

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”**



**“EL ABUSO DE AUTORIDAD Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
CADETES DE LA 126 PROMOCIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE
CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES CON
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

SANCHEZ MOTTA GERSON DAVID
ZAPATA ESPINOZA GABRIEL ARTURO

LIMA – PERÚ

2019

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

TEMÁTICO:

DR. ALFREDO IZAGUIRRE GALLARDO

METODOLÓGICO:

MG EDGARD ELISEO CARMEN CHOQUEHUANCA

PRESIDENTE DEL JURADO:

.....

MIEMBROS DEL JURADO:

.....

.....

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a nuestros padres que siempre estuvieron presentes en el cumplimiento de nuestro objetivo e hicieron posible todos nuestros logros. A dios, que es quien nos da la vida y fortaleza suficiente todos los días para continuar con nuestras metas y objetivos trazados.

SANCHEZ MOTTA GERSON
ZAPATA ESPINOZA GABRIEL

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento especial a nuestra querida Escuela Militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi” por permitirnos ser parte de ella y ser la encargada de nuestra formación militar y en todos los aspectos.

A nuestros oficiales y docentes de la Escuela Militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi” por brindarnos las facilidades para la realización de nuestra tesis.

A nuestros amigos, conocidos y asesores de tesis, que, sin su constante ayuda, consejos no hubiese sido posible la realización del trabajo.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a lo establecido en los reglamentos, parámetros de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú, presentamos la Tesis titulada: El abuso de Autoridad y el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú, Año 2019; para la obtención del título de Licenciado en Ciencias Militares.

El objetivo del estudio fue buscar y determinar la relación que existe entre el abuso de autoridad y El Clima Organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos - Perú, año 2019. Con la finalidad que, al obtener los resultados, estos contribuyan a la solución del problema y sirva también de aporte al continuo mejoramiento de las Ciencias Militares.

El presente estudio se desarrolla con la participación conjunta de los cadetes Sánchez Motta Gerson David y Zapata Espinoza Gabriel, quienes tienen a su cargo los aspectos Lógicos - Temáticos y los aspectos Epistemológicos - Metodológicos respectivamente.

Con el presente trabajo señores miembros del jurado pongo a vuestra disposición el análisis, las correcciones correspondientes, con la finalidad de que sea de su aprobación y verificación.

Autores.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	1
1.1. Planteamiento del problema.	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.2.2.1. Problema Específico 1	4
1.2.2.2. Problema específico 2	4
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.3.2.1. Objetivo Específico 1	4
1.3.2.2. Objetivo Específico 2	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Limitaciones	7
1.6. Viabilidad de la investigación	7
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Investigaciones realizadas en el ámbito nacional	9
2.1.2. Investigaciones realizadas en el ámbito internacional	10
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Abuso de Autoridad	11
2.2.1.1 Definición de Abuso	11
2.2.1.2 Abuso Físico y Sexual	12
2.2.1.3 Abuso Emocional	15
2.2.1.4 Abuso De Autoridad	15

2.2.1.5 Abuso De Autoridad En Materia Militar.....	16
2.2.1.6 Definición de Poder	18
2.2.1.7 Definición de Violencia	18
2.2.2 Clima Organizacional	20
2.2.2.1 Percepción del clima organizacional según Likert	20
2.2.2.2 El clima organizacional y sus 6 dimensiones.	21
2.2.2.3 El clima organizacional y sus 11 dimensiones como instrumento de medida según Pritchard y Karasick	24
2.2.2.4 El clima organizacional y los beneficios de su estudio	25
2.3 Definiciones conceptuales.	27
2.4 Formulación de hipótesis	31
2.4.1 Hipótesis General	31
2.4.2 Hipótesis específicas	32
2.5 Variables	32
2.5.1 Definición conceptual	32
2.5.2 Definición operacional.....	33
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	34
3.1 Enfoque de investigación.....	34
3.2 Tipo.....	34
3.3 Diseño.....	34
3.4 Método.....	35
3.5 Población y muestra.....	35
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.6.1 Cuestionario sobre el Abuso de autoridad y clima organizacional	36
3.7 Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	36
3.8 Procedimientos para el tratamiento de datos.....	39
3.9 Aspectos éticos.....	40
CAPITULO IV. RESULTADOS.....	41
4.1 Descripción.....	41
4.2 Interpretación.....	68
4.3 Discusión de los resultados.....	72
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXO	82
ANEXO 1. Base de datos	82
ANEXO 2. Matriz de consistencia	83

ANEXO 3. Instrumento de recolección	84
ANEXO 4. Documento de validación del instrumento.....	89
ANEXO 5. Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación.....	92
ANEXO 6. Compromiso de autenticidad de la investigación.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.-	41
Tabla N° 2.-	42
Tabla N° 3.-	43
Tabla N° 4.-	44
Tabla N° 5.-	45
Tabla N° 6.-	46
Tabla N° 7.-	47
Tabla N° 8.-	48
Tabla N° 9.-	49
Tabla N° 10.-	50
Tabla N° 11.-	51
Variable N° 2.....	52
Tabla N° 12.-	52
Tabla N° 13.-	54
Tabla N° 14.-	55
Tabla N° 15.-	55
Tabla N° 16	56
Tabla N° 17.-	57
Tabla N° 19.-	59
Tabla N° 20-	60
Tabla N° 21-	61
Tabla N° 22-	62
Tabla N° 23	63
Tabla N° 24	64
Tabla N° 25-	65
Tabla N° 26-	66
Tabla N° 27	68
CUADRO N° 01-	73
CUADRO N° 02-	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de resultados de la pregunta N° 1.....	41
Figura 2. Gráfico de resultados de la pregunta N° 2.....	42
Figura 3. Gráfico de resultados de la pregunta N° 3.....	43
Figura 4. Gráfico de resultados de la pregunta N° 4.....	44
Figura 5. Gráfico de resultados de la pregunta N° 5.....	45
Figura 6. Gráfico de resultados de la pregunta N° 6.....	46
Figura 7. Gráfico de resultados de la pregunta N° 7.....	47
Figura 8. Gráfico de resultados de la pregunta N° 8.....	48
Figura 9. Gráfico de resultados de la pregunta N° 9.....	49
Figura 10. Gráfico de resultados de la pregunta N° 10.....	50
Figura 11. Gráfico de resultados de la pregunta N° 11.....	51
Figura 12. Gráfico de resultados de la pregunta N° 12.....	52
Figura 13. Gráfico de resultados de la pregunta N° 13.....	53
Figura 14. Gráfico de resultados de la pregunta N° 14.....	54
Figura 15. Gráfico de resultados de la pregunta N° 15.....	55
Figura 16. Gráfico de resultados de la pregunta N° 16.....	56
Figura 17. Gráfico de resultados de la pregunta N° 17.....	57
Figura 18. Gráfico de resultados de la pregunta N° 18.....	58
Figura 19. Gráfico de resultados de la pregunta N° 19.....	59
Figura 20. Gráfico de resultados de la pregunta N° 20.....	60
Figura 21. Gráfico de resultados de la pregunta N° 21.....	61
Figura 22. Gráfico de resultados de la pregunta N° 22.....	62
Figura 23. Gráfico de resultados de la pregunta N° 23	
Figura 24. Gráfico de resultados de la pregunta N° x	
Figura 25. Gráfico de resultados de la pregunta N° y	

RESUMEN

El presente trabajo que lleva como título el abuso de autoridad y el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú, año 2019. Presenta como objetivo general, establecer la relación entre el abuso de autoridad y el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, tipo de estudio no experimental, transversal, exploratorio, diseño descriptivo y correlacional; fueron utilizados los instrumentos como: cuestionario – escala, con respuestas tipo Likert; para determinar en qué medida se relaciona el abuso de autoridad y el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos del Perú. Todos estos instrumentos fueron utilizados en una muestra de cadetes de Caballería de la Escuela Militar de Chorrillos. Los resultados obtenidos evidencian que los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, que han sufrido algún tipo de abuso de autoridad tienen una tendencia o un mal comportamiento dentro de la escuela, les impide desarrollarse como futuros líderes y en el peor de los casos solicitar y retirarse de la escuela.

El abuso de autoridad y el clima organizacional:

La presente investigación a través del análisis No paramétrico con el estadístico Chi cuadrado y la Tabla de Contingencia, ha encontrado que el abuso de autoridad se relaciona significativamente en el clima organizacional de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar.

Asimismo, los resultados obtenidos en la investigación (los porcentajes y el grado de independencia) respecto al abuso de autoridad y al clima organizacional evidencian una relación significativa entre las dos variables, puesto que los cadetes arriba señalados muestran un adecuado resultado en la adaptación disciplinaria a las sanciones, a las audiencias y a la justeza en la sanción a los subordinados.

Para finalizar, concluimos que el abuso de autoridad se relaciona significativamente con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos.

**Palabras Claves: El abuso de autoridad – Clima Organizacional –
Maltrato Físico- Maltrato Psicológico.**

ABSTRACT

The present work that takes as title the abuse of authority and the organizational climate of the cadets of the 126 promotion of the Military School of Chorrillos - Peru, year 2019. It presents as a general objective, to establish the relationship between the abuse of authority and the climate organization of the cadets of the Military School of Chorrillos - Peru.

The research approach is quantitative, type of non-experimental, cross-sectional, exploratory, descriptive and correlational design; the instruments were used as: questionnaire - scale, with Likert responses; to determine to what extent the abuse of authority and the organizational climate of the cadets of the Chorrillos Military School of Peru are related. All these instruments were used in a sample of cadets of Cavalry of the Military School of Chorrillos. The results obtained show that the students of the Military School of Chorrillos, who have suffered some type of abuse of authority have a tendency or a bad behavior within the school, the impediments develop as future leaders and in the worst case request and withdraw from school.

The abuse of authority and the organizational climate:

The present investigation through the Non-parametric analysis with the Chi-square statistic and the Contingency Table, has found that the abuse of authority is related to the organizational climate of the cadets of the fourth year of the Military School.

Similarly, the results obtained in the investigation (the percentages and the degree of independence) regarding the abuse of authority and the organizational climate show a significant relationship between the two variables, since the above-mentioned cadets

specifically affected an adequate result in the disciplinary adaptation to suspensions, hearings and justice in the punishment of subordinates.

Finally, we conclude that the abuse of authority is related to the organizational climate of the cadets of the 126 promotion of the Chorrillos Military School.

Keywords: Abuse of authority - Organizational Climate - Physical Abuse - Psychological Abuse.

INTRODUCCIÓN

La investigación a presentar, tiene como título el abuso de autoridad y el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú, año 2019. Tuvo como objetivo estudiar la relación que presenta el abuso de autoridad en los cadetes de la EMCH, cómo este factor influye en el clima organizacional y el comportamiento de los cadetes.

En la definición de abuso de autoridad según Enciclopedia jurídica (2009)” Abusa de autoridad quien, prevaleándose del mando y autoridad que posee, se arroga atribuciones que en rigor no se deducen de ellos. El término «autoridad» no debe entenderse en un sentido estricto, sino en uno amplio, comprensivo de aquellos poderes o funciones que da el mando militar a todo el que por su graduación es capaz de ejercerlo en alguna forma sobre inferiores”.

El problema en el cual se basa esta investigación es sobre el Abuso de Autoridad, de cómo esta conducta se relaciona con el Clima Organizacional, el poder, autoridad, jerarquía. Para ser abuso de autoridad tiene que mostrarse de manera desigual; es una situación donde la persona o autoridad que ejerce el poder sobre los demás, lo utiliza para su beneficio propio o simplemente hace un mal uso de este poder otorgado.

Para desarrollar la investigación de una mejor manera se consideró conveniente dividir la presente investigación en 4 capítulos:

Capítulo I.- Problemas de la investigación, que nos muestra los aspectos más relevantes como: el planteamiento del problema, la formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y los objetivos.

Capítulo II.- Marco Teórico, que nos muestra las bases teóricas de nuestra investigación y definición de términos, realiza contribuciones con el vocabulario adecuado sobre el abuso de autoridad y el clima organizacional.

Capítulo III.- Marco Metodológico, se muestran de manera muy clara los aspectos metodológicos tales como la hipótesis, variables, metodología que estará presente en la investigación y estará dividido por el tipo y método de estudio, diseño del estudio, la población y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, de igual manera los métodos de análisis de datos.

Capítulo IV.- Resultados, nos muestra una descripción de los resultados, el análisis y discusión de los mismos. Para finalizar esta investigación tenemos a las Conclusiones y Recomendaciones, donde se plantearon aspectos relevantes logrados con la presente investigación. Estas hicieron posible establecer las conclusiones y de igual manera plantear las recomendaciones. De igual manera, se ha determinado al término de la investigación y con las pruebas de hipótesis que existe una relación significativa entre el abuso de autoridad y el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

En un estudio reciente Kluwer. W (2010) Define que “el abuso de autoridad es una circunstancia modificativa de la responsabilidad criminal que agrava la misma cuando el sujeto se vale de su cualidad de funcionario o servidor público para cometer un delito”.

En la actualidad y sobre todo en el ámbito militar, tenemos conocimiento que el abuso de autoridad consiste en hacer uso del poder inapropiadamente para beneficio propio, tratar a una persona de manera incorrecta, inconsciente, y de manera ilícita es asociado al uso de un poder otorgado por la posesión de un cargo, función o grado. Pero este no está en uso a cumplir las funciones atribuidas, sino a sus intereses personales.

Un caso de abuso de autoridad internacional según Galiacho. J (2019) el oficial de grado de coronel denunciado por otro militar de rango inferior por los delitos de abuso de autoridad y deslealtad contemplados en el Código Penal; al parecer, el coronel habría abierto a su subordinado varios expedientes de baja basados en "contingencias profesionales" para “desbancarle” de su puesto de trabajo.

En un estudio de casos ("Valdemir Quispialaya Vilcapoma Perú", 2015) hacer uso del poder como en el caso del señor Valdemir Quispialaya que con solo 22 años

de edad ingreso a servir a un cuartel en la ciudad de Huancayo, después de hacer tiro y cometer errores, el suboficial que estaba encargado le golpeo con la culata en la frente hasta perder la totalidad de su vista derecha.

En esta tesis plantearemos la situación actual del clima organizacional, de cómo está organizada la Escuela Militar de Chorrillos, los síntomas porque se da el abuso de autoridad en la escuela los cuales serían quejas por parte de los cadetes, reclamo de los padres a la escuela, solicitud de baja de los cadetes, cadetes desmotivados. En el presente año 2019, una nueva organización dentro de la Escuela Militar fue establecida, en la cual solo los capitanes tienen el mando de la escuela. Los cadetes de IV año cumplen la función de tenientes dentro de la Escuela Militar.

Cada cadete de IV año durante el presente año tuvo a su mando una sección de 30 cadetes, el cadete de IV año es responsable en su totalidad de estos cadetes, tanto de las cosas buenas o malas que puedan suceder dentro de esta sección. Esta nueva organización del AF 2019 fue decisión del alto mando de la Escuela Militar de Chorrillos en beneficio de los cadetes de IV año próximos a ostentar el grado de alférez o subteniente del ejército del Perú; otorgándoles mayor responsabilidades y contacto directo con los cadetes de año subordinado con miras a obtener experiencia suficiente para un buen desempeño como oficial.

Esta organización dentro de la Escuela Militar, al ser recién implementada trajo consigo algunas consecuencias:

- Falta de criterio y madurez por parte del cadete de IV año al sancionar una falta.
- Falta de control de los oficiales hacia el cadete de IV año.
- Cadetes indisciplinados.
- Problemas emocionales por parte de los cadetes.

Sabemos que todo cambio en una organización trae consigo ciertos riesgos y problemas, pero debemos asumirlos, pero en lo más mínimo darle una solución lo más rápido posible, caso contrario traería consigo problemas para la escuela (denuncias, quejas etc.) daños psicológicos, físicos al personal de cadetes y desprestigio de la imagen institucional.

Hay que tener en cuenta también que los tiempos han cambiado, si comparamos la formación de un cadete hace algunos años; vélgase decir la época del terrorismo, conflicto del Cenepa y algunas guerrillas internas, era necesaria una formación estricta, exigente en lo que respecta al carácter, esfuerzo físico, psicológico, incluso el uso de la fuerza (golpe) era considerado normal y parte de la formación del cadete. Pero hoy en día estamos en una era de globalización, de las TIC, esa formación antigua no va acorde con esta época donde los Derechos Humanos prohíbe el abuso de autoridad, el maltrato físico, etc.; lo que se quiere ahora es que el futuro oficial se gradúe con las capacidades y competencias suficientes para afrontar la carrera militar.

Por ello debería haber mayor control en esta organización, sanciones drásticas al personal que comete este tema de abuso de autoridad y más control por parte de los oficiales al batallón de cadetes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida el abuso de autoridad se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos-Perú, año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

1.2.2.1. Problema Específico 1

¿En qué medida el maltrato físico se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos-Perú, año 2019?

1.2.2.2. Problema específico 2

¿En qué medida el maltrato psicológico se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos-Perú, año 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el abuso de autoridad se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos-Perú, año 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

1.3.2.1. Objetivo Específico 1

Determinar en qué medida el maltrato físico se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos-Perú, año 2019.

1.3.2.2. Objetivo Específico 2

Determinar en qué medida el maltrato psicológico se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos-Perú, año 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

Esta investigación se realiza con el fin de implementar conocimientos sobre el abuso de autoridad en los cadetes de año subordinado y como afecta al clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos.

Para los jóvenes que deciden iniciar esta carrera de las armas se enfrentaran a un trato duro, responsabilidad, rendimiento académico, cumplimiento de metas, marchas de campaña, diversas actividades que implican mucho esfuerzo. Este proyecto sigue una línea de investigación teórica donde analizaremos el abuso de autoridad de los cadetes y oficiales y el clima organizacional de los cadetes en la Escuela Militar de Chorrillos.

Con los conocimientos impartidos a través de esta investigación, se quiere dar a conocer las consecuencias del abuso de autoridad. Hoy en día muchos cadetes dentro de la Escuela Militar de Chorrillos toman el mando de cadetes de año subordinado, imparten órdenes y muchas sin conocimiento de lo que es correcto o no, o en el peor de los casos que una de estas órdenes esté clasificada como un abuso de autoridad.

Justificación económica

Esta investigación se realizó con nuestros propios recursos económicos y con el apoyo de nuestros padres.

Justificación metodológica

La presente investigación está justificada desde el punto de vista metodológico, el abuso de autoridad ha sido investigado y analizado a través de un enfoque multidimensional integrando los factores psicológicos y físicos en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos. El abuso de autoridad es una conducta basada en el poder.

Justificación practica

El cadete de la Escuela Militar de Chorrillos desde el momento que ingresa hasta el término de esta, está expuesto a sufrir cualquier tipo de abuso de autoridad lo cual influye en el clima organizacional de la escuela y sobre todo afecta las condiciones físicas y mentales del cadete.

Se ha podido notar que el abuso de autoridad se presenta en dos formas: oficial-cadete o cadete-cadete. En su mayoría y ambos casos cuando la autoridad ejerce su poder al sancionar al subordinado utiliza el “castigo físico” que afecta físicamente al cadete.

La otra forma vendría ser el factor psicológico, que, a través de órdenes verbales, ordenes descriteriadas, llamadas de atención y sanciones injustas se ejerce el poder y afecta psicológicamente al cadete.

1.5. Limitaciones

Las limitaciones con las que contamos fue el tiempo asignado para realizar este proyecto, ya que la escuela tiene su horario de distribución de tiempo y es muy reducido con respecto a investigación científica.

Otra de las limitaciones fue las definiciones de abuso de autoridad, pero sobre todo en el ámbito militar, la mayoría de páginas o libros nos hablan de distintos tipos de autoridad. Pero casi ninguna nos habla del abuso de autoridad militar.

Una de las limitaciones importantes también fue el cambio en las programaciones de la Escuela Militar, no se podía cumplir con el control progresivo de los avances de la tesis, por múltiples actividades que se presentaban cuando se tenía que presentar el trabajo.

1.6. Viabilidad de la investigación

Esta investigación fue viable, se utilizaron los siguientes recursos:

Se contó con el apoyo de los cadetes de caballería de la 126 promoción, quienes dieron su opinión sobre el abuso de autoridad y respondieron a las preguntas del cuestionario.

Las conferencias realizadas en el auditorio sobre Derechos Humanos contribuyeron a

las opiniones de los cadetes y amplió el conocimiento que se tenía sobre los derechos humanos y en el caso de esta investigación, sobre el abuso de autoridad.

Se contó con los recursos financieros necesarios para la realización de la presente investigación, ya que la mayoría de la información que se pudo obtener fue de procedencia web y dentro de la Escuela Militar.

Se contó con material virtual y algunos libros de reglamentos relacionados con el tema de abuso de autoridad en el ejército, además de las leyes vigentes que defiende los Derechos Humanos. Se tomó como referencia otra tesis relacionada con abuso de autoridad que permitió la búsqueda de la información.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones realizadas en el ámbito nacional

Alvarado (2014) en su investigación “Relación entre Clima Organizacional y Cultura de Seguridad del Paciente en el Personal de Salud del Centro Médico Naval”, Universidad Nacional Mayor De San Marcos – Perú; concluyo lo siguiente: – El análisis correlacional entre el Clima Organizacional y la Cultura de Seguridad del Paciente, indican que existen correlaciones significativas entre los totales de estas variables. – El Análisis de correlación entre las dimensiones del Clima Organizacional y las dimensiones de la Cultura de Seguridad del Paciente, indican que existen correlaciones significativas y positivas. – El aporte de esta investigación es analizar la diferencia entre el personal de salud, hombres y mujeres, respecto del Clima Organizacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Comunicaciones, Ambiente y Condiciones de trabajo, Dirección, Situaciones de cambio y en el Total del Clima Organizacional, apreciándose que las mujeres presentan promedios más altos que los varones.

Cervera (2012) en su investigación “Liderazgo Transformacional del director y su relación con el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos”, Universidad Nacional de San Marcos – Perú; concluyo lo siguiente: – Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del director y el Clima Organizacional en las Instituciones educativas del distrito de Los Olivos. – El análisis de los resultados nos

muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. 22 – El aporte de esta investigación es analizar las diferencias entre los docentes varones y mujeres respecto del Liderazgo Transformacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y en el Total del Liderazgo Transformacional apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones.

2.1.2. Investigaciones realizadas en el ámbito internacional

Yubisay (2013) en su tesis: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial”, Universidad Del Zulia – Venezuela; Luego de analizar los resultados obtenidos se desprenden de ellos las siguientes conclusiones: 20 – El tipo de clima organizacional identificado en los Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es el autoritario, percibiéndose por parte de los docentes desconfianza desde la gerencia de la institución al controlar todas las actividades mostrando frecuentemente desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones. El aporte de esta investigación es evidenciar una alineación en la percepción del tipo de clima que se genera en estas organizaciones objeto de estudio en las que directivos y docentes no están sensibilizados por un ambiente de trabajo como factor determinante en el desempeño laboral.

Marroquín y Pérez (2011) en su investigación “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King- Guatemala”

Universidad San Carlos - Guatemala; concluye que: – El clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral. – En los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad. – El aporte a nuestra investigación es analizar el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes, es adecuada al perfil del puesto, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Abuso de Autoridad

2.2.1.1. Definición de Abuso

Según Juárez (2010). Un abuso consiste en el uso excesivo, injusto, indebido o impropio de algo o de alguien. La autoridad, por su parte, es el poder, la potestad de aquel que gobierna o que ejerce el mando. Una forma de abuso de autoridad sucede cuando la persona que accede a un cargo o a una función utiliza las funciones que se le atribuyen para satisfacer sus intereses personales y no para cumplir con sus obligaciones. Por otra parte, las fuerzas de seguridad incurren en el abuso de autoridad cuando se exceden en el uso de la violencia y en sus atribuciones. Un ejemplo de este tipo de abuso aparece cuando la policía detiene a alguien sin

justificación y no permite que el afectado se exprese o se defienda. En estos casos, también suele hablarse de abuso de poder o abuso de fuerza. Ante este tipo de situaciones, las denuncias sobre abuso de autoridad suelen correr por cuenta de las organizaciones no gubernamentales que se encargan de la defensa de los derechos humanos. Para el Derecho Penal, el abuso de autoridad es aquel que comete alguien investido de poderes públicos que, en el marco de su gestión, realiza actos que son contrarios a los deberes que le impone la ley, de manera que causa agravios materiales o morales a la persona.

Abuso es la inflexión de algún tipo de daño que puede ser tanto físico como psíquico y que generalmente tiene lugar y razón de ser gracias al poder de la persona que provoca o materializa el abuso tiene sobre aquella a la cual se lo produce, ya sea por una superioridad material que lo protege y le da esa fuerza sobre el otro, el abuso tiene distintas modalidades, el abuso físico, sexual, emocional, y de autoridad. En muchos casos, el abuso suele ser uno de los principales factores de traumas futuros por el daño y la culpa que encierra en sí el abuso y que impide su exteriorización tanto por vergüenza al que dirá la gente como por temor. En tanto el abuso tiene distintas modalidades, que, aunque diversas, todas, ciertamente dejarán una enorme huella en las personas que las padecen, tenemos el abuso físico, el abuso sexual, el abuso emocional y el abuso de autoridad.

2.2.1.2. Abuso Físico y Sexual.

Según Cigna (2010). “Los hechos de violencia pueden ocurrirle a cualquier persona: hombres o mujeres, niños, adolescentes, adultos, adultos mayores o personas con discapacidades. Usted no tiene la culpa. Independientemente de lo que haya

sucedido, la violencia no está bien. Por lo general, las personas violentas tienen muchos problemas que les resulta difícil manejar, lo que puede hacer que actúen con violencia.

El maltrato físico incluye acciones como golpear, empujar, sacudir, abofetear, patear, pellizcar, asfixiar, estrangular y quemar. Es posible que el maltrato físico provenga de un extraño, de un conocido o de un amigo cercano o un familiar. Muchas víctimas de maltrato conocen a su atacante”

Según Minedu (2014) “El abuso sexual se refiere a cualquier acción que presiona u obliga a alguien a hacer algo sexualmente que no quiere hacer. También puede referirse al comportamiento que afecta la habilidad de la persona de controlar su actividad sexual o las circunstancias bajo las cuales ocurre la actividad sexual. Esto incluye el sexo oral, la violación o impedir el acceso a métodos anticonceptivos y condones.

Es importante saber que solo porque la víctima ¡no dijo no!, eso no significa que haya dicho que ¡sí! Cuando alguien no pone resistencia a una insinuación sexual indeseada, eso no significa que haya dado su permiso. Algunas veces poner resistencia física puede poner a la víctima bajo mayor riesgo de ser dañada físicamente o abusada sexualmente.

Algunas personas piensan que si la víctima no ha puesto resistencia, que entonces no cuenta como abuso. Eso no es cierto. Aun así, es abuso. Este mito es malsano porque hace más difícil que la víctima denuncie lo sucedido y hace más

probable que se culpe a sí misma. No importa si fue drogada o si se sintió presionada, intimidada u obligada a actuar de cierta manera, la culpa nunca la tiene la víctima.

Algunos ejemplos de agresión sexual y abuso son:

- Besos o caricias no deseadas.
- Actividad sexual brusca o violenta no deseada.
- Violación o intento de violación.
- Negarse a usar condones o impedir que alguien acceda a métodos anticonceptivos.
- Impedir que alguien se proteja contra infecciones de transmisión sexual (STIs, por sus siglas en inglés).
- Tener contacto sexual con alguien que está muy borracha, drogada, inconsciente o que por cualquier otra razón es incapaz de decir “sí” o “no” de manera clara y con conciencia.
- Amenazar a alguien para hacerles tener sexo que no quieren tener.
- Presionar repetidamente a alguien para que tenga sexo o que cometa actos sexuales.
- Usar repetidamente insultos sexuales con alguien.”

El abuso físico como el abuso sexual, son los más visibles y comprobables a la hora de castigar a los responsables, ya que implica una concreta herida física no accidental, en el caso del físico que puede ser el recurrente maltrato doméstico en una pareja del hombre hacia la mujer, y el sexual que es cuando se somete a alguien a un contacto sexual sin consentimiento.

2.2.1.3. Abuso Emocional

Según Minedu (2014) Abuso emocional “El abuso o maltrato emocional es una forma de violencia. Lo podemos definir como el maltrato psicológico de una persona a otra. Al igual que todo abuso, es una forma de agresión. Abusar emocionalmente de una persona significa minar su autoestima, deteriorarla psicológicamente, hacerla sentir insegura, descalificarla, criticarla permanentemente, maltratarla física o verbalmente, ignorarla, humillarla constantemente, burlarse de ella, degradarla.

El abuso emocional busca hacer daño a través del insulto, la humillación, el rechazo, la devaluación, etc. Sus heridas no se perciben a simple vista, pero pueden perdurar a lo largo de toda la vida.

El abuso emocional es aquel que no se produce con un único accionar concreto como en el caso del abuso sexual, sino que tiene que ver con la observación de una recurrente conducta de rechazo, vergüenza, degradación, que provoca miedo, aislamientos, depresión y entre otros.

2.2.1.4. Abuso de Autoridad

Según Delgado (2018) Derecho Militar. “Abusa de autoridad quien, prevaliéndose del mando y autoridad que posee, se arroga atribuciones que en rigor no se deducen de ellos. El término «autoridad» no debe entenderse en un sentido estricto, sino en uno amplio, comprensivo de aquellos poderes o funciones que da el mando militar a todo el que por su graduación es capaz de ejercerlo en alguna forma sobre inferiores.

Exceso o desviación de mando, jefatura o potestad, ya sea en su ejercicio público o en sus manifestaciones privadas, se denomina también, aunque presente en cada caso matices peculiares como, abuso de poder, y abuso de funciones públicas.

a. En Materia Militar

Según Delgado (2018) Derecho Militar. Constituye delito previsto en los códigos de justicia militar, imputable al superior que se excede arbitrariamente en sus atribuciones e irroga grave perjuicio a un inferior, si la lesión o vejamen no reviste tal importancia, el abuso de autoridad en vez de delito, constituye falta grave. El abuso de autoridad o del mando en las fuerzas militares integra uno de los problemas penales y de jerarquía de tratamiento más delicado, ya que resulta muy difícil de armonizar la obediencia casi ciega que de los inferiores se exige con esa limitación dudosa del ejercicio de una autoridad con atribuciones tales, que en oportunidades impone el riesgo o sacrificio de la vida, como en tantos lances del combate.

2.2.1.5. Abuso de Autoridad en Materia Militar.

Según Delgado (2018) Derecho Militar “El artículo 1º. del reglamento general de deberes militares, establece que el interés del servicio militar exige que la disciplina sea firme, pero al mismo tiempo razonada, y que todo rigor innecesario, todo castigo no determinado por las leyes o reglamentos, que sea susceptible de producir un sentimiento contrario, al del cumplimiento del deber, toda palabra, todo acto, todo ademán ofensivos, así como las exigencias que sobrepasen las necesidades o conveniencias del servicio, y en general, todo lo que constituya una extralimitación por parte del superior, hacia sus subalternos, están estrictamente prohibidos y serán

severamente castigados. Ahora bien, si un oficial del ejército encontró a un soldado que militaba bajo sus órdenes, en un lugar en que se vendían bebidas embriagantes; le llamó la atención para que saliera de allí y se fuera a cumplir con su deber; el soldado le contestó con insultos graves y le agredió y el oficial hizo dos disparos al aire, para amedrentarlo, pero el soldado continuó en su agresión y al repetirla se produjo un tercer disparo que lesionó al soldado, el oficial no ejecutó ningún acto contrario a lo determinado por el citado artículo 1º., ya que trató únicamente de obligar al inferior a que fuera disciplinado, en interés del servicio, y para ello uso primero una forma comedida y razonada y no obstante fue desobedecido por el soldado. Por otra parte, el artículo 5º. de la ley de disciplina del Ejército y Armada Nacionales previene que el militar debe proceder de un modo justo y enérgico, en el cumplimiento de sus obligaciones, a fin de obtener la estimación y obediencia de sus subalternos y que es deber del superior educar y dirigir a los individuos que la nación pone bajo su mando; y el artículo 6º. ordena que el superior sólo podrá servirse de sus armas o de la fuerza a su mando, para mantener la disciplina, haciendo que se obedezcan sus órdenes en actos del servicio. Además, es inconcuso que el repetido oficial obra en defensa de su persona y de su honor militar, repeliendo una agresión actual, violenta y sin derecho, de parte de un subordinado, ya que de esa agresión resultaba un peligro inminente para su persona, no habiendo provocado tal agresión, ni dado causa inmediata o suficiente para ella, ni pudo preverla ni evitarla fácilmente por otro medio legal; y tuvo necesidad racional del medio que empleó en su defensa, puesto que el daño que iba a causarle por el agresor no era reparable después por medios legales ni hubiera sido notoriamente de poca importancia, comparado con el que a su vez produjo, ya que muy bien pudo haber sido lesionado gravemente. Igualmente, obra en favor del oficial, la excluyente de responsabilidad a que se contrae la fracción IV del artículo 119 del

Código de Justicia Militar consistente en obrar en cumplimiento de un deber legal o en el ejercicio legítimo de un derecho, autoridad, empleo o cargo público. En consecuencia, es violatoria de garantías la sentencia del Supremo Tribunal Militar que impuso pena al acusado, por el delito de abuso de autoridad, causando la muerte del inferior, y debe concederse el amparo”.

2.2.1.6 Definición de Poder

Según Robbins (2019). “¿Qué es Poder? El poder, del latín posere, se refiere a la capacidad, la facultad o habilidad para llevar a cabo determinada acción. Por extensión, se ha utilizado también al tener las condiciones para hacerlo, entre las que se encuentran la disponibilidad material, el tiempo o el lugar físico.

La palabra poder se refiere, en su uso más habitual, a la autoridad que una o varias personas disponen para llevar el mando de alguna tarea o trabajo, concretar algo que deseen o imponer un mandato. Puede que provenga de la primera definición, en la medida que los dos indican la facultad y la capacidad en la ejecución de algo, pero en este uso se circunscribe a los actos en los que las personas les otorgan a otras esa facultad”

2.2.1.7. Definición de Violencia

Según García (2019). “¿Qué es la violencia? La violencia es un comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar, daños físicos o psicológicos a otros seres. El término violencia ha sido tratado en diferentes Formaciones Económico - Sociales,

desde el principio de la historia de la humanidad hasta nuestros días, de ahí que sea un fenómeno histórico en el que influyen múltiples factores políticos, económicos, jurídicos, psicológicos y culturales que tienen consecuencias irreparables para los individuos que la sufren, para la familia y para la propia sociedad.

Teorías sobre violencia

1. Las teorías biológicas, cuyos representantes son Darwin y Lorenz, afirman que la violencia es un instinto que se desarrolla tanto individual como grupalmente. Para el segundo, la violencia es una característica específicamente humana.
2. Las teorías psicosociales que incluyen tanto perspectivas ambientales-reactivas como socioafectivas. De las primeras hemos de indicar que entienden la violencia como una respuesta a un estímulo condicionado al que se asocian afectos aversivos (Watson y Skinner), como respuesta reforzada positivamente en el ambiente que rodea al organismo (Watson y Skinner), como imitación de conductas ajenas reforzadas (Bandura), como respuesta a una situación que produce un bloqueo de meta en el organismo (Dollard y Miller). Según estas teorías ambientalistas la conducta agresiva se produce por el bloqueo de una meta que activa el aerosol emocional. Para Dollard, representante de la teoría ambiental reactiva, la frustración es la causa de la agresión. La perspectiva socioafectiva enfatiza la experiencia social sin negar el componente biológico y entiende la violencia como un deseo de destrucción, de ataque a otros porque nos representan en aquello que somos y por esta razón, tenemos que negarnos y castigarnos.

3. Las teorías socio dinámicas centradas en las teorías de los conflictos y en los grupos, interpretando el conflicto como frustración intergrupal procedente del desequilibrio en el poder, producido porque los individuos más desfavorecidos experimentan frustración.
4. Las teorías estructurales de la violencia que entienden ésta como producto de los sistemas políticos y económicos de modo que la responsabilidad no la asumen los individuos, sino la estructura social a la que pertenecen.
5. Cuando hablamos de violencia creemos que solo es "dar golpes", pero estamos equivocados. Existen varios tipos de violencias, entre ellos podemos citar: •
Violencia en la Familia • Violencia Psicológica o mental.

Tipos de violencia

Existen múltiples criterios para tipificar la violencia, la clasificación a la que se hace referencia se produce en el contexto de las comunidades educativas y que pudiera afectar el desenvolvimiento exitoso del proceso de educación, antes debemos definir que es violencia: es cualquier imposición de poder que afecta la calidad de vida en términos psicológicos, biológicos y sociales. Y no caben dudas. Tiene un componente de género en la base misma del fenómeno”

2.2.2. Clima Organizacional

2.2.2.1. Percepción del clima organizacional según Likert

Likert (citado por Brunet 2004).” mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- A. Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- B. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- C. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- D. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- E. Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
- F. Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- G. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- H. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación así como la formación deseada.

2.2.2.2. El clima organizacional y sus 6 dimensiones.

En un estudio reciente Conexión esan, (2015). “Para estudiar el clima organizacional de una empresa o una organización es necesario prestar atención a ciertos factores que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidos. Dichas causas pueden originarse en base a distintas variables dentro de la

organización, como el ambiente físico, social, las distintas formas de comportamiento, etc. La gama de variables puede ser tan amplia que los especialistas no han llegado a un consenso sobre cómo definir la cantidad y naturaleza de estos factores, que han sido bautizados en la literatura empresarial como dimensiones.

Para los profesores Litwin y Stinger, existen nueve dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional. Estas son:

1) Estructura

Esta dimensión engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una organización puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo

2) Responsabilidad

También conocida como 'empowerment', esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados.

3) Recompensa

Consiste en la percepción que tienen los colaboradores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño.

4) Desafío

Este aspecto se enfoca en el control de los trabajadores sobre el proceso de producción, sean bienes o servicios, y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos. Se trata de un factor muy importante en la medida que contribuye a generar un clima saludable de competitividad.

5) Relaciones

El respeto, la colaboración y el buen trato son aspectos determinantes en esta dimensión en la medida que influyen en la productividad y en la generación de un ambiente grato de trabajo.

6) Cooperación

Aunque guarda similitudes con la dimensión anterior, la 'cooperación' se enfoca principalmente en el apoyo oportuno y la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales.

7) Estándares

Se refiere a la percepción de los trabajadores sobre los parámetros establecidos por la organización en torno a los niveles de rendimiento. En cuanto las exigencias sean razonables y coherentes, los colaboradores percibirán que existe justicia y equidad.

8) Conflictos

¿Cuál es la reacción ante una crisis? La forma en la que los superiores enfrentan los problemas y manejan las discrepancias influye en la opinión generalizada que tienen los trabajadores sobre el manejo de conflictos dentro de la organización.

9) Identidad

Esta última dimensión evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización. Este factor indica qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.”

2.2.2.3 El clima organizacional y sus 11 dimensiones como instrumento de medida según Pritchard y Karasick.

En un estudio reciente según Pritchard y Karasick (1987) “El clima organizacional y sus 11 dimensiones como instrumento de medida se desarrollaron instrumentos de medida de clima que estuviera compuesto por once dimensiones:

- A. Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
- B. Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización.
- C. Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmosfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
- D. Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
- E. Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

- F. Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
- G. Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
- H. Estatus. Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización les da a estas diferencias.
- I. Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- J. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
- K. Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.”

2.2.2.4. El clima organizacional y los beneficios de su estudio

Beneficios del estudio del clima organizacional

Según Martin, M (2003), “el estudio del clima organizacional trae consigo beneficios que se nombraran a continuación:

A. Cuidado Fundamental del Empleo como un Activo

Las organizaciones son exitosas por la calidad del desempeño de los empleados.

Cuando los empleados están al cuidado y es creado el ambiente adecuado no hay barreras para el desarrollo, su valor verdadero para la organización puede ser completamente realizado.

B. Respeto para la Dignidad del Empleado y la Sensibilidad del Ser Humano

Los humanos tienen necesidades fundamentales de seguridad, afiliación, aceptación y autorrealización. Para que estas y otras necesidades humanas sean satisfechas y orientadas a niveles altos de compromiso, iniciativa y desarrollo; la organización debe hacer énfasis en el respeto para la dignidad del empleado, satisfaciendo las necesidades que se presentan para que puedan disfrutar de una estable y productiva fuerza de trabajo.

C. La Completa Comprensión de las Realidades de Negocio

Esta evaluación debe llevarse a cabo con una completa comprensión de las realidades del negocio, y no como un punto de vista irreal y utópico de un ambiente de trabajo idealizado. Los factores enfatizados y medidos en esta evaluación son importantes bases para la optimización del desempeño del empleado en el lugar de trabajo, no únicamente en la creación de un ambiente donde cada uno se siente mejor.

D. Aplicación de la Optimización y Mejoramiento

Existe una irrefutable tendencia en los negocios de hoy, un mejoramiento continuo e incremento de los niveles de eficiencia son una forma de vida y estos factores están dando un énfasis apropiado en esta evaluación porque ellos representan un factor dinámico con el que cada empleado debe enfrentar.

E. Claves para la Motivación y Compromiso

Más que únicamente identificar áreas de problemas potenciales para ser eliminadas, esta evaluación del clima organizacional debe enfocarse en las áreas donde el comportamiento humano puede ser establecido más positivamente para crear empleados con altos niveles motivación y compromiso.

Un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad por parte de los trabajadores. Otra ventaja importante de un clima adecuado es el aumento del compromiso y lealtad.

2.3. Definiciones conceptuales.

Clima organizacional

Según Peralta Rodrigo (2002, junio 26). El clima organizacional es un ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran”.

Es una denominación que se hace al contexto físico o humano dentro de una organización en donde se desarrolla alguna actividad de trabajo cotidiano, en el que se

evalúa la satisfacción o insatisfacción de las personas o trabajadores, que se ve reflejado en el cumplimiento de sus objetivos.

Liderazgo

En Robbins (2018) Qué es Liderazgo:

El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa *leader* que significa 'líder' y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder.

Un líder no es impuesto pero escogido. Para ser líder se necesita del apoyo de sus seguidores y son ellos que notando las aptitudes y actitudes de una persona líder lo escogen para guiarlos. Ser líder no significa necesariamente un reconocimiento formal, por lo tanto, 'estar en la situación de líder' es la facultad de motivar a un grupo de personas para conseguir un objetivo.

Entendemos que el liderazgo, es la influencia que se tiene sobre alguien, en su manera de pensar, actuar y lo que se busca es que la otra parte realice lo que uno tiene pensado. Ser un líder implica un sin número de habilidades descritas en diferentes contextos y párrafos.

Ser líder no es solo hacer énfasis en cambiar la idea de otra persona, va mucho más allá, es ser una persona íntegra, de estar siempre adelante dando el ejemplo, tomar la iniciativa en todo momento, proporcionar ideas innovadoras e impartir órdenes con criterio; no es solo estar al frente y dar órdenes.

Control

Según Judge (2018). “El control es un elemento del proceso administrativo que incluye todas las actividades que se emprenden para garantizar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas. El control es la función administrativa por medio del cual se evalúa el rendimiento”.

Si bien sabemos que el control es una función administrativa mediante el cual se evalúa algo.

En el contexto de la escuela tenemos que el control del personal es la verificación constante de todas las actividades que este personal realiza, desde el toque de diana hasta el toque de silencio.

Comunicación

Según la definición de Chiavenato (2016).” La comunicación es un proceso de intercambio de información, en el que un emisor transmite a un receptor algo a través de un canal esperando que, posteriormente, se produzca una respuesta de dicho receptor, en un contexto determinado.

En el contexto de la escuela tenemos que la comunicación es la transmisión de las órdenes entre oficiales y cadetes.

Motivación

Según Robbins (2017) “La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se

caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Motivar a alguien, en sentido general, se trata de crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo, de ahí la importancia de que los directivos dominen esta temática para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización.

Es la acción de motivar a una persona y hacer que los ánimos se eleven para el cumplimiento de alguna acción, la motivación es lo que determina el actuar de una persona.

Audiencia

Según Díaz (2019). “Acto de oír a la autoridad a quien acude a ella”.

Entendemos por concepto de audiencia, a la entrevista realizada a los cadetes para tener un conocimiento íntegro sobre ellos, tener conocimiento de sus problemas personales, familiares, físicos, motivaciones o cualquier tipo de necesidad que pueda presentar durante su etapa de formación en la escuela.

Delegar responsabilidades

Según significados.com (2018). Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo.

Implica el empoderamiento de los subordinados a través de órdenes tipo misión, se delega la autoridad mas no la responsabilidad, esto se rige entre 2 principales variables directamente proporcionales que son CONFIANZA – RIESGO.

Clima psicológico

Según Hernando M. (2018) “El «clima psicológico» es el conjunto de condiciones e influencias psicológicas (interpersonales y socioculturales) que afectan a la vida y al desarrollo psíquico.

Se refiere a las ideas de los trabajadores, de las percepciones que ellos tienen sobre el contexto en el cual se encuentran referente a la estructura, organización, procesos y algunos sucesos que puedan ocurrir dentro de alguna organización.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

El abuso de autoridad se relaciona significativamente con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

2.4.2.1. Hipótesis específica 1

El maltrato físico se relaciona significativamente con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú 2019.

2.4.2.2. Hipótesis específica 2

El maltrato psicológico se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú 2019.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual

Variable X

El abuso de autoridad:

En la definición de abuso de autoridad según Enciclopedia jurídica (2009). Se puede dar a conocer o definir lo siguiente.

Lo conocemos como el abuso del poder o de las atribuciones que se le otorga a una autoridad, es un tipo de conducta que se basa en una relación de poder, que se encuentra en jerarquías y para ser abuso de autoridad se da en forma desigual.

La autoridad de un individuo que tiene poder sobre otro en relación a su posición social. En el ámbito militar debido al cargo o rango que tiene.

Variable Y

Clima organizacional:

Es una denominación que se hace al contexto físico o humano dentro de una organización en donde se desarrolla alguna actividad de trabajo cotidiano, en el que se evalúa la satisfacción o insatisfacción de las personas o trabajadores, que se ve reflejado en el cumplimiento de sus objetivos.

2.5.2. Definición operacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Abuso de Autoridad	Maltrato Físico	Maltrato físico por parte de los cadetes de año superior.
		Castigos
		Acciones contra el desarrollo físico
	Maltrato Psicológico	Maltrato psicológico por parte de los oficiales
		Maltrato psicológico por parte de los cadetes.
		Actitudes comportamentales
Clima Organizacional	Liderazgo de los cadetes	Preocupación por los subordinados
		Motivación de los cadetes
		Sanciones Disciplinarias
	Niveles de Comunicación de los Oficiales y Cadetes	Audiencias con los cadetes
		Confianza
	Control de los Oficiales	Ordenes claras
Delegamiento de responsabilidades		

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de investigación.

Cuantitativo.

Según Sinnaps.com (2018) "El método cuantitativo está basado en una investigación empírico-analista. Basa sus estudios en números estadísticos para dar respuesta a unas causas-efectos concretas.

3.2. Tipo.

Básica. No experimental

Según Estela R. (2019) es un tipo de pesquisa que no extrae sus conclusiones definitivas o sus datos de trabajo a través de una serie de acciones y reacciones reproducibles en un ambiente controlado para obtener resultados interpretables, es decir: a través de experimentos. No por ello, claro está, deja de ser una investigación seria, documentada y rigurosa en sus métodos.

3.3. Diseño.

Descriptivo – Correlacional

Según Explorable.com (2019) "El diseño de investigación descriptiva es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera".

Según Marroquin.R (2012) “Tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”.

3.4. Método.

Hipotético – deductivo.

Según Bernal (2018) “El método hipotético- deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Este método tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para crear dicho fenómeno, deducción de consecuencias y la comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

3.5. Población y muestra.

La población de la presente investigación se encuentra conformada por 240 cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos, con una muestra de 31 cadetes de caballería, seleccionados para responder a la encuesta formulada; cabe señalar que la determinación de esta población y la muestra, se realizó en base a fórmulas con una margen de error del 10% y con un nivel de confianza del 99%.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada durante la recolección de datos es la encuesta, que consiste en obtener información a través de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista. Metodología (2010).

3.6.1. Cuestionario sobre el Abuso de autoridad y clima organizacional

Objetivo: Recoger las apreciaciones de los cadetes sobre el Abuso de autoridad y el clima organizacional dentro de la Escuela Militar.

Estructura: el cuestionario considera 22 interrogantes organizada por dimensiones.

3.7. Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Se validó a través del juicio de expertos cuyo resultado se describe en el siguiente cuadro:

Validación de expertos

EXPERTOS	VALIDACIÓN
DR PAUCAR LUNA JORGE	95.00 %
DR PRADO LOPEZ HUGO	94.00 %
MG PAREDES REYNA ADOLFO	94.00 %
PROMEDIO	94.03 %

El documento nos muestra una apreciación promedio de 94.03%.

El instrumento para su mejor desarrollo y de una manera mas optima, fue sometido a un plan de prueba o plan piloto con los cadetes de 4to año del arma de caballería

3.7.1. Cuestionario sobre el nivel de Abuso de Autoridad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	11

Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico por parte de los cadetes afecta el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos?	,773
¿Con que frecuencia considera Ud. que las sanciones físicas afectan el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos?	,773
¿Con que frecuencia considera Ud. que la condición física de una cadete afecta el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos?	,847
¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico afecta la autoestima del cadete ?	,843
¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico afecta la formación del cadete?	,773
¿Con que frecuencia considera Ud., que el maltrato psicológico por parte de los oficiales afecta el liderazgo de los cadetes?	,851
¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico afecta el comportamiento de los cadetes?	,773
¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico disminuye la motivación del cadete?	,856
¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico afecta la comunicación?	,843

¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico afecta las audiencias con los cadetes?	,773
Variable (X) El Abuso de Autoridad	,789

3.7.2. Cuestionario sobre el clima organizacional

- Objetivo: Recoger las apreciaciones de los cadetes sobre el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Estructura: el cuestionario considera 12 interrogantes organizada por dimensiones.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,690	13

Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato físico por parte de los cadetes?	,694
¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por las sanciones físicas?	,633
¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes depende de la condición física?	,705

¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato psicológico por parte de los oficiales?	,694
¿Con qué frecuencia considera usted que la comunicación se ve afectada por el maltrato físico por parte de los cadetes?	,692
¿Con qué frecuencia considera usted que la comunicación influye en la formación del cadete?	,682
¿Con qué frecuencia considera usted que la comunicación previene el abuso de autoridad?	,633
¿Con qué frecuencia considera usted que una buena comunicación permite una mejor delegación de responsabilidades?	,672
¿Con qué frecuencia considera usted que un excesivo control por parte de los oficiales genera abuso de autoridad?	,682
¿Con qué frecuencia considera usted que un instrumento de control por parte de los oficiales son las sanciones físicas?	,633
¿Con qué frecuencia considera usted que el centro de los oficiales afecta el comportamiento de los cadetes?	,692
¿Con qué frecuencia considera usted que el centro de los oficiales solo se da mediante el maltrato físico?	,672
Variable (Y) El clima organizacional	,642

3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos.

- a. Luego de establecida la validez de los instrumentos, realizada por los expertos, se coordinó con las autoridades de la escuela militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, para la aplicación de dichos instrumentos.
- b. Se aplicaron los instrumentos de la siguiente manera: primero el cuestionario sobre el abuso de autoridad y a la par el cuestionario del clima organizacional
- c. Los datos se trasladaron a hojas de cálculo a través de una plantilla que se elaboró en base a los indicadores o ítems aplicados.
- d. Con ayuda de un experto se procesaron los datos empleando el paquete estadístico SPSS V.25. Se emplearon los estadísticos: promedio, desviación estándar y distribución de frecuencia. Para establecer la relación entre las variables se usó la

prueba de Rho Spearman. Así como el coeficiente alfa de Cronbach para la fiabilidad de los instrumentos.

3.9. Aspectos éticos.

Esta investigación tomó en cuenta los principios jurídicos y éticos de una investigación original. Se respetó los créditos, las opiniones de terceros y toda propiedad intelectual de las fuentes consultadas a través de un registro de referencias de acuerdo al APA, 6ta edición en inglés y 3era en español, que evidencian que esta investigación es inédita.

La investigación también respetó los derechos de confidencialidad y las acciones realizadas para llevar a cabo esta; es decir, contó con el consentimiento de los participantes de la muestra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción.

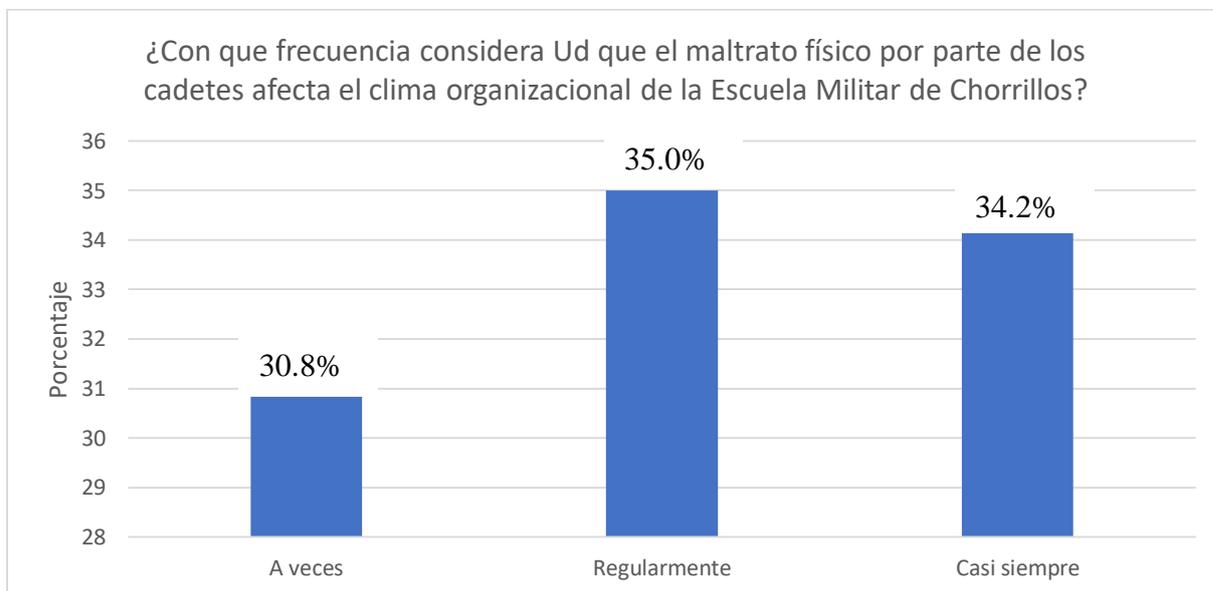
4.1.1. Variable N° 1.

Tabla N° 1

¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico por parte de los cadetes afecta el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	30,8	30,8	30,8
	Regularmente	42	35,0	35,0	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 1



En el gráfico se puede observar que el 35% de los cadetes manifiestan que regularmente consideran que el maltrato físico por parte de los cadetes afecta el clima organizacional de la EMCH, un 34% que casi siempre y un 30% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su

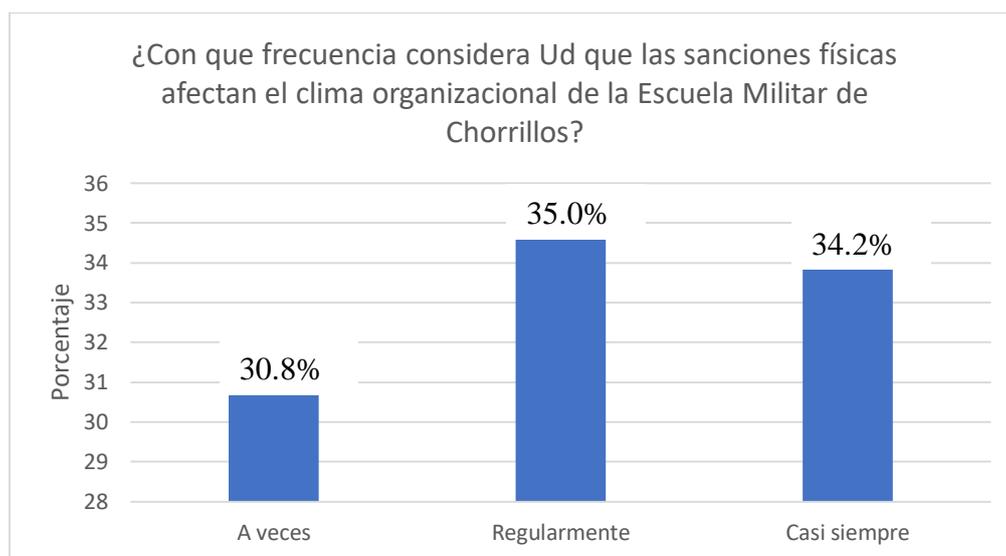
mayoría los cadetes consideran que el maltrato físico por parte de los cadetes afecta el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos.

Tabla N° 2

¿Con que frecuencia considera Ud. que las sanciones físicas afectan el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	30,8	30,8	30,8
	Regularmente	42	35,0	35,0	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 2

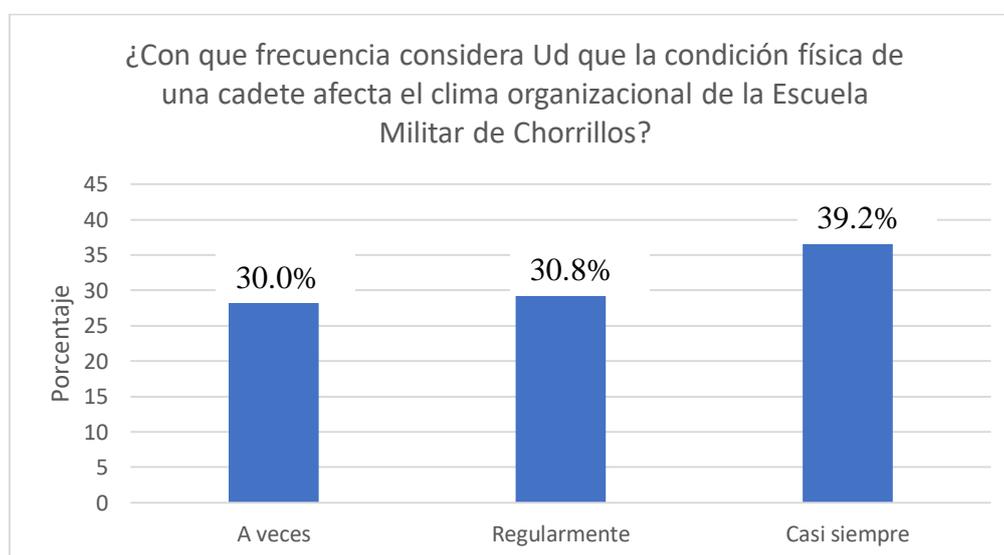


En el gráfico se puede observar que el 35% de los cadetes manifiestan que regularmente consideran que las sanciones físicas afectan el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos, un 34% que casi siempre y un 30% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que las sanciones físicas afectan el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos.

Tabla N° 3

¿Con que frecuencia considera Ud. que la condición física de una cadete afecta el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	36	30,0	30,0	30,0
	Regularmente	37	30,8	30,8	60,8
	Casi siempre	47	39,2	39,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

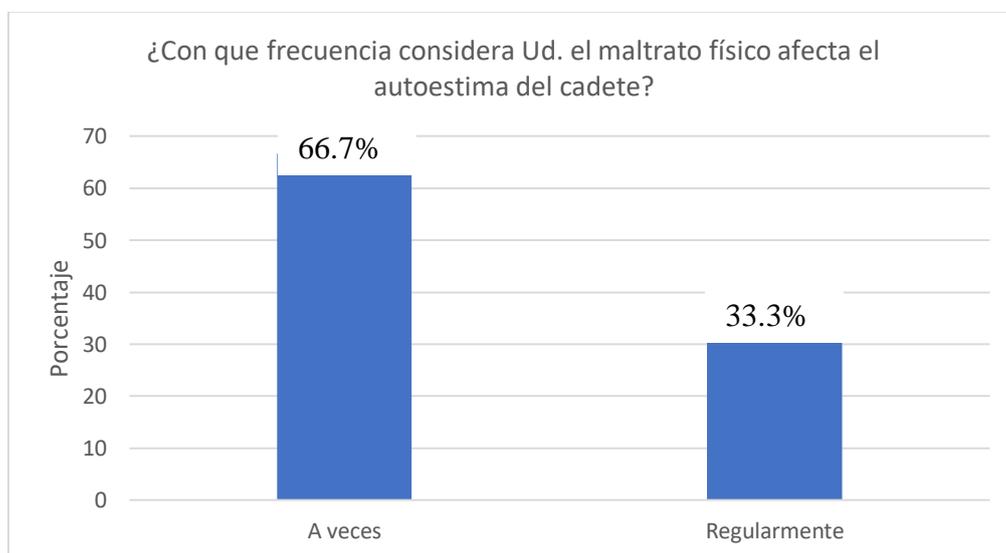
Gráfico N° 3

En el gráfico se puede observar que el 39% de los cadetes manifiestan que casi siempre consideran que la condición física de una cadete afecta el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos, un 31% que regularmente y un 30% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que la condición física de una cadete afecta el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos

Tabla N° 4

¿Con que frecuencia considera Ud. que es preferible el maltrato físico a una sanción disciplinaria?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	80	66,7	66,7	66,7
	Regularmente	40	33,3	33,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 4

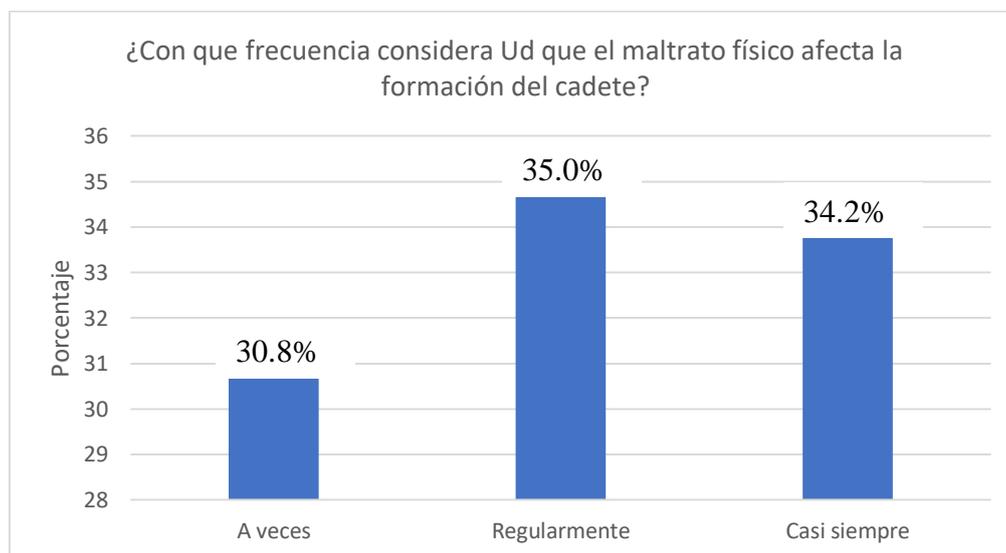
En el gráfico se puede observar que el 66% de los cadetes manifiestan que el maltrato físico afecta el autoestima del cadete y un 33% manifiestan que regularmente; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el maltrato físico deteriora el autoestima del cadete.

Tabla N° 5

¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico afecta la formación del cadete?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	30,8	30,8	30,8
	Regularmente	42	35,0	35,0	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N.º 5

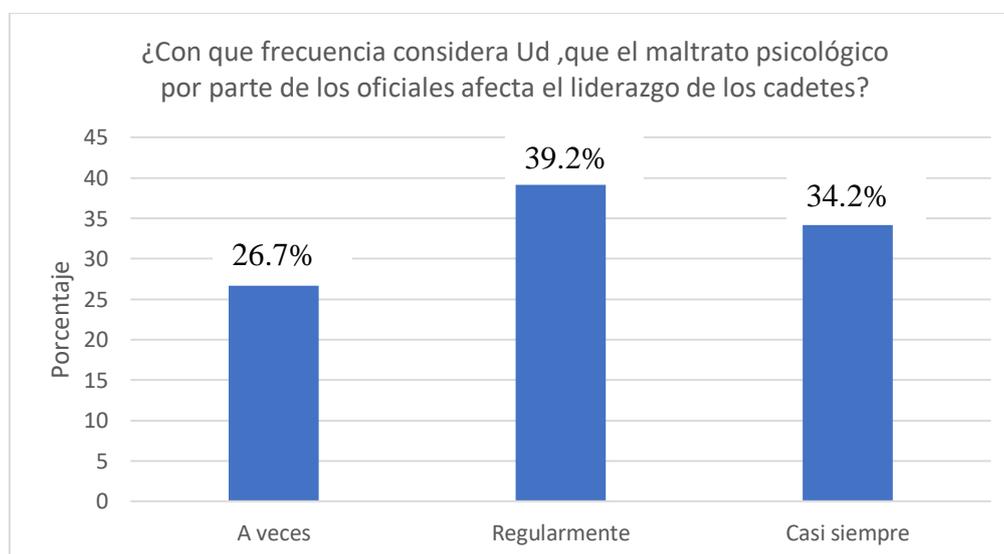


En el gráfico se puede observar que el 35% de los cadetes manifiestan que regularmente el maltrato físico afecta la formación del cadete, un 34% que casi siempre y un 30% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el maltrato físico afecta la formación del cadete.

Tabla N° 6

¿Con que frecuencia considera Ud., que el maltrato psicológico por parte de los oficiales afecta el liderazgo de los cadetes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	26,7	26,7	26,7
	Regularmente	47	39,2	39,2	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

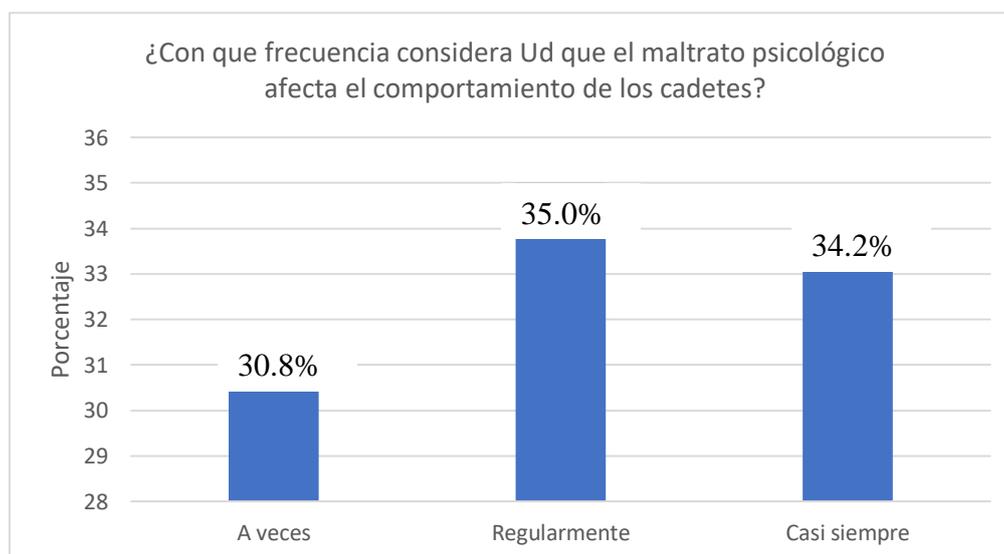
Gráfico N° 6

En el gráfico se puede observar que el 39% de los cadetes manifiestan que regularmente el maltrato psicológico por parte de los oficiales afecta el liderazgo de los cadetes, un 34% que casi siempre y un 26% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el maltrato psicológico por parte de los oficiales afecta el liderazgo de los cadetes.

Tabla N° 7

¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico afecta el comportamiento de los cadetes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	30,8	30,8	30,8
	Regularmente	42	35,0	35,0	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

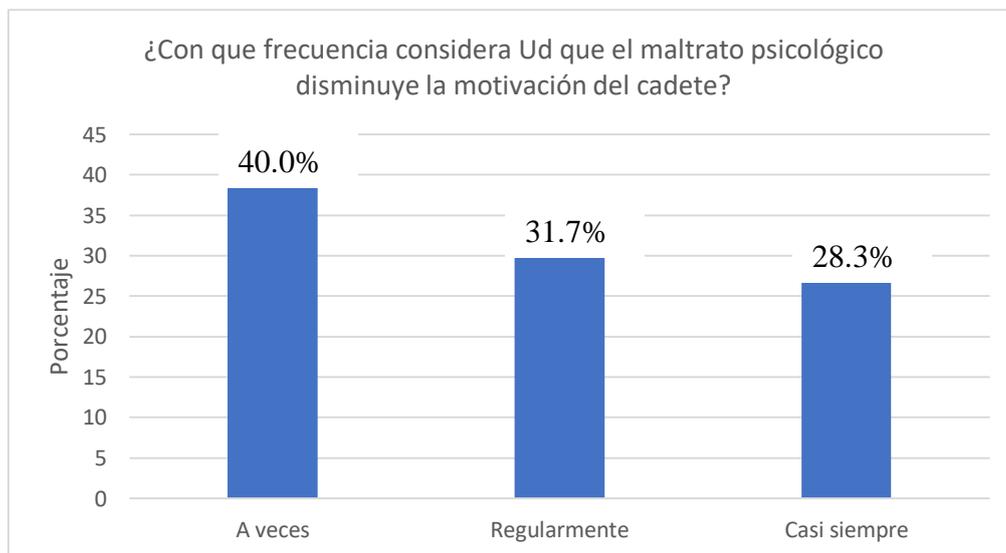
Gráfico N° 7

En el gráfico se puede observar que el 35% de los cadetes manifiestan que regularmente el maltrato psicológico afecta el comportamiento de los cadetes, un 34% que casi siempre y un 30% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el maltrato psicológico afecta el comportamiento de los cadetes.

Tabla N° 8

¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico disminuye la motivación del cadete?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	48	40,0	40,0	40,0
	Regularmente	38	31,7	31,7	71,7
	Casi siempre	34	28,3	28,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 8

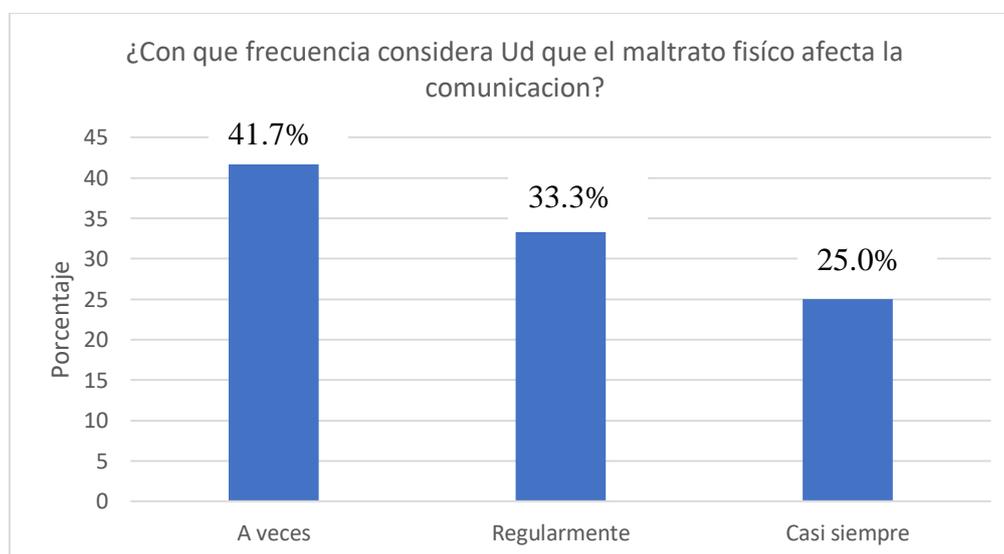
En el gráfico se puede observar que el 40% de los cadetes manifiestan que a veces el maltrato psicológico disminuye la motivación del cadete, un 31% que regularmente y un 28% manifiestan que casi siempre; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el maltrato psicológico disminuye la motivación del cadete.

Tabla N° 9

¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico afecta la comunicación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	50	41,7	41,7
	Regularmente	40	33,3	75,0
	Casi siempre	30	25,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0

Gráfico N° 9.-

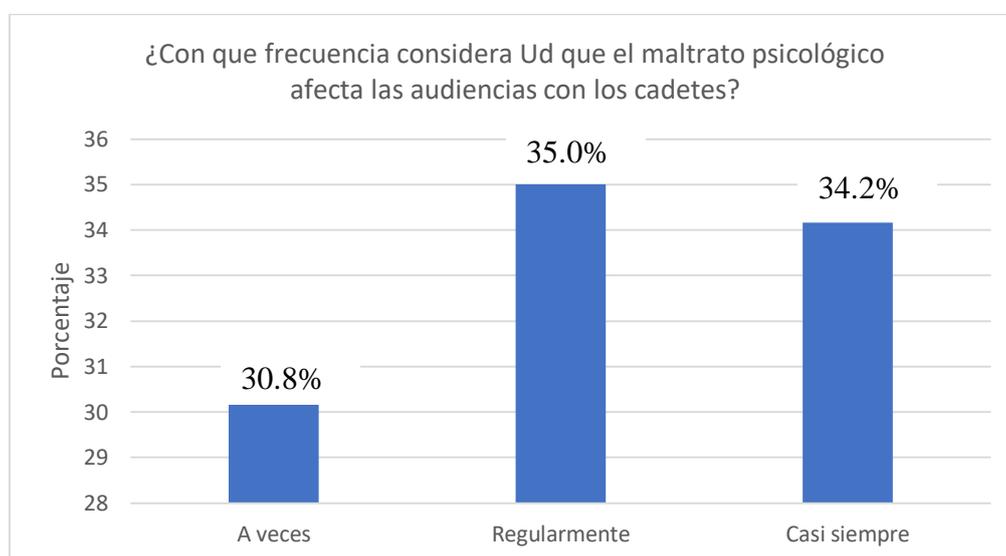


En el gráfico se puede observar que el 41% de los cadetes manifiestan que a veces el maltrato físico afecta la comunicación, un 33% que regularmente y un 25% manifiestan que casi siempre; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el maltrato físico afecta la comunicación.

Tabla N° 10

¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico afecta las audiencias con los cadetes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	30,8	30,8	30,8
	Regularmente	42	35,0	35,0	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 10

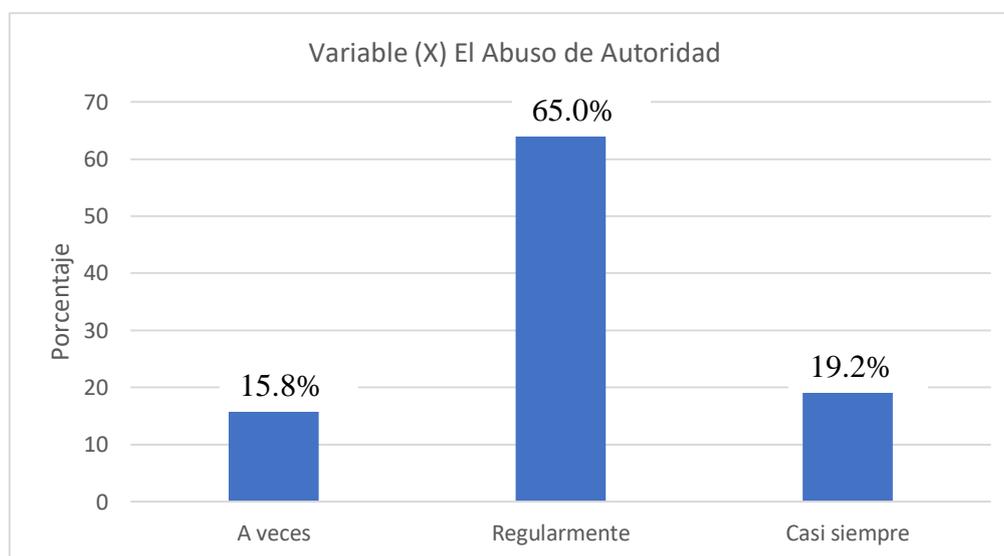
En el gráfico se puede observar que el 35% de los cadetes consideran que regularmente el maltrato psicológico afecta las audiencias con los cadetes, un 34% que casi siempre y un 30% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el maltrato psicológico afecta las audiencias con los cadetes.

Tabla N° 11

Variable (X) El Abuso de Autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	15,8	15,8	15,8
	Regularmente	78	65,0	65,0	80,8
	Casi siempre	23	19,2	19,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 11



En el gráfico se puede observar que el 65% de los cadetes consideran que regularmente existe abuso de autoridad, un 19% que casi siempre y un 15% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que existe abuso de autoridad.

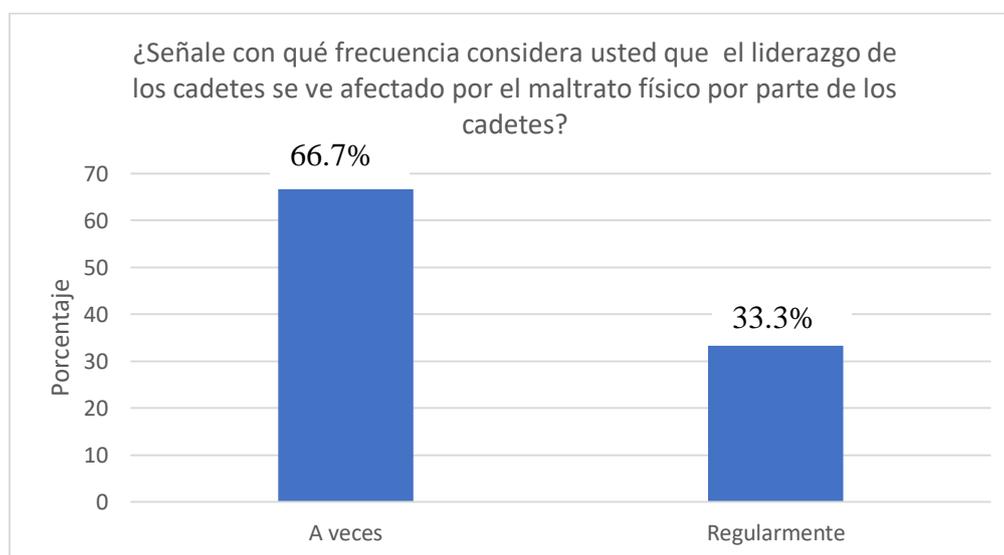
Variable N° 2

Tabla N° 12

¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato físico por parte de los cadetes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	80	66,7	66,7	66,7
	Regularmente	40	33,3	33,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 12

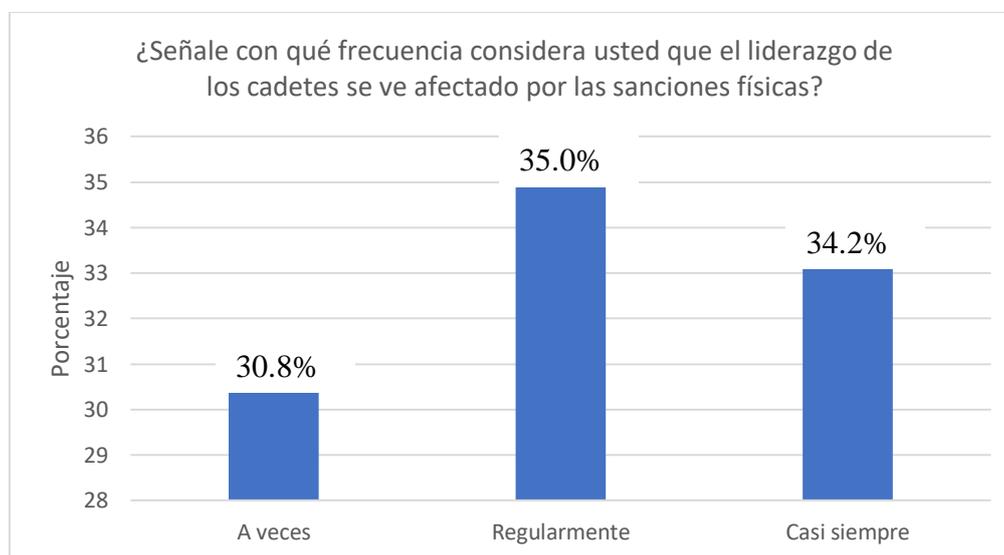


En el gráfico se puede observar que el 66% de los cadetes consideran que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato físico por parte de los cadetes y un 33% manifiestan que regularmente; Esto refleja que en su mayoría los cadetes sienten que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato físico por parte de los cadetes.

Tabla N° 13

¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por las sanciones físicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	30,8	30,8	30,8
	Regularmente	42	35,0	35,0	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

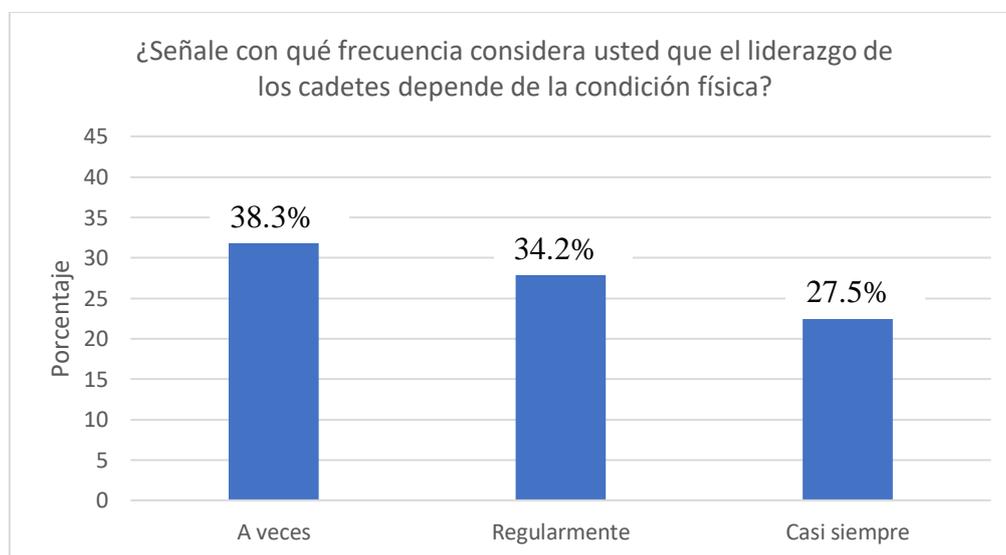
Gráfico N° 13

En el gráfico se puede observar que el 35% de los cadetes consideran que regularmente el liderazgo de los cadetes se ve afectado por las sanciones físicas, un 34% que casi siempre y un 30% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por las sanciones físicas.

Tabla N° 14

¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes depende de la condición física?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	46	38,3	38,3	38,3
	Regularmente	41	34,2	34,2	72,5
	Casi siempre	33	27,5	27,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

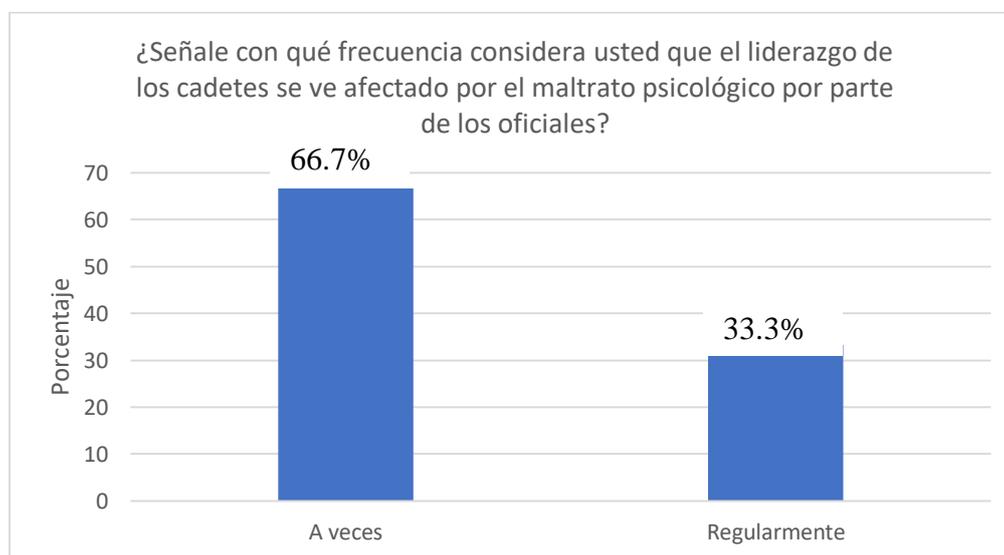
Gráfico N° 14

En el gráfico se puede observar que el 38% de los cadetes consideran que a veces el liderazgo de los cadetes depende de la condición física, un 34% que regularmente y un 27% manifiestan que casi siempre; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el liderazgo de los cadetes depende de la condición física.

Tabla N° 15

¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato psicológico por parte de los oficiales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	80	66,7	66,7	66,7
	Regularmente	40	33,3	33,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

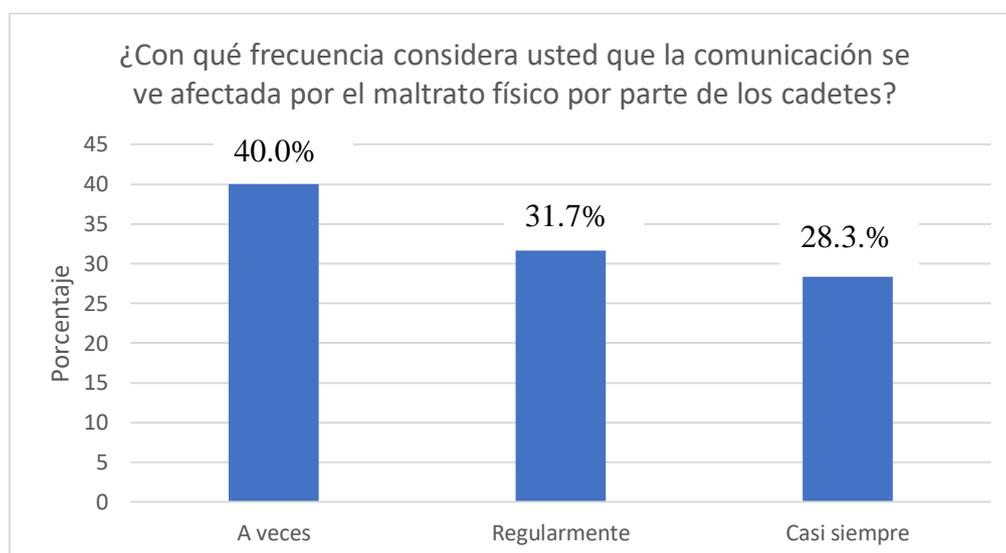
Gráfico N° 15

En el gráfico se puede observar que el 66% de los cadetes consideran que a veces el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato psicológico por parte de los oficiales y un 33% manifiestan que regularmente; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato psicológico por parte de los oficiales.

Tabla N° 16

¿Con qué frecuencia considera usted que la comunicación se ve afectada por el maltrato físico por parte de los cadetes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	48	40,0	40,0
	Regularmente	38	31,7	71,7
	Casi siempre	34	28,3	100,0
	Total	120	100,0	

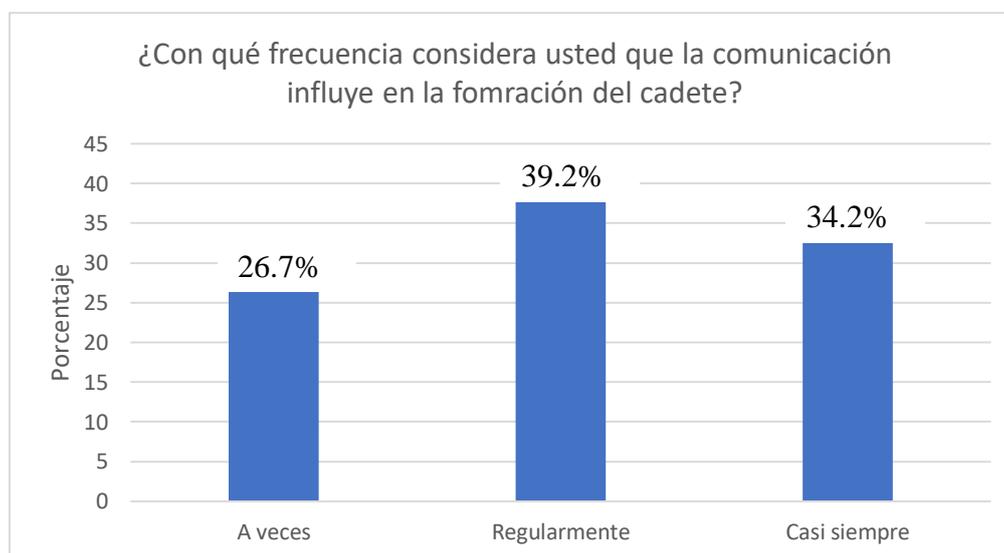
Gráfico N° 16.-

En el gráfico se puede observar que el 40% de los cadetes consideran que a veces la comunicación se ve afectada por el maltrato físico por parte de los cadetes, un 31% que regularmente y un 28% manifiestan que casi siempre; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que la comunicación se ve afectada por el maltrato físico por parte de los cadetes.

Tabla N° 17

¿Con qué frecuencia considera usted que la comunicación influye en la formación del cadete?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	26,7	26,7	26,7
	Regularmente	47	39,2	39,2	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

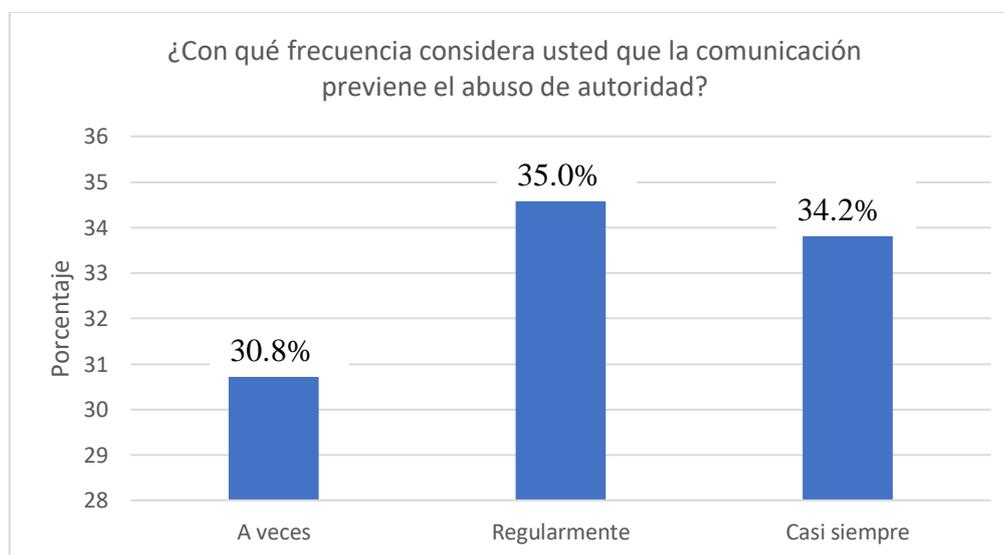
Gráfico N° 17.-

En el gráfico se puede observar que el 39% de los cadetes consideran que regularmente la comunicación influye en la formación del cadete, un 34% que casi siempre y un 26% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que la comunicación influye en la formación del cadete.

Tabla N° 18

¿Con qué frecuencia considera usted que la comunicación previene el abuso de autoridad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	30,8	30,8	30,8
	Regularmente	42	35,0	35,0	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

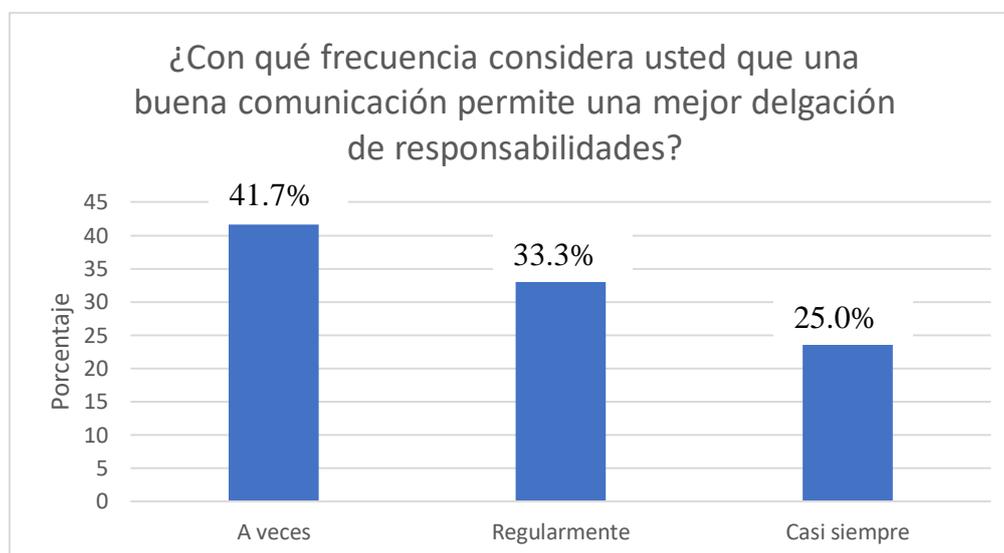
Gráfico N° 18

En el gráfico se puede observar que el 39% de los cadetes consideran que regularmente la comunicación previene el abuso de autoridad, un 34% que casi siempre y un 26% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que la comunicación previene el abuso de autoridad.

Tabla N° 19

¿Con qué frecuencia considera usted que una buena comunicación permite una mejor delegación de responsabilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	50	41,7	41,7	41,7
	Regularmente	40	33,3	33,3	75,0
	Casi siempre	30	25,0	25,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

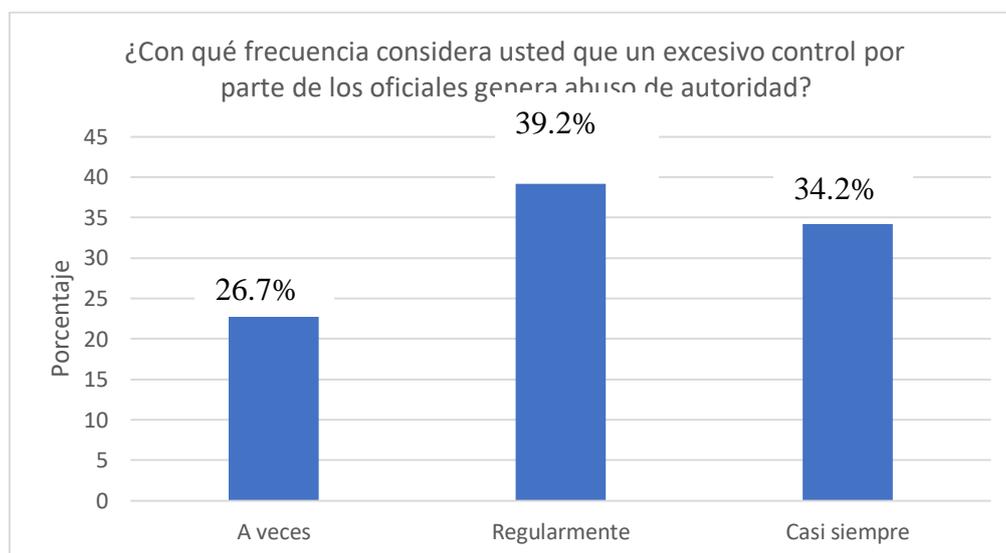
Gráfico N° 19

En el gráfico se puede observar que el 41% de los cadetes consideran que a veces una buena comunicación permite una mejor delegación de responsabilidades, un 33% que regularmente y un 25% manifiestan que casi siempre; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que una buena comunicación permite una mejor delegación de responsabilidades.

Tabla N° 20

¿Con qué frecuencia considera usted que un excesivo control por parte de los oficiales genera abuso de autoridad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	26,7	26,7
	Regularmente	47	39,2	65,8
	Casi siempre	41	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0

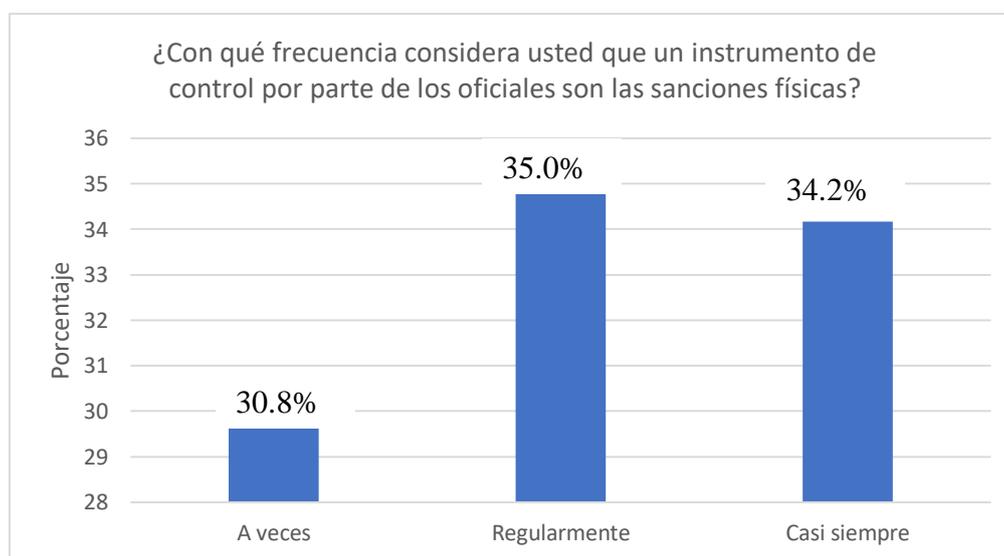
Gráfico N° 20

En el gráfico se puede observar que el 39% de los cadetes consideran que regularmente un excesivo control por parte de los oficiales genera abuso de autoridad, un 34% que casi siempre y un 26% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que frecuentemente un excesivo control por parte de los oficiales genera abuso de autoridad.

Tabla N° 21

¿Con qué frecuencia considera usted que un instrumento de control por parte de los oficiales son las sanciones físicas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	30,8	30,8
	Regularmente	42	35,0	65,8
	Casi siempre	41	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0

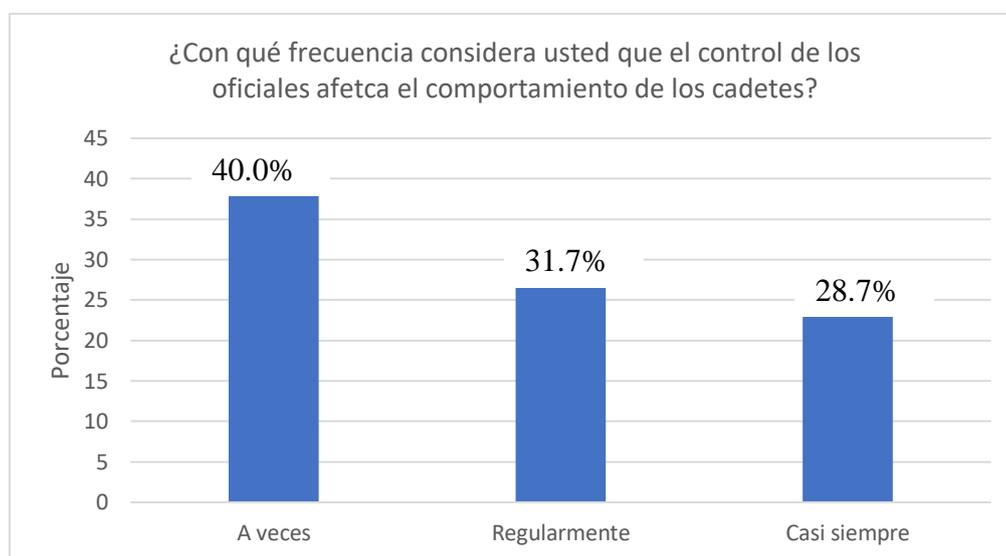
Gráfico N° 21

En el gráfico se puede observar que el 35% de los cadetes consideran que regularmente un instrumento de control por parte de los oficiales son las sanciones físicas, un 34% que casi siempre y un 30% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que frecuentemente un instrumento de control por parte de los oficiales son las sanciones físicas.

Tabla N° 22

¿Con qué frecuencia considera usted que el control de los oficiales afecta el comportamiento de los cadetes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	48	40,0	40,0	40,0
	Regularmente	38	31,7	31,7	71,7
	Casi siempre	34	28,3	28,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

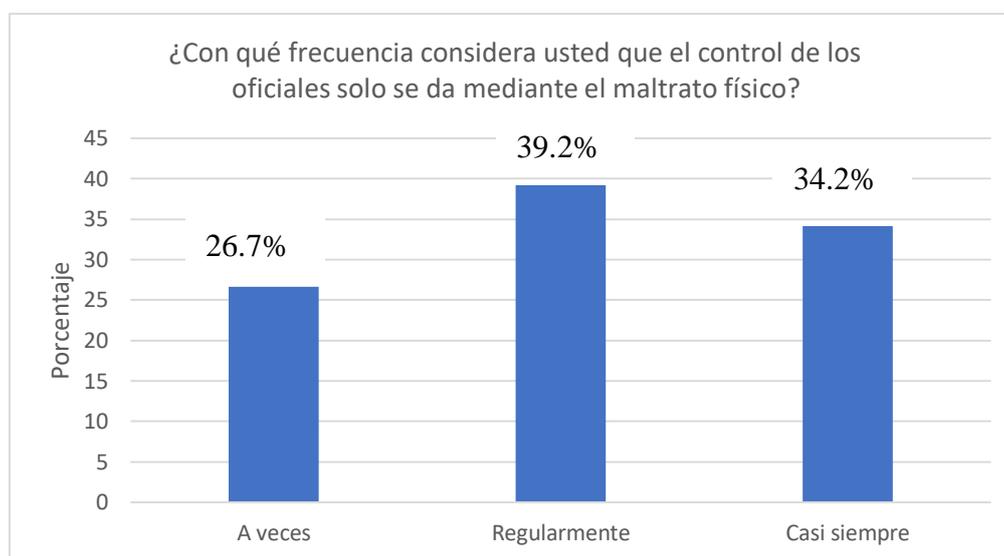
Gráfico N° 22

En el gráfico se puede observar que el 40% de los cadetes consideran que a veces el control de los oficiales afecta el comportamiento de los cadetes, un 31% que regularmente y un 28% manifiestan que casi siempre; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que frecuentemente el control de los oficiales afecta el comportamiento de los cadetes.

Tabla N° 23

¿Con qué frecuencia considera usted que el control de los oficiales solo se da mediante el maltrato físico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	26,7	26,7	26,7
	Regularmente	47	39,2	39,2	65,8
	Casi siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 23

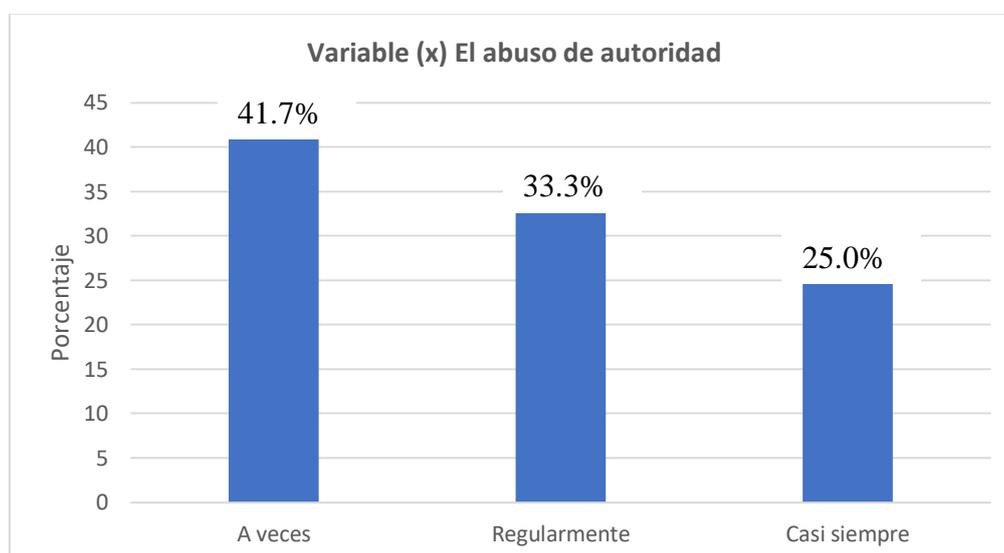
En el gráfico se puede observar que el 39% de los cadetes consideran que regularmente el control de los oficiales solo se da mediante el maltrato físico, un 34% que casi siempre y un 26% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que frecuentemente el control de los oficiales solo se da mediante el maltrato físico.

Tabla N° 24

Variable (x) El abuso de autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	50	41,7	41,7	41,7
	Regularmente	40	33,3	33,3	75,0
	Casi siempre	30	25,0	25,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 24



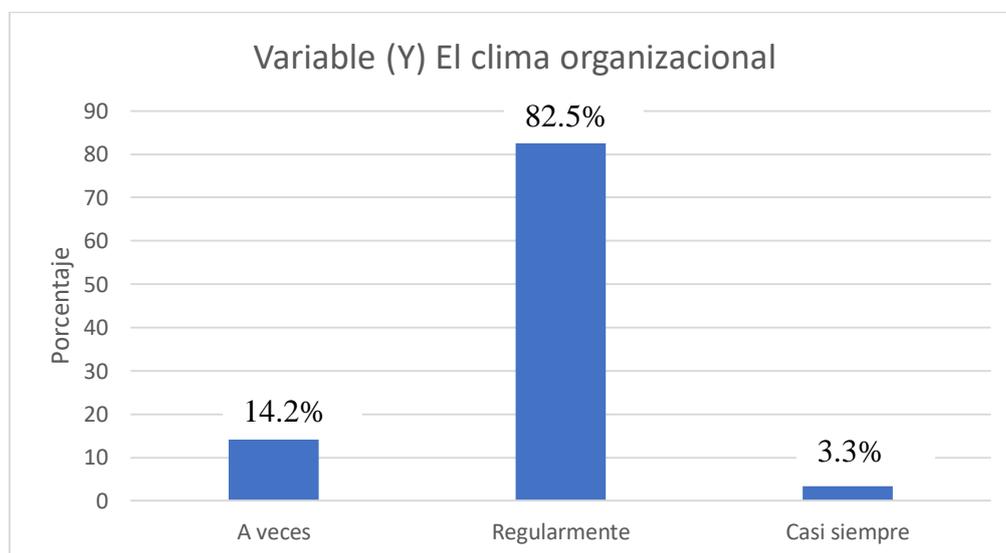
En el gráfico se puede observar que el 41% de los cadetes consideran que a veces sienten que el control de los oficiales de día es permanente, un 33% que regularmente y un 25% manifiestan que casi siempre; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que frecuentemente sienten que el control de los oficiales de día es permanente.

Tabla N° 25

Variable (Y) El clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	14,2	14,2	14,2
	Regularmente	99	82,5	82,5	96,7
	Casi siempre	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 25



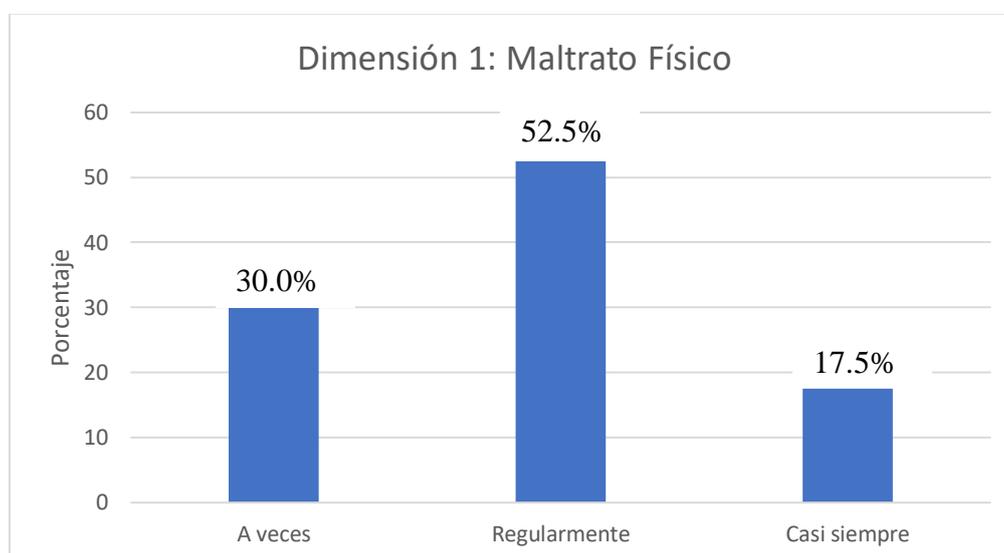
En el gráfico se puede observar que el 82% de los cadetes consideran que regularmente el clima organizacional es bueno, un 14% que a veces y un 3% manifiestan que casi siempre; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que el clima organizacional es bueno.

Tabla N° 26

Dimensión 1: Maltrato Físico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	36	30,0	30,0	30,0
	Regularmente	63	52,5	52,5	82,5
	Casi siempre	21	17,5	17,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 26



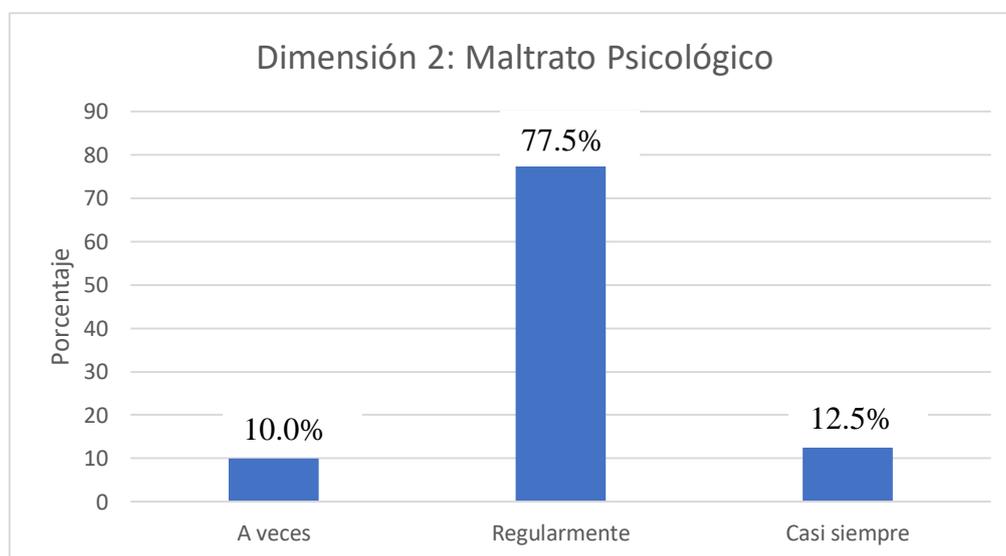
En el gráfico se puede observar que el 52% de los cadetes consideran que regularmente existe maltrato físico, un 30% que a veces y un 17% manifiestan que casi siempre; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que existe maltrato físico.

Tabla N° 27

Dimensión 2: Maltrato Psicológico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	10,0	10,0	10,0
	Regularmente	93	77,5	77,5	87,5
	Casi siempre	15	12,5	12,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gráfico N° 27



En el gráfico se puede observar que el 77% de los cadetes consideran que regularmente existe maltrato psicológico, un 12% que casi siempre y un 10% manifiestan que a veces; Esto refleja que en su mayoría los cadetes consideran que existe maltrato psicológico.

4.2. Interpretación.

Contrastación de hipótesis

En la prueba de la hipótesis general y las específicas, que constituyen hipótesis de relación, se empleó Rho de Spearman, para determinar el grado de asociación entre las dos variables de estudio. El valor estadístico de Rho de Spearman, con una significación bilateral de $p < 0.05$ permitirá, finalmente, decidir si se rechaza o se acepta la hipótesis nula de la hipótesis de estudio formulada.

4.2.1. Prueba de hipótesis general.

H1: Existe relación significativa entre el abuso de autoridad con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

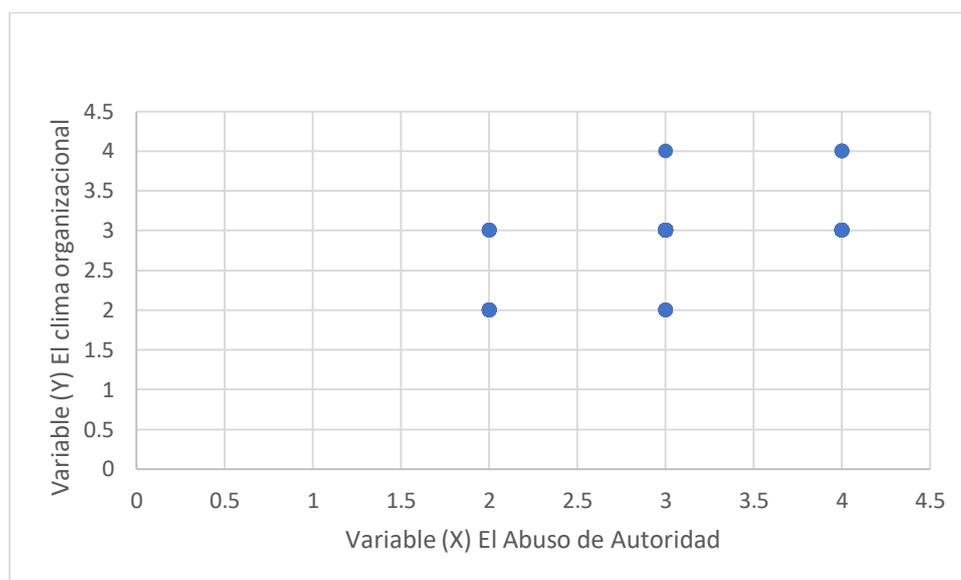
Ho: No existe relación significativa entre el abuso de autoridad con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

Correlaciones

		Variable (X) El Abuso de Autoridad	Variable (Y) El clima organizacional
Variable (X) El Abuso de Autoridad	Correlación de Pearson	1	,574**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Variable (Y) El clima organizacional	Correlación de Pearson	,574**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

Gráfica de dispersión



El valor de Rho de Spearman ($,574$; sig. = 0.000) es estadísticamente significativo al nivel de $p < 0.05$, lo cual permite afirmar que existe relación significativa entre las variables “El abuso de autoridad con el clima organizacional”. Es decir, se observa que, a mayor abuso de autoridad mayor es el clima organizacional.

Decisión: en vista de lo resultados encontrados, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis general del estudio.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica.

4.2.2.1. Relación entre el maltrato físico y clima organizacional.

H1: Existe relación significativa entre el maltrato físico y clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

Ho: No existe relación significativa entre el maltrato físico y clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

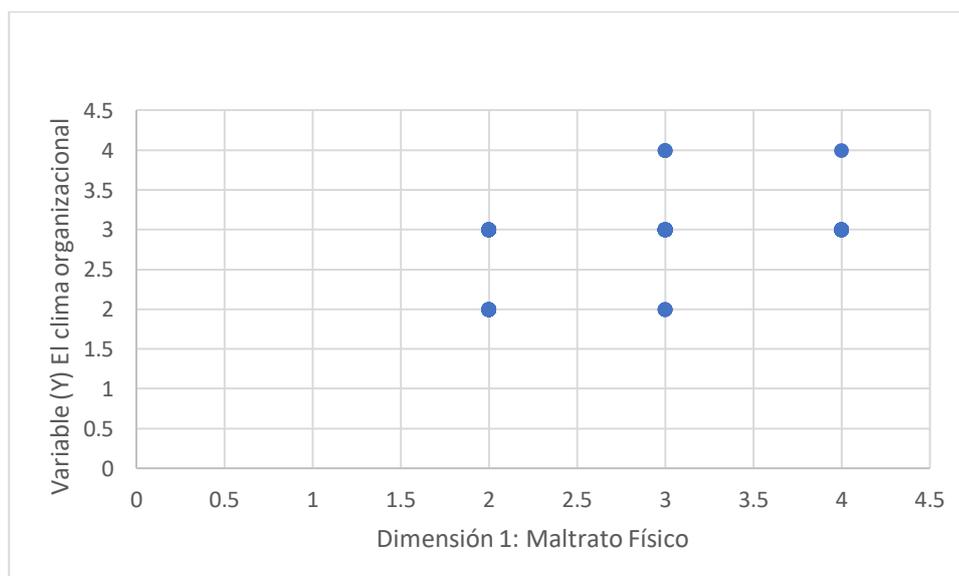
Correlaciones

		Variable (Y) El clima organizacional 1	Dimensión 1: Maltrato Físico
Variable (Y) El clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,377**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Dimensión 1: Maltrato Físico	Correlación de Pearson	,377**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

El valor de Rho de Spearman ($,377$; sig. = 0.000) es estadísticamente significativo al nivel de $p < 0.05$, lo cual es indicativo de que existe asociación significativa entre la variable: entre el abuso de autoridad y clima organizacional.

Grafica de dispersión



Decisión: en consecuencia, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se dispone de suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula.

4.2.2.2. Relación entre el maltrato psicológico y clima organizacional

H1: Existe relación significativa entre el maltrato psicológico y clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

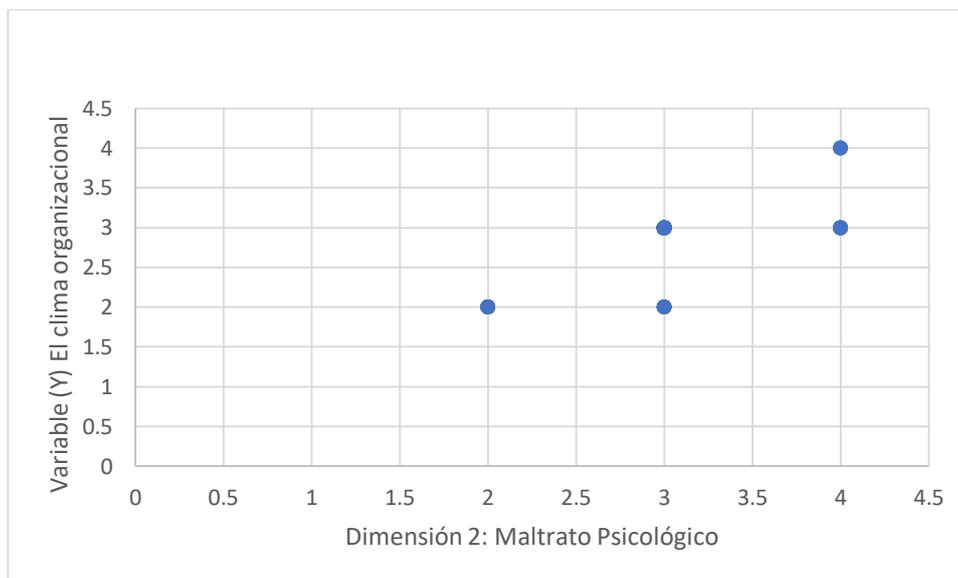
Ho: No existe relación significativa entre el maltrato psicológico y clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.

		Variable (Y) El clima organizacional	Dimensión 2: Maltrato Psicológico
Variable (Y) El clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Dimensión 2: Maltrato Psicológico	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

El valor de Rho de Spearman ($,711$; sig. = 0.000) es estadísticamente significativo al nivel de $p < 0.05$, lo cual significa que existe asociación significativa entre la variable el abuso de autoridad y el clima organizacional

Grafica de dispersión



Decisión: considerando los resultados encontrados, se decide rechazar la hipótesis nula.

4.3. Discusión de los resultados.

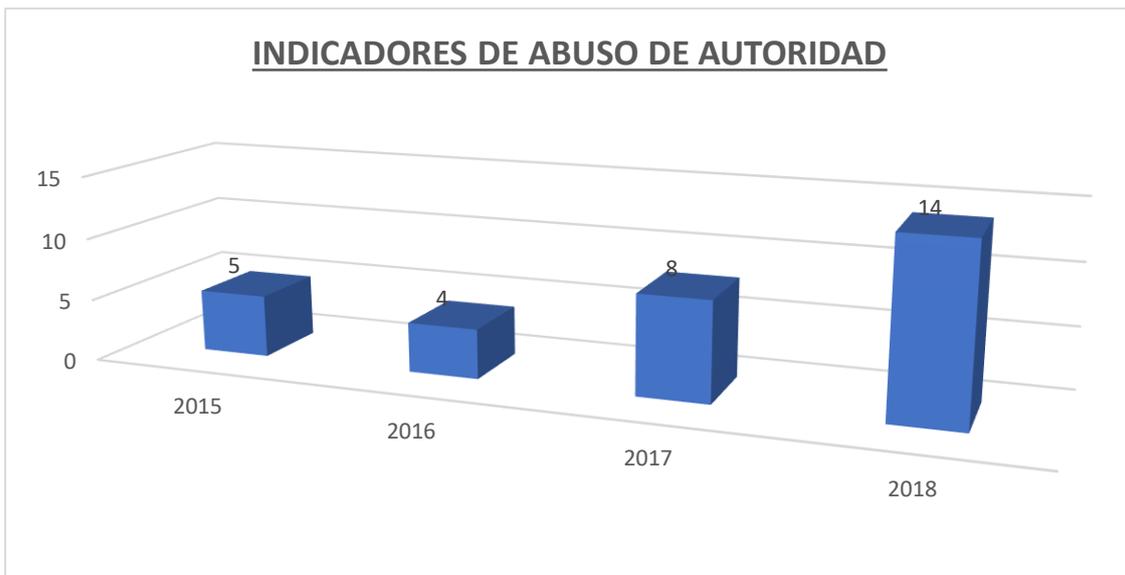
El abuso de autoridad y el clima organizacional:

La presente investigación a través del análisis No paramétrico con el estadístico Chi cuadrado y la Tabla de Contingencia, ha encontrado que el abuso de autoridad se relaciona significativamente en el clima organizacional de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar.

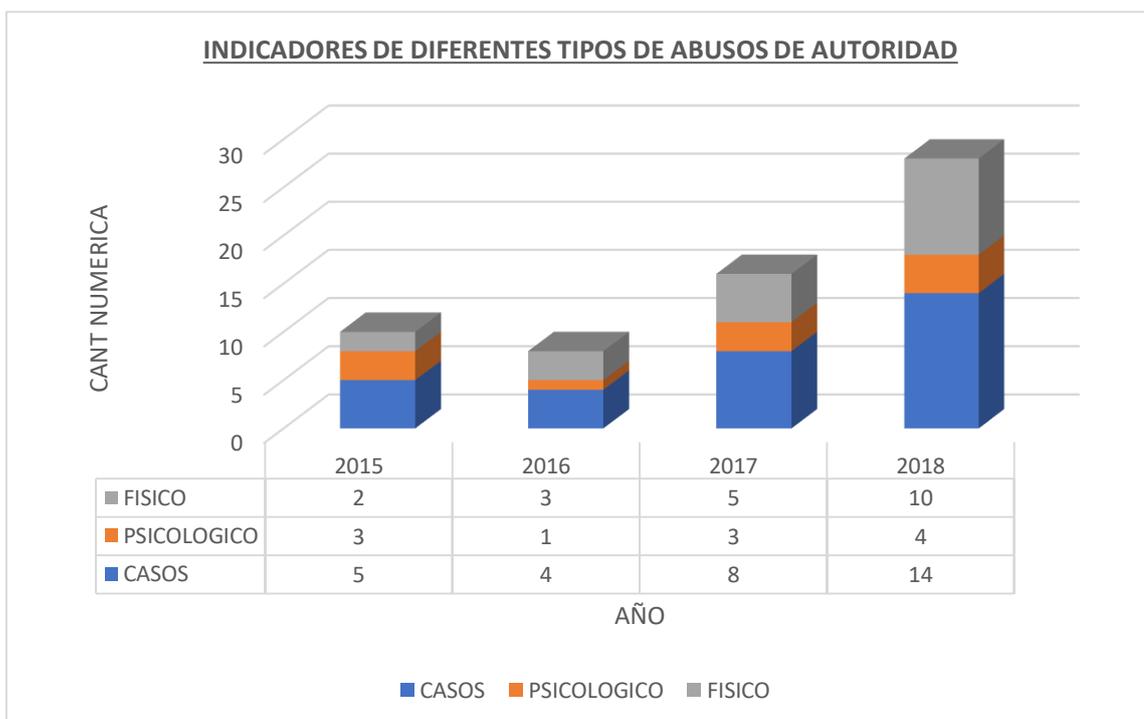
Asimismo, los resultados obtenidos en la investigación (los porcentajes y el grado de independencia) respecto al abuso de autoridad y al clima organizacional evidencian una relación significativa entre las dos variables, puesto que los cadetes arriba

señalados muestran un adecuado resultado en la adaptación disciplinaria a las sanciones, a las audiencias y a la justeza en la sanción a los subordinados.

Cuadro N° 1



Cuadro N° 2



CONCLUSIONES

1. Teniendo en consideración la hipótesis general (HG) que señala que existe relación directa y significativa entre el abuso de autoridad y el clima organizacional siendo aprobada por el coeficiente Rho de Spearman ($,459$; sig. = 0.369), estadísticamente significativo al nivel de $p < 0.05$. Se ha podido evidenciar además que gran parte de los Cadetes no están de acuerdo con el abuso de autoridad porque genera un clima organizacional hostil, inadecuado para poder convivir.

Al respecto, se puede afirmar, que el abuso de autoridad está considerado como un delito contra la disciplina, puesto que la persona que abusa de autoridad, prevaliéndose del mando, grado y autoridad que posee, se arroga atribuciones que en rigor no se deducen de ellos. El término «autoridad» no debe entenderse en un sentido estricto, sino en uno amplio, comprensivo de aquellos poderes o funciones que da el mando militar a todo el que por su graduación es capaz de ejercerlo en alguna forma sobre el personal subalterno. El liderazgo de los cadetes se puede ver afectado por el abuso de autoridad debido a que no se da una comunicación asertiva.

2. La hipótesis específica 1 (HE1) señala que existe una relación directa y significativa entre el maltrato físico y el clima organizacional militar en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de la muestra investigada siendo aprobada por el coeficiente Rho de Spearman ($,459$; sig. = 0.369), estadísticamente significativo al nivel de $p < 0.05$. Por lo que se puede inferir que el maltrato físico sí afecta el clima organizacional debido a que cualquier tipo de maltrato está penado por el código penal militar policial.

Entonces, resulta indignante recibir maltrato físico hoy en día en donde los Derechos Humanos protegen cualquier tipo de abuso o maltrato porque daña el autoestima de la persona afectada.

El artículo 103 del Código Penal Militar castiga con la pena de tres meses y un día, a cuatro años de prisión, al superior que, abusando de sus facultades de mando o de su posición en el servicio, irrogare un perjuicio grave al inferior, le obligare a prestaciones ajenas al interés del servicio o le impidiere arbitrariamente el ejercicio de un derecho. Son las consecuencias derivadas del abuso de autoridad descritas las que diferencian este delito de los que comportan una extralimitación en el ejercicio del mando, regulados en los artículos 133 a 142 del mismo cuerpo legal.

3. La hipótesis específica 2 (HE2) señala que existe una relación directa y significativa entre el maltrato psicológico y el clima organizacional militar en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de la muestra investigada siendo aprobada por el coeficiente Rho de Spearman (.459; sig. = 0.369), estadísticamente significativo al nivel de $p < 0.05$. Habiéndose determinado que el maltrato psicológico es considerado como lesión grave la que infiere cualquier otro daño a la integridad corporal, o a la salud física o mental de una persona que cause o pueda causar trastornos serios en la conducta, o en el desarrollo cognitivo, emocional o mental del mismo. A la vez, el maltrato psicológico también es considerado penado por el código penal militar ya que se puede incurrir en un abuso de autoridad.

RECOMENDACIONES

1. En consideración a la conclusión 1, se recomienda al Departamento de Formación Militar de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” coordine con el Centro de Liderazgo de la Jefatura de Educación (JEDU) del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), para intensificar talleres donde se desarrolle los temas de abuso de autoridad, como identificarlo, qué hacer ante ello, y sobretodo donde denunciar y dar cumplimiento del reglamento interno de sanciones.

También que se den talleres de autoestima, liderazgo, comunicación asertiva, entre otros. Tener en cuenta que el liderazgo y la comunicación asertiva tienen que ir de la mano para que la delegación de responsabilidades se de en forma equitativa y la comunicación sea fluida. De esta manera se establecerá un mayor control del cumplimiento de las tareas asignadas y las sanciones irán disminuyendo debido al trabajo en equipo y con una buena comunicación entre los instructores y los cadetes de los diferentes años. La implementación de los diferentes modelos de liderazgo contribuirán en la formación de los Cadetes para que potencialicen su capacidad de liderazgo lo cual será un componente primordial de la aptitud militar y el desarrollo del nuevo líder del nuevo milenio capaz de solucionar problemas, ser competitivo, crítico, creativo, innovador, que gusta de la tecnología y no se resiste al cambio.

2. En consideración a la conclusión 2, se recomienda al Departamento de Moral y disciplina de la Escuela Militar de Chorrillos estar más alerta con cualquier denuncia sobre el maltrato físico que se pueda dar en la Escuela Militar de Chorrillos. Contar con un staff de profesionales capaces de realizar evaluaciones psicológicas constantes para que este tipo de abuso no se presente.
3. En consideración a la conclusión 3, se recomienda que el Departamento Psicológico de la Escuela Militar de Chorrillos evalúe constantemente al personal que labora en Escuela

Militar de Chorrillos como instructor y también a los cadetes de los diferentes años. Además brindar charlas informativas y motivacionales sobre abuso de autoridad, maltrato, Derechos Humanos entre otras; y a la vez enfatizar en las consecuencias de violar algún derecho teniendo en cuenta el código penal militar policial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal. (2010). Metodología de la Investigación. México: Trillas.
- Bittel S. (2000). Administración de Personal. México: McGraw Hill.
- Brunet L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Campbell P. (1993). A theory of performance. New York: Employee Selection.
- Cardona D., y Zambrano R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional.
- Chiang, M. y Nuñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas España.
- Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos – El capital social humano de las organizaciones. México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGraw-Hill.
- Díaz M. (2013). Realización Persona, descubrimiento una nueva realidad.
- Domínguez L., Ramírez A., y García A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.
- Domínguez L., Ramírez A., y Torres Z. (2010). Modelo de Ecuaciones Estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la productividad.
- Domínguez, L. Ramírez, A., y García, A. (2013). El clima laboral como elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de Administración 4º Edición,
- Estado Peruano. Código Penal Militar - Policial. Perú, Lima

- Earley A., y Shalley C. (1991). Teoría de la Motivación - Cognitiva.
- García G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo. UNICAWA.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, M. J. (2006). Comportamiento Organizacional. México: McGraw - Hill.
- Jurgén H. (1998). Teoría de la acción comunicativa II. Taurus.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento.
- Métodos de investigación en ciencias sociales. México: McGraw-Hill.
- Likert R. (1967). Los seres humanos en las organizaciones. McGraw-Hill: New York.
- López - Rondán, Pedro y Fachelli Sandra. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA. Barcelona - España.
- Luthais, C. (2002). Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño. Washington D.C.: Centro de Investigación para el desarrollo I.D.B. bookstore.
- Luthans F. (2008). Comportamiento Organizacional. México: McGraw - Hill.
- Maslow A. (1943). Theory of Human Motivation.
- Ministerio de Salud. (2009). Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima: MINSAs.
- Mueller C., Wallace J., y Price J. (1992). Employee commitment: resolving some issues. New York: Work and occupations.
- Navarro E. y Garcia A. (2007). Clima y compromiso organizacional. CIEA.
- Owusu, A. (1999). Importance of employee in world-class agile management systems. International Journal of Agile Management System.
- Palmar R., Valero U., y Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes.

- R., H. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Robbins, S (2004). Comportamiento Organizacional. (10ª. Ed.): México/Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional 13º Ed. México: Pearson Educación.
- Salazar, J., Guerrero. J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.

REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS

Manual Fundamental 6-1 Liderazgo (Ed. 2019). [Manual FA clasificación reservado].

Jefatura de Doctrina del Ejército.

Manual del Ejército 31-5 Principios y Normas de Don de Mando (Ed. 2008). [Manual FA clasificación reservado]. Jefatura de Doctrina del Ejército.

Manual del Ejército 320-5 Términos Militares - Diccionario Militar (Ed. 2015). [Manual FA clasificación reservado]. Jefatura de Doctrina del Ejército.

Reglamento del Ejército 34-17 Entrenamiento Físico Militar (Ed. 2016). [Manual FA clasificación reservado]. Jefatura de Doctrina del Ejército.

Reglamento Interno de la dirección de disciplina (Ed. 2016). [Manual FA clasificación reservado]. Jefatura de Doctrina del Ejército.

REFERENCIA ELECTRÓNICA

- García M. (2018) Dimensiones del clima organizacional. Recuperado de <http://www.eumed.net/librque/es-el-clima-organizacional>.
- Gestion.org (2018) El clima organizacional Recuperado de <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional/os/>.
- Ecured (2018) Violencia. Recuperado de <https://www.ecured.cu/Violencia>
- Raffino M. (2019) "Investigación no Experimental". Disponible en: <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>.
- Scaife, R. (2015). Paradigma de diálogo y confianza, Un: El entrenamiento de Mando tipo misión del Ejército. Military Review, Recuperado de: https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/MilitaryReview_20151231_art010SPA.pdf
- Torre de babel ediciones (2018) Método hipotético deductivo. Recuperado de • <https://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>

ANEXOS

ANEXO 1: BASE DE DATOS

Título: “El abuso de autoridad y el clima organizacional de los cadetes de la 126 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú, año 2019”

Abuso de Autoridad											Clima Organizacional																				
Maltrato Físico					Maltrato Psicológico					Liderazgo de los cadetes					Niveles de Comunicación de los Oficiales y Cadetes					Control de los Oficiales											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		
2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3
2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3
3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3
4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3
4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3
4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
2	2	4	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	2	2	4	2	2	4	3	3
4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3

2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3
4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3
3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3
4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2
4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3
2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4
3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3
3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	2	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4
2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	4	2	2	3
2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	3	4	2	4	2
3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3
4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3
3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	2
2	2	4	2	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	4	3	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2
3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	2	2	3
4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2
2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	4	2	3	3	4	2	4	3
2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4
2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2
4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	4
3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2
3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2
4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2

3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3
2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3
2	2	4	2	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4
3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2
2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	4

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “EL ABUSO DE AUTORIDAD Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES / INDICADORES			INSTRUMENTOS / METODOLOGÍA
P. GENERAL	O. GENERAL	H. GENERAL	Variable X	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO
¿En qué medida el abuso de autoridad se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019?	Determinar en qué medida el abuso de autoridad se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019.	El abuso de autoridad se relaciona significativamente con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019.	EL Abuso de Autoridad	Maltrato Físico	Maltrato físico por parte de los cadetes de año superior Castigos Acciones contra el desarrollo físico	Básica No Experimental
				Maltrato Psicológico	Maltrato psicológico por parte de los oficiales Maltrato psicológico por parte de los cadetes Actitudes comportamentales	DISEÑO: Descriptivo, Correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Y	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿En qué medida el maltrato físico se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019?	Determinar en qué medida el maltrato físico se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019.	El maltrato físico se relaciona significativamente con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019.	El clima organizacional	Liderazgo de los cadetes	Preocupación por los subordinados Motivación a los cadetes Sanciones Disciplinarias	Técnica: Encuestas Instrumento: Cuestionario Revisión documental: Ficha bibliográfica
				Nivel de comunicación de los oficiales y cadetes	Audiencia con los cadetes Confianza	
¿En qué medida el maltrato psicológico se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019?	Determinar en qué medida el maltrato psicológico se relaciona con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019.	El maltrato psicológico se relaciona significativamente con el clima organizacional de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, año 2019.		Control de los oficiales	Ordenes claras Delegamiento de responsabilidades	Población: 240 Muestra: 31

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

Cuestionario Sobre el Abuso de Autoridad

En este cuestionario no hay respuestas “correctas” o “equivocadas”, Nos interesa solo su opinión. Sus respuestas serán tratadas con alto grado de confiabilidad y no afectarán su evaluación. Marque con “X” en los cuadros (1, 2, 3, 4,5) de cada afirmación de acuerdo a los valores mostrado en la tabla.

Escala de valores	
1	Nunca
2	A veces
3	Regularmente
4	Casi siempre
5	Siempre

Respuesta		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Maltrato Físico						
1	¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico por parte de los cadetes afecta el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos?					
2	¿Con que frecuencia considera Ud. que las sanciones físicas afectan el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos?					
3	¿Con que frecuencia considera Ud. que la condición física de una cadete afecta el clima organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos?					
4	¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico afecta el autoestima del cadete?					
5	¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico afecta la formación del cadete?					
Dimensión 2: Maltrato Psicológico						
6	¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico por parte de los oficiales afecta el liderazgo de los cadetes?					
7	¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico afecta el comportamiento de los cadetes?					
8	¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico disminuye la motivación del cadete?					
9	¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato físico afecta la comunicación?					
10	¿Con que frecuencia considera Ud. que el maltrato psicológico afecta las audiencias con los cadetes?					

Cuestionario Sobre el clima organizacional

En este cuestionario no hay respuestas “correctas” o “equivocadas”, Nos interesa solo su opinión. Sus respuestas serán tratadas con alto grado de confiabilidad y no afectarán su evaluación. Marque con “X” en los cuadros (1, 2, 3, 4,5) de cada afirmación de acuerdo a los valores mostrado en la tabla.

Escala de valores	
1	Nunca
2	A veces
3	Regularmente
4	Casi siempre
5	Siempre

Respuesta		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo de los cadetes.						
1	¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato físico por parte de los cadetes?					
2	¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por las sanciones físicas?					
3	¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes depende de la condición física?					
4	¿Señale con qué frecuencia considera usted que el liderazgo de los cadetes se ve afectado por el maltrato psicológico por parte de los oficiales?					
Dimensión 2: Niveles de comunicación de oficiales y cadetes.						
5	¿Con qué frecuencia considera usted que la comunicación se ve afectada por el maltrato físico por parte de los cadetes?					
6	¿Con qué frecuencia considera usted que la comunicación influye en la formación del cadete?					
7	¿Con qué frecuencia considera usted que la comunicación previene el abuso de autoridad?					
8	¿Con qué frecuencia considera usted que una buena comunicación permite una mejor delegación de responsabilidades?					
Dimensión 3: Control de los oficiales.						
9	¿Con qué frecuencia considera usted que un excesivo control por parte de los oficiales genera abuso de autoridad?					
10	¿Con qué frecuencia considera usted que un instrumento de control por parte de los oficiales son las sanciones físicas?					
11	¿Con qué frecuencia considera usted que el control de los oficiales afecta el comportamiento de los cadetes?					
12	¿Con qué frecuencia considera usted que el control de los oficiales solo se da mediante el maltrato físico?					

ANEXO 4. DOCUMENTO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTO

TÍTULO DE TESIS: “EL ABUSO DE AUTORIDAD Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CADETES DE LA 126 PROMOCIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019”

INSTRUCCIONES: Coloque “x” en el casillero correspondiente la valoración que su experticia determine sobre las preguntas formuladas en el instrumento.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	7 0	8 0	9 0	10 0
1 CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado.										
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										
3 ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										
4 ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos.										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación										
7 CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas.										
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: _____

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: _____

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

FIRMA:

POST FIRMA

DNI: -----

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTO

TÍTULO DE TESIS: “EL ABUSO DE AUTORIDAD Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CADETES DE LA 126 PROMOCIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019”

INSTRUCCIONES: Coloque “x” en el casillero correspondiente la valoración que su experticia determine sobre las preguntas formuladas en el instrumento.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	7 0	8 0	9 0	10 0
1 CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado.										
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										
3 ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										
4 ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos.										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación										
7 CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas.										
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: _____

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: _____

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

FIRMA:

POST FIRMA

DNI: -----

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTO

TÍTULO DE TESIS: “EL ABUSO DE AUTORIDAD Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CADETES DE LA 126 PROMOCIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019”

INSTRUCCIONES: Coloque “x” en el casillero correspondiente la valoración que su experticia determine sobre las preguntas formuladas en el instrumento.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	7 0	8 0	9 0	10 0
1 CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado.										
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										
3 ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										
4 ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos.										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación										
7 CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas.										
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: _____

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: _____

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

FIRMA:

POST FIRMA

DNI: -----

**ANEXO 5. CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ
LA INVESTIGACIÓN.**



Escuela Militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”

SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA

El que suscribe, Sub director de la Escuela Militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi, deja:

CONSTANCIA

Que los cadetes de IV de caballería SANCHEZ MOTTA GERSON DAVID y ZAPATA ESPINOZA GABRIEL ARTURO Identificados con DNI 72930551, 73136977 respectivamente; han realizado en nuestro ámbito académico, el Trabajo de Investigación / Tesis dirigido a la población de cadetes de caballería de la EMCH CFB durante el año 2019.

Dicha investigación ha sido realizada para la obtención del Grado de Licenciado en Ciencias Militares.

Título: EL ABUSO DE AUTORIDAD Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CADETES DE LA 126 PROMOCIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019”

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que sean pertinentes.

Chorrillos, 12 de diciembre, 2019

SELLO _____

ANEXO 6. COMPROMISO DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**DECLARACIÓN JURADA Y COMPROMISO DE NO PLAGIO**

Por el presente documento, yo ZAPATA ESPINOZA GABRIEL ARUTRO, identificado con DNI N° 73136977 con domicilio en VILLA FAP SAN GABINO F21, distrito deSURCO....., con carácter de declaración jurada y compromiso, manifiesto lo siguiente:

1. Que el suscrito en calidad de participante del proyecto de Investigación denominado: “EL ABUSO DE AUTORIDAD Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CADETES DE LA 126 PROMOCIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019”
2. Que la tesis de la referencia es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por o para terceras personas naturales o jurídicas; ni se trata de un trabajo, tesis o proyecto de investigación anteriormente desarrollado parcial o totalmente por el suscrito.
3. Que declaro y dejo expresa constancia que en el supuesto que incurra en incumplimiento en la originalidad o en el carácter de inédito del proyecto de la referencia, o en el caso de incurrir en plagio parcial o total del mismo, convengo en aceptar las sanciones que produzcan dichos incumplimientos.
4. De la misma manera, declaro y convengo, que por los incumplimientos en la originalidad o en el carácter de inédito del proyecto de la referencia, o en el caso de incurrir en plagio parcial o total del mismo, puedo afectar la imagen y/o causar daños y perjuicios y/o generar problemas por derechos de autor a la EMCH” CFB”, y por los cuales la Escuela Militar de Chorrillos, se reserva el derecho de iniciar las acciones legales de carácter civil y/o penal que estime pertinente.

Chorrillos, diciembre del 2019

ZAPATA ESPINOZA GABRIEL ARTURO

Firma y Post Firma:

DNI N°: 73136977

Domicilio: VILLA FAP SAN GABINO F21 - SURCO

DECLARACIÓN JURADA Y COMPROMISO DE NO PLAGIO

Por el presente documento, yo SANCHEZ MOTTA GERSON DAVID, identificado con DNI N° 72930551 con domicilio en AV MATELLINI 201, distrito deCHORRILLOS....., con carácter de declaración jurada y compromiso, manifiesto lo siguiente:

1. Que el suscrito en calidad de participante del proyecto de Investigación denominado: “EL ABUSO DE AUTORIDAD Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CADETES DE LA 126 PROMOCIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019”
2. Que la tesis de la referencia es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por o para terceras personas naturales o jurídicas; ni se trata de un trabajo, tesis o proyecto de investigación anteriormente desarrollado parcial o totalmente por el suscrito.
3. Que declaro y dejo expresa constancia que en el supuesto que incurra en incumplimiento en la originalidad o en el carácter de inédito del proyecto de la referencia, o en el caso de incurrir en plagio parcial o total del mismo, convengo en aceptar las sanciones que produzcan dichos incumplimientos.
4. De la misma manera, declaro y convengo, que por los incumplimientos en la originalidad o en el carácter de inédito del proyecto de la referencia, o en el caso de incurrir en plagio parcial o total del mismo, puedo afectar la imagen y/o causar daños y perjuicios y/o generar problemas por derechos de autor a la EMCH” CFB”, y por los cuales la Escuela Militar de Chorrillos, se reserva el derecho de iniciar las acciones legales de carácter civil y/o penal que estime pertinente.

Chorrillos, diciembre del 2019

SANCHEZ MOTTA GERSON DAVID

Firma y Post Firma:

DNI N°: 72930551

Domicilio: AV MATELLINI 201 - CHORRILLOS

