se concluye que no existe relación entre el estilo de aprendizaje teórico y el rendimiento académico en estudiantes de ingeniería económica de una universidad pública en Lima. Así mismo entre los otros estilos no existe relación entre el estilo activo, pragmático y reflexivo con el rendimiento académico.

Briceño Valiente, C. (2016), "Estilos De Aprendizaje De Los Estudiantes Del Programa De Ingeniería Industrial Y De Sistemas De La Universidad De Piura", Universidad de Piura, para optar el grado de Maestría en Educación con Mención en Teoría y Gestión Educativa. Para lograr los objetivos de la investigación se utilizó un diseño de tipo

descriptivo-correlacional, la cual en ningún momento pretendió manipular dichas variables de estudio sino determinar el grado de relación que existe entre dichas variables; en tal sentido, se tuvo el «consentimiento informado» de los alumnos. Los participantes del estudio fueron estudiantes pertenecientes al quinto semestre de la Universidad del Magdalena del período 2006- II, elegidos a través de una elección no probabilística, pues no se buscaba conocer la probabilidad estadística sino la situación relacionada a las variables del sujeto (rendimiento académico). La muestra se conformó por 122 alumnos, distribuidos por género femenino, 64% y masculino, 36%, de edades que rodean entre 19 y 39 años. El instrumento utilizado en la recolección de datos fue el “Inventario de Estilos de Aprendizaje y Orientación Motivacional” (EDAOM) de Castañeda, el cual determina, de manera eficaz y sistemática, las autovaloraciones que los alumnos de educación media superior y superior que ejecutan sus estrategias de aprendizaje y orientaciones motivacionales al estudio. El EDAOM está compendio por dos partes: Una, de autorreporte y, otra, ejecución. En esta investigación solo utilizó la de autorreporte, la cual mide: 1) la frecuencia con la que los investigados utilizan una variedad de estrategias de aprendizaje y orientaciones motivacionales, 2) la facilidad-dificultad que les representa hacerlo y, 3) Los resultados que obtienen al aplicarlas. El instrumento fue presentado en cuestionario con preguntas cerradas con diversas respuestas, en escala Likert, para ser gestionado con lápiz negro, a partir de la lectura del mismo. El proceso analítico de la información estableció como resultado una matriz de 5 columnas y 8 filas. Las dos primeras columnas enuncian las escalas y subescalas que conforman los estilos de aprendizaje y las tres siguientes, las opciones de frecuencia con la que se hace lo que plantea la afirmación (A), facilidad que representa hacer lo que plantea la afirmación (B) y calidad de los resultados obtenidos (C) 8 Los datos obtenidos fueron procesados y analizados con el software: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión española 11, 5, 1 y Microsoft Excel-Office XP

Velarde y Lucas, (2016), “Relación entre los estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de Enfermería y Nutrición Humana de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016”, Universidad Peruana Unión, para optar el grado de Licenciatura en educación superior. Para la siguiente investigación se utilizó el diseño correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 190 alumnos con una selección no probabilística y por conveniencia. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron: el cuestionario de Honey-Alonso sobre estilos de aprendizaje (CHAEA) y la calificación académica de cada estudiante. La investigación tiene como objetivo establecer la relación entre los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico de los alumnos de la universidad privada. Obteniendo los siguientes resultados: que si existe relación entre el estilo de aprendizaje activo y el rendimiento académico con un p-valor de 0, 001. Sin embargo no se encontró relación entre el estilo reflexivo ( $p=0,855$ ), pragmático ( $p=0,396$ ) y teórico ( $p=0,540$ ) con el rendimiento académico. Conclusiones: alumnos de salud de la universidad privada de Lima este.

Rengifo Maco, R. (2018), “Proceso De Capacitación Y El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Del Organismo De Evaluación Y Fiscalización Ambiental, Lima 2017”, Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el "Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017"; constituido por 120 trabajadores Administrativos, la muestra probabilística consideró 92 trabajadores administrativos, en los cuales se ha empleado las variables: Capacitación y Desempeño Laboral. En el presente estudio se aplicó el enfoque cuantitativo, dado que se tiene como procedimiento general y unitario al método científico. El diseño es no experimental, correlacional, transversal. La población estuvo constituida por 120 trabajadores y la muestra empírica de 92 trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, el muestreo fue aleatorio. Para la validez de los instrumentos de investigación se aplicó

la validez de contenido, mediante el juicio de expertos y para la fiabilidad de los mismos se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach. En la investigación se determinó, que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lo cual se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. (bilateral o p\_valor) = 0,000 < 0,05; Rho = 0,707\*\*).

Gonzales Valdivia, F (2018), “Capacitación Empresarial Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Industria Textil Topitop, Lima – 2017”, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para optar el grado Título Profesional de Ingeniero Administrativo El propósito de este estudio fue establecer el grado de relación entre la capacitación empresarial y desempeño laboral en los trabajadores de la industria textil Topitop. Para este fin se aplicaron una escala de evaluación del desempeño laboral (instrumento) a 200 trabajadores. La investigación fue de tipo descriptivo y con un diseño correlacional y transversal. La muestra estuvo constituida por 200 trabajadores, a los cuales se les administró una escala de evaluación del desempeño laboral. Par procesar y presentar los datos se utilizó el programa SPSS versión 24. Estos datos se organizan y presentan en forma de tablas y gráficos. La prueba del coeficiente de correlación de Pearson se utiliza en el análisis de razonamiento. En cuanto a los supuestos generales en los resultados del coeficiente de correlación de Pearson ( $r= 0.414$ ) encontramos una relación directa, positiva y moderada; de igual forma, un Sig.= 0,004 valor que nos indica que existe una relación con significancia entre la Capacitación Empresarial y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la industria textil Topitop, Lima 2017. Con respecto a la hipótesis específica 1, en los resultados del coeficiente de correlación de Pearson ( $r= 0.408$ ) encontramos una relación directa, positiva y moderada; así mismo, un Sig.= 0,018, valor que nos indica que existe una relación considerable entre la Capacitación Presencial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la industria textil Topitop, Lima 2017. Con respecto a la hipótesis específica 2, en los resultados del coeficiente de correlación

de Pearson ( $r=0.304$ ) encontramos una relación directa, positiva y moderada; así mismo, un Sig.= 0,024, valor que nos indica que existe relación significativa entre la Capacitación virtual y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la industria textil Topitop, Lima 2017. Con respecto a la hipótesis específica 3, en los resultados del coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.204$ ) encontramos una relación directa, positiva y baja; así mismo, un Sig.= 0,040, valor que nos indica que existe relación significativa entre la Capacitación Video Conferencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la industria textil Topitop, Lima 2017. Con respecto a la hipótesis específica 4, en los resultados del coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.104$ ) encontramos una relación directa, positiva y baja; así mismo, un Sig.= 0,058, valor que nos indica que no existe relación significativa entre la Capacitación Audio Conferencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la industria textil Topitop, Lima 2017.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Ponce L. y Aguirre M. (2016), “Estilos De Aprendizaje Y Estrategias De Aprendizaje Predominantes En Los Estudiantes Del Primer Año De La Facultad De Psicología De La UNHEVAL – 2016”, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, para optar el grado de Licenciadas en Psicología, El método que utilizado fue el descriptivo, de tipo sustantiva de nivel descriptivo; con un diseño descriptivo simple y un tipo de muestreo no probabilístico de tipo intencional, la muestra fue conformada por 42 estudiantes del 1er año de la Facultad de Psicología – UNHEVAL – Huánuco 2016, a quienes se les aplicó el cuestionario de Honey y Alonso de estilos de aprendizaje (CHAEA) y la escala de estrategias de aprendizaje (ACRAE el estudio de investigación corresponde al ámbito educativo direccionado a conocer la manera que utiliza cada estudiante universitario al momento de aprender y adquirir nuevos conocimientos a través de los estilos de aprendizaje (activo, reflexivo, teórico y pragmático) y de las estrategias de aprendizaje con sus escalas (adquisición, codificación, recuperación y apoyo al procesamiento),

tomando en consideración las operaciones mentales organizadas y coordinadas que se dan a partir de la conducta del estudiante ante una tarea de razonamiento. El objetivo general fue determinar los estilos de aprendizaje y estrategias de aprendizaje que predominan en los estudiantes del primer año de la Facultad de Psicología de la UNHEVAL – Huánuco – 2016. Obteniendo los siguientes resultados: En cuanto a los estilos de aprendizaje, el que más predomina es el teórico con un 38.10%, en relación a las estrategias de aprendizaje el que más predomina es la de codificación con un 52.38%. En cuanto al estilo de aprendizaje en el sexo masculino, el que más predomina es el estilo teórico con un 40% y en el sexo femenino es el estilo teórico con un 37.04%. En cuanto al grado de preferencia de los Estilos de Aprendizaje, el estilo reflexivo está en un nivel moderado (54.76%), el estilo pragmático en un nivel moderado (40.48%), el estilo teórico en un nivel muy alto con un (35.7%) y el estil activo en el nivel alto con un (28.57%). En relación a las estrategias de aprendizaje en el sexo femenino la escala que predomina es la de codificación con un 40.74% al igual que en el sexo masculino la que más predomina es la escala de codificación con un 73.33%.

Reategui Gerra, M. (2015), "Estilos De Enseñanza Y Estilos De Aprendizaje En La Universidad Alas Peruanas Sede Tingo María – 2014", Universidad De Huánuco, para optar el grado, Maestra en Ciencia de la Educación Mención Docencia en Educación Superior e Investigación. Para ello se utilizó un enfoque descriptivo, con niveles descriptivos, tipos básicos y diseño correlacional; su población es de 47 docentes y 269 alumnos, desde el 2014 se ha realizado una encuesta muestral, entre 42 docentes y 158 alumnos de la UAP – Tingo María. Esta investigación se inició con el interés de las personas de saber si los docentes determinan sus métodos de enseñanza y los estudiantes conocen sus estilos de aprendizaje y ser capaces de identificar la correlación entre estas dos variables para poder dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es el grado de correlación entre los estilos de enseñanza y los estilos de aprendizaje en la U A P Sede Tingo María- 2014? Llegando a la principal



conclusión que existe una correlación significativa de 0.62 entre los estilos de enseñanza y los estilos de aprendizaje.

Macizo K. (2019), "Factores determinantes en el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad de Huánuco - Filial Leoncio Prado – 2018", Universidad de Huánuco, para optar el grado de Licenciada en Administración, Estableció un enfoque cuantitativo, a nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental, utilizando las siguientes técnicas: la encuesta, la entrevista y el análisis estadístico. Se estableció una población de 16 Trabajadores administrativo. La investigación nos permite conocer la influencia de los factores determinantes en el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad de Huánuco – Filial Leoncio - 2018. Se dio a conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad de Huánuco – Filial Leoncio Prado – 2018, la cual se visualiza en indicador de remuneración, donde el 50% del personal administrativo lo califican como bueno, aspecto que permite trabajar mejor. Así mismo más del 50% menciona que a veces reciben reconocimiento y capacitación. Se conoció la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo en la universidad de Huánuco – Filial Leoncio Prado – 2018. Tal factor se visualiza en la tabla 6, donde más del 50% califica la relación entre sus colegas como excelente y la mitad de los trabajadores califica como bueno al grado de identidad para con la universidad y la solución de las diferencias de interés. Se conoció la influencia de la comunicación en el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad de Huánuco – Filial Leoncio Prado – 2018, ya que el 50% del personal administrativo, menciona que generalmente recibe información clara y a tiempo lo que le permite desempeñarse mejor en su trabajo, tal como lo afirma el coordinador administrativo de la universidad de Huánuco – Filial Leoncio Prado. Se conoció la influencia del factor ambiental en el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad de Huánuco – Filial Leoncio Prado – 2018, esto se sustenta en la tabla 11, donde el personal administrativo menciona que generalmente se considera el aspecto

ergonómico para facilitar su trabajo. Así mismo el 63% menciona que solo a veces existen ruidos que interfieren su desempeño laboral.

Noda Hinostraza, S. (2017), "Capacitación Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Restaurante De Mar Y Piedra De La Ciudad De Huánuco 2017", Universidad de Huánuco, para optar el grado de Licenciada en Turismo Hotelería y Gastronomía. Dicha investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, con diseño no experimental transaccional correlacional; donde VI=capacitación, y VD=desempeño laboral. Con una muestra 8 trabajadores de las áreas de cocina, lavado, bar, mozos el restaurante de Mar y Piedra. Con el objetivo de medir la relación de la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de la cubichería de mar y piedra de la ciudad de Huánuco 2017, La muestra será la misma población (N=n). Para realizar la contrastación hipotética y medir el impacto, se utilizó el programa SPSS versión 22. A través del coeficiente Pearson, la relación obtenida es mayor, es decir 0.965, y el valor de significancia es 0.000, que acepta la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula y podemos decir que la formación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del restaurante de Mar y Piedra de la Ciudad de Huánuco 2017.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Estilos de aprendizaje**

Según Keefe J. (1982) "los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los alumnos perciben interacciones y responden a sus ambientes de aprendizaje". Los rasgos cognitivos se relacionan con el modo en que los estudiantes ordenan los contenidos, forman y usan conceptos, interpretan la información, resuelven los problemas, y eligen los medios de representación (visual, auditivo, kinestésico), etc. Los rasgos afectivos se relacionan con las motivaciones y expectativas que se tienen en el aprendizaje, mientras que los rasgos

fisiológicos se relaciona con el biotipo y el biorritmo del estudiante. El término 'estilo de aprendizaje' se refiere a que cada persona utiliza su propio método o estrategias al momento de aprender. Aunque estas estrategias difieren según lo que uno desee o quiera aprender, es así que cada persona empieza a desarrollar ciertas preferencias o tendencias que definen un estilo de aprendizaje propio. Se habla de una tendencia general, cuando alguien que casi siempre es auditivo puede en ciertos casos utilizar estrategias visuales. Cada persona va aprender de diferente manera con relación a los demás, considerando el uso de diversas estrategias, con diferentes velocidades e incluso con mayor o menor eficacia incluso aunque se pueda tener la misma motivación, el mismo nivel de instrucción, la misma edad o estén estudiando el mismo tema.

Según Hernández G. (1997) se ingresa dentro de la gran practica racionalista en filosofía. Dando prioridad a las representaciones y entidades internas (ideas, conceptos, planes y cualquier tipo de cognición) sobre los hechos que se dan de forma externa durante el proceso de la adquisición del conocimiento.

Es decir, para los cognoscitivistas los comportamientos no son regulados por el exterior, sino por las representaciones que cada persona va elaborando o construyendo. Es por ello que a diferencia del enfoque conductista, donde el sujeto está controlado por las eventualidades ambientales, en tal paradigma se considera al sujeto como un ente activo donde parte de sus acciones van a depender de dichas representaciones o procesos internos que él ha desarrollado como resultado de la relación previa que tuvo con su ambiente físico y social.

La teoría cognitiva se va encargar de poder conceptualizar los procesos de aprendizaje y ver como la información es recibida, organizada, almacenada y evocada. El proceso de adquisición de la información es importante, ya que es en dicha etapa donde el estudiante va ser considerado como un participante activo durante el proceso de aprendizaje. Para la teoría cognitiva la memoria tiene es fundamental y

necesario en todo el proceso de aprendizaje. Es así que este resulta cuando la información es almacenada en la memoria de una manera organizada y significativa para el estudiante.

Frente a dicho proceso de aprendizaje, podemos decir que la función que va cumplir un instructor, maestro o toda persona que desea enseñar a un grupo de personas o una persona, es relevante y significativa, ya que la estrategia o metodología de enseñanza que utilice, será importante para lograr dicho aprendizaje, logrando así que cada uno de estos estudiantes relacionen dicho conocimiento previo que ya tienen con lo nuevo que están aprendiendo. Así mismo considerando, el olvido como un factor que influye durante y después del proceso de aprendizaje, podemos decir que el olvido va hacer la falta de habilidad para recuperar información de la memoria debido a interferencias, pérdida de memoria, o por ausencia o de "pistas" o "apuntadores" necesarios para tener acceso a la información.

Del mismo modo la teoría cognitiva hace relevancia, al aprendizaje significativo, la cual explica que todo aprendizaje que es recibido por el estudiante y que resulta significativo para este va hacer que tal estudiante relacione, organice y almacene los nuevos conocimientos con los conocimientos previos que ya se tiene, la cual es el objetivo esperado que explica después de haber enseñado al estudiante. Las instrucciones que se dan durante el aprendizaje siempre deben estar direccionadas a llamar el interés y la atención de la persona, enfocándose hacer una variación en la forma de enseñar y la metodología a utilizar con la persona, en varios casos cambiar la metodología de enseñanza va hacer que estos sean capaces de conectar sus conocimientos y volverlos significativos.

Según Lamata R y Domínguez R., (2003) es necesario que: “haya un cambio apreciable en las personas, sea duradero en el tiempo y tenga resultados diversos”, Es importante que se produzca un cambio ya que las personas pueden desarrollar nuevas habilidades y destrezas para adaptarse de mejor forma en su contexto.

Por esta razón, este cambio debe ser duradero para que tenga los resultados deseados, ya que, si se pierde con el tiempo, simplemente la evolución no sería posible. Finalmente, el aprendizaje no es el mismo para todas las personas, es tan diverso como lo son ellas, por lo que tendrá diferentes resultados dependiendo también de las condiciones de la persona que aprende.

Aprendizaje significativo de Ausubel, Refiere que todo persona busca relacionar las ideas nuevas con aquellas que ya tenía, en donde establece que dicha unión va dar como resultado una significancia única y personal. Este proceso se logra mediante la combinación de tres aspectos esenciales: lógicos, cognitivos y afectivos. El aspecto lógico se relaciona con el material que se va aprender la cual tiene que tener una cierta coherencia que favorezca su aprendizaje. El aspecto cognitivo considera el desarrollo de habilidades de pensamiento y de procesamiento de la información. Y el aspecto afectivo que considera la relevancia de las condiciones emocionales, tanto de los estudiantes como del docente, que favorecen o entorpecen el proceso de formación. (Ausubel D. 1983).

El aprendizaje social de Vygotsky, Esta teoría sostiene que el aprendizaje es el resultado de la interacción del individuo con el medio. Cada persona adquiere la clara conciencia de quién es y aprende el uso de símbolos que contribuyen al desarrollo de un pensamiento cada vez más complejo, en la sociedad de la que forma parte. Es esencial lo que ha denominado como la zona de desarrollo próximo; es decir, la distancia entre lo que una persona puede aprender por sí misma y lo que podría aprender con la ayuda un experto en el tema. Es, en esta zona en donde se produce el aprendizaje de nuevas habilidades, que el ser humano pone a prueba en diversos contextos. Es así como, desde el punto de vista constructivista, se puede pensar que el aprendizaje se trata de un proceso de desarrollo de habilidades cognitivas y afectivas, alcanzadas en ciertos niveles de maduración. Este proceso implica la asimilación y

acomodación lograda por el sujeto, con respecto a la información que percibe. (Baquero, R. 1996).

El constructivismo, según Orozco E. (2009) se basa en la filosofía empirista, donde refiere que se aprende través de la experiencia, luego nos dice que el aprendizaje va hacer una construcción y no sólo una réplica de la realidad. Estas representaciones son pautas que intentan restaurar la estructura de la realidad, pero no la reflejan.

Existen ciertas características con respecto a las especificaciones que debe tener el material de estudio y las que se relacionan con el estudiante. En cuanto al material, este debe tener una estructura interna lógica y un vocabulario que es conocido por el estudiante, de ser muy novedoso va hacer que tal estudiante no pueda conectarse con el significado de la lectura. En cuanto al estudiante, este debe poseer conocimientos previos sobre el tema, debe estar motivado adecuadamente para la comprensión y todo esto debe presentarse en un ambiente que facilite el proceso de aprendizaje.

Programación neurolingüística, Dio su propia explicación de cómo las personas perciben e interpretan la realidad, es decir su forma de pensar. Defendió la noción de que cada uno de nosotros tiene una forma especial e irrepitible de realizar estos procesos, lo que en el ámbito educativo se traduce en que cada alumno tiene su propia preferencia por las diferentes estrategias de aprendizaje, desarrollándolas así. Entender como aprenden los alumnos es fundamental para adaptarse a él, de modo que podamos hacer un mejor uso de los recursos de que disponen los profesores, ahorrar tiempo, prevenir problemas en el proceso de enseñanza – aprendizaje y potenciar el aprendizaje significativo. La PNL como un conjunto de técnicas y modelos de aprendizaje y epistemológicos. (Bandler R., Grinder, J. Dilts, R. Bandler C. y DeLozier, J., 1982).

Velazco E. (2000) declara que el estudio de la PNL, se basa en el modelo más claro y completo del lenguaje natural humano para explicar

la construcción de la realidad psicológica realizada por los humanos. Este modelo es una gramática transformacional expresada por Noam Chomsky especialmente basada en los siguientes conceptos: estructura superficial (que consiste en lo que el hablante realmente dice) y estructura profunda (que consiste en como el hablante piensa y quiere expresar el contenido del pensamiento)

#### **2.2.1.1. Modelo teórico de los estilos de aprendizaje de R. Dunn y K. Dunn**

Dunn R, Dunn, K y Price G. (1981). El estilo se refiere a la forma en la cual cada individuo colecciona, organiza y transforma la información. Entre otras cosas el estilo influencia las áreas en que las personas aprenden mejor, el tipo de temas que quieren aprender y cómo se enfrentan a la situación de aprendizaje.

El modelo de aprendizaje de Dunn y Dunn se basa en la teoría cognitiva y la teoría neurológica de la superioridad cerebral. Según esta teoría, los dos hemisferios del cerebro realizan funciones diferentes. El lado izquierdo está asociado con el pensamiento lineal y analítico, y el lado derecho controla el pensamiento espacial y las emociones integrados en esta.

Dunn R. Dunn K. (1975) describen el estilo de aprendizaje como “la manera en la que 18 elementos diferentes, que proceden de 4 estímulos básicos, afectan la habilidad de una persona para absorber y retener información, valores, hechos y conceptos”.

Para comprender mejor los diferentes elementos, aquí hay algunas explicaciones útiles.

- Elementos ambientales (lugar de aprendizaje): Estos elementos ayudan a crear una sensación más o menos cómoda, promoviendo así la voluntad de aprender de los estudiantes.
- Elementos emocionales: Estos elementos tienen una relación muy estrecha con la edad de los individuos.

- Elementos sociológicos (se refiere al número de personas involucradas): en diferentes circunstancias, algunos estudiantes prefieren trabajar solos o participar en grupos. Estos elementos están relacionados con la personalidad del individuo.
- Elementos físicos: En términos de preferencia perceptiva, vale la pena volver a adoptar el modelo VAK porque puede explicar en profundidad el sentido del oído, visión y movimiento. Cada vez son más las investigaciones que involucran aspectos fisiológicos como la alimentación, el movimiento, el sueño, etc., en su relación con el aprendizaje.
- Elementos psicológicos: Respecto a estos elementos, se recomienda revisar el modelo 4MAT.

El modelo de aprendizaje de Dunn y Dunn está fundamentado en la teoría cognitiva y en la teoría neurológica de la dominancia cerebral según la cual, los dos hemisferios del cerebro realizan funciones diferentes, el izquierdo se asocia con el pensamiento lineal, analítico, y el derecho rige el pensamiento integrativo espacial y las emociones. Hervás M. (2008).

#### **2.2.1.2. Modelo de programación neurolingüística de Bandler y Grinder**

Cisneros, A. (2004). Recogió esta información y nos da a conocer lo siguiente, este modelo, también llamado visual-auditivo-kinestésico (VAK), toma en cuenta que tenemos tres grandes sistemas para representar mentalmente la información, el visual, el auditivo y el kinestésico. Utilizamos el sistema de representación visual siempre que recordamos imágenes abstractas (como letras y números) y concretas. El sistema de representación auditivo es el que nos permite oír en nuestra mente voces, sonidos, música. Cuando recordamos una melodía o una conversación, o cuando reconocemos la voz de la persona que nos habla por teléfono estamos utilizando el sistema de representación auditivo. Por último, cuando recordamos el sabor de nuestra comida favorita, o lo que



sentimos al escuchar una canción estamos utilizando el sistema de representación kinestésico.

La mayoría de nosotros utilizamos los sistemas de representación de forma desigual, potenciando unos e infrautilizando otros. Los sistemas de representación se desarrollan más cuanto más los utilizamos. La persona acostumbrada a seleccionar un tipo de información absorberá con mayor facilidad la información de ese tipo o, planeándolo al revés, la persona acostumbrada a ignorar la información que recibe por un canal determinado no aprenderá la información que reciba por ese canal, no porque no le interese, sino porque no está acostumbrada a prestarle atención a esa fuente de información.

Utilizar más un sistema implica que hay sistemas que se utilizan menos y, por lo tanto, que distintos sistemas de representación tendrán distinto grado de desarrollo. Los sistemas de representación no son buenos o malos, pero si más o menos eficaces para realizar determinados procesos mentales. Si estoy eligiendo la ropa que me voy a poner puede ser una buena táctica crear una imagen de las distintas prendas de ropa y “ver” mentalmente como combinan entre sí. A continuación, se especifican las características de cada uno de estos tres sistemas.

- **Sistema de representación visual:** Los alumnos visuales aprenden mejor cuando leen o ven la información de alguna manera. En una conferencia, por ejemplo, preferirán leer las fotocopias o transparencias a seguir la explicación oral, o, en su defecto, tomarán notas para poder tener algo que leer. Cuando pensamos en imágenes (por ejemplo, cuando “vemos” en nuestra mente la página del libro de texto con la información que necesitamos) podemos traer a la mente mucha información a la vez. Por eso la gente que utiliza el sistema de representación visual tiene más facilidad para absorber grandes cantidades de información con rapidez. Visualizar nos ayuda a demás a establecer relaciones entre distintas ideas y conceptos. Cuando un alumno tiene problemas para relacionar conceptos muchas veces se

debe a que está procesando la información de forma auditiva o kinestésica. La capacidad de abstracción y la capacidad de planificar están directamente relacionadas con la capacidad de visualizar.

- **Sistema de representación auditiva:** Cuando recordamos utilizando el sistema de representación auditivo lo hacemos de manera secuencial y ordenada. Los alumnos auditivos aprenden mejor cuando reciben las explicaciones oralmente y cuando pueden hablar y explicar esa información a otra persona.
- El alumno auditivo necesita escuchar su grabación mental paso a paso. Los alumnos que memorizan de forma auditiva no pueden olvidarse ni una palabra, porque no saben seguir. El sistema auditivo no permite relacionar conceptos o elaborar conceptos abstractos con la misma facilidad que el sistema visual y no es tan rápido. Es, sin embargo, fundamental en el aprendizaje de los idiomas, y naturalmente, de la música.
- **Sistema de representación kinestésica:** Cuando procesamos la información asociándola a nuestras sensaciones y movimientos, a nuestro cuerpo, estamos utilizando el sistema de representación kinestésico. Utilizamos este sistema, naturalmente, cuando aprendemos un deporte, pero también para muchas otras actividades. Aprender utilizando el sistema kinestésico es lento, mucho más lento que con cualquiera de los otros dos sistemas, el visual y el auditivo. El aprendizaje kinestésico también es profundo. Una vez que sabemos algo con nuestro cuerpo, que lo hemos aprendido con la memoria muscular, es muy difícil que se nos olvide. Los alumnos que utilizan preferentemente el sistema kinestésico necesitan, por tanto, más tiempo que los demás. Decimos de ellos que son lentos. Esa lentitud no tiene nada que ver con la falta de inteligencia, sino con su distinta manera de aprender.
- Los alumnos kinestésicos aprenden cuando hacen cosas como, por ejemplo, experimentos de laboratorio o proyectos. El alumno

kinestésico necesita moverse. Cuando estudian muchas veces pasean o se balancean para satisfacer esa necesidad de movimiento. En el aula buscarán cualquier excusa para levantarse o moverse.

La hombre Visual, comprende el mundo tal como lo ve. El aspecto de las cosas es el más importante. Cuando piense en algo, lo hará en forma de imagen, convertirá las palabras en imágenes, y cuando piense en algo en el futuro, lo visualizara. Son muy organizados, les gusta ver el mundo en orden y, a menudo, revisan las cosas para asegurarse de que estén en el lugar correcto.

Las personas visuales suelen ser delgadas. Su postura era un poco rígida, su cabeza inclinada hacia adelante y sus hombros erguidos. Viste bien y siempre se ve pulcra y limpia. La apariencia es muy importante para ella, combinara bien la ropa y elegirá con cuidado. Las personas oyentes tienden a ser más sedentarias que las personas visuales. Es más inteligente que los demás y tienen mucha vida interior. Estar muy interesado en escuchar.

La persona auditiva es un excelente interlocutor. Tiene una poderosa habilidad para organizar sus pensamientos psicológicamente. A veces parece estar de mal humor debido a su sensibilidad a ciertos tipos de ruido. Suelen ser muy serios y no se ríen muchos. La forma en que se viste nunca será más importante de lo que piensa. Su estilo tiende a ser conservador y elegante.

La Persona Kinestésica, son muy sentimentales, sensibles y emocionales. Lleva el "corazón a flor de piel". Muestran sensibilidad y expresan sus sentimientos de forma espontánea. Pueden conectarse fácilmente con otros. La apariencia no es muy interesante para ellos y a veces, se visten de manera descuidada y pueden no coincidir. Lo importante para ellos es sentirse cómodos. Se mueven mucho, para estar relajados. Su postura es muy relajada con los hombros caídos. Sus movimientos son lentos y tranquilos. Hacen muchos gestos y se mantienen en contacto con otras personas.

El modelo de la Programación Neurolingüística sostiene cree “(...) que nuestra forma de pensar afecta a nuestro cuerpo, y la forma en que nuestro cuerpo lo us también afecta a nuestra forma de pensar”. De acuerdo con este principio, el movimiento de los ojos puede proporcionar pistas sobre el sistema de presentación que usamos en un momento dado y puede promover el uso de canales de percepción específicos.

### **Desempeño laboral**

Palaci F. (2005). plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Robbins S. (2004). El establecimiento de metas es uno de los principios básicos de la psicología del desempeño. Es el establecimiento de metas. Puede activar el comportamiento y mejorar el desempeño porque ayuda a las personas a enfocarse en metas difíciles, es decir, cuando la meta es fácil de lograr: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. Debe considerarse que el desempeño laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados. Se debe considerar que el desempeño laboral describe el grado en que el gerente o coordinador de una organización cumple con sus funciones y considera los requisitos del puesto en función a los resultados obtenidos. Además, aumenta la importancia de establecer metas, activando así el comportamiento y mejorando el desempeño. El mismo autor señalo que cuando se establecen metas difíciles, el desempeño general será mejor, de lo contrario, cuando las metas son simples, el desempeño general mejorara. En la definición dada anteriormente, es obvio que son consistentes con la consecución de los objetivos específicos de la empresa. En este sentido, esto es

fundamental para la capacidad de los miembros de la empresa, de modo que se logren resultados satisfactorios en cada meta propuesta.

De manera similar, se puede decir que el desempeño en el trabajo es una acción observable dirigida a una meta. Siempre que la meta se ajuste al contexto, una persona puede demostrar voluntad y capacidad de ejecución. La evaluación del desempeño es la identificación, medición y gestión del desempeño del personal en una organización. El análisis de identidad está respaldado por el análisis del trabajo e intenta determinar las áreas de trabajo que deben examinarse al medir el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación, cuyo objetivo es determinar cómo comparar el desempeño con ciertos estándares y objetivos.

Chiavenato I. (2002), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En este sentido, el desempeño de las personas es una combinación de su comportamiento y resultados, por lo que primero debes modificar lo que haces para poder medir y observar el comportamiento. El desempeño define el desempeño laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, completar, elaborar y generar trabajo con menos tiempo, menos esfuerzo y mejor calidad, que se utiliza directamente para la evaluación, promoviendo así su desarrollo.

Mondy W. y Noé R. (1997). El sistema de evaluación del desempeño considera el proceso de procesamiento de los recursos humanos y considera diferentes métodos y estándares para medir el desempeño del colaborador.

1) Planeación de Recursos Humanos. Para evaluar los recursos humanos de la empresa, deben haber datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados (especialmente los gerentes clave).

- 2) Reclutamiento y Selección. El nivel de evaluación del desempeño es útil para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo.
- 3) Desarrollo de Recursos Humanos. La evaluación de desempeño debe abordar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de los empleados, de modo que las personas puedan usar sus propias ventajas y minimizar las diferencias entre ellos.

Sin embargo, el sistema de evaluación aun no puede garantizar que los empleados reciban una formación y un desarrollo adecuado. Sin embargo, los datos de la evaluación pueden ayudar a determinar las necesidades de capacitación y desarrollo. Los principales interesados en la evaluación de desempeño son los empleados. Pero por lo general el evaluador es el gerente. En la mayoría de las organizaciones, los gerentes son directamente responsables del desempeño de los subordinados y de la evaluación y comunicación continua de los resultados. Las organizaciones utilizan diferentes métodos alternativos para evaluar el desempeño de los empleados. Los empleados más democráticos y participativos otorgan a los empleados la responsabilidad de la autoevaluación y la libertad de expresión. Muchas personas delegan la responsabilidad a los gerentes directos para fortalecer la jerarquía y ejecutar una evaluación a un nivel de 360°.

### **Elementos del desempeño laboral**

En el campo de la organización se ha estudiado el contenido relacionado con el desempeño laboral, y se infiere que depende de una variedad de factores, elementos, destrezas, conocimientos y habilidades que una persona debe utilizar y demostrar en el desempeño de su trabajo.

Al respecto, Chiavenato (2002, p. 367), Señala que el desempeño de las personas se evalúa a través de factores previamente definidos y evaluados. Estos factores son los siguientes: Factores de actitud, Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, sentido de responsabilidad, capacidad de seguridad, discreción, declaración personal, interés,

creatividad, capacidad de desempeño y operatividad, factores de conocimientos del trabajo, calidad, cantidad, precisión, espíritu del trabajo en equipo, capacidad de liderazgo..

Según Palaci, F. (2005) existen ciertos elementos o factores que afectan el desempeño laboral, estos factores estarán interrelacionados y producirán un desempeño laboral bajo o alto. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado.

Robbins S. (2004), Afirma que otra forma de considerar y evaluar el trabajo de los gerentes es enfocarse en las habilidades necesarias para alcanzar las metas, esta última identifica tres habilidades gerenciales básicas: técnicas, conceptuales.

### **2.3. Definiciones Conceptuales**

- 1. Estilos:** como un conjunto de comportamientos que se distinguen de otros, porque se reúnen bajo un nombre, y es referido con el aprendizaje ya que este ofrece ciertos indicadores que contribuyen a guiar a la persona a interactuar con la realidad.(Guzmán, 2005)
- 2. Aprendizaje:** Es un cambio que se produce en la capacidad humana, con carácter de relativa permanencia, el cual está influenciado por el ambiente (Gagné, 1985, citado en Gutarra, 2015).
- 3. Estilos de aprendizaje:** Define los estilos de aprendizaje como el estímulo básico afecta la capacidad de la persona para absorber y retener información, teniendo en cuenta los canales sensoriales,

visuales, auditivos y kinestésicas, de la acción de aprender. Dunn y Dunn (1984).

- 4. Sistema de Representación Auditiva:** Se refiere a la persona que aprende mejor cuando recibe información verbalmente y puede hablar y explicar la información a los demás. (Ralph Metts, 1987).
- 5. Sistema de Representación Kinestésica:** Se refiere a personas que aprenden a través del ejercicio y manipulación física. Necesitan seguir avanzando y encontrar excusas para levantarse. Les gusta tocar todo y descubrir cómo funcionan las cosas a través de él. (Ralph Metts, 1987).
- 6. Sistema de Representación Visual:** Se refiere a aquellos que aprenden mejor mediante la observación. Es posible que tenga dificultades para recordar instrucciones y mensajes verbales. Para ellos, las expresiones faciales y el lenguaje corporal del hablante son muy importantes para aprender y retener la información. (Ralph Metts, 1987).
- 7. Desempeño Laboral:** “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. Dentro de la organización y en relación a la función que desempeña, Chiavenato (2004).
- 8. Trabajadores:** Son todos los empleados que laboran en la Compañía Minera Atacocha, correspondiente a las áreas de mina, planta, glory hole y oficinas, en un sistema de 14 días de trabajo y 7 días de descanso, dentro de los 14 días de trabajo se dividen en 7 días en el turno día y 7 días en el turno noche, en horarios corridos de 7 am a 6 pm de la tarde y 7 pm a 6 am de la mañana, las actividades que ejecutan se desarrollan en interior mina, planta procesadora de minerales, tajo abierto San Gerardo y oficinas, las actividades desarrolladas son todas en relación a la explotación, traslado y procesamiento de minerales, todos los empleados están en planilla y



con sus respectivos beneficios de acuerdo a la ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**9. Compañía Minera Atacocha:** La unidad minera Atacocha está ubicada en la sierra central del Perú, en la cordillera Occidental, muy cerca del cruce de Pasco. Atacocha está rodeada por el río Tingo y el Huallaga al este, limitando por el norte con la comunidad minera de cerro de Pasco. El pico más alto de la zona es el Pumaratanga, que tiene una elevación de 4560 msnm. A lo largo del cañón del río Huallaga, sus flancos presentan taludes de hasta 60° y 70°, Nexa Resources Atacocha S.A.A (Compañía Minera Atacocha S.A.A. y en adelante “Nexa Atacocha” o “la Compañía”) fue constituida en 1936 e inició sus labores de preparación y extracción de minerales en dicho año. La Compañía tiene por objeto la exploración y explotación de yacimientos mineros, así como el tratamiento, comercialización, fundición, refinación y todas las demás actividades conexas. En noviembre de 2008, Nexa Resources Perú S.A.A. (antes Compañía Minera Milpo S.A.A.) adquirió indirectamente 233, 788,781 acciones que representaban el 69.75% de las acciones de la Clase “A” del capital social de Nexa Atacocha. Actualmente, la empresa es subsidiaria indirecta de Nexa Resources Perú S.A.A. (en adelante “Nexa Perú” o “NP”) y esta última posee la mayor participación de las acciones representativas con derecho a voto. Cuenta con diversas áreas de Mina, Planta, Glory Hole y Oficinas.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Hi: Existe un nivel significativo de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “área de mina” de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

Ho: No existe un nivel significativo de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “área de mina” de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

## **2.4.2. Hipótesis específica**

**Hi<sub>1</sub>:** Existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

**Ho<sub>1</sub>:** No existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

**Hi<sub>2</sub>:** Existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

**Ho<sub>2</sub>:** No existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

**Hi<sub>3</sub>:** Existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

**Ho<sub>3</sub>:** No existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Variable 1:**

Estilos de aprendizaje.

**Definición conceptual:** Dunn y Dunn (1984), define los estilos de aprendizaje como “la manera como los estímulos básicos afectan a la habilidad de una persona para absorber y retener la información, considerando para dicha acción los canales visuales, auditivos y kinestésicos.

**Definición operacional:** Identificar los estilos de aprendizaje predominantes en los trabajadores de la Compañía Minera Atacocha, del are de mina, que está conformado por tres dimensiones, sistema de representación visual, auditiva y kinestésica, que son evaluados a través del Inventario Adoptado Sobre Estilos de Aprendizaje IAEEAVAK.

### **2.5.2. Variable interviniente 2:**

#### **Desempeño Laboral**

Definición conceptual Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la

## 2.6. Operacionalización de Variables

VARIABLE 1	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTO
Estilos de aprendizaje	Cuantitativa	Se considera la escala de calificación, según el tipo de respuesta a cada pregunta.	Así es como el estímulo básico afecta la capacidad de la persona para absorber y retener información, teniendo en cuenta los canales sensoriales, visuales, auditivos y kinestésicas, de la acción de aprender. R. Dunn y K. Dunn (1984).	Sistema de representación Visual	Privilegia el canal visual. Aprende: viendo, observando y mirando. Con mayor rapidez.	3,6,9,10,14,16,19,20	Inventario Adaptado Sobre Estilos De Aprendizaje IAEAVAK
				Sistema de representación Auditivo	Usa la audición para Memorizar. Prefiere instrucciones verbales.	2,5,8,12,15,17,21,23.	
				Sistema de representación Kinestésica	Asocia la información Procesándola con movimientos y sensaciones. Aprende: Haciendo, manipulando e involucrando partes gruesas y finas del cuerpo.	1,4,7,11,13,18,22,24	

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, llamada también constructiva, utilitaria o pragmática, ya que se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se derivan, donde busca conocer, para hacer, para actuar, para construir, para modificar. Donde le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal. (Sánchez H. y Reyes C., 2015)

##### 3.1.1. Enfoque

El método utilizado en este estudio es cuantitativo porque intenta que la medición se objetiva y controlable. Implica procedimientos de procesamiento de datos cuantitativos que utilizan estadísticas descriptivas y/o inferenciales. Estas inferencias se extraen del análisis estadístico, estas inferencias están más allá del alcance de datos, es decir, para ir más allá, explicar y generalizar a la hora de deducir enunciados hipotéticos. (Sánchez H. y Reyes C., 2015).

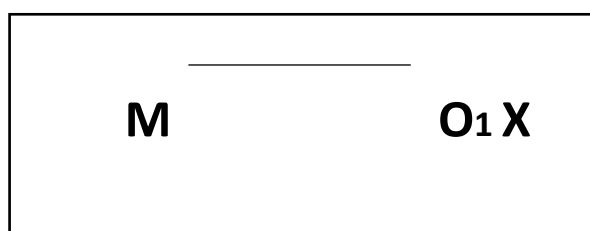
##### 3.1.2. Alcance o nivel

El nivel empleado en la investigación es descriptivo cuyo objetivo es conocer el estilo de aprendizaje predominante en los trabajadores del “área de mina” de la Compañía Minera Atacocha. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. Por lo que está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio – temporal dada. (Sánchez H. y Reyes C., 2015).

### 3.1.3. Diseño

De diseño debido a que no se manipulara variable alguna, la función principal del investigador se limitara a la observación para el posterior análisis de los fenómenos tal como se muestran en su ambiente natural (Sánchez H. y Reyes C., 2015) no experimental, de tipo descriptivo

El siguiente grafico representa el diseño utilizado



En donde:

M = Trabajadores de la Compañía Minera Atacocha

O1 = Evaluación (Resultados a ser medidos respecto a la variable 1 estilos de aprendizaje)

X= Estilos de aprendizaje (variable de investigación)

## 3.2. Población y Muestra

### 3.2.1. Población

Se entiende por población él "(...) conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". Es

decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio. (Arias F., 2012).

Dado a ello, la población del presente estudio estuvo conformada por los 500 trabajadores de la Compañía Minera Atacocha.

**Tabla N° 1** Población de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin 2019.

ÁREAS	N° DE TRABAJADORES	%
Mina	250	50%
Planta	100	20%
Glory Hole	100	20%
Oficinas	50	10%
<b>TOTAL</b>	<b>500 TRABAJADORES (AS)</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Propia

### **3.2.2. Muestra**

#### **Tipo de muestra**

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico intencionado o no estadístico en el que los casos o individuos se seleccionan según el criterio del investigador. (Sánchez H. y Reyes C., 2015)

#### **Tamaño de la muestra**

La muestra es un pequeño grupo que se toma de la población y es referido al número de casos o individuos que contiene la muestra. (Sánchez y Reyes, 2015). Para fines de la investigación, la muestra estuvo constituido por 250 trabajadores del “área de mina” de la Compañía Minera Atacocha.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores de la Compañía Minera Atacocha del área de mina.
- Trabajadores con disposición para participar de la investigación
- Trabajadores que no presenten dolencias físicas y mentales.

- Trabajadores sin estudios superiores.
- Trabajadores del sexo masculino.
- Trabajadores entre las edades de 25 a 45 años de edad.

### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que pertenecen a Empresas Especializadas.
- Trabajadores que no deseen participar de la investigación.
- Trabajadores que presenten dolencias físicas y mentales.
- Trabajadores con estudios superiores.
- Trabajadoras del sexo femenino.
- Trabajadores de 46 años a más.

## **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.3.1. Instrumentos de Investigación**

El instrumento empleado fue el cuestionario, según Hernández G. (2014) el cuestionario es un recurso que utiliza el investigador que está conformado por una serie de preguntas enfocada a medir una o más variables, este debe ser congruente con la problemática a investigar, ya que nos ayudara a obtener la información requerida para el desarrollo del estudio de investigación.

#### **3.3.1.1. Inventario sobre Estilos de Aprendizaje**

Se adaptó el Test Inventario de Estilos de Aprendizaje IEA de acuerdo al modelo VAK (Ralph Metts, 1987, modificado 1999), el cual consta de 24 ítems, y puede ser aplicado a adolescentes y adultos sin estudios superiores, con una duración de 10 a 15 minutos: "Inventario Adaptado sobre estilos de aprendizaje VAK". Tapia, R. (2012).

### **Ficha técnica del instrumento**



Nombre del Instrumento: Inventario Adaptado Sobre Estilos De Aprendizaje (IAEAVAK)

Autor : Ralph Metts, 1987, modificado 1999),

Año : 1999

Procedencia : Colombia

Adaptación : Tapia, R. (2012).

Propósito : Determinar el estilo de Aprendizaje

Dimensiones : Sistema de representación Visual, Auditivo y Kinestésica.

Forma de aplicación: Individual y Colectiva

Usuarios : Adolescentes y Adultos sin estudios superiores

Duración : 10 a 15 Min

Ítems : 24

Corrección : Manual

Puntuación : Sumatoria total por cada Estilo.

Baremos : El instrumento no tiene un intervalo de categorías interpretativas (Alto – Medio –Bajo) Sino que se basa en las siguientes. Para la calificación, se considera una escala de calificación, según el tipo de respuesta a cada pregunta.

Tipificación: Baremos por cada estilo con adaptación realizada en el Perú, en el año 2012, por Tapia.

### **Descripción:**

El cuestionario mide el estilo de aprendizaje de acuerdo a los aportes de Dunn y Dunn (1987), quien define el estilo de aprendizaje como “la manera como los estímulos básicos afectan a la habilidad de una persona para

absorber y retener la información, considerando para dicha acción los canales visuales, auditivos y kinestésicos.

El instrumento está conformado por 24 enunciados presentados en forma de preguntas, de las cuales se subdivide 8 preguntas por cada estilo, que corresponden a cada estilo de aprendizaje:

- Sistema de representación Visual
- Sistema de representación Auditivo
- Sistema de representación Kinestésico

### **Aplicación y Calificación:**

Está conformada por 24 ítems. La escala es aplicada en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 10 a 15 minutos.

Para determinar el puntaje total se procede a una suma algebraica de resultados totales y luego se convierte a frecuencia. La más alta frecuencia obtenida en cualquiera de los estilos indica la preferencia por un estilo de aprender.

Los ítems representan una dimensión y categoría de análisis como es: el sistema de representación y percepción de la información en lo Visual, Auditivo y Kinestésica (V. A. K). El principal objetivo es identificar los estilos de aprendizaje, desde la preferencia de cada estudiante por medio del inventario.

### **Validación Y Confiabilidad:**

El instrumento "Inventario Adaptado sobre estilos de aprendizaje VAK" que se emplea en la presente investigación cuenta con la validez de contenido a través de jueces en número de cinco especialistas quienes juzgaron críticamente los enunciados permitiendo realizar los ajustes necesarios y finalmente sugirieron su aplicación. Además, tiene una confiabilidad a través del coeficiente de consistencia Alfa de Cronbach, que

fue de 0,9752, que significa una alta confiabilidad en el trabajo de investigación de Hervás (2008).

Las frases pertinentes son las siguientes:

1. Memorizo mejor cuando escribo o subrayo las palabras.
2. Recuerdo mejor un tema al escuchar una exposición en vez de leer un libro de texto.
3. Prefiero las clases donde hay textos que leer.
4. Me gusta comer bocados y mascar chicle cuando estudio.
5. Al prestar atención a una exposición, puedo recordar las ideas principales sin anotarlas.
6. Prefiero las instrucciones escritas a las orales.
7. Yo resuelvo bien los rompecabezas y los laberintos.
8. Prefiero las clases donde tengo que dar una prueba sobre lo escuchado
9. Me ayuda ver diapositivas y videos para comprender un tema.
10. Recuerdo más un tema cuando lo leo en un libro que cuando lo escucho en una explicación.
11. Por lo general tengo que escribir los números telefónicos para recordarlos bien.
12. Prefiero enterarme de las noticias escuchando la radio en vez de leerlas en el periódico.
13. Me gusta tener algo como un lapicero o lápiz en la mano cuando estudio.
14. Necesito copiar los ejemplos de la pizarra para comprender mejor un tema.

- 15.** Prefiero las instrucciones orales a las escritas.
- 16.** Prefiero un libro de textos que tenga dibujos, diagramas, gráficos y cuadros. porque me ayudan a entender mejor el tema.
- 17.** Me gusta escuchar música cuando estudio.
- 18.** Tengo que apuntar las cosas que necesito hacer.
- 19.** Encuentro fácilmente mis errores cuan reviso nuevamente mi tarea.
- 20.** Prefiero leer periódico en vez de escuchar las noticias.
- 21.** Puedo recordar los números de teléfono solamente oyéndolos.
- 22.** Me gusta el trabajo que me exige usar las manos o herramientas.
- 23.** Cuando escribo algo, me gusta leerlo en voz alta para oír como suena.
- 24.** Puedo recordar mejor las cosas cuando estoy en movimiento. Ej. caminar al estudiar, participar en una actividad que me permita moverme.

**Tabla N° 2** Inventario Adaptado Sobre Aprendizaje IAEAVAK

MÉTODOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES
<b>Observación Indirecta</b>	Encuesta	• Cuaderno de nota.	Ámbito
<b>Medición</b>	Psicometría	Inventario Adaptado Sobre Estilos de Aprendizaje IAEAVAK  Dimensiones:  Sistema de representación Visual  Sistema de representación Auditivo  Sistema de representación Kinestésica	Escalas: 1=Nunca 2=Raramente 3=Ocasionalmente 4=Usualmente 5=Siempre  Ítems:  3,6,9,10,14,16,19,20.  2,5,8,12,15, 17,21,23.  1,4,7, 11,13,18,22,24.

Fuente: Elaboración Propia.

### 3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de datos se empleó la estadística descriptiva inferencial a través de cuadros, porcentajes, uso de estadística y programas de Excel y SPSS, para después realizar la interpretación de cada uno de los resultados.

En la investigación se estudia los resultados de la evaluación de los estilos de aprendizaje de los trabajadores de la Compañía Minera Atacocha del “Área de Mina”.

Para ello, es necesario aplicar una escala de 24 ítems, distribuidas en tres dimensiones: Sistema de representación visual (8); Sistema de representación auditivo (8); Sistema de representación kinestésico (8).

## CAPÍTULO IV

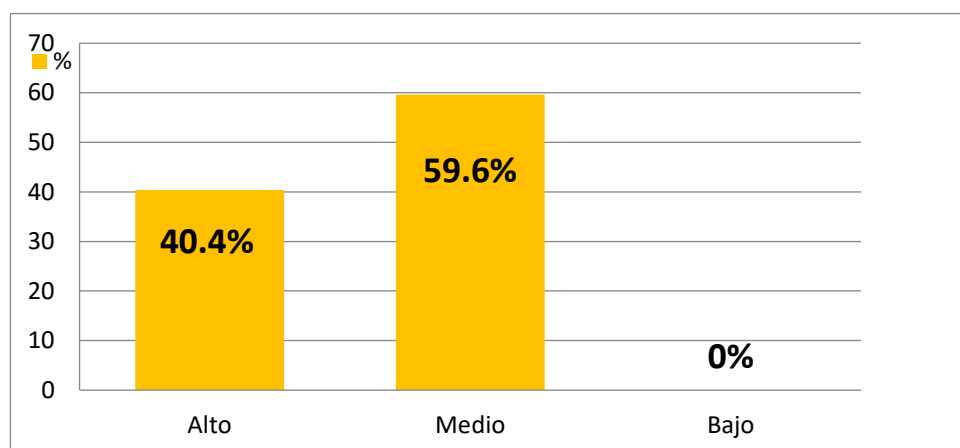
### 4. RESULTADOS

#### 4.1. Análisis Descriptivo

**Tabla N° 3** Nivel predominante de la dimensión “Sistema de Representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en trabajadores del “Área de mina” de la Compañía Minera Atacocha- Chicrin - 2019.

SIST. REPRESENTACIÓN VISUAL	Fi	%
<b>Alto</b>	101	40.4
<b>Medio</b>	149	59.6
<b>Bajo</b>	0	00.0
<b>TOTAL</b>	250	100.00

Fuente: Inventario adaptado sobre Estilos de aprendizaje.



**Gráfico N° 1** “Sistema de Representación Visual”

Fuente: Inventario adaptado sobre Estilos de aprendizaje.

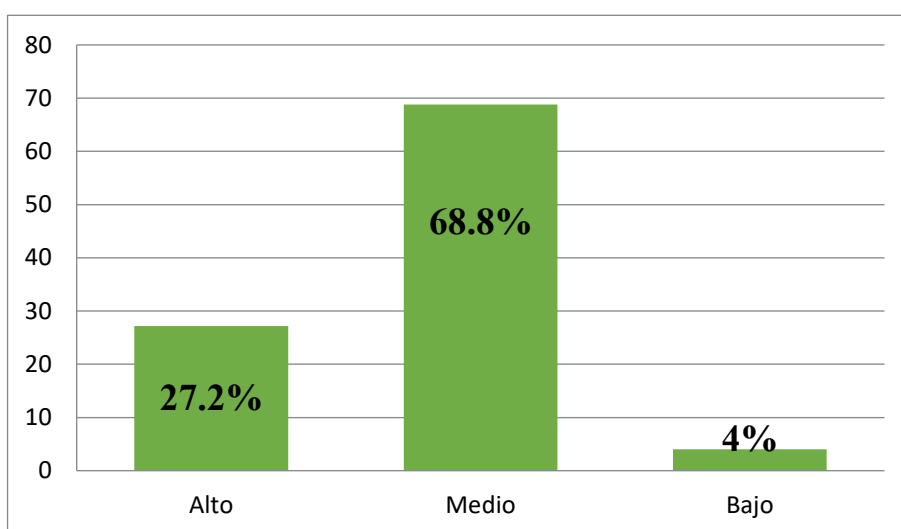
#### INTERPRETACIÓN

Tabla y gráfico 01, muestran que un porcentaje de trabajadores del área de mina de la muestra estudiada afirmaron tener un nivel predominante medio en la dimensión sistema de representación visual 59.6% (149) como factor predisponente al desempeño laboral, el 40.4% (101) un nivel alto y un nivel bajo 0.0%.

**Tabla N° 4** Nivel predominante de la dimensión “Sistema de Representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en trabajadores del “Area de Mina “Compañía Minera Atacocha - Chicrin -2019.

SIST. REPRESENTACIÓN AUDITIVA	Fi	%
<b>Alto</b>	68	27.2
<b>Medio</b>	172	68.8
<b>Bajo</b>	10	4.0
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Inventario adaptado sobre Estilos de Aprendizaje



**Gráfico N° 2** Nivel predominante de la dimensión “Sistema de Representación Auditiva”,

#### INTERPRETACIÓN

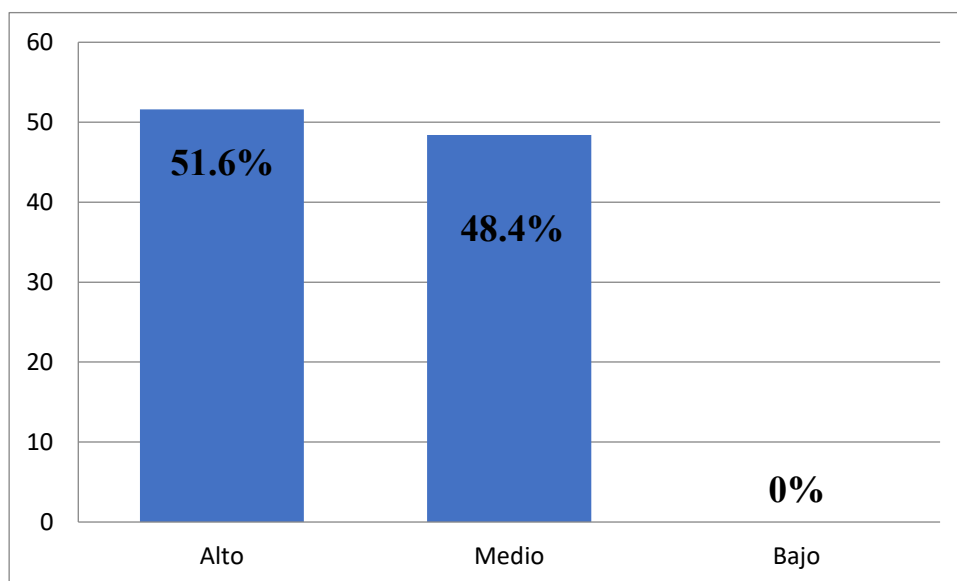
La tabla y grafico 02, señalan que un porcentaje de 68.8% (172) de trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada manifestaron tener un nivel predominante medio de la dimensión sistema representación auditivo como factor predisponente al desempeño laboral, el 27.2% (68) un nivel alto y el 4% (10) un nivel bajo.



**Tabla N° 5** Nivel predominante de la dimensión “sistema representación kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral en trabajadores del “área Mina” Compañía Minera Atacocha-Chicrin-2019.

SIST.REPRESENTACIÓN KINESTESICA	Fi	%
<b>Alto</b>	129	51.6
<b>Medio</b>	121	48.4
<b>Bajo</b>	0	00.0
<b>TOTAL</b>	250	100.0

Fuente: Inventario adaptado sobre estilos de aprendizaje.



**Gráfico N° 3** Nivel predominante de la dimensión “sistema representación kinestésica”

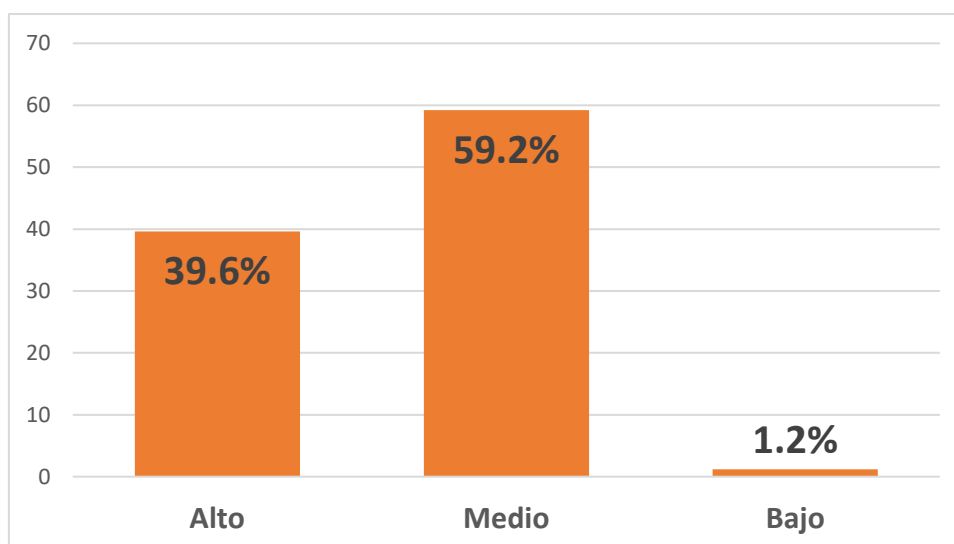
#### INTERPRETACION

La tabla y grafico 03; indican que un porcentaje de 51.6% (129) trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada manifestaron tener un nivel predominante alto de la dimensión sistema de representación kinestésica como factor predisponente al desempeño laboral, el 48.4% (121) un nivel medio y el 0.00% un nivel bajo.

Tabla N° 6 Nivel significativo de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del “Área de Mina” Compañía Minera Atacocha- Chicrin-2019.

ESTILOS DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
<b>Visual</b>	101	40.4	14	59.	0	0	250	100
<b>Auditivo</b>	68	27.2	9	6	10	4	250	100
<b>Kinestésica</b>	129	51.6	17	68.	0	0	250	100
			2	8				
			12	48.				
			1	4				
<b>PROMEDIO</b>	99	39.6	14	59.	3	1.2	250	100
			8	2				

Fuente: Inventario adaptado sobre estilos de aprendizaje



**Gráfico N° 4** Nivel significativo de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores

#### INTERPRETACIÓN

En la tabla y grafico 04; se observa que un promedio porcentaje de 59.2% (148) de trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada presentaron un nivel significativo medio de los estilos de aprendizaje en el sistema de representación visual, auditivo y kinestésica con factor predisponente al desempeño laboral, el 39.6% (99) presentaron un nivel alto y el 1.2% (3) presentaron un nivel bajo.

## 4.2. Análisis Inferencial

Contrastación y prueba de hipótesis a través de la estadística no paramétrica según la

Significancia del chi- cuadrado:

$$x^2; \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Donde:

$x^2$  : ¿?

**Fo**: Frecuencia observa

**Fe**: Frecuencia esperada

$\Sigma$ : Sumatoria

### a) Prueba General

ESTILOS DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN			TOTAL
	ALTO	MEDIO	BAJO	
<b>Visual</b>	101	149	0	250
<b>Auditivo</b>	68	172	10	250
<b>Kinestésica</b>	129	121	0	250
TOTAL	298	442	10	750

La tabla corresponde a 3 x 3 (3-1=2) (3-1=2) =4 grados de libertad a alfa 0.05 (9.49) =f0.

Para estimar la frecuencia esperada (Fe) se realizó el siguiente cálculo:

$$\frac{298 \times 250}{750} = 99.3 \qquad \frac{442 \times 250}{750} = 147.3 \qquad \frac{10 \times 250}{750} = 3.3$$

Reemplazando la formula tenemos:

$$x^2 = \frac{(101-99.3)^2}{99.3} + \frac{(68-99.3)^2}{99.3} + \frac{(129-99.3)^2}{99.3} +$$

$$\frac{(149-147.3)^2}{147.3} + \frac{(172-147.3)^2}{147.3} + \frac{(121-147.3)^2}{147.3} +$$

$$\frac{(0-3.3)^2}{3.3} + \frac{(10-3.3)^2}{3.3} + \frac{(0-3.3)^2}{3.3}$$

$$x^2 = 0.03 + 9.86 + 8.88 + 0.02 + 4.14 + 4.69 + 3.3 + 13.60 + 0.03$$

$$x^2 = 44.55(Fe).$$

Por tanto:  $x^2 c = 0.05 < x^2=44.55$ , entonces se rechaza la H0, y se acepta la Hi, que afirma: Existe un nivel significativo de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del “Área de Mina” de la Compañía Atacocha-Chicrin – 2019.

### **b) Prueba específicos**

Visual:

$$x^2 = \frac{(101 - 99.3)^2}{99.3} + \frac{(149 - 147.3)^2}{147.3} + \frac{(0 - 3.3)^2}{3.3}$$

$$x^2 = 0.03 + 0.02 + 3.3$$

$$x^2 = 3.35(Fe)$$

Por tanto:  $x^2 c = 0.05 < x^2 = 3.35$  entonces se acepta la Hi1, que afirma: Existe un nivel significativo de – la dimensión “Sistema de Representación Visual” como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del “Área de Mina” de la Compañía Minera-Atacocha-Chicrin – 2019.

Auditivo:

$$x^2 = \frac{(68 - 99.3)^2}{99.3} + \frac{(172 - 147.3)^2}{147.3} + \frac{(10 - 3.3)^2}{3.3}$$

$$x^2 = 9.86 + 4.14 + 13.60$$

$$x^2 = 27.6(Fe)$$

Por tanto:  $x^2 c = 0.05 < x^2 = 27.6$  entonces se acepta la Hi2, que afirma: Existe un nivel significativo de la dimensión “Sistema de Representación Auditivo” como

factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del Área de Mina” de la Compañía Minera-Atacocha-Chicrin-2019.

Kinestésica:

$$x^2 = \frac{(129 - 99.3)^2}{99.3} + \frac{(121 - 147.3)^2}{147.3} + \frac{(0 - 3.3)^2}{3.3}$$

$$x^2 = 8.88 + 4.69 + 3.3$$

$$x^2 = 16.87(\text{Fe})$$

Por tanto:  $x^2 c = 0.05 < x^2 = 16.87$  entonces se acepta la  $H_3$ ; que afirma: existe un nivel significativo de la dimensión “Sistema de Representación Kinestésica”- como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del “Área de Mina” de la Compañía Minera Atacocha- Chicrin -2019.

## CAPÍTULO V

### 5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. Contrastación de resultados

Según el objetivo general de esta investigación es determinar el nivel significativo, de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019. De acuerdo a las evidencias de los resultados obtenidos según la contrastación y prueba de hipótesis se encontró que: si existe un nivel significativo de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del “Área de Mina” de la compañía Minera de Atacocha-Chicrin-2019. Con un resultado estadístico de ( $\chi^2 c = 0.05 < \chi^2=44.55$ ), De esta manera se llega a aceptar la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Llegando así a las siguientes conclusiones : Un porcentaje promedio general de 59.2% de trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada representaron afirmar un nivel significativo medio de los estilos de aprendizaje en el sistema de representación visual, auditivo y Kinestésico como factor predisponente al desempeño laboral , el 39.6 % presentaron un nivel alto y el 1.2% presentaron un nivel bajo.

Según, Gómez Bustamante, E. (2017), en su tesis “Estilos de aprendizaje en universitarios, modalidad de educación a distancia”, describió que la correlación se realizó mediante la prueba r-Pearson ( $p \leq 0,01$ ). En el primer semestre donde dominan los estilos visual y auditivo, en el décimo semestre el estilo Kinestésico y lectoescritura, esto indicó que dichos estudiantes percibieron rápidamente la información escrita, al igual que el aprendizaje, a través de su interrelación con el medio ambiente. Y son personas de análisis, aceptación y paciencia. Por lo tanto identificar el principal estilo de aprendizaje de los estudiantes es una herramienta útil para adaptarse a los métodos de enseñanza del docente y/o instructor. Al mismo tiempo, es posible diseñar más métodos adecuados de evaluación y

enseñanza para examinar el progreso de aprendizaje y rendimiento de los colaboradores.

Al respecto, Valencia y Vargas (2016) en su estudio de investigación, indican que el resultado muestra que el estilo predominante es el auditivo y en segundo lugar de preferencia se ubicó el visual. Un aspecto importante es que se encontraron alumnos – que no representaron un estilo preferente, sino que reportaron un equilibrio entre dos de ellos y algunos en los tres canales de percepción de información, teniendo los siguientes – combinaciones: Auditivo-Visual, Auditivo-Kinestésico, Visual-Kinestésico y Auditivo-Visual-Kinestésico. Resultados que indican dichos investigadores determinan alguna relación con los datos de resultados encontrados en nuestra investigación.

Así también Velarde y Lucas, (2016), en la tesis “Relación entre los estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de Enfermería y Nutrición Humana de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016”, mencionó que el propósito de la investigación es determinar la relación entre el estilo de aprendizaje y el desempeño académico de los estudiantes universitarios. Los resultados muestran que existe asociación entre el estilo de aprendizaje activo y rendimiento académico con un p-valor de 0,001. Sin encontrar relación entre estilo reflexivo ( $p=0,855$ ), pragmático ( $p=0,396$ ) y teórico ( $p=0,540$ ). Conclusión: Existe un vínculo entre los estilos de aprendizaje activo y desempeño

Y finalmente Reátegui, M. (2015), en su investigación titulada “Estilos De Enseñanza Y Estilos De Aprendizaje En La Universidad Alas Peruanas Sede Tingo María – 2014”, En Huánuco. Donde menciono que la investigación parte de entender si los docentes han determinado sus métodos de enseñanza y si los estudiantes conocen sus estilos de aprendizaje. Pudiendo así determinar la correlación entre estas dos variables y luego poder responder la pregunta como: ¿Cuál es el grado de correlación entre los estilos de enseñanza y los estilos de aprendizaje en la U A P Sede Tingo María- 2014? La principal conclusión es que existe una

correlación significativa de 0.62 entre el estilo de enseñanza y el estilo de aprendizaje.

Además; Dunn y Dunn (1984) conceptualista que el estilo de aprendizaje es el estímulo básico que afecta la capacidad de una persona para absorber y retener información, por lo que se consideran los canales visuales, auditivos y kinestésicas. Observando este concepto a partir de los resultados obtenidos de la verificación de hipótesis, podemos decir que cada uno de estos métodos de aprendizaje de e

Tomando así tal concepto a través de los resultados obtenidos de la constatación de hipótesis podemos decir, que determinar el estilo de aprendizaje es relevante para utilizar la metodología de enseñanza correcta para cada estilo, logrando de esta manera un aprendizaje significativo.

Y Por otro lado, Chiavenato (2004) plante que el desempeño laboral es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados .Dentro de la organización y en la relación a la función que desempeña. Donde Palaci (2005), contribuyendo y estando de acuerdo con el concepto de Chiavenato, considera que existe elementos o factores que van a influenciar en el desempeño de laboral encontrando así como uno de estos factores: la capacitación, considerando de este modo y a través de los resultados obtenidos, que tal aspectos son significativos en los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral.

### **Continuando con los objetivos:**

En el primer objetivo específico, era identificar el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019. Los resultados obtenidos en la tabla 03, muestran que un porcentaje de trabajadores del área de mina de la muestra estudiada afirmaron tener un nivel predominante medio en la dimensión sistema de representación visual 59.6% (149) como factor predisponente al desempeño laboral, el 40.4% (101) un nivel alto y un nivel



bajo 0.0%. Entonces se acepta la  $H_{i1}$  donde, Existe un novel significativo de la dimensión “Sistema de representación Visual”, a través del siguiente resultado obtenido  $x^2 c = 0.05 < x^2 = 3.35$ .

En el segundo objetivo específico, era determinar el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019. Los resultados obtenidos en la tabla 04, señalan que un porcentaje de 68.8% (172) de trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada manifestaron tener un nivel predominante medio de la dimensión sistema representación auditivo como factor predisponente al desempeño laboral, el 27.2% (68) un nivel alto y el 4% (10) un nivel bajo. Entonces se acepta la  $H_{i1}$  donde, Existe un novel significativo de la dimensión “Sistema de representación Auditivo”, a través del siguiente resultado obtenido  $x^2 c = 0.05 < x^2 = 27.6$ .

En el tercer objetivo específico, era describir el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019. Los resultados obtenidos en la tabla 05, indican que un porcentaje de 51.6% (129) trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada manifestaron tener un nivel predominante alto de la dimensión sistema de representación kinestésica como factor predisponente al desempeño laboral, el 48.4% (121) un nivel medio y el 0.00% un nivel bajo. Entonces se acepta la  $H_{i1}$  donde, Existe un novel significativo de la dimensión “Sistema de representación Kinestésica”, a través del siguiente resultado obtenido  $x^2 c = 0.05 < x^2 = 16.87$ .

Considerando de esta forma que a través del resultado general obtenido de la constatación de la hipótesis a través de la estadística no paramétrica según la significancia del chi cuadrado la cual nos da  $x^2 = 44.55$ , que indica significancia, y que con los resultados específicos obtenidos de cada una de los sistemas de representación nos da la siguiente: Visual,  $x^2 = 3.35$ , Auditivo,  $x^2 = 27.6$ , Kinestésico,  $x^2 = 16,87$ , concluyendo así que existe

mayor preferencia en el estilo Auditivo a nivel alto, Kinestésico a nivel medio y Visual a un nivel bajo. En otras palabras los estilos de aprendizaje van a ser significativos y van a tener mayor predominancia unos de otros siendo así importantes para la elección de cada una de las metodologías de enseñanza.

## CONCLUSIONES

A través de los problemas, objetivos y variables propuestas se llegaron a conclusiones:

1. Desde la perspectiva de estudio, un porcentaje de 59.6% de trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada afirmaron presentar un nivel predominante medio en la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral y el 40.4% un nivel alto.
2. De acuerdo al proceso de la investigación, un porcentaje de 68.8% de trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada manifestaron evidenciar un nivel predominante medio en la dimensión “sistema de representación auditivo” como factor predisponente al desempeño laboral, el 27.2% con un nivel alto y, el 4% en un nivel bajo.
3. Según la apreciación del estudio, un porcentaje de 51.6% de trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada sustentaron un nivel predominante alto en la dimensión “Sistema de representación Kinestésico” como factor predisponente al desempeño laboral y el 48.4% con un nivel medio.
4. Desde las cualidades del estudio de investigación, un porcentaje promedio general de 59.2% de trabajadores del “Área de Mina” de la muestra estudiada presentaron un nivel significativo medio de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, el 39.6% en un nivel alto y, el 1.2% en un nivel bajo.
5. De acuerdo a la contrastación y prueba de hipótesis se obtuvieron el resultado de  $(\chi^2_c = 0.05 < \chi^2 = 44.55)$  afirmando que: Existe un nivel significativo de los estilos de aprendizaje como factor predisponente al desempeño laboral en los trabajadores del “Área de Mina” de la Compañía Minera Atacocha-Chicrin.

## RECOMENDACIONES

- Realizar talleres para los trabajadores e instructores de la Compañía Minera Atacocha-Chicrin y otras empresas de la zona Pasco-Huánuco; con el propósito de ayudarlos a identificar el estilo de aprendizaje que predomina en ellos y las características que tiene cada uno de estos estilos durante el proceso de aprendizaje.
- Desarrollar estrategias metodológicas que se ajustan a la prevalencia del Estilo de Aprendizaje Visual, Auditivo y Kinestésico de la mayoría de trabajadores del Área de Mina en aras de mejorar el desempeño laboral.
- Establecer aulas de aprendizaje de acuerdo a los estilos de aprendizaje y desarrollar capacitaciones de acuerdo al listado de clasificación de estilos de aprendizaje del personal.
- Propiciar en los trabajadores la identificación de estilo de aprendizaje en sus hijos y búsqueda de metodologías de enseñanza de acuerdo al estilo predominante.
- Promover nuevos métodos y técnicas adecuadas que se acoplen a los resultados encontrados para fortalecer el tipo de estilos de aprendizaje que prevalece en los trabajadores del Área de Mina.
- Realizar estudios de investigación con la totalidad de la población trabajadora minera Atacocha-Chicrin y otras mineras de la Región.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acosta E. (2018), Estilos De Aprendizaje De Los Estudiantes Adulto – Trabajadores De Un Programa Para Adultos De Una Universidad Privada De Lima
2. Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fideas G. Arias Odón.
3. Ausubel D. (1983). Teoría del aprendizaje significativo. Fascículos de CEIF, 1(1-10).
4. Bandler R., Grinder, J. Dilts, R. Bandler C. y DeLozier, J. (1982). Programación neuro lingüística. Casa Editrice Astrolabio.
5. Baquero, R. (1996). Vigotsky y el aprendizaje escolar (Vol. 4). Buenos Aires: Aique.
6. Briceño C. (2016) Estilos De Aprendizaje De Los Estudiantes Del Programa De Ingeniería Industrial Y De Sistemas De La Universidad De Piura.
7. Chiavenato I. (2002). “Administración de Recursos Humanos”. Colombia. Mc Graw Hill.
8. Cisneros, A. (2004). Modelo de Programación Neurolingüística de Bandler y Grinder. Manual de estilos de aprendizaje, 30-34.
9. Dunn R, Dunn, K y Price G. (1981). Inventario de estilos de aprendizaje. Lawrence, KS: Price Systems.
10. Gálvez, M. (2015), “Estilos De Aprendizaje Y El Rendimiento Académico En La Especialidad De Enfermería Pediátrica De La Universidad Cayetano Heredia - Lima – 2014.
11. Gomez E. (2017). Estilos de aprendizaje en universitarios, modalidad de educación a distancia, en México.
12. Gregorc, A. (1979). Learning/ teaching Styles: Potent Forces Behind Them. Educational Leadership.

13. Gutiérrez M, Rivera D., Contreras J., León, J. y Canche, B. (2016). Estilos de aprendizaje y de los alumnos de químico farmacéutico biólogo, de la universidad autónoma de campeche, generaciones 2012, 2013 y 2014. Boletín Redipe, 5(8), 44-51.
14. Hernández, G. (1997). Caracterización del Paradigma Cognitivo. En Módulo Fundamentos del Desarrollo de la Tecnología Educativa (Bases Psicopedagógicas). Coordinador: Arceo, F. D. B. México: ILCE-OEA
15. Hervás, M. (2008), "Identificación de variables que influyen en los estilos de aprendizaje. Claves para conocer cómo aprenden los estudiantes", Revista de Estilos de Aprendizaje, vol. 1, núm. 1, pp. 143-167.
16. Keefe, J. (1982). Estudiante estilos y comportamiento cerebral aprendizaje: Programas, la instrumentación, la investigación. México: Asociación Nacional de Directores de Escuelas Secundarias.
17. Lamata R. y Domínguez R. (2003). La construcción de procesos formativos en educación no formal.
18. Macizo K. (2019), Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo En La Universidad De Huánuco - Filial Leoncio Prado – 2018.
19. Mondy W. y Noé R. (1997). Administración de Recursos Humanos, Editorial Prentice Hall. México. Méndez, Ricardo.
20. Orozco, E. (2009). Las teorías asociacionistas y cognitivas del aprendizaje: diferencias, semejanzas y puntos en común.
21. Palaci F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
22. Ponce L. y Aguirre M. (2016), Estilos De Aprendizaje Y Estrategias De Aprendizaje Predominantes En Los Estudiantes Del Primer Año De La Facultad De Psicología De La UNHEVAL – 2016.
23. Robbins S. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.

- 24.** Rojas R. (2018), Relación Entre Los Estilos De Aprendizaje Y Rendimiento Académico De Los Estudiantes De Ingeniería Económica En Una Universidad Pública En Lima.
- 25.** Sánchez H y Reyes C. (2015). Metodología y diseños en la investigación Científica (5 ta. Ed.). Lima: Editorial Visión Universitaria.
- 26.** Velasco E. (2000) Activadores del éxito con PNL, programación neurolinguística.
- 27.** Villalba A. ((2016), Estilos De Aprendizaje En Alumnos Universitarios De Profesorado En Biología y Licenciatura En Biodiversidad, en Argentina.

## **ANEXOS**



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	6. OBJETIVOS	7. HIPÓTESIS	8. VARIABLES	9. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	10. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>12. General</b></p> <p>¿Son los estilos de aprendizaje, factores predisponentes para un significativo desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin - 2019?</p> <p><b>13.</b></p> <p><b>14. Especifico</b></p> <p>¿Cuál es el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin - 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel predominante de la</p>	<p><b>16. General</b></p> <p>Determinar el nivel significativo, de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p><b>17. Especifico</b></p> <p>Identificar el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p>Determinar el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Auditiva”, como factor predisponente al</p>	<p><b>19. General</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe un nivel significativo de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “área de mina” de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p><b>Ho:</b> No existe un nivel significativo de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “área de mina” de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p><b>21. Hipótesis específicas</b></p> <p><b>Hi<sub>1</sub>:</b> Existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p><b>Ho<sub>1</sub>:</b> No existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Visual”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p>	<p>23. V1: Estilos de Aprendizaje</p> <p>24. Dimensiones</p> <p>D1. Sistema de representación Visual</p> <p>Indicadores: 3, 6, 9, 10, 14, 16, 19, 20.</p> <p>D2. Sistema de representación Auditivo</p> <p>Indicadores: 2, 5, 8, 12, 15, 17, 21, 23.</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Investigación aplicada.</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>40. Descriptivo</p> <p><b>41. Diseño:</b></p> <p><b>M — O X</b></p> <p><b>42.</b></p>	<p><b>Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumento</b></p> <p>3. Inventario Adaptado sobre Estilos de aprendizaje IAEAVAK</p> <p><b>Escala</b></p> <p>1=Nunca</p> <p>2=Raramente</p> <p>3=Ocasionalmente</p> <p>4=Usualmente</p> <p><b>44. 5=Siempre</b></p>

<p>dimensión “sistema de representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin - 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin - 2019?</p> <p><b>15.</b></p>	<p>desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p>Describir el nivel predominante de la dimensión “sistema de representación Kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p><b>18.</b></p>	<p><b>Hi<sub>2</sub>:</b> Existe un nivel significativo del sistema de la dimensión “sistema de representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p><b>Ho<sub>2</sub>:</b> No existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Auditiva”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p><b>Hi<sub>3</sub>:</b> Existe un nivel significativo del sistema de la dimensión “sistema de representación Kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p> <p><b>Ho<sub>3</sub>:</b> No existe un nivel significativo de la dimensión “sistema de representación Kinestésica”, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del “Área de Mina”, de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.</p>	<p>D3. Sistema de representación Kinestésica</p> <p>Indicadores:</p> <p>1, 4, 7, 11, 13, 18, 22, 24.</p> <p><b>34.</b></p>		
---	---	---	--	--	--

INVENTARIO ADAPTADO SOBRE ESTILOS DE APRENDIZAJE VAK

NOMBRE:..... FECHA:.....

Este inventario es para ayudarle a descubrir su manera preferida de aprender. Cada persona tiene su manera preferida de aprender. Reconocer sus preferencias le ayudara a comprender sus fuerzas en cualquier situación de aprendizaje.

Por favor, responda usted verdaderamente a cada pregunta, Responda usted según lo que hace actualmente, no según lo que piense que sea la respuesta correcta.

Use usted la escala siguiente para responder a cada pregunta. Ponga un círculo sobre su respuesta.

1=NUNCA    2=RARAMENTE    3=OCASIONALMENTE    4=USUALMENTE  
5= MUY USUALMENTE

- 
- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Memorizo mejor cuando escribo o subrayo las palabras.                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Recuerdo mejor un tema al escuchar una exposición en vez de leer u libro de texto.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Prefiero las clases donde hay textos que leer.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Me gusta comer bocados y mascar chicle cuando estudio.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Al prestar atención a una exposición, puedo recordar las ideas principales sin anotarles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Prefiero las instrucciones escritas a las orales.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Yo resuelvo bien los rompecabezas y los laberintos.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Prefiero las clases donde tengo que dar una prueba sobre lo escuchado                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Me ayuda ver diapositivas y videos para comprender un tema.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 10. Recuerdo más un tema cuando lo leo en un libro que cuando lo escucho en una explicación.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Por lo general tengo que escribir los números telefónicos para recordarlos bien.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Prefiero enterarme de las noticias escuchando la radio en vez de leerlas en el periódico.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Me gusta tener algo como un lapicero o lápiz en la mano cuando estudio.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Necesito copiar los ejemplos de la pizarra para comprender mejor un tema.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Prefiero las instrucciones orales a las escritas.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Prefiero un libro de textos que tenga dibujos, diagramas, gráficos y cuadros. Porque me ayudan a entender mejor el tema.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Me gusta escuchar música cuando estudio.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Tengo que apuntar las cosas que necesito hacer.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Encuentro fácilmente mis errores cuando reviso nuevamente mi tarea.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Prefiero leer periódico en vez de escuchar las noticias.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Puedo recordar los números de teléfono solamente oyéndolos.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Me gusta el trabajo que me exige usar las manos o herramientas.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Cuando escribo algo, me gusta leerlo en voz alta para oír como suena.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Puedo recordar mejor las cosas cuando estoy en movimiento. Ej. Caminar al estudiar, participar en una actividad que me permita moverme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## DIRECCIONES POR ANOTAR

Por cada pregunta encontrara un espacio obscurecido en una de las tres columnas que indican la preferencia del aprendizaje visual, auditivo y kinestésica. Por cada pregunta, ponga en el espacio no obscurecido el número que encerró en el círculo al completar el inventario. Después que haya escrito el número por todas las 24 preguntas, sume usted cada columna. Esto indicara el estilo de aprendizaje de sus preferencias para los sistemas de representación Visual, Auditivo y Kinestésica.

### ANOTAR EL INVENTARIO DE ESTILO DE APRENDIZAJE

EL NÚMERO DE PREGUNTAS	Sistema de representación Visual	Sistema de representación Auditivo	Sistema de representación Kinestésica
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
<b>TOTAL</b>			



**SOLICITO:** Permiso para realizar la aplicación del Inventario Adaptado Sobre Estilos De Aprendizaje VAK para la realización del trabajo de Investigación.

**SEÑORES:**

ING. Jesús Alberto Cruz Contreras

**JEFE DEL ÁREA DE SSO**

Yo, Lucia Abigail Mori Yapias, identificada con DNI N° 72855633, domiciliada en AV. Túpac Amaru # 912 – Amarilis – Huánuco. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que encontrándome laborando en la Compañía Minera Atacocha, y siendo Bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco y queriendo contribuir con la mejora de dicha organización, solicito a Ud. permiso para realizar mi trabajo de investigación en la Compañía Minera Atacocha sobre: Estilos De Aprendizaje, Como Factor Predisponente Al Desempeño Laboral, En Los Trabajadores Del "Área De Mina" De La Compañía Minera Atacocha-Chicrín-2019", para la cual se requiere la aplicación del Inventario Adaptado Sobre Estilos de Aprendizaje VAK, a los trabajadores del Área de Mina, para optar el grado de Licenciada en Psicología.

**POR LO EXPUESTO:** Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huánuco, 5 de octubre del 2019.

JESÚS ALBERTO  
CRUZ CONTRERAS  
INGENIERO DE MINAS  
REG. CIP Nº 218131



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**Facultad De Ciencias De La Salud**  
Escuela Académico Profesional De Psicología



*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

Estimada (o) MG. Lincoln Miraval Tarazona, de la Universidad de Huánuco de la Escuela Académica Profesional de Psicología Yo Lucia Abigail Mori Yapias con DNI N° 72855633 y código 2011160089 estudiante de Psicología, ante usted me dirijo con el debido respeto que su persona se merece, para poder solicitarle que pueda revisar mi instrumento de recolección de datos de mi proyecto de investigación titulada "ESTILOS DE APRENDIZAJE, COMOFACTOR PREDISPONENTE AL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DEL "AREA DE MINA" DE LA COMPAÑÍA MINERA ATACocha CHICRIN – 2019", para efectuar de forma satisfactoria mi investigación, acudo a sus amplios conocimientos y experiencia en el área organizacional, para validar mi instrumento de recolección de datos que tiene como nombre "INVENTARIO ADAPTADO SOBRE ESTILOS DE APRENDIZAJE (IAEAVAK)", donde:

- La población está conformada por trabajadores (obreros) de 25 a 40 años de edad, sin estudios superiores con secundaria completa.
- Personal que recibe capacitación de 4 a 5 veces por mes.
- Se busca determinar los estilos de aprendizaje de los trabajadores para establecer metodologías de capacitación.

Con la finalidad de validar mi instrumento para su respectiva aplicación.

Quedo agradecida por contribuir con el desarrollo de mi investigación.

  
FIRMA

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Inventario Adaptado Sobre Estilos De Aprendizaje (IAEAVAK)

**OBJETIVO:** Determinar el nivel significativo, de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del "Área de Mina", de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

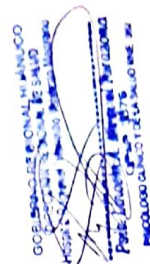
**DIRIGIDO A:** Trabajadores (obremos) de la Compañía Minera Atacocha del "área de mina".

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR (RA):** Lincoln Miraval Tarazona

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR (RA):** Magister

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20 - 18	17 - 15	14 - 12	11 - 08	08 - 00







**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**Facultad De Ciencias De La Salud**  
Escuela Académico Profesional De Psicología

*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

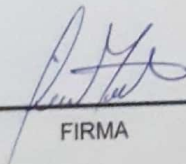


Estimada (o) MG. Carmen Mendoza Morales, de la Universidad de Huánuco de la Escuela Académica Profesional de Psicología Yo Lucia Abigail Mori Yapias con DNI N° 72855633 y código 2011160089 estudiante de Psicología, ante usted me dirijo con el debido respeto que su persona se merece, para poder solicitarle que pueda revisar mi instrumento de recolección de datos de mi proyecto de investigación titulada "ESTILOS DE APRENDIZAJE, COMO FACTOR PREDISPONENTE AL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DEL "AREA DE MINA" DE LA COMPAÑÍA MINERA ATACUCHA CHICRIN – 2019", para efectuar de forma satisfactoria mi investigación, acudo a sus amplios conocimientos y experiencia en el área organizacional, para validar mi instrumento de recolección de datos que tiene como nombre "INVENTARIO ADAPTADO SOBRE ESTILOS DE APRENDIZAJE (IAEAVAK)", donde:

- La población está conformada por trabajadores (obreros) de 25 a 40 años de edad, sin estudios superiores con secundaria completa.
- Personal que recibe capacitación de 4 a 5 veces por mes.
- Se busca determinar los estilos de aprendizaje de los trabajadores para establecer metodologías de capacitación.

Con la finalidad de validar mi instrumento para su respectiva aplicación.

Quedo agradecida por contribuir con el desarrollo de mi investigación.

  
FIRMA

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Inventario Adaptado Sobre Estilos De Aprendizaje (IAEAVAK)

**OBJETIVO:** Determinar el nivel significativo, de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del "Área de Mina", de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

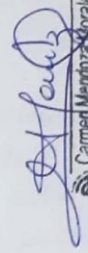
**DIRIGIDO A:** Trabajadores (obrerros) de la Compañía Minera Atacocha del "área de mina".

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR (RA):** Carmen Mendoza Morales

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR (RA):** Magister

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20 - 18	17 - 15	14 - 12	11 - 08	08 - 00

  
Carmen Mendoza Morales  
PSICOLOGA  
C.R.P. 6637



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**Facultad De Ciencias De La Salud**  
Escuela Académico Profesional De Psicología



*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

Estimada (o) MG. Yenny Primitiva Rojas Pardo, de la Universidad de Huánuco de la Escuela Académica Profesional de Psicología Yo Lucia Abigail Mori Yapias con DNI N° 72855633 y código 2011160089 estudiante de Psicología, ante usted me dirijo con el debido respeto que su persona se merece, para poder solicitarle que pueda revisar mi instrumento de recolección de datos de mi proyecto de investigación titulada "ESTILOS DE APRENDIZAJE, COMOFACOR PREDISPONENTE AL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DEL "AREA DE MINA" DE LA COMPAÑÍA MINERA ATACocha CHICRIN – 2019", para efectuar de forma satisfactoria mi investigación, acudo a sus amplios conocimientos y experiencia en el área organizacional, para validar mi instrumento de recolección de datos que tiene como nombre "INVENTARIO ADAPTADO SOBRE ESTILOS DE APRENDIZAJE (IAEAVAK)", donde:

- La población está conformada por trabajadores (obreros) de 25 a 40 años de edad, sin estudios superiores con secundaria completa.
- Personal que recibe capacitación de 4 a 5 veces por mes.
- Se busca determinar los estilos de aprendizaje de los trabajadores para establecer metodologías de capacitación.

Con la finalidad de validar mi instrumento para su respectiva aplicación.

Quedo agradecida por contribuir con el desarrollo de mi investigación.

  
FIRMA

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Inventario Adaptado Sobre Estilos De Aprendizaje (IAEAVAK)

**OBJETIVO:** Determinar el nivel significativo, de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del "Área de Mina", de la Compañía Minera Atacocha – Chicrin – 2019.

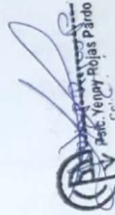
**DIRIGIDO A:** Trabajadores (obreros) de la Compañía Minera Atacocha del "área de mina".

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR (RA):** Yenny Primitiva Rojas Pardo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR (RA):** Magister

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20 - 18	17 - 15	14 - 12	11 - 08	08 - 00



Prof. Yenny Rojas Pardo



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
**RESOLUCION N° 1642-2019-D-FCS-UDH**

Huánuco, 30 de Setiembre del 2019

**VISTO**, la solicitud con Registro N° 1130-2019 de fecha 20/SET/19 presentado por doña **Lucía Abigail MORI YAPIAS** alumna de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, en la que solicita Cambio de Jurado Revisor para el Proyecto de Investigación titulado: **"ESTILOS DE APRENDIZAJE, COMO FACTOR PREDISPONENTE AL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DEL "ÁREA DE MINA", DE LA COMPAÑÍA MINERA ATACOCHA – CHICRIN- 2019"**;

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 Capítulo I Artículo 24°, del Reglamento de Grados y Títulos, es necesaria la revisión del Informe Final de la Tesis, por la Comisión de Grados y Títulos del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Huánuco, y;

Que, para tal efecto es necesario nombrar al Jurado Revisor y/o evaluador, compuesta por tres miembros docentes de la Especialidad; y,

Que, mediante Resolución N° 1762-15-D-FCS-UDH de fecha 18/DIC/15, se nombra como Jurados Revisores del Proyecto de Investigación a la PSIC. ROSAMAR LILIA ESQUIVEL CHUFANDAMA Y PSIC. SUMAYA GILIAN PASTRANA CABANILLAS, quienes en la actualidad no mantienen vínculo laboral con nuestra Institución, por lo que deviene procedente atender lo solicitado;

Que, con Oficio N° 508-19-C-A-EAP-PSIC-UDH del 23/SET/19 la Coordinadora de la Escuela Académica Profesional de Psicología, designa a los nuevos jurados revisores del Proyecto de Investigación;

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas en el Art. 45° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Resolución N° 665-16-R-UDH de fecha 25/AGO/16;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Único:** **NOMBRAR** como nuevos Jurado Revisores del Proyecto de Investigación titulado: **"ESTILOS DE APRENDIZAJE, COMO FACTOR PREDISPONENTE AL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DEL "ÁREA DE MINA", DE LA COMPAÑÍA MINERA ATACOCHA – CHICRIN- 2019"** al **MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA Y MG. YENNI PRIMITIVA ROJAS PARDO** en reemplazo de la PSIC. SUMAYA GILIAN PASTRANA CABANILLAS, presentado por doña **Lucía Abigail MORI YAPIAS** alumna de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.**

Ilma Julia de la Cruz  
DEGANA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Distribución: En Caso Intermedio: 05/00/00 - Unidad Académica: 00/00/00



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**RESOLUCION N° 1059-2020-D-FCS-UDH**

Huánuco, 15 de Diciembre del 2020

**VISTO**, la solicitud con ID: 000001275, presentado por doña **Lucia Abigail MORI YAPIAS** alumna del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, en la que solicita Cambio de Jurado Revisor para el Informe Final del Trabajo de Investigación (Título) intitulado: **"ESTILOS DE APRENDIZAJE, COMO FACTOR PREDISPONENTE AL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL "AREA DE MINA", DE LA COMPAÑÍA MINERA ATACOCHA – CHICRIN - 2019"**;

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 Capítulo I Artículo 24°, del Reglamento de Grados y Títulos, es necesaria la revisión del Trabajo de Investigación, por la Comisión de Grados y Títulos del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Huánuco, y;

Que, para tal efecto es necesario nombrar al Jurado Revisor y/o evaluador, compuesta por tres miembros docentes de la Especialidad; y,

Que, mediante Resolución N° 1762-15- D-FCS-UDH de fecha 18/DIC/15, se nombra como Jurado Revisor del Trabajo de Investigación a la docente PSIC. YANINA JOYCE CANDELARIO SARAVIA, quien en la actualidad no mantiene vínculo laboral con nuestra Institución por lo que deviene declarar procedente lo solicitado por la recurrente;

Que, con Oficio N° 343-2020-C/PA/PSIC-UDH-HCO de fecha 14-12-20 la Coordinadora del Programa Académico de Psicología designa nuevo Jurado Revisor del Informe final del Trabajo de Investigación;

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas en el Art. 45° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Resolución N° 595-20-R-CU-UDH de fecha 03/AGO/20;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Único:** **NOMBRAR** como nuevo Jurado Revisor del Informe Final del Trabajo de Investigación intitulado: **"ESTILOS DE APRENDIZAJE, COMO FACTOR PREDISPONENTE AL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL "AREA DE MINA", DE LA COMPAÑÍA MINERA ATACOCHA – CHICRIN - 2019"** a la **MG. CARMEN MENDOZA MORALES** en reemplazo de la PSIC. YANINA JOYCE CANDELARIO SARAVIA, presentado por doña **Lucia Abigail MORI YAPIAS** alumna del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.**

Distribución: Exp. Grad./Interesada/PAPsic.- Jurado/ Archivo/ JPZ/gtc.

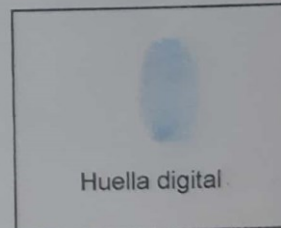


## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Wilder Paulino Rosas de 41 años de edad, con N° de DNI 80145098, domiciliada (o) en Jr. la Libertad, por medio de este documento ACEPTO VOLUNTARIAMENTE a participar de la investigación denominada *Estilos de Aprendizaje, como Factor Predominante al Desempeño Laboral, En Los Trabajadores del "Área de Mina" de la Compañía Minera Atacocha - Chicrin-2019* conducida por Lucía Abigail, Mori Yapias, el cual tiene como objetivo determinar el nivel significativo, de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del "Área de Mina" de la Compañía Minera Atacocha Chicrin-2019. De igual manera, esta investigación pretende contribuir con información pertinente para la organización generando planes de mejora a beneficio de los trabajadores. Por lo cual tendré que responder de manera anónima a las preguntas que aparecerá en el inventario adaptado sobre estilos de aprendizaje, mi participación es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y utilizada para fines de la investigación, tengo la absoluta libertad de preguntar sobre cualquier aspecto que me ayude a aclarar dudas, por ultimo no habrá ninguna consecuencia desfavorable hacia mi persona.

En señal de conformidad firmo el presente el 10 de Noviembre del 20 19

Firma



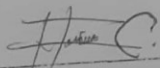
Huella digital

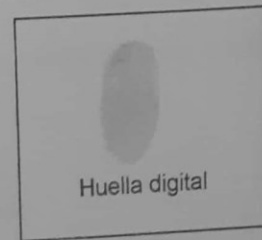


## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Hugo Cristóbal Huaman de 41 años de edad, con N° de DNI 07078521, domiciliada (o) en Calle Grau s/n Paragsha, por medio de este documento ACEPTO VOLUNTARIAMENTE a participar de la investigación denominada *Estilos de Aprendizaje, como Factor Predominante al Desempeño Laboral, En Los Trabajadores del "Área de Mina" de la Compañía Minera Atacocha - Chicrin-2019* conducida por Lucía Abigail, Mori Yapias, el cual tiene como objetivo determinar el nivel significativo, de los estilos de aprendizaje, como factor predisponente al desempeño laboral, en los trabajadores del "Área de Mina" de la Compañía Minera Atacocha Chicrin-2019. De igual manera, esta investigación pretende contribuir con información pertinente para la organización generando planes de mejora a beneficio de los trabajadores. Por lo cual tendré que responder de manera anónima a las preguntas que aparecerá en el inventario adaptado sobre estilos de aprendizaje, mi participación es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y utilizada para fines de la investigación, tengo la absoluta libertad de preguntar sobre cualquier aspecto que me ayude a aclarar dudas, por ultimo no habrá ninguna consecuencia desfavorable hacia mi persona.

En señal de conformidad firmo el presente el 10 de noviembre del 20 19

  
Firma





ANEXO N° 01  
INVENTARIO ADAPTADO SOBRE ESTILOS DE APRENDIZAJE (IAEAVAK)

NOMBRE: HUGO CRISTÓFORO HUAMAN FECHA: 10/11/19

Este inventario es para ayudarle a descubrir su manera preferida de aprender. Cada persona tiene su manera preferida de aprender. Reconocer sus preferencias le ayudara a comprender sus fuerzas en cualquier situación de aprendizaje.

Por favor, responda usted verdaderamente a cada pregunta, Responda usted según lo que hace actualmente, no según lo que piense que sea la respuesta correcta.

Use usted la escala siguiente para responder a cada pregunta. Ponga un círculo sobre su respuesta.

1=NUNCA      2=RARAMENTE      3=OCASIONALMENTE      4=USUALMENTE  
5=SIEMPRE

- 
- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Memorizo mejor cuando escribo o subrayo las palabras.                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Recuerdo mejor un tema al escuchar una exposición en vez de leer u libro de texto.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Prefiero las clases donde hay textos que leer.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Me gusta comer bocados y mascar chicle cuando estudio.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Al prestar atención a una exposición, puedo recordar las ideas principales sin anotarlas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Prefiero las instrucciones escritas a las orales.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Yo resuelvo bien los rompecabezas y los laberintos.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Prefiero las clases donde tengo que dar una prueba sobre lo escuchado                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Me ayuda ver diapositivas y videos para comprender un tema.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

10. Recuerdo más un tema cuando lo leo en un libro que cuando lo escucho en una explicación. 1 2 3 ④ 5
11. Por lo general tengo que escribir los números telefónicos para recordarlos bien. 1 2 3 4 ⑤
12. Prefiero enterarme de las noticias escuchando la radio en vez de leerlas en el periódico. 1 2 3 ④ 5
13. Me gusta tener algo como un lapicero o lápiz en la mano cuando estudio. 1 ② 3 4 5
14. Necesito copiar los ejemplos de la pizarra para comprender mejor un tema. 1 2 3 ④ 5
15. Prefiero las instrucciones orales a las escritas. 1 2 ③ 4 5
16. Prefiero un libro de textos que tenga dibujos, diagramas, gráficos y cuadros. Porque me ayudan a entender mejor el tema. ① 2 3 4 5
17. Me gusta escuchar música cuando estudio. ① 2 3 4 5
18. Tengo que apuntar las cosas que necesito hacer. 1 2 ③ 4 5
19. Encuentro fácilmente mis errores cuando reviso nuevamente mi tarea. 1 2 3 4 ⑤
20. Prefiero leer periódico en vez de escuchar las noticias. 1 ② 3 4 5
21. Puedo recordar los números de teléfono solamente oyéndolos. ① 2 3 4 5
22. Me gusta el trabajo que me exige usar las manos o herramientas. 1 2 3 4 ⑤
23. Cuando escribo algo, me gusta leerlo en voz alta para oír como suena. 1 2 3 ④ 5
24. Puedo recordar mejor las cosas cuando estoy en movimiento. Ej. Caminar al estudiar, participar en una actividad que me permita moverme. 1 2 3 4 ⑤

**ANEXO N° 02  
DIRECCIONES POR ANOTAR**

Por cada pregunta encontrara un espacio obscurecido en una de las tres columnas que indican la preferencia del aprendizaje visual, auditivo y kinestésica. Por cada pregunta, ponga en el espacio no obscurecido el número que encerró en el círculo al completar el inventario. Después que haya escrito el número por todas las 24 preguntas, sume usted cada columna. Esto indicara el estilo de aprendizaje de sus preferencias para los sistemas de representación Visual, Auditivo y Kinestésica.

**ANOTAR EL INVENTARIO DE ESTILO DE APRENDIZAJE**

EL NÚMERO DE PREGUNTAS	Sistema de representación Visual	Sistema de representación Auditivo	Sistema de representación Kinestésica
1			2
2		5	
3	3		
4			2
5		4	
6	4		
7			2
8		3	
9	4		
10	4		
11			5
12		4	
13			2
14	4		
15		3	
16	1		
17		1	
18			3
19	5		
20	2		
21		1	
22			5
23		4	
24			5
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>26</b>

ANEXO N° 01  
INVENTARIO ADAPTADO SOBRE ESTILOS DE APRENDIZAJE (IAEAVAK)

NOMBRE: Wilder Paulino Rosas FECHA: 10/11/19

Este inventario es para ayudarle a descubrir su manera preferida de aprender. Cada persona tiene su manera preferida de aprender. Reconocer sus preferencias le ayudara a comprender sus fuerzas en cualquier situación de aprendizaje.

Por favor, responda usted verdaderamente a cada pregunta, Responda usted según lo que hace actualmente, no según lo que piense que sea la respuesta correcta.

Use usted la escala siguiente para responder a cada pregunta. Ponga un circulo sobre su respuesta.

1=NUNCA      2=RARAMENTE      3=OCASIONALMENTE      4=USUALMENTE  
5=SIEMPRE

- 
- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Memorizo mejor cuando escribo o subrayo las palabras.                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | ⑤ |
| 2. Recuerdo mejor un tema al escuchar una exposición en vez de leer u libro de texto.        | 1 | ② | 3 | 4 | 5 |
| 3. Prefiero las clases donde hay textos que leer.  | 1 | 2 | 3 | 4 | ⑤ |
| 4. Me gusta comer bocados y mascar chicle cuando estudio.                                    | ① | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Al prestar atención a una exposición, puedo recordar las ideas principales sin anotarlas. | ① | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Prefiero las instrucciones escritas a las orales.   | 1 | 2 | 3 | ④ | 5 |
| 7. Yo resuelvo bien los rompecabezas y los laberintos.                                       | 1 | 2 | 3 | ④ | 5 |
| 8. Prefiero las clases donde tengo que dar una prueba sobre lo escuchado                     | 1 | 2 | 3 | 4 | ⑤ |
| 9. Me ayuda ver diapositivas y videos para comprender un tema.                               | 1 | 2 | ③ | 4 | 5 |

10. Recuerdo más un tema cuando lo leo en un libro que cuando lo escucho en una explicación. 1 2 3 4 (5)
11. Por lo general tengo que escribir los números telefónicos para recordarlos bien. 1 (2) 3 4 5
12. Prefiero enterarme de las noticias escuchando la radio en vez de leerlas en el periódico. 1 (2) 3 4 5
13. Me gusta tener algo como un lapicero o lápiz en la mano cuando estudio. 1 2 3 (4) 5
14. Necesito copiar los ejemplos de la pizarra para comprender mejor un tema. 1 2 (3) 4 5
15. Prefiero las instrucciones orales a las escritas. (1) 2 3 4 5
16. Prefiero un libro de textos que tenga dibujos, diagramas, gráficos y cuadros. Porque me ayudan a entender mejor el tema. 1 (2) 3 4 5
17. Me gusta escuchar música cuando estudio. 1 2 3 (4) 5
18. Tengo que apuntar las cosas que necesito hacer. 1 2 3 (4) 5
19. Encuentro fácilmente mis errores cuando reviso nuevamente mi tarea. 1 2 (3) 4 5
20. Prefiero leer periódico en vez de escuchar las noticias. 1 2 3 (4) 5
21. Puedo recordar los números de teléfono solamente oyéndolos. 1 (2) 3 4 5
22. Me gusta el trabajo que me exige usar las manos o herramientas. 1 2 3 (4) 5
23. Cuando escribo algo, me gusta leerlo en voz alta para oír como suena. 1 (2) 3 4 5
24. Puedo recordar mejor las cosas cuando estoy en movimiento. Ej. Caminar al estudiar, participar en una actividad que me permita moverme. 1 2 (3) 4 5

**ANEXO N° 02  
DIRECCIONES POR ANOTAR**

Por cada pregunta encontrara un espacio obscurecido en una de las tres columnas que indican la preferencia del aprendizaje visual, auditivo y kinestésica. Por cada pregunta, ponga en el espacio no obscurecido el número que encerró en el círculo al completar el inventario. Después que haya escrito el número por todas las 24 preguntas, sume usted cada columna. Esto indicara el estilo de aprendizaje de sus preferencias para los sistemas de representación Visual, Auditivo y Kinestésica.

**ANOTAR EL INVENTARIO DE ESTILO DE APRENDIZAJE**

EL NÚMERO DE PREGUNTAS	Sistema de representación Visual	Sistema de representación Auditivo	Sistema de representación Kinestésica
1			5
2		2	
3	5		
4			1
5		1	
6	4		
7			4
8		5	
9	3		
10	5		
11			2
12		2	
13			4
14	3		
15		1	
16	2		
17		4	
18			4
19	3		
20	4		
21		2	
22			4
23		2	
24			3
<b>TOTAL</b>	29	19	27

