

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



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

**Participación de la mujer en la formación de los cadetes y el clima
organizacional en La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco
Bolognesi”- 2020**

PRESENTADO POR:

**Rivera Bonilla César
Sánchez Marina Julio César Heli**

LIMA – PERÚ

2020

NOMBRE DEL TRABAJO

INF RIVERA BONILLA - INF SANCHEZ MA
RINA.pdf

RECUENTO DE
PALABRAS

24792 Words

RECUENTO DE CARACTERES

140820 Characters

RECUENTO DE
PÁGINAS

134 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 11, 2024 10:47 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 11, 2024 10:49 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO:**ASESOR:****TEMÁTICO:** TNT HUANCA CHINCHON JUAN**METODOLÓGICO:** DRA. MAYCA JULCA ELODIA**PRESIDENTE DEL JURADO:**

TTE CRL ARAPA CHAMANA ALFREDO

MIEMBROS DEL JURADO:

TTE CRL ROJAS RUIZ LUIS ERNESTO

MG CLAROS DIANDERAS LUÍS

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestros padres y hermanos y familiares que gracias a su apoyo y colaboración q a su vez nos motivan a seguir esforzándonos en nuestra carrera militar como futuros oficiales del ejército peruano.

AGRADECIMIENTO

Va nuestro agradecimiento particular a nuestros asesores y a los oficiales instructores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, quien con su metodología, enseñanza y paciencia nos permitió el desarrollo de nuestra tesis.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas del Reglamento de Elaboración y Sustentación de tesis de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” (EMCH “CFB”) se presenta a vuestra consideración la investigación “Participación de la mujer en la formación de los cadetes y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020”, para obtener el título de Licenciado en Ciencias Militares.

El objetivo de la investigación fue determinar cuál es la relación de la participación de la mujer en la formación de los cadetes y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

Las responsabilidades del trabajo son las siguientes:

- Aspecto Metodológico: Bach. Rivera Bonilla César
- Aspecto Temático: Bach. Sánchez Marina Julio César

En tal sentido, dado que la investigación se ajustó en su desarrollo a lo prescrito por las normas de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, se espera vuestra aprobación.

Los autores

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CARATULA.....	I
ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO	II
DEDICATORÍA	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
PRESENTACIÓN.....	V
INDICE	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del Problema	2
1.2.1 Problema General	2
1.2.2 Problemas Específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo General.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos.....	3
1.4 Justificación, trascendencia y relevancia de la investigación	3
1.5 Limitaciones y Viabilidad.....	4
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Formulación de Hipótesis	6
2.1.1 Hipótesis General.....	6
2.1.2 Hipótesis Específicas	6
2.2 Sistema de Variables	7
2.2.1 Variables Generales	7
2.2.2 Variables Específicas intermedias o dimensiones.....	7
2.2.3 Operacionalización de las variables.....	7
2.3 Conceptualización de Variables	9
2.4 Antecedentes de la Investigación	10
2.5 Sustento teórico de las variables.....	14
CAPÍTULO III	47

MARCO METODOLÓGICO	47
3.1 Enfoque de la Investigación	47
3.2 Tipo de Investigación	47
3.3 Nivel y Diseño de la Investigación	48
3.4 Método de investigación	49
3.5 Universo, Población y Muestra	49
3.6 Técnicas e Instrumentos para la recolección de información	50
3.7 Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos	52
3.8 Aplicación de los instrumentos	53
3.9 Criterios de Selección de la muestra.....	54
3.10 Aspectos Éticos	55
CAPÍTULO IV	56
ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	56
4.1. Descripción	56
4.2. Interpretación de los resultados.....	82
4.3. Discusión de los resultados	88
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	94
ANEXOS	96
Matriz de consistencia	97
Instrumento de recojo de información.....	1
Base de Datos	8
Validación del instrumento por expertos.....	11
Constancia de entidad donde se efectuó la investigación	15
Compromiso de autenticidad del instrumento.....	17
Compromiso ético, declaración jurada de autoría, autenticidad y no plagio	19
Certificado turnitin.....	21
Acta de sustentación de tesis	23

RESUMEN

La presente investigación titulada “Participación de la mujer en la Formación de los cadetes y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020”; considera dentro de su objetivo principal, determinar cuál es la relación de la participación de la mujer en la formación de los cadetes y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2020.

La participación de la mujer en la Formación de los cadetes y el Clima organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” señala en entender el desenvolvimiento de sus actividades desempeñándose su válida colaboración en el desarrollo de la formación de los cadetes , muestran flexibilidad en el clima organizacional por que se pueden adaptar rápidamente en en las distintas actividades que se le otorga el comando.

Durante el desarrollo de la presente investigación se llegó a la conclusión general siguiente: Hemos podido concluir mediante las encuestas que dicha hipótesis es válida; ya que con la inclusión de la mujer en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” se abrió una puerta a la inclusión e integración de la mujer a la vida militar como Oficial del Ejército del Perú en cada uno de los ámbitos de dicha formación militar, relacionándose de forma directa en el desarrollo del Clima Organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Como parte final del estudio se exponen las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones, las cuales son propuestas factibles para optimizar Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020”.

Palabras claves: *Participación, formación y clima organizacional*

ABSTRACT

The present investigation entitled "Participation of women in training and Organizational Climate in the Military School of Chorrillos" Coronel Francisco Bolognesi ", 2020"; considers within its main objective, to determine what is the relationship of the participation of women in instruction and the Organizational Climate in the Military School of Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2020.

The participation of women in the training of cadets and the organizational climate in the Military School of Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" indicates in understanding the development of their activities, performing their valid collaboration in the development of the training of cadets , they show flexibility in the organizational climate because they can be adapted quickly in the different activities that the command is given.

During the development of this investigation, the following general conclusion was reached: We have been able to conclude through surveys that this hypothesis is valid; since with the inclusion of women in the "Coronel Francisco Bolognesi" Military School of Chorrillos, a door was opened to the inclusion and integration of women into military life as an Officer of the Peruvian Army in each of the areas of said training military, relating directly to the development of the Organizational Climate of the Military School of Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

As a final part of the study, the recommendations are presented according to the conclusions, which are feasible proposals to optimize Organizational Climate in the Military School of Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2020 ".

Key words: Participation, training and organizational climate.

INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer en la formación de los cadetes es de gran oportunidad para desarrollarse como oficial del ejército ya que desempeña excelentes participaciones ya la mujer muestra gran interés al realizar cualquier actividad mostrando de la mejor manera su desenvolvimiento en el clima organizacional que muestra la institución dado por entender que se adapta rápido al terreno ambiental teniendo la flexibilidad de poder mostrar su capacidad sin ningún problema.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en cuatro capítulos que desarrollados metodológicamente nos lleva hacia conclusiones y sugerencias importantes, tal es así que en el Capítulo I se desarrolló el tema con la ayuda de mi compañero Sánchez Marina Julio César pudiendo interpretar todas las informaciones aplicando así el Problema de Investigación en lo cual se desarrolló el Planteamiento y Formulación del Problema, Justificación, Limitaciones, Antecedentes y Objetivos de la investigación.

En lo concerniente al Capítulo II se buscó información por medio del internet aplicando el titulado del Marco Teórico, se recopiló valiosa información para sustentar la investigación respecto de las variables competitividad y calidad educativa, así como otros temas relacionados con las dimensiones planteadas en la matriz de consistencia.

El Capítulo III se ha dado lectura a informaciones por medio del internet y ayuda de expertos asesores que comprendan el Marco Metodológico en lo cual se estableció el enfoque cuantitativo y el diseño de la presente investigación que será descriptivo – correlacional, con diseño no experimental. Además, se determinó el tamaño de la muestra, las técnicas de recolección y análisis de datos así mismo se realizó la operacionalización de las variables.

En lo concerniente al Capítulo IV, se interpretó los resultados estadísticos de cada uno de los ítems considerados en los instrumentos, adjuntándose los cuadros y gráficos correspondientes, Conclusiones y Sugerencias

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

“La participación de las mujeres en las FFAA en procura de lograr la igualdad con los hombres, es uno de los cambios más importantes que se produjeron en las organizaciones militares contemporáneas”². (Elshtain, J., 1987, p.124)

“Los estereotipos dominantes de la cultura occidental sobre lo bélico y lo militar y su distribución entre los sexos han sido estables y limitados: los hombres son los militares y los perpetradores, las mujeres son las pacifistas y las víctimas; los hombres inician las guerras, las mujeres intentan detenerlas; los hombres son los guerreros justicieros, las mujeres son las almas bellas que marchan a favor de la paz”. (Elshtain, J., 1987, p.124)

“El proceso de incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas ha requerido que las fuerzas militares sean más receptivas a ciertas presiones del público concernientes a valores cívicos como la igualdad entre los sexos o la objeción de conciencia, planteándoles nuevas demandas en términos de cualificaciones, en particular para las operaciones de paz. Sin embargo, debe recordarse que la justificación de lo militar continúa siendo, por lo menos hasta la fecha, la defensa nacional, y no el bienestar o la ingeniería sociales”. (Elshtain, J., 1987, p.124)

“La integración de la mujer en las FFAA plantea problemas inéditos que exigen un profundo cambio de mentalidad, actitudes y ambientes en los cuarteles, en relación con el sistema y criterios de acción, con las instalaciones que aseguren privacidad a las mujeres militares, manteniendo un régimen disciplinario igual para hombres y para mujeres”. (Elshtain, J., 1987, p.124)

Es por ese motivo que, el Ejército del Perú, para cumplir su misión constitucional consistente en garantizar la Independencia, Soberanía e Integridad Territorial de la Republica, cuenta entre otros recursos, siendo el más valioso que es el hombre; el mismo que de conformidad a la correspondiente ley Orgánica está conformada por Personal de Oficiales, Cadetes, Técnicos, Alumnos, Tropa y Personal Civil que trabajan en conjunto para lograr la misión encomendada por la Patria.

Mediante la Ley No 26628 del 13 de junio de 1996, la se produce la ampliación del acceso de la mujer a las Escuelas de formación tanto de Oficiales como de Suboficiales de las Fuerzas Armadas, ello implico una previa planificación y preparación, revisión de reglamentos internos, las instalaciones de las Escuelas de Formación en donde sería su alojamiento propiamente dicho.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación de la participación de la mujer en la formación de los cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación de la participación de las mujeres en la formación de los Cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?
- ¿Cuál es la relación de la mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

- ¿Cuál es la relación de la convivencia de los cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar cuál es la relación de la participación de la mujer en la formación de los cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Establecer cuál es la relación de las mujeres en la formación de los Cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.
- Establecer cuál es la relación de la mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.
- Establecer cuál es la relación de la convivencia de los y las cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

1.4 Justificación, trascendencia y relevancia de la investigación

La importancia del clima organizacional ha sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica. Es por ello que las Fuerzas Armadas no están fuera de este concepto del clima organizacional, este concepto está referido a la percepción que tengan los empleados de los elementos culturales, esto abarca el sentir y la manera de

reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional.

En el caso del Ejército del Perú, quien no estuvo exento de experimentar los cambios generados por la participación de la mujer en su Institución y que aún sigue experimentando en el día a día del trabajo; destacan ciertos comentarios como el siguiente: el trato hacia las mujeres es distinto al de los hombres, también se observa que el Ejército ha establecido especialidades que son consideradas solamente para el personal masculino y no para el personal femenino, el uniforme para las mujeres ha sido diseñado similar al de los varones, además las normas del arreglo personal restringe el maquillaje estrictamente, etc.

Las relaciones hombre-mujer modifican la forma de operar de las unidades militares. Las dotaciones aisladas compuestas por sólo dos personas deben ser del mismo sexo. La presencia de mujeres en un frente bélico puede afectar a la actuación de los hombres en combate. Ellas pueden desempeñar determinadas tareas igual o mejor que los hombres; pero cuando se presenta una situación tensa, en general, ellas son más frágiles.

A pesar de todo ello la respuesta ha sido positiva. A través de los años, el número de candidatas femeninas al ingreso en la carrera militar, ha aumentado paulatinamente. En el caso del Ejército del Perú el número se ha multiplicado exponencialmente en los últimos años.

1.5 Limitaciones y Viabilidad

Limitaciones

El tiempo es uno de los principales factores que se transforma en una limitación, ya que por las diversas actividades que existen en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” no permiten desarrollar de forma continua la investigación; por otra parte, el aspecto económico también dificulta el desarrollo ya que esta debe ser solventada por los tesisistas.

Viabilidad

La presente investigación es viable, toda vez que se dispone de:

- “Los recursos humanos y materiales suficientes para realizar el estudio en el tiempo disponible previsto”.
- “Es factible lograr la participación de los sujetos u objetos necesarios para la investigación. La metodología por seguir conduce a dar respuesta al problema”.
- “Además de los aspectos mencionados la presente investigación es viable por se dispone de asesor, se dispone con el personal que desarrolla el método”.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Formulación de Hipótesis

2.1.1 Hipótesis General

La participación de la mujer en la formación de los cadetes de la EMCH se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

2.1.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

La participación de las mujeres en la Formación de los Cadetes de la EMCH se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

Hipótesis Específica 2

La mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

Hipótesis Específica 3

Las convivencias de los y las cadetes de la EMCH se relacionan significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

2.2 Sistema de Variables

2.2.1 Variables Generales

Variable (1): Participación de la mujer en la Formación

Variable (2): Clima Organizacional

2.2.2 Variables Específicas intermedias o dimensiones

Participación de la mujer en la Formación

- Formación de los y las cadetes de la EMCH
- Módulos de Competencia Profesional
- Convivencia de los y las cadetes de la EMCH

Clima Organizacional

- El Clima Organizacional
- Principios del Comportamiento Humano
- Factores del Comportamiento Humano

2.2.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1: Participación de la mujer en la Formación

Dimensión	Indicadores	Ítems
Formación de los y las Cadetes de la EMCH	• Aspectos Militares	1
	• La Formación Militar	2
	• La Formación Académica	3
	• La Formación Psicofísica	4

Módulos de Competencia Profesional	• Área Básica	5
	• Área Formativa	6
	• Área Especializada	7
	• Área Complementaria	8
Convivencia de los cadetes de la EMCH	• En el Área Académica	9
	• En el Área Convivencial	10
	• Disposiciones en relación con la convivencia	11
	• Plan de igualdad de genero	12

Tabla 2*Operacionalización de la Variable 2: Clima Organizacional*

Dimensión	Indicadores	Ítems
El Clima Organizacional	• Importancia	13
	• Características	14
	• Cultura y Valores organizacionales	15
	• Comportamiento del individuo dentro de la organización militar	16
Principios del Comportamiento Humano	• Cada persona es diferente	17
	• Los colaboradores poseen distintos orígenes étnicos	18
	• La capacidad de aprender y manejar responsabilidades	19
	• Creencias, actitudes y niveles de aspiración personal	20
Factores del Comportamiento Humano	• Individuo	21
	• Organización	22
	• Grupo de trabajo	23
	• Comportamiento de la organización	24
	• Ventajas y desventajas del comportamiento organizacional en las FFAA	25

-
- Desafíos y oportunidades del comportamiento organizacional en las FFAA

26

2.3 Conceptualización de Variables

2.3.1 Definición conceptual

Variable (1): Participación de la mujer en la Formación

“En la actualidad la mujer representa un elemento humano fundamental en el Ejército del Perú. Paulatinamente, la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas se presenta cada vez más profesional en similares condiciones de sus compañeros varones. En la medida que la mujer se involucra en el ámbito de la instrucción militar procura guardar una correlación cercana con la forma en la que se desenvuelve en el mundo civil”.

Variable (2): Clima Organizacional

Vázquez, M., (1992) “menciona que en el clima organizacional subyacen conceptos intuitivos y analógicos que dominan la vida cotidiana, es decir, parte del sentido común tomando varias denominaciones: carácter, personalidad, espíritu o cultura, atmosfera psicológica, tono, etc. Pero esta visión intuitiva del clima no dice que es, como se forma o mide, como se cambia o modifica, si se solapa o no con otros constructos; en definitiva, para que sirve y como utilizarlo”.

2.4 Antecedentes de la Investigación

2.4.1 Antecedentes internacionales

De La Hoz, M. (2017). En su tesis titulada: *“La mujer en las Fuerzas Armadas de Colombia y España: agente de reconstrucción social durante el posconflicto”*. Universidad Católica de Colombia. Bogotá. Colombia

“El presente artículo de reflexión se aproxima al papel que juegan las mujeres en las Fuerzas Armadas como constructoras de nuevos tejidos sociales en el posconflicto, para lo cual se realizará un recorrido histórico sobre la lucha por los derechos de la mujer, en el marco de los derechos humanos, la persecución de la equidad de género, y su relación con el acceso de la mujer a las fuerzas militares”. “El rol que las mujeres desempeñan las convierte en agentes de construcción de paz, lo cual implica acoger una renovada visión de los derechos humanos, que reconozca que el papel de las mujeres tiene doble faz, como víctimas y como agentes de nuevas realidades sociales”. “A partir del análisis del papel de la mujer al interior de las fuerzas armadas en Colombia y España, se reflexionará en torno a su importancia para escenario de posconflicto en ambos casos y en la creación de nuevos espacios de participación y de revisión histórica del papel de la mujer en los procesos cohesionadores sociales luego de episodios violentos. La conclusión de dicho ejercicio evidenciará que es necesario una nueva lectura del papel de la mujer en los diversos procesos sociales vividos en sociedades inmersas en procesos de transición”.

Villanueva, N. (2017). En su tesis para optar al grado de magíster en Gestión y Políticas Públicas, titulada: *“Participación de la mujer militar de las Fuerzas Armadas de la República de Chile en las misiones para el mantenimiento y fomento de la Paz y Seguridad, Resolución 1325 (2000)”*. Universidad de Chile. Santiago de Chile. Chile

“El presente estudio tiene por objetivo principal el analizar la participación de la mujer militar de las Fuerzas Armadas de la República de Chile en operaciones para el mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, desde

el 2000 hasta el 2015”. “El diseño metodológico para el estudio de caso sobre la participación de la mujer militar de las fuerzas armadas de la República de Chile en las misiones para el mantenimiento y de fomento de la paz y seguridad, Resolución 1325 (2000), ha sido desarrollado con un enfoque cualitativo-descriptivo, el cual consiste en una investigación natural, fenomenológica e interpretativa, que incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos” (Grinnell, 1997). Villanueva, N. (2017) concluyo que: “los conflictos armados has proliferado en gran medida producto de las amenazas emergentes que van aumentando gradualmente, con ello, el esfuerzo de la ONU por contrarrestar que estos conflictos se desarrollen en gran escala ha sido uno de los desafíos necesarios y su principal objetivo es la protección de los más vulnerables, que en su mayoría son las mujeres y niñas/os; por lo tanto, Chile comprometido con este objetivos, a través de sus Fuerzas Armadas hoy en día realizan un rol protagónico de vital importancia y se suma a los esfuerzos por erradicar toda violencia y discriminación que exista en todas las Operaciones de Paz en las que participa en la actualidad”.

Iza, K. (2016). En su tesis para obtener el título de magister en Seguridad y Defensa, titulada: *“La inserción de las Mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas: Avances y Limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)”*. Instituto de Altos Estudios Nacionales. Universidad de Postgrado del Estado. Quito. Ecuador

La investigación “La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)”, “pretende determinar aquellos aspectos que han posibilitado y que han limitado la implementación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador”. “El marco teórico que sustenta los principales planteamientos de este trabajo, se enfoca en explicar la importancia del análisis de las políticas públicas y, además, la relación entre género y fuerzas armadas”. “Posteriormente, se presenta el marco referencial y los avances que se pueden observar a partir de la Política de Género en las Fuerzas Armadas”. “Luego, se analizan las limitaciones tanto de carácter institucional e histórico como aquellas que existen en la implementación de la Política de Género en la institución militar. Finalmente, se

plantean las conclusiones y recomendaciones de este trabajo relacionadas con los elementos que han permitido y que, a su vez, han imposibilitado la implementación de la política de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador”.

2.4.2. Antecedentes nacionales

Serna, C. (2019). En su tesis para optar el título profesional en psicología con mención en Psicología Social, titulada: *“Bases ideológicas y actitudinales limitantes del liderazgo femenino en el ámbito castrense”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú

“El objetivo del presente estudio es analizar la relación entre los valores, la ideología política, el sexismo ambivalente y las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino en una escuela de suboficiales de Lima Metropolitana. La muestra está formada por 217 participantes de Lima (141 hombres y 76 mujeres) con una edad media de 21 años”. “Para ello, se emplean cuatro escalas y una ficha de datos sociodemográficos. Los estadísticos que se utilizan son correlaciones paramétricas, comparaciones de media y regresión múltiple jerárquica. Los resultados muestran que hay asociaciones significativas entre las variables mencionadas”. “Se identifican mayores puntajes de sexismo benevolente en toda la muestra y que los hombres puntúan más alto en ambos tipos de sexismo que las mujeres. Se encuentra que el sexismo hostil, los valores de conservación y apertura, así como el RWA son variables que predicen las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino dentro de la muestra, con lo que los resultados evidencian que hay cierto rechazo hacia la igualdad de oportunidades que pueden tener las mujeres dentro del ámbito militar”.

Chipayo, B. & Fernández, J. (2019). En su tesis para optar el título de licenciado en Ciencias Militares con mención en Administración, titulada: *“Clima organizacional en los cadetes de 4to año y el desempeño laboral del comandante de sección en la Escuela Militar Chorrillos”*. Comando de Educación y Doctrina del Ejército. Lima. Perú

“El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental – correlacional de diseño transversal. Actualmente la Escuela Militar de Chorrillos ha dado un paso significativo en su organización debido a que no hay oficiales con el grado de teniente y son los cadetes de IV año que están cumpliendo de manera ordenada y de acuerdo a la antigüedad funciones de un comandante de sección al mando de un oficial del grado de capitán quien cumple la función de comandante de compañía”. “Ambas funciones han dado lugar al clima organizacional y consecuentemente al desempeño laboral. La población ha estado constituida por 219 cadetes de la Compañía de IV año de la Escuela Militar de Chorrillos y la muestra fue de 50 cadetes, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. Se aplicó un cuestionario para la recolección de la información, el cual constó de 20 preguntas con cinco alternativas de respuesta. Para la evaluación de datos descriptivos y paramétricos se empleó el programa SPSS 25, de manera general se concluyó según resultados obtenidos que el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para lograr un buen desempeño laboral”.

Acevedo, W. & Apolaya, D. (2019). Tesis para optar el título de licenciado en Ciencias Militares con mención en Ingeniería, titulada: “*Cultura organizacional y su relación con la formación académica de los cadetes de artillería en la Escuela Militar de Chorrillos CFB, 2019*”. Comando de Educación y Doctrina del Ejército. Lima. Perú

“La presente investigación titulada Cultura Organizacional y su relación con la Formación Académica de los Cadetes de Artillería en la Escuela Militar de Chorrillos, en el 2019; considera dentro de su objetivo principal, Determinar cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la formación académica de los cadetes del arma de artillería en la Escuela Militar de Chorrillos CFB, en el 2019”. “El método de estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, con una población objetiva de 105 cadetes de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi

involucrados en el tema, de la investigación; con la aplicación de un cuestionario para determinar los objetivos de la investigación”. “Durante el desarrollo de la presente investigación se llegó a la conclusión general siguiente: Si existe relación entre la Cultura Organizacional y la Formación Académica en los cadetes de Artillería teniendo en consideración que el 60% evidencia tal relación para lo que se puede inferir que cultura organizacional influye en la formación académica de los cadetes de Artillería. Como parte final del estudio se exponen las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones, las cuales son propuestas factibles para potenciar la Cultura Organizacional y su relación con la Formación Académica de los Cadetes de Artillería en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi”.

2.5 Sustento teórico de las variables

2.5.1 Participación de la mujer en la Formación

a. Formación de los y las Cadetes de la EMCH (D.S. N° 001-2010-DE-SG)

- **Aspectos Militares**

Artículo 53.- Personal Militar

“Es el personal formado en la Fuerza Armada, preparado para el empleo de las armas de guerra, en concordancia con el mandato que la Constitución Política del Perú le establece, basado en el cumplimiento del deber, con una férrea disciplina, sólidos principios morales, valores éticos y vocación de servicio a la Nación”.

Artículo 54.- De la Formación Integral del Cadete o Alumno

“La Formación Integral del Cadete o Alumno, es el proceso de educación que comprende los aspectos militar, académico, psicofísico y disciplinario, considerando las singularidades y especificaciones del régimen interno, con la finalidad de lograr el perfil del egresado, que

requieren las instituciones armadas para el cumplimiento de su misión en concordancia con la Constitución Política del Perú”.

Artículo 55.- Del perfil del Egresado

“El perfil del egresado es el conjunto de competencias, capacidades y requisitos que el Cadete o Alumno debe alcanzar al concluir su periodo de formación; está determinado por las necesidades de cada Institución Armada y se obtiene mediante los conocimientos, actitudes, valores, habilidades y destrezas, desarrollados en los planes de estudio que se imparten en los Centros de Formación y que le permite al Cadete o Alumno satisfacer las necesidades Institucionales y obtener el Título Profesional”.

Artículo 56.- De las características del perfil del egresado

“Las características del perfil de egresado, serán determinadas por las Instituciones Armadas”, debiendo considerar básicamente las siguientes:

- a) “Grado y Título”.
- b) “Competencias y capacidades genéricas establecidas por las respectivas Instituciones Armadas”.
- c) “Competencias y capacidades específicas por arma y/o especialidad”.
- d) “No exceder los 27 años de edad y en el caso de problemas de salud la edad máxima será de 28 años al 31 de diciembre del año de graduación”.

Artículo 57.- Del plan de estudios

“El plan de estudios de los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas incluye la formación militar, académica, humanista, tecnológica, la formación física y axiológica, y se llevan a cabo a través de contenidos transversales, que determinan una secuencia de cursos, asignaturas y actividades en el Centro de Formación”.

Artículo 58.- De la matrícula Semestral

“Esta es automática como consecuencia de la aprobación de la totalidad de las asignaturas correspondientes al ciclo y/o semestre anterior, pudiendo requerir del pago de una cuota de mantenimiento anual determinada por cada Centro de Formación”.

- **La Formación Militar** (D.S. N° 001-2010-DE-SG)

Artículo 59.- De la Formación Militar

“La Formación Militar es la preparación integral del Cadete o Alumno, en lo cognoscitivo, afectivo y psico-motriz sin distinción alguna, que se recibe en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas. La Formación Militar, es el proceso permanente orientado a capacitar y afianzar en el Cadete o Alumno, la disciplina militar, el cumplimiento del deber, la subordinación, el ejercicio del mando y el liderazgo, basados en el conocimiento de las leyes y reglamentos, cualidades y virtudes militares, así como valores de honor, moral, decoro y ética militar”.

Artículo 60.- Del Espíritu Militar

“El Espíritu Militar se refleja en la razón, el valor, el ingenio y la energía de los cuales debe estar imbuido todo Personal Militar, aun con el riesgo de la propia vida. Esto le permite afrontar con éxito las tareas que le demanda la Nación, como parte de las responsabilidades que le son asignadas de velar por la Seguridad y la Defensa Nacional”.

Artículo 61.- De las Virtudes Militares

“Las Virtudes Militares son inherentes a la función militar las mismas que son adquiridas en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas. Su ejercicio hace que el militar actúe conforme a los principios y las normas establecidas por las Fuerzas Armadas. La Formación Militar

desarrolla en el Cadete y Alumno entre otras virtudes un depurado patriotismo, clara concepción del cumplimiento del deber, la firmeza de carácter, sentido de la responsabilidad, veracidad, valor, obediencia, subordinación, compañerismo y preocupación por cultivar y desarrollar, en el más alto grado, las virtudes y deberes antes mencionados”.

Artículo 62.- Del honor, la moral, el decoro y la ética militar

“El honor, la moral, el decoro y la ética militar son valores que reflejan la rectitud en el obrar y en el cumplimiento de los deberes y obligaciones, generando confianza y respeto entre los miembros de las Fuerzas Armadas y el entorno social”.

Artículo 63.- Cursos Militares

“Los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas, están obligados a impartir e interiorizar estas cualidades en el Personal de Cadetes y Alumnos mediante rutinas, actividades y cursos militares, orientados a desarrollar el espíritu y las virtudes militares, así como el honor, la moral, el decoro y la ética militar, determinando durante su ejercicio la Aptitud para la Vida Militar de los Cadetes y Alumnos. Son considerados Cursos Militares: el Curso de Formación Básica Militar, el Entrenamiento Físico Militar, el Curso Básico de Vuelos, Operaciones Especiales, Curso de Evasión y Escape, Curso de Paracaidismo, Curso de Defensa y Seguridad de Instalaciones, Cursos de Supervivencia, Curso Buceo y otros, cuya programación y desarrollo serán regulados por cada Centro de Formación en coordinación con Unidades especializadas de requerirse”.

Artículo 64.- De los riesgos de los Cursos Militares

“Los cursos militares se desarrollan de acuerdo a las características particulares de las armas, servicios y especialidades, e implica riesgos derivados de su naturaleza y complejidad; los mismos que, serán asumidos por los cadetes y alumnos desde su ingreso a los Centros de Formación de

las Fuerzas Armadas”.

- **La Formación Académica** (D.S. N° 001-2010-DE-SG)

Artículo 65.- De la Formación Académica

“La formación Académica es el proceso orientado a la captación y aprehensión de Conocimientos Científicos y Tecnológicos ejecutado mediante un conjunto de actividades dirigidas a la formación de profesionales Militares, agrupadas y regidas por la currícula de una carrera establecida en los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas”.

Artículo 67.- De la Formación Académica en los Centros de Formación para Oficiales

“Los Centros de Formación de Oficiales de las Fuerzas Armadas organizan sus actividades académicas con la finalidad de impartir una o más carreras profesionales de nivel universitario en Ciencias Militares para el Ejército Peruano, Ciencias Marítimas Navales para la Marina de Guerra del Perú y Ciencias de la Administración Aeroespacial para la Fuerza Aérea del Perú, de acuerdo a los planes de estudios propuestos por éstas y aprobados por la Dirección o Comando de Educación y/o Doctrina de cada Institución”.

Artículo 69.- De la malla curricular

“La malla curricular determina una secuencia de asignaturas y actividades desarrolladas durante el año académico en el Centro de Formación, estableciendo pre-requisitos propios del Régimen Académico, cuya aprobación es indispensable para continuar los estudios; por consiguiente, no se considera la condición de asignatura de cargo”.

Artículo 70.- Del año académico

“El año académico tiene una duración mínima de treinta y cuatro (34) semanas en el sistema anual, incluyendo las evaluaciones. Las fechas de inicio y término del año académico son determinados por cada Centro de Formación”.

Artículo 71.- De las actividades extracurriculares

“Los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas, dependiendo de sus planes de estudio, deberán establecer actividades extracurriculares que contribuyan a la formación integral del cadete o alumno, considerando actividades que contribuyan a la formación Cultural, orientada a consolidar la formación relacionada con la Dimensión Humana, la cual contribuye a incrementar su capacidad de integración al medio socio-cultural en la que actúa y a la comprensión de la realidad institucional, nacional y mundial”.

Artículo 72.- De los Trabajos de investigación Científica

“Los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas organizan, desarrollan y promueven actividades de investigación científica como una función inherente a la actividad académica, ejecutada tanto por el docente como por el cadete o alumno, sus procedimientos y normatividad están especificados en sus respectivos reglamentos Internos”.

Artículo 73.- De la extensión académica y proyección social

“Los Centros de formación de las Fuerzas Armadas, dentro del contexto de la actividad educativa, organizan eventos de carácter profesional, académico, cultural, científico y tecnológico, y de acción cívica, a favor de la sociedad en general; asimismo, abarca las relaciones con instituciones académicas, sociales, culturales y económicas del país”.

- **La Formación Psicofísica** (D.S. N° 001-2010-DE-SG)

Artículo 74.- De la Formación Psicofísica

“Es el proceso de preparación emocional y física permanente del Cadete o Alumno, teniendo como base la condición de aptitud psicósomática, orientada al logro del equilibrio emocional y físico requerido para enfrentar y vencer las exigencias de la vida militar, de acuerdo a un Programa de Entrenamiento de Esfuerzo Físico progresivo, elaborado por el Departamento de Formación Psicofísica o su equivalente, con la participación de profesionales en salud y preparación física”.

Artículo 75.- De la aptitud psicósomática

“Es la condición de salud adecuada, para cumplir los requerimientos establecidos en los Centros de Formación de las FFAA, con la finalidad de alcanzar el perfil psicológico y físico, determinado por las Instituciones Armadas, y debe ser determinada por una Evaluación de la Capacidad Psicósomática de Control”.

Artículo 76.- De la Evaluación de la Capacidad Psicósomática de Control

“Los Cadetes y Alumnos serán sometidos obligatoriamente a una Evaluación de la Capacidad Psicósomática de Control una vez al año y cuando sea requerido por el Centro de Formación; debiéndose confeccionar para cada Cadete y Alumno una ficha de salud por duplicado, que será archivada en su Legajo Médico Sanitario en la Dirección de Salud correspondiente con copia en el archivo de la Jefatura de la Sección de Sanidad del Centro de Formación. Esta Evaluación de capacidad psicósomática determinará la aptitud o inaptitud del Cadete o Alumno para el Servicio”. “La evaluación médica de los Cadetes y Alumnos se efectuará en la forma siguiente”:

a) “Somático”.

- b) “Oftalmología”.
- c) “Rayos X”.
- d) “Laboratorio”.
 - 1) “Hemograma completo”.
 - 2) “Orina completo”.
 - 3) “Prueba serológica, HIV”
 - 4) “Test Toxicológico”.
 - 5) “Test de Embarazo”.
- e) “Evaluación nutricional”.
- f) “Dental”.
- g) “Psiquiatría”.
- h) “Otorrinolaringología”.
- i) “Cardiología”.
- j) “Neumología”.

Artículo 77.- De la prevención para la aptitud psicosomática

“La Jefatura de la Sección de Sanidad del Centro de Formación recomendará acciones de prevención para preservar la aptitud psicosomática de los Cadetes y Alumnos, dictando medidas sobre el control de alimentación, potabilidad del agua, vacunación, exámenes dentales, conferencias de carácter profiláctico, control de enfermedades infectocontagiosas, y un adecuado Programa de Entrenamiento de Esfuerzo Físico”.

Artículo 78.- Del Control de Alimentación

“La Jefatura de la Sección de Sanidad del Centro de Formación controlará el tipo y la preparación de la alimentación de los Cadetes y Alumnos, tanto en cantidad, como en calidad y número de calorías requeridas, respetando el requerimiento diario de vitaminas, minerales y oligoelementos en cantidad suficiente, bajo el control de un profesional en nutrición en base a las exigencias de la rutina diaria”.

Artículo 79.- Del Control de la Potabilidad del agua

“La Jefatura de la Sección de Sanidad controlará mensualmente el grado de potabilidad del agua de consumo del Centro de Formación y supervisará periódicamente la limpieza de los tanques, cisternas y depósitos de agua”.

Artículo 80.- De la Vacunación

“Todos los Cadetes y Alumnos recibirán obligatoriamente las vacunas que la Dirección de Salud de cada Institución Armada considere necesario, así como las que recomiende la Sección de Sanidad del Centro de Formación”.

Artículo 81.- De los Exámenes Dentales

Los exámenes dentales tendrán las siguientes funciones:

- a) **Función Preventiva.** “Se llevará a cabo, realizando exámenes semestrales a los Cadetes y Alumnos, confeccionando sus respectivos odontogramas”.
- b) **Función Curativa.** “A los Cadetes y Alumnos se les abrirá su Ficha Dental Individual. De acuerdo con los resultados de la revista dental, se programará el plan de trabajo progresivo que deba realizarse”.
- c) **Función Restaurativa.** “A los Cadetes y Alumnos se les restituirá las piezas dentales ausentes por medio de aparatos protésicos, para lo cual la Sección de Sanidad del centro de formación deberá contar con un gabinete de prótesis dental”.

Artículo 82.- De las Conferencias de carácter profiláctico

“La Jefatura de la Sección de Sanidad del Centro de Formación dictará a los Cadetes y Alumnos, conferencias sobre higiene, profilaxis y prevención de enfermedades infectocontagiosas, de acuerdo a un rol preestablecido”.

Artículo 83.- Del Control de vectores de Enfermedades infectocontagiosas (Casos de Epidemias)

“Con el fin de evitar epidemias, la Sección de Sanidad de los Centros de Formación organizará y conducirá campañas periódicas de erradicación de vectores (cocinas, baños, cuadras, paños, rompeolas, etc.), como en las zonas aledañas, solicitando para ello el apoyo de la Oficina de Salud Pública del Ministerio de Salud y otros organismos que se considere conveniente solicitar”.

Artículo 84.- De la Comunicación de Enfermedades Infecto-Contagiosas

“Los padres, tutores o apoderados tienen la obligación de dar aviso al Centro de Formación cuando un miembro de su familia sufra alguna enfermedad infecto-contagiosa, a fin de evitar que el Cadete o Alumno visite su domicilio mientras dure esta circunstancia”.

Artículo 85.- Del Programa de Entrenamiento Físico

“El programa de entrenamiento físico de los Centros de Formación de las FFAA, contiene los niveles de exigencia básico, intermedio y avanzado, necesarios para desarrollar en el Cadete o Alumno, aptitudes orientadas a lograr el óptimo desempeño en las diversas actividades y condiciones que impone el servicio, considerando el desarrollo del entrenamiento físico militar, disciplinas deportivas y actividades recreativas”.

Artículo 86.- Del Entrenamiento Físico Militar

“Es la preparación física orientada al desarrollo de aptitudes, destrezas

y técnicas, propias de la vida militar, considerando entre otros carreras y gimnasia básica con o sin armamento, pruebas de riesgo diversas, pasaje de pista de cuerdas, pista de combate, buceo, piscina con obstáculos, combate a la bayoneta, defensa personal, etc., y su ejecución será durante el día o la noche según su programación”.

Artículo 87.- De las Disciplinas Deportivas

“Son desarrolladas en cada Centro de Formación, con el objetivo de cultivar y mantener las cualidades físicas de los Cadetes y Alumnos. Las Disciplinas Deportivas devienen en competencias nacionales e internacionales con la participación de los equipos representativos de los Centros de Formación”.

Artículo 88.- De las Actividades Recreativas

“Son aquellas actividades que desarrollan los Cadetes y Alumnos que por su naturaleza contribuyen en su formación integral”. “Se consideran como actividades recreativas las siguientes competencias”:

- a) “Olimpiadas Inter-Años/Compañías”
- b) “Olimpiadas de la Federación Deportiva Militar”
- c) “Otras que el Departamento de Formación Psicofísica o su equivalente disponga”.

Artículo 89.- Del Nivel Básico

“Las actividades físicas del Nivel Básico se realizarán en forma dirigida y controlada, y su objetivo es desarrollar en el Cadete o Alumno las aptitudes necesarias para adaptarse a las exigencias físicas de la vida militar; este nivel de entrenamiento estará orientado a los ingresados a los Centros de Formación”.

Artículo 90.- Del Nivel Intermedio

“Las actividades físicas del Nivel Intermedio se realizarán en forma dirigida y controlada, y su objetivo es mantener e incrementar la condición física del Cadete o Alumno y a la vez desarrollar aptitudes, destrezas y técnicas propias del entrenamiento físico militar, así como, en las diversas disciplinas deportivas y actividades recreativas programadas en los Centros de Formación; este nivel de entrenamiento estará orientado a los cadetes y alumnos a partir de su segundo año”.

Artículo 91.- Del Nivel Avanzado

“Las actividades físicas del Nivel Avanzado se realizarán en forma dirigida y controlada, y su objetivo es lograr en el Cadete o Alumno, capacidades técnicas y tácticas para la alta exigencia militar y deportiva; este nivel de entrenamiento estará orientado a los cadetes y alumnos a partir de su tercer año en los Centros de Formación y aquellos que destaquen en las diferentes disciplinas deportivas independientemente de su grado”.

b. Módulos de Competencia Profesional (Estatuto de la EMCH “CFB”)

Artículo 20°

“El régimen de estudios de la EMCH CFB es de nivel pregrado y se desarrolla mediante el sistema semestral, por créditos y con un currículo flexible por competencias en la modalidad presencial y de carácter obligatorio”.

Artículo 21°

“El tiempo que dura la formación total de la carrera de Ciencias Militares, de acuerdo con la Ley Universitaria y el Reglamento Interno de los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas, es de cinco años académicos o diez

semestres académicos o creditaje de ley. Un año académico tiene treinta y dos semanas y un semestre académico tiene dieciséis semanas”.

Artículo 22°

“Los períodos lectivos – evaluativos son los períodos de lección que dan lugar a una evaluación que determina la aprobación o desaprobación y por lo tanto la promoción del cadete. En el currículo de Ciencias Militares es semestral, llamado también ciclo académico”.

Artículo 23°

“Las definiciones sobre el crédito académico y demás actividades contempladas en el desarrollo del Proyecto educativo, están detallados en el Reglamento respectivo”.

Artículo 24°

“El diseño curricular de la EMCH CFB, se concreta en el documento - denominado Currículo del Bachillerato en Ciencias Militares de acuerdo a las necesidades académicas que la Dirección establezca y al análisis y perfil laboral del futuro profesional en ciencias militares encuadrados en los roles establecidos en el SIEDE. El currículo se actualizará cada tres años o cuando sea conveniente, según los avances científicos y tecnológicos”.

Artículo 25°

“La carrera profesional en Ciencias Militares, está diseñada en módulos de competencia profesional, contenidos en las cuatro áreas académicas que establece la estructura curricular”, distribuida en:

- **Área Básica**

“Desarrollada en dos semestres académicos”. (estudios generales):

- 1) “Módulo de adoctrinamiento militar”.
- 2) “Módulo de ciencias y humanidades básicas (Incluye la asignatura de inglés)”.
- 3) “Módulo de educación física militar básico (estudios específicos)”.

- **Área Formativa**

“Desarrollada en cuatro semestres académicos”:

- 1) “Módulo de ciencia militar”.
- 2) “Módulo de ciencias y humanidades (Incluye la asignatura de inglés)”.
- 3) “Módulo de educación física militar”.
- 4) “Cursos operacionales (individualizado)”

- **Área Especializada**

“Desarrollada en cuatro semestres académicos” (Estudios de Especialidad):

- 1) “Módulo de armas y servicios”.
- 2) “Módulos de administración (incluye la asignatura de inglés)”.
- 3) “Módulo de ingenierías (incluye la asignatura de inglés)”.
- 4) “Módulo de educación física militar”.
- 5) “Cursos operacionales (grupales)”.
- 6) “Prácticas pre profesionales”.

- **Área Complementaria**

“En todos los semestres académico”:

- 1) “Actividades culturales”.
- 2) “Responsabilidad social”.
- 3) “Tutorías académicas (orientación profesional)”.
- 4) “Otros idiomas aparte del inglés de acuerdo a lo que autorice el Comando del Ejército”.
- 5) “Conferencias magistrales”.
- 6) “Competencias deportivas nacionales e internacionales”.

Artículo 26°

“La enseñanza de los cursos operacionales es obligatoria y pertenecen tanto al área formativa como al área especializada, están divididos en cursos operacionales individualizados y cursos operacionales grupales. Son transversales a lo largo de la carrera profesional y están orientados a preparar física y psicológicamente al cadete en el desempeño de operaciones en cualquier tipo de terreno y condición”.

Artículo 27°

“Las prácticas pre – profesionales serán realizadas por los cadetes de Cuarto año al haber cumplido el plan de estudios hasta el Noveno Ciclo, en ellas van a desarrollar fuera de la Guarnición de Lima sus conocimientos, capacidades, destrezas y experiencias, que deberán plasmarlas en las Unidades de Tropa del Ejército, en donde aplicarán las metodologías específicas y protocolares y las actividades establecidas en el rol táctico aprendido en la EMCH CFB”.

Artículo 28°

“El área complementaria comprende las actividades culturales, cívico – militar, sociales y deportivas que promueven la formación y el desarrollo de actividades y valores propios de la carrera militar y forman parte de la proyección social que la EMCH CFB, realiza con su entorno. Propenden a incentivar la interacción social, física, moral y valorativa, al desarrollar

dentro de su comunidad una personalidad que compromete su futuro comportamiento frente a la sociedad”.

Artículo 29°

“La extensión académica en la EMCH CFB, se materializa en el Plan de Trabajo del DPAE, a través de la sección de extensión y proyección social”, mediante actividades de:

- a. “Establecimiento de Convenios interinstitucionales para brindar apoyo profesional”.
- b. “Capacitación y talleres educativos, dirigidos a los docentes postulantes por locación de servicios”.
- c. “Charlas o talleres dirigidos a la comunidad local sobre disciplina, seguridad y preparación para desfiles”.
- d. “Realización de actividades de celebración de efemérides en la comunidad”.
- e. “Participación en el dispositivo de seguridad, para los procesos de elecciones y otras actividades afines”.

Artículo 30°

“La Tutoría en la EMCH CFB, responde a un proceso integral de acompañamiento al cadete considerando las condiciones especiales del internado, sus actividades se enmarcan dentro de la dimensión del saber, dimensión del ser, dimensión del hacer, dimensión del convivir, la que es permanente e integral proporcionando el apoyo necesario al cadete y las ayudas indispensables para la consecución de las competencias académicas, integrando esto a los factores cognitivos, procedimentales y actitudinales”.

c. Convivencia de los y las cadetes de la EMCH

“La ECMH corresponde, bajo el enfoque de Erving Goffman, a una institución total en la que los individuos son separados de la sociedad”. En tal sentido, la EMCH es:

“El lugar de residencia o trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un periodo apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente, poniéndolos en situación extremas para generar sentimientos de xgrupo, equipo e identificación, lo cual permitirá afrontar en conjunto situaciones reales en el cumplimiento de la misión”. (Goffman 1961, p.13)

“La convivencia de cadetes varones y mujeres, de personal docente y administrativo en un ambiente militar cerrado abre un conjunto de posibilidades de interrelación, tanto de tipo horizontal cuanto vertical, las cuales son reguladas por la Directiva N° 16-A-1.a/01.00”.

“La Escuela Militar ha establecido un sistema de convivencia que toma en cuenta el criterio de igualdad de obligaciones y derechos entre hombre y mujer; para todos sus actos se utiliza un lenguaje inclusivo”. La coexistencia que se manifiesta en dos áreas:

- **En el Área Académica**

“Las clases e instrucción para los cadetes se realizan sin ninguna diferenciación, hombre y mujer son sometidos a los mismos conocimientos y exigencias. En las aulas participan tanto damas como varones dentro de normas de respeto y cortesía que permiten la coexistencia dentro de un marco de respeto, disciplina y convivencia”.

“El artículo 46 del Reglamento Interno de los Centro de Formación señala como obligaciones del cadete ... demostrar signos exteriores de respeto entre los cadetes y alumnos de distintos años, cualquiera que sea la situación y el lugar en que se encuentren. Respetar a los subordinados, velar por sus derechos y dar un trato digno, justo y equitativo, sin dejar de exigir el cumplimiento de sus obligaciones”.

- **En el Área Conductual “Convivencial”**

En esta área el reglamento establece normas de conducta, por medio de las cuales:

- “Se respeta el derecho a la intimidad, por medio de una infraestructura adecuada”.
- “Se prohíbe las demostraciones de lazos afectivos dentro de la Escuela”.
- “Se prohíbe la discriminación expresada en preferencias entre cadetes y entre docentes y cadetes”.
- “Se prohíbe la proximidad física en determinados espacios de uso personal o individual”.

- **Disposiciones en relación con la convivencia**

- 1) **Fraternización**

“Se prohíbe la trasgresión de los límites acostumbrados de las relaciones aceptables entre superiores y subordinados, no debiendo permitirse que estas relaciones atenten contra la disciplina o que desacrediten el nombre de la Institución. Se han dado disposiciones a fin de evitar el trato preferencial, es decir el uso inadecuado del grado para obtener una ventaja personal, comprometiendo el respeto a la autoridad. Todo aquel que se involucre o intente hacerlo en acto de inconducta de índole sexual se expondrá a la sanción y/o medida disciplinaria correspondiente”.

- 2) **Relaciones con el sexo opuesto**

“La interacción es únicamente académica, siendo esta una relación social entre hombres y mujeres, habiéndose prohibido dentro de las instalaciones: besarse, intercambiar abrazos sugestivos, andar unidos de la mano, sentarse o echarse (aun totalmente vestido) en la cama

juntos y otras conductas similares. Las relaciones entre superiores y subalternos, que involucren o den la apariencia de parcialidad o trato preferencial, uso inadecuado del grado o posición para obtener una ventaja personal son perjudiciales para el buen orden, disciplina y moral”.

3) Relaciones afectivas

“En cuanto a las relaciones afectivas entre el personal de cadetes, reglamentariamente estas se circunscribirán en principio a los lazos de camaradería y respeto mutuo, pudiendo llegar a establecerse vínculos afectivos y/o conyugales conforme al Código Civil fuera de las instalaciones de la Escuela, siempre que no afecte la disciplina del centro de formación. Lo cual no disminuye, diferencia o discrimina el derecho de los cadetes a establecer relaciones afectivas sin menoscabar la disciplina”.

4) Acoso sexual

“No están permitidos los actos de acoso sexual en ningún nivel, año y en cualquiera de sus manifestaciones. El personal que incurra en él será sancionado drásticamente por actos contra la moral y hostigamiento sexual que afectan la dignidad de la persona humana, esto incluye el acoso verbal, visual y psicológico. Independientemente de la sanción penal que pudiere corresponderle”.

5) Ambiente hostil

“Cuando la conducta sexual no deseada de uno, una o más personas interfiere con el desempeño de otros (as), se ha producido acoso sexual, o la conducta produce una atmósfera ofensiva hacia otro (a) sin importar si afecta su desempeño, se ha producido el acoso

sexual del tipo “ambiente hostil”, que atenta contra la moral y las buenas costumbres en perjuicio de la imagen institucional”.

6) Disciplina

“Las normas son claras para imponer la jerarquía militar en todo momento y circunstancia; con el fin de evitar la familiarización entre el personal militar masculino y femenino. Se debe informar a su Superior o Comando inmediato, dentro de las 24 horas, todas aquellas acciones que originen conflictos; tales como intimidación, discriminación, hostigamiento, acoso sexual u otro comportamiento análogo a fin de que el trato sea vertical y transparente. Mantener las reglas de cortesía establecidas dentro y fuera de la institución, conforme a normas vigentes. El personal femenino de cadetes cumple los mismos deberes que el personal masculino, tales como internamiento, servicios, salidas, castigos y formaciones, etc., no existe diferenciación de ninguna clase”.

7) Uso de la infraestructura

“En la EMCH la infraestructura permite preservar la intimidad en las actividades de carácter personal de varones y mujeres relacionadas con el descanso y la higiene, existiendo cuadras, dormitorios y servicios higiénicos separados, preservando y respetando la condición de la mujer. Los jefes de sección y cadetes son del mismo sexo, con el fin de posibilitar su mejor manejo y evitar conflictividad, exceso o discriminación por parte de personal instructor masculino que pudieren darse como resultado de esta relación de coexistencia. Se han acondicionado los ambientes para el personal militar femenino, tanto como alojamiento, servicios higiénicos, etc., a fin de que puedan realizar sus servicios en igualdad de condiciones que el personal varones”.

- **Plan de igualdad de genero**

“El Perú ha suscrito diversos acuerdos internacionales para de la equidad e igualdad de género. Estos compromisos han llevado a la creación de marcos normativos nacionales para impulsar los mecanismos que permitan honrar tales acuerdos. Uno de estos acuerdos fue firmado en 1995 en la ciudad de Beijing en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en donde los diferentes países miembros de las Naciones Unidas se comprometieron en ... Promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad” (ONU 1995).

“En el marco de estos acuerdos, el año 2002 el Estado peruano creó el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), en cuyo segundo objetivo estratégico se incluye el ejercicio de los derechos de la mujer en igualdad de condiciones y oportunidades para lograr la igualdad de género. Este ministerio posee la rectoría en las políticas nacionales y sectoriales; además, tiene competencia en el impulso y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en todas las instituciones públicas del Estado. Así, en el año 2012 se aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género PLANIG 2012-2017” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2012).

2.5.2 Clima Organizacional

a. El Clima Organizacional

- **Importancia**

“En la naturaleza del clima organizacional existen diversos factores que de acuerdo a la naturaleza de la empresa se las detalla: insatisfacción de los empleados, bajo rendimiento laboral, deserción de los empleados,

rotación de personal, inestabilidad; en fin, un sin número de variables que afectan al colaborador unas de forma negativa y otras positivas dependiendo como la organización busque alcanzar nuevas oportunidades para su crecimiento. Son diversos los factores que el colaborador percibe para de esta forma generar cambios en su conducta que ayuden al logro y consecución de objetivos o de la misma forma que impidan estos, es por eso la importancia de conocer cómo se encuentra la organización y el conjunto de colaboradores que la conforman, esto permitirá mejoras en la productividad para esto es indispensable mejorar la calidad del entorno”. (Berlo, D., 1996)

“Es claro la forma en que se puede determinar que el clima organizacional conlleva a revelar problemas que se dan a diario tal es el caso del ausentismo, rotación, renunciadas, lentitud, desgano en los puestos de trabajo y en las acciones ejecutadas, es por esta razón que el personal se centra en el cumplimiento de lo mínimo necesario, la falta de comprometimiento y una actitud que revela poca motivación en sus puestos de trabajo, es decir, no se ven identificados con sus jefes que son encargados del liderazgo en dichas Instituciones”. (Berlo, D., 1996)

- **Características**

“Para describir las características del clima organizacional, se puede ampliar varias citas de autores, así como variables de estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, confianza, cooperación, confianza entre otras” (Berlo, D., 1996); se ha de considerar diversos parámetros entre los que se nombra a aquellos que destacan dentro de la organización:

- “La permanencia en la organización se maneja a pesar de los varios cambios que se puedan presentar”.
- “Esta tiene un impacto general en el comportamiento de cada uno de los miembros de la organización. Sea de forma positiva o negativa”.

- “Genera un verdadero compromiso de identificación, es así que cada colaborador se siente orgulloso de pertenecer a su organización como resultado de un buen clima organizacional”.
 - “Este clima es afectado por comportamientos y actitudes de todos aquellos que son parte de la organización y de forma recíproca es la organización la que influye en los comportamientos y actitudes de estos. Es claro aquello que sucede en las organizaciones que las personas pertenecientes a las mismas se encargan de emitir críticas amargas y comentarios que lo único que logran es transmitir al clima laboral con sus actitudes negativas un descontento e insatisfacción general sin darse cuenta que son sus propias actitudes aquellas que podrían colaborar con un comportamiento más positivo y un ambiente mucho más sugestivo”. (Berlo, D., 1996)
 - “Los aspectos negativos son aquellos que generan insatisfacción laboral en la mayoría de organizaciones, así como, también la rotación excesiva de personal y el ausentismo todo esto debido a un clima organizacional desmejorado que requiere cambios de fondo y no de forma ya que sus variables muchas veces se encuentran caducas y obsoletas”. (Berlo, D., 1996)
- **Cultura y Valores organizacionales**

“Es de suma importancia abordar definiciones como cultura y valores para entender el contexto en que se desenvuelve el cambio que involucra a dos culturas distintas y de esta manera decidir acertadamente a la hora de iniciar el respectivo proceso de comunicación organizacional con el propósito de interiorizar dicho cambio en los empleados”. (Berlo, D., 1996)

En lo que se refiere a las organizaciones, “cultura es el patrón de comportamiento general, creencias compartidas y valores comunes de los miembros”. “Implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos,

creencias y patrones de comportamiento a lo largo de cierto período”. (Fernández, C., 1999)

“Toda organización crea su propia cultura o clima y refleja las normas y los valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal. También refleja la historia de las luchas internas y externas, los tipos de gente que la organización atrae; sus propios procesos laborales y su planta física, las formas de comunicación y cómo se ejerce la autoridad dentro del sistema”.

“Geert Hofstede –investigador del Instituto para la Investigación y la Cooperación Internacional (IRIC), Holanda- define la cultura como”, "una programación mental que distingue a los integrantes de un grupo, expuestos a una misma educación y a experiencias similares”.

“Los valores presentes en el individuo y en toda organización se pueden definir como creencias bastante permanentes sobre lo que es apropiado y lo que no lo es, que guía las acciones y el comportamiento de los empleados para cumplir los objetivos de la organización”. (Medina, W., 1999)

“Generalmente los valores, las normas y los patrones de comportamiento que necesitan ser aprendidos a través de la socialización organizacional son: los objetivos de la organización, los medios a través de los cuales se alcanzarán los objetivos, las responsabilidades que le corresponden a cada miembro en la organización, los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz del papel y un conjunto de reglas o principios que aseguran el mantenimiento de la realidad e integridad de la organización”.

- **Comportamiento del individuo dentro de la organización militar**

“Se puede mantener un concepto claro del comportamiento de las personas dentro de las organizaciones militares, en las que se debe tomar en cuenta las diferencias individuales de cada uno de los colaboradores, y que estos ven afectado su comportamiento por variables del entorno, factores del entorno, experiencia, y sucesos individuales” (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2005) “entre las cuales se puede extender criterios como experiencia, habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes que se las va adquiriendo en función del tiempo y ocupación, o que a su vez ya se las posee”.

“Los individuos y las organizaciones tienen objetivos por alcanzar. Las organizaciones reclutan y seleccionan su recurso humano para alcanzar con ellos...objetivos organizacionales...incluso después de reclutados y seleccionados, los individuos tienen objetivos personales por los que luchan, y muchas veces se valen de la organización para alcanzarlos”. (Chiavenato, I., 2002)

b. Principios del Comportamiento Humano

“Para poder lograr efectividad en la organización debemos tomar en cuenta los principios del comportamiento humano entre ellos mencionamos algunos”:

- **Cada persona es diferente:** “De esta manera podemos ver que no todos los procesos, actividades, responsabilidades, etc. serán iguales por parte de las personas incluso si trabajan con un mismo cargo y realizando las mismas funciones”.
- **Los colaboradores son distinto origen étnico:** “Lo que hace que una empresa se convierta en una aldea global con personas propias del país e incluso de diferentes partes del mundo”.

- **La capacidad de aprender y manejar con responsabilidad:** “Así el colaborador tenga conocimiento de las Políticas Internas de la Empresa y el Código de Trabajo (Art. 45-46), solo de él dependerá su nivel de responsabilidad en su lugar de trabajo”.
- **Creencias, actitudes y niveles de motivación:** “Dentro de una organización las actitudes, creencias y aspiraciones son distintas para cada uno de los colaboradores que laboran en las diferentes áreas, las cuales deben adecuarse o ajustarse con los valores, creencias y forma de actuar de la empresa, para alcanzar los objetivos comunes”.

c. Factores del Comportamiento Humano

“Es evidente el comportamiento de las personas en la organización en cualquier situación está ligado a estos factores importantes; estos poseen creencias, valores, actitudes, aptitudes y un sin número de aspectos propios que lo hacen único dentro de los seres vivos, lo hacen ser humano; es por eso que su comportamiento va a depender de la situación que se le presente; en aviación la diferencia es que hasta el mínimo detalle debe ser cuidadosamente manejado por la delicadeza que se presenta en cada misión de vuelo, ya que todos trabajan para que estas se realicen con éxito”. (Berlo, D., 1996)

- **Individuo**

“El individuo se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico, es decir aporta al conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tiene, junto con otros aspectos inherentes a su temperamento y personalidad, asimismo dentro de ella despliega sus actitudes, inteligencia, conocimientos y competencias, las cuales pueden ser congruentes con los objetivos de la organización o también pueden ir en contra de los objetivos de la misma”. “Desde otra perspectiva el

individuo ingresa a la organización como un todo único e indivisible y lleva en si toda su contribución psicológica”. (Berlo, D., 1996)

- **Organización**

“Las organizaciones son unidades y sistemas sociales coordinados, compuestos por individuos que funcionan en forma relativamente constante para alcanzar una meta. Su existencia permite que los miembros que la conforman alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislada, debido a las restricciones individuales”. (Berlo, D., 1996)

“Por su parte, las personas que están dentro de la organización, a través de la percepción, evalúan e interpretan su entorno, se forman de él un modelo con significado, en el cual participan y que a la vez influye sobre la conducta de ellos mismos”. (Berlo, D., 1996)

“La aserción de las organizaciones como un conjunto de individuos, con una amplia e inherente diversidad de necesidades e intereses particulares, cuya búsqueda de satisfacción personal y control del medio en el que trabajan influyen y modifican el entorno organizacional que a su vez regula y conforma el comportamiento de sus integrantes, implica la necesidad de un ajuste entre el individuo y la organización, que conjuge los procesos de socialización y de personalización de organizaciones e individuos respectivamente. Dicho ajuste, conlleva determinar el grado de aceptación mutua, y debe combinar de manera recíproca y complementaria los esfuerzos de la organización para socializar a los nuevos miembros, con los esfuerzos de éstos para modificar y adaptar su puesto, grupo de trabajo e inclusive la organización total, a sus intereses particulares”. (Berlo, D., 1996)

- **Grupo de trabajo**

“Es un conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de sus derechos a sus habilidades y conocimientos, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador”.

“El sentimiento de pertenencia al grupo y el alto o bajo nivel de satisfacción es lo común, aunque su productividad está limitada por la combinación de interrelaciones sociales, existentes dentro de la organización por lo cual deberá haber un reglamento para establecer todo lo dicho anteriormente ya que normalmente las personas se renuevan en este tipo de grupos a los pocos años, ya sea por falta de interés o porque lo que establece el reglamento ya no se encuentran en el grupo”. (Berlo, D., 1996)

- **Comportamiento de la organización**

“Al hablar del comportamiento debemos tener claro que el desempeño individual de cada uno de los colaboradores proporciona rendimiento a la organización, es así que los jefes/gerentes deben comprender que mientras más conozcan a sus subordinados tomando como base sus características individuales e incluso las suyas propias puede generar mayor confianza con su gente”. (Berlo, D., 1996)

“La motivación dentro del comportamiento humano es claramente la herramienta más clara, por la complejidad de las teorías, pero como ser humano que tiene una necesidad de afiliación y reconocimiento”.

“El rendimiento humano se basa en la influencia que recibe del sistema de incentivos (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, entre otros), a cambio de contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro; lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Los incentivos se llaman también alicientes, recompensas o estímulos, que se espera mejore en especial si lo hace todo un equipo de trabajo”. (Berlo, D., 1996)

- **Ventajas y desventajas del comportamiento organizacional en las FFAA**

“Debido al aumento de la competitividad, las organizaciones se ven sometidas a presiones crecientes. Por ello, una gestión eficaz dentro de las Fuerzas Armadas busca reforzar aquellos aspectos en los que posee ventajas, es decir, su recurso humano, su motivación y su eficacia en la utilización y la aplicación de los recursos tecnológicos, propios de la defensa de la Soberanía, como la validez de las iniciativas estratégicas para emprender cualquier mejora que depende de la calidad y funcionalidad que esta preste a dicha organización y todo esto basado en el nivel de motivación de la fuerza laboral”.

“Para aumentar la motivación de los miembros y colaboradores, y dotar a la organización de mayor flexibilidad en la asignación de trabajos y resolución de problemas, es importante que los puestos más interesantes puedan ser compartidos. Las políticas de recursos humanos y de administración de recompensas deben sustentar el diseño operativo, complementando y fortaleciendo la delegación de autoridad en los equipos e individuos. No hay que olvidarse que el sistema social y el técnico están estrechamente relacionados, por lo que ambos deben ser tomados en cuenta al momento de proceder al análisis del comportamiento organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, y basados en estos diremos que, al poseer una hegemonía en el apoyo por parte de la organización al recurso humano, este responde de acuerdo a los requerimientos que esta les presenta”.

“Todos estos procesos deberán hacerse a la luz de la cultura militar que se basa directamente en la disciplina, valor que identifica al colaborador militar de cualquier otro; por esta razón el valor que estos generan en la organización y en cada unidad de trabajo para el desarrollo de nuevas y mejores técnicas de cuidado de las capacidades, todo esto dentro de un entorno fácilmente cambiante”.

“Las desventajas de no manejar un verdadero y coherente comportamiento organizacional son claras, ya que el recurso humano se ve desmotivado y muestra diversas tergiversaciones de un armonioso desempeño organizacional”.

- **Desafíos y oportunidades del comportamiento organizacional en las FFAA**

“Dentro de las organizaciones se busca personal eficiente; por este motivo buscamos en el colaborador mejorar sus competencias, actitudes, motivaciones y elevar sus habilidades; dentro del proceso de reclutamiento y selección se busca mantener al personal des Fuerzas Armadas acorde a las necesidades y exigencias de la institución a la que se ve inclinado este individuo. Las personas como hablamos anteriormente poseen necesidades, ambiciones, personalidades diferentes, de esta manera cada uno percibe el trabajo de distinta forma, es por eso que debemos tomar en cuenta estas percepciones y conductas únicas para dirigirlas a propósitos comunes”.

“Alcanzar un excelente comportamiento es un reto que anteriormente no era pensado por los altos mandos militares, constituyéndose en la actualidad una de las tareas más importantes, ya que las organizaciones buscan adaptar sus objetivos con los de sus colaboradores, tomando en consideración que el aspecto humano es un factor determinante para cumplir con las proyecciones dentro de la organización”.

“En la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, dentro de una sensibilización de su Comportamiento Organizacional, los comandantes, jefes y líderes deben establecer un programa de actividades para así poder difundir al personal, sus aspiraciones y metas, y así lograr encaminar al personal en búsqueda para alcanzar los objetivos planteados”.

“Los líderes que hoy en día capacitan, orientan y facultan a su propia gente para que decida y actué (pro-actividad) en beneficio de la organización, de esta forma alcanzan comportamientos deseados, que generan mayor compromiso en el campo de las decisiones y en el campo productivo”.

“Al tocar el tema del Comportamiento Organizacional tomamos en cuenta que debemos comprender la diversidad de los grupos de trabajo y a la vez aprender a enfrentar un mundo lleno de cambios y desarrollos, en el que los cambios son inmediatos de acuerdo a las necesidades del cliente, factores externos, internos, del entorno, que obligan a tener planes de contingencia acorde a las necesidades del cliente para permitir que se genere y mejore el clima organizacional”.

2.5.3 Definición de términos básicos

Actitudes

“Son declaraciones objetivas o juicios en relación con objetivos, personas o hechos”.

Ámbito

“Espacio ideal configurado por las cuestiones y los problemas de una o varias actividades o disciplinas relacionadas entre sí”.

Aptitudes

“Cualidad o idoneidad para ejercer algo. Predisposición natural para determinada actividad o tarea”.

Clima Organizacional

“El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. El Clima Organizacional es la percepción que tiene el personal y los directivos de la organización a la que pertenecen y esto incide de manera directa con el desempeño de los colaboradores dentro su lugar de trabajo”.

Cultura Organizacional

“La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento”.

Cultura

“Conjunto de elementos de índole material o espiritual, organizados lógicamente y coherentemente, que incluye los conocimientos, las creencias, el arte, la moral, el derecho, los usos y costumbres y todos los hábitos y aptitudes adquiridos por los hombres en su condición de miembros de la sociedad”.

Eficacia

“Capacidad para obrar o para conseguir un resultado determinado”.

Eficiencia

“Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles”.

Ejército

“Conjunto de fuerzas aéreas o territoriales de una nación”.

Estado

“País soberano, reconocido como tal en el orden internacional asentado en un territorio determinado y dotado de órganos de gobierno propios”.

Liderazgo

“Un intento de usar la influencia para motivar a los individuos a que logren alguna meta”.

Miembro

“Individuo que forma parte de un conjunto, comunidades o corporación”.

Motivación

“Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”.

Mujer

“Persona de sexo femenino que tiene cualidades consideradas femeninas por excelencia”.

Operativo

“Preparado o listo para ser utilizado o entrar en acción”.

Organización

“Formación social o grupo institucionalmente independiente; es un grupo relativamente estable de personas en un sistema estructurado y en evolución cuyos esfuerzos coordinados orientan hacia un mismo fin”.

Valores

“Convicciones básicas de que un modo específico de conducta o estado final de existencia personal o social es preferible a un modo de conducta que no es aceptado por la sociedad. Otra definición de valores personales son los ideales y expectativas que las personas asumen como esenciales y primordiales”.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la Investigación

El método hipotético-deductivo según (Popper, 1981): “consiste en ofrecer una explicación causal deductiva y en experimentar (por medio de predicciones). Este ha sido llamado a veces el método hipotético deductivo” (p. 146).

Popper señala que "una explicación causal de un cierto acontecimiento específico consiste en deducir una proposición que describa este acontecimiento, de dos clases de premisas: por una parte; de algunas leyes universales, y, por otra, de algunas proposiciones singulares o específicas que podríamos llamar condiciones iniciales específicas" (Popper, 1981, p. 137).

El enfoque del presente trabajo de investigación es cuantitativo.

Gómez (2006, p.121) señala que: “bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo con ciertas reglas”.

Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él. Por ejemplo, si deseamos medir la violencia (concepto) en cierto grupo de individuos, deberíamos observar agresiones verbales y/o físicas, como gritos, insultos, empujones, golpes de puño, etc. (los referentes empíricos).

3.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación es básico-descriptivo-correlacional. Es descriptiva, ya que "Estos estudios describen la frecuencia y las características más importantes de un problema.

Para hacer estudios descriptivos hay que tener en cuenta dos elementos fundamentales: El tamaño de Muestra y el instrumento de recolección de datos (Vásquez, 2005, p.35).

Por su parte, los estudios correlacionales pretenden medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos (Vásquez, 2005, p.36).

3.3 Nivel y Diseño de la Investigación

“La investigación será de nivel básico. Ya que la misma se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico”. (Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista P., 2014)

“Al ser un estudio no experimental, implica no manipular de forma intencional las variables independientes debido a que ya sucedieron, ni asignar aleatoriamente a los participantes. En este tipo de investigación se observan los fenómenos como se dan en su contexto natural para después analizarlos”. (Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista P., 2014)

“El tipo de diseño es transversal o transeccional debido a que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único; su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Los diseños transeccionales se dividen en tres, exploratorios, descriptivos y correlacionales o causales. Para los efectos de la presente investigación, solamente se consideran el diseño exploratorio y descriptivo”. (Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista P., 2014)

(Kerlinger, F. 2002) “Sostiene que generalmente se llama diseño de investigación al plan y a la estructura de un estudio. Es el plan y estructura de una investigación concebidas para obtener respuestas a las preguntas de un estudio”.

3.4 Método de investigación

El método hipotético-deductivo según (Popper, 1981): “consiste en ofrecer una explicación causal deductiva y en experimentar (por medio de predicciones). Este ha sido llamado a veces el método hipotético deductivo" (p. 146).

3.5 Universo, Población y Muestra

El universo está constituido por la totalidad de individuos o elementos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible a ser estudiada. Debemos tener en consideración que no siempre es posible estudiarlo en su totalidad.

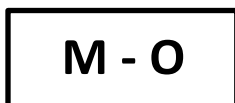
Esto implica que pueda ser finito o infinito, y en el caso de ser finito, puede ser muy grande y no poderse estudiar en su totalidad. Por eso es necesario escoger una parte de ese universo, para llevar a cabo el estudio.

Para el presente trabajo de investigación el Universo serán la totalidad de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

La población estará conformada por sesenta (97) Cadetes de 4to año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Popper señala que "una explicación causal de un cierto acontecimiento específico consiste en deducir una proposición que describa este acontecimiento, de dos clases de premisas: por una parte; de algunas leyes universales, y, por otra, de algunas proposiciones singulares o específicas que podríamos llamar condiciones iniciales específicas" (Popper, 1981, p. 137).

Esquema:



Dónde:

M : Muestra con quien(es) vamos a realizar el estudio.

O : Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra.

3.6 Técnicas e Instrumentos para la recolección de información

3.6.1 Elaboración de los instrumentos

a. Instrumento sobre la Participación de la mujer en la Instrucción

Variable 1 Ficha técnica:

- Nombre: Cuestionario para la Participación de la mujer en la formación
- Administración: Individual y colectiva
- Tiempo de administración: Entre 10 y 15 minutos, aproximadamente
- Ámbito de aplicación: Cadetes
- Significación: la Participación de la mujer en la formación.
- Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento Likert con cinco valores categoriales.

Estructura:

Las dimensiones que evalúan la Participación de la mujer en la formación son las siguientes:

- 1) Formación de los Cadetes de la EMCH
- 2) Módulos de Competencia Profesional
- 3) Convivencia de los cadetes EMCH

Tabla 3

Tabla de especificaciones para el cuestionario sobre la Participación de la mujer en la Formación

Dimensiones	Ítems	Total	%
-------------	-------	-------	---

Formación de los y las			
Cadetes de la EMCH	1, 2, 3, 4	4	33,33%
Módulos de Competencia			
Profesional	5, 6, 7, 8	4	33,33%
Convivencia de los y las			
cadetes EMCH	9, 10, 11, 12	4	33,33%
Total, Ítems		12	100%

Fuente: Elaboración propia

b. Instrumento sobre el Clima Organizacional

Variable 2 Ficha técnica

- Nombre: Cuestionario para el Clima Organizacional.
- Administración: Individual y colectiva
- Tiempo de administración: Entre 10 y 15 minutos, aproximadamente
- Ámbito de aplicación: Cadetes
- Significación: Conocimiento del Clima Organizacional
- Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento Likert con cinco valores categoriales.

Estructura:

Las dimensiones que evalúa el Clima Organizacional son las siguientes:

- 1) El Clima Organizacional
- 2) Principios del Comportamiento Humano
- 3) Factores del Comportamiento Humano

Tabla 4

Tabla de especificaciones para el Clima Organizacional

Dimensiones	Ítems	Total	%
-------------	-------	-------	---

El Clima Organizacional	13, 14, 15, 16	4	28,57%
Principios del			
Comportamiento Humano	17, 18, 19, 20	4	28,57%
Factores del			
Comportamiento Humano	21, 22, 23, 24, 25, 26	6	42,86%
Total, Ítems		14	100%

Fuente: Elaboración propia

3.7 Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos

Validez

Según Hernández (2014), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201).

Confiabilidad

“Para la confiabilidad se realizaron un trabajo piloto con sesenta (60) cadetes de características similares a quienes se les aplicó el cuestionario de la Participación de la mujer en la formación de los cadetes y el Clima Organizacional, para someterlo a un proceso de análisis estadístico mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach”, teniendo el siguiente resultado:

Tabla 6

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Valido	60	100%
	Excluido	0	0
	Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.895	0.895	26

Fuente: Elaboración propia

El análisis nos reporta un resultado de 0,895 por consecuente este resultado como nos menciona George y Mallery es una confiabilidad aceptable.

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
> ,9	Excelente
> ,8	Bueno
> ,7	Aceptable
> ,6	Cuestionable
> ,5	Pobre
< ,5	Inaceptable

Las variables de la presente investigación son confiables en un nivel bueno, con un puntaje de 0,895.

3.8 Aplicación de los instrumentos

“En el presente trabajo de investigación para el procesamiento de los datos se utilizará el software SPSS versión 25, así como lo define Hernández, L. (2017, p.53), SPSS es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado”. “Dentro de las ciencias sociales, SPSS tiene especial interés en las ramas de la ingeniería, medicina,

física, química, empresa, etc. Además, para la confiabilidad del instrumento se utilizará el Alpha de Cronbach; para la normalidad de los datos utilizaremos Kolmogorov Smirnov puesto que la muestra es mayor a 25 sujetos, nos ayudará a tomar una decisión estadística. Si son datos normales utilizaremos R –Pearson y si son datos no normales Rho Spearman”.

3.9 Criterios de Selección de la muestra

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por sesenta (60) Cadetes de 4to año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” de la cual se extrajo la muestra de estudio.

Tabla 9

Distribución de la población

Sección	Población
1ra Sección	32
2da Sección	32
3ra Sección	33
Total	97

Muestra

“En la determinación óptima de la muestra se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones cuando la población es conocida, el tamaño muestral”; según Pérez (2005), “el tamaño muestral para una población finita haciendo uso del muestreo aleatorio simple está dado por”:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

Z : Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

- P : $P = 0.5$, valor asumido debido al desconocimiento de P
 Q : $Q = 0.5$, valor asumido debido al desconocimiento de P.
 e : Margen de error 8%
 N : Población.
 n : Tamaño óptimo de muestra

Por lo tanto, aplicando la fórmula se obtuvo una muestra de

$$n = \frac{(1.96)^2 * 97 * (0.5) * (0.5)}{(0.08)^2 * (97 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 60 \text{ cadetes de 4to año de Infantería}$$

Esta muestra será seleccionada de manera aleatoria

“Al considerar la distribución de la población se va a llevar a cabo un muestreo estratificado y como tal los participantes de cada estrato se harán por fijación proporcional”, cuya fórmula se precisa a continuación:

$$\text{Muestra proporcional } \frac{n}{N} = \frac{60}{97} = 0.6$$

Tabla 10

Muestra proporcional

Sección	Población	Muestra proporcional
1ra Sección	32	$32 \times 0.6 = 20$
2da Sección	32	$32 \times 0.6 = 20$
3ra Sección	33	$32 \times 0.6 = 20$
Total	97	60

Fuente: Elaboración propia

3.10 Aspectos Éticos

Para la realización de la investigación se consideró diversos principios éticos, desde la etapa inicial, de recolección de datos, de cotejo de fuentes bibliográficas, hemerográficas, las fuentes electrónicas y demás soportes de interés utilizados.

“Se ha hecho referencia a las fuentes de información, citando a los autores de cada obra. Este trabajo reunió la condición de originalidad, debido a que existen diversos estudios en este tipo de investigación de las ciencias militares”.

La investigación considera los siguientes criterios éticos:

- “La investigación tiene un valor social y científico”.
- “La investigación tiene validez científico-pedagógica”.
- “Para realizar la investigación ha existido un consentimiento informado y un respeto a los participantes”.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Descripción

Para la Variable 1: Participación de la Mujer en la Formación Formación de los Cadetes de la EMCH

1. Considera usted que, los Aspectos Generales en cuenta a la Formación de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la

formación de los cadetes, ¿se relacionan con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 11. *Aspectos Generales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	2	3,3	3,3
	“En desacuerdo”	5	8,3	11,7
	“De acuerdo”	3	5,0	16,7
	“Totalmente de acuerdo”	50	83,3	100,0
	“Total”	60	100,0	

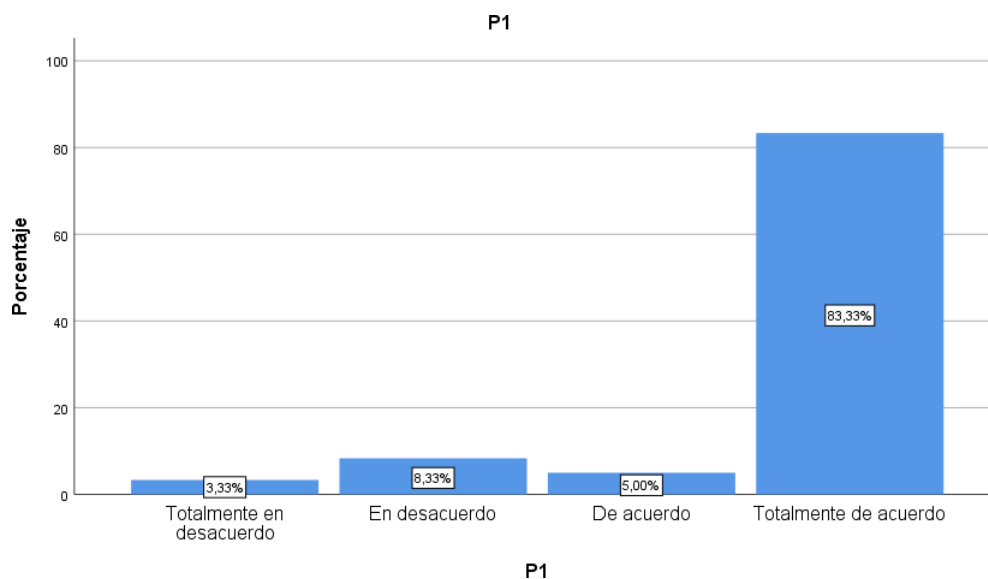


Figura 1. *Aspectos Generales*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, los Aspectos Generales en cuenta a la Formación de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relacionan con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 83,3%; el 5% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 3,3% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

2. Considera usted que, la Formación Militar en cuenta a los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 12. *Formación Militar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	3	5,0	5,0
	“En desacuerdo”	5	8,3	13,3

"De acuerdo"	3	5,0	18,3
"Totalmente de acuerdo"	49	81,7	100,0
"Total"	60	100,0	

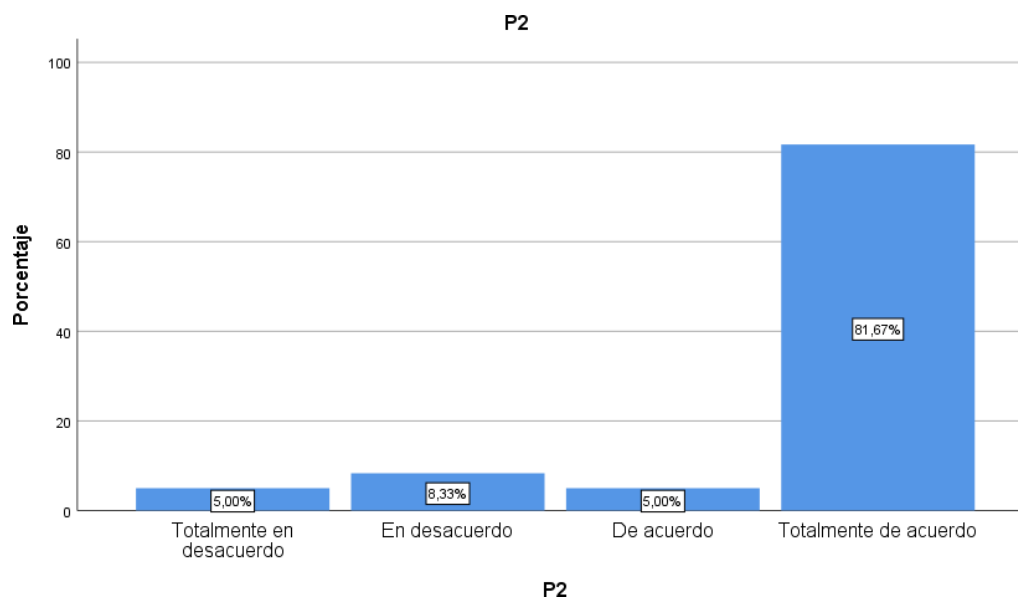


Figura 2. *Formación Militar*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Formación Militar en cuento a los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 81,7%; el 5% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

3. Considera usted que, la Formación Académica de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 13. *Formación Académica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	4	6,7	6,7
	"En desacuerdo"	6	10,0	16,7

"De acuerdo"	5	8,3	25,0
"Totalmente de acuerdo"	45	75,0	100,0
"Total"	60	100,0	

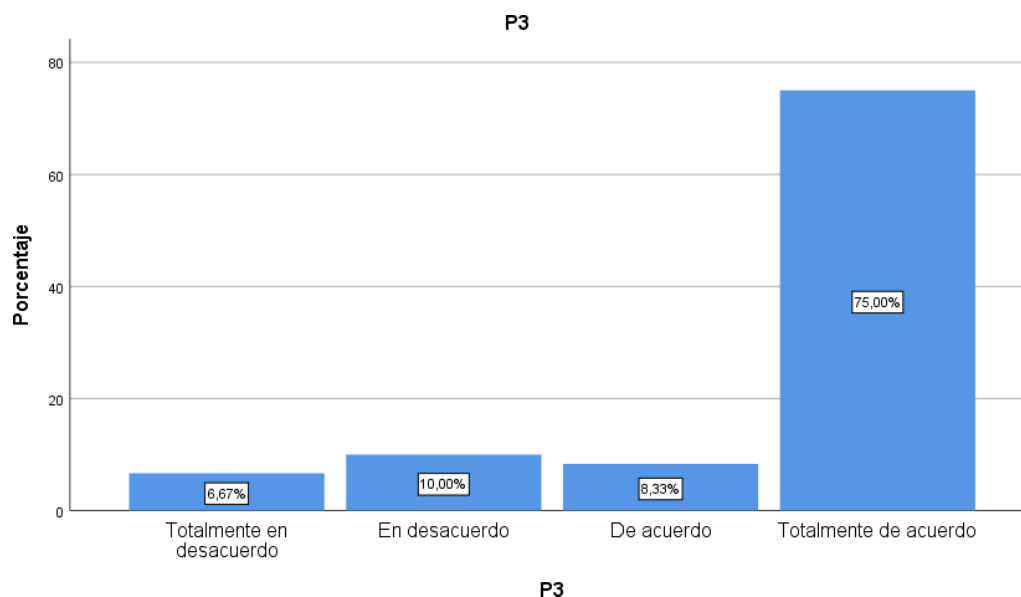


Figura 3. *Formación Académica*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Formación Académica de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 75%; el 8,3% dijeron que solo están de acuerdo; el 10% dijeron que están en desacuerdo; y, el 6,7% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

4. Considera usted que, la Formación Psicofísica de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 14. *Formación Psicofísica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	4	6,7	6,7
	"En desacuerdo"	5	8,3	15,0

"De acuerdo"	6	10,0	25,0
"Totalmente de acuerdo"	45	75,0	100,0
"Total"	60	100,0	

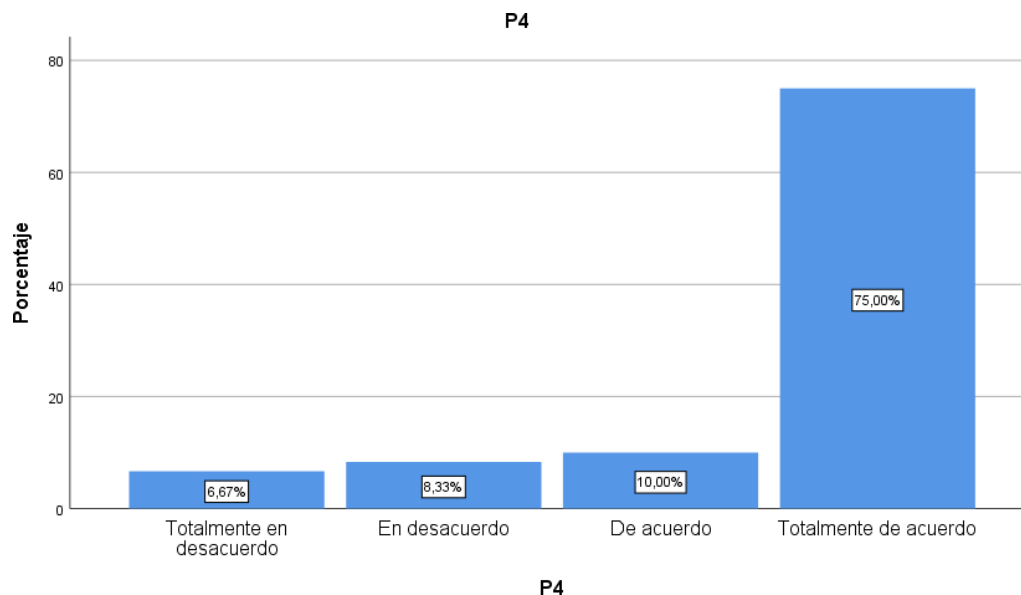


Figura 4. *Formación Psicofísica*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Formación Psicofísica de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes , ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 75%; el 10% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 6,7% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

Módulos de Competencia Profesional

5. Considera usted que, el Área Básica de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes , ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 15. *Área Básica de los Módulos de Competencia Profesional*

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
"Totalmente en desacuerdo"	4	6,7	6,7

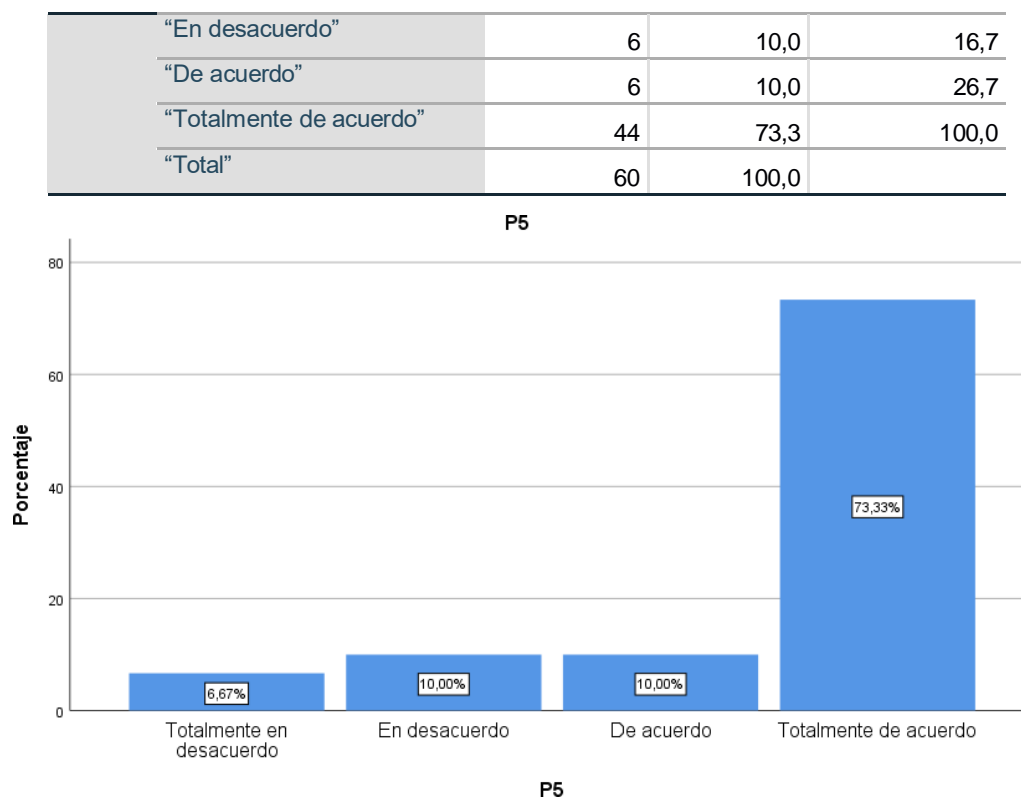


Figura 5. Área Básica de los Módulos de Competencia Profesional

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Área Básica de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 73,3%; el 10% dijeron que solo están de acuerdo; el 10% dijeron que están en desacuerdo; y, el 6,7% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

6. Considera usted que, el Área Formativa de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 16. Área Formativa de los Módulos de Competencia Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	2	3,3	3,3
	"En desacuerdo"	5	8,3	11,7
	"De acuerdo"	6	10,0	21,7
	"Totalmente de acuerdo"	47	78,3	100,0
	"Total"	60	100,0	

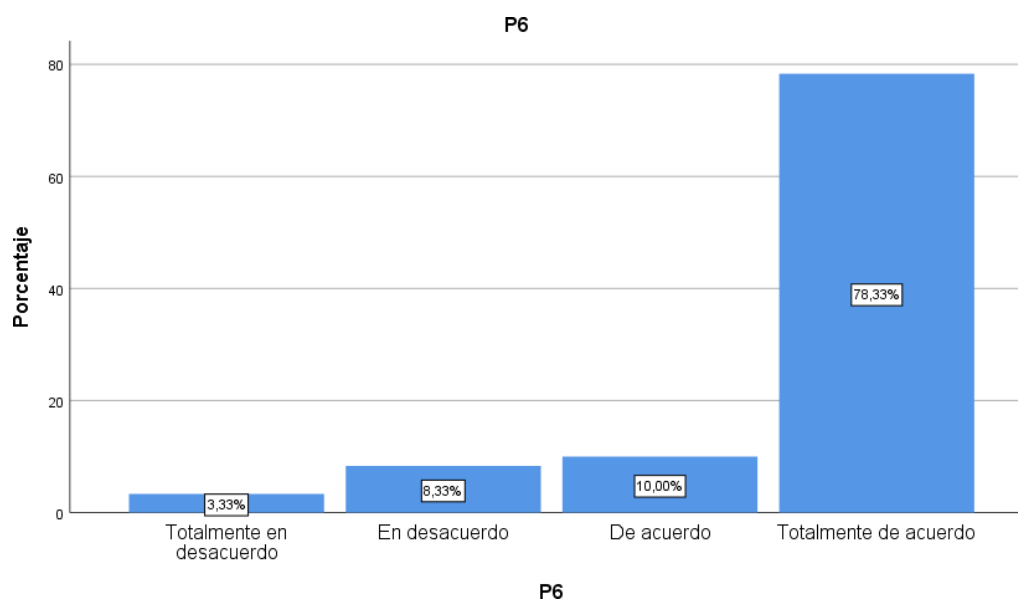


Figura 6. *Área Formativa de los Módulos de Competencia Profesional*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Área Formativa de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 78,3%; el 10% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 3,3% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

7. Considera usted que, el Área Especializada de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 17. *Área Especializada de los Módulos de Competencia Profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	2	3,3	3,3
	“En desacuerdo”	7	11,7	15,0
	“De acuerdo”	5	8,3	23,3
	“Totalmente de acuerdo”	46	76,7	100,0
	“Total”	60	100,0	

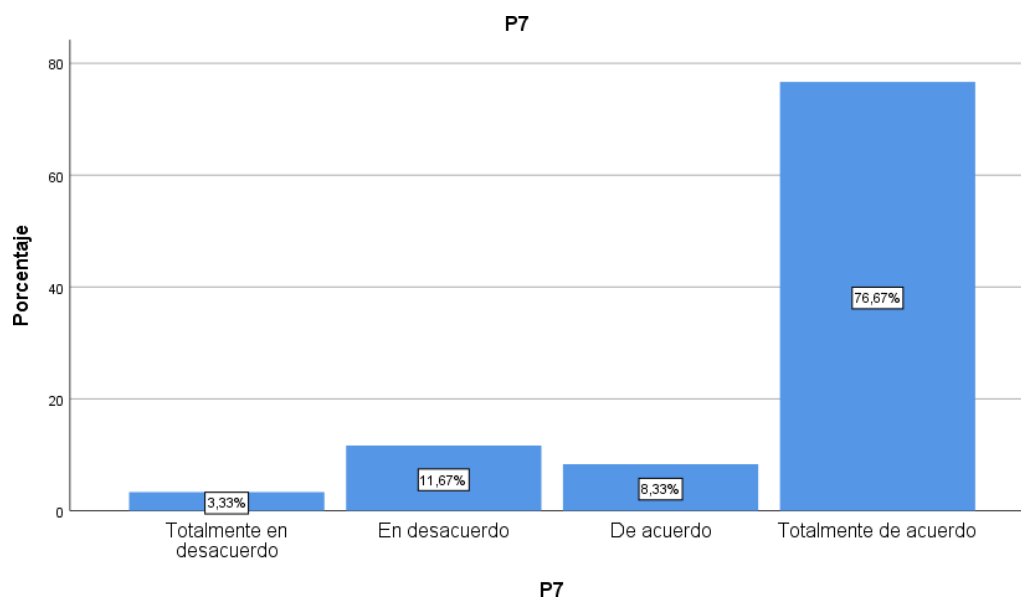


Figura 7. *Área Especializada de los Módulos de Competencia Profesional*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Área Especializada de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 76,7%; el 8,3% dijeron que solo están de acuerdo; el 11,7% dijeron que están en desacuerdo; y, el 3,3% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

8. Considera usted que, el Área Complementaria de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 18. *Área Complementaria de los Módulos de Competencia Profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	5	8,3	8,3
	“En desacuerdo”	7	11,7	20,0
	“De acuerdo”	4	6,7	26,7
	“Totalmente de acuerdo”	44	73,3	100,0
	“Total”	60	100,0	

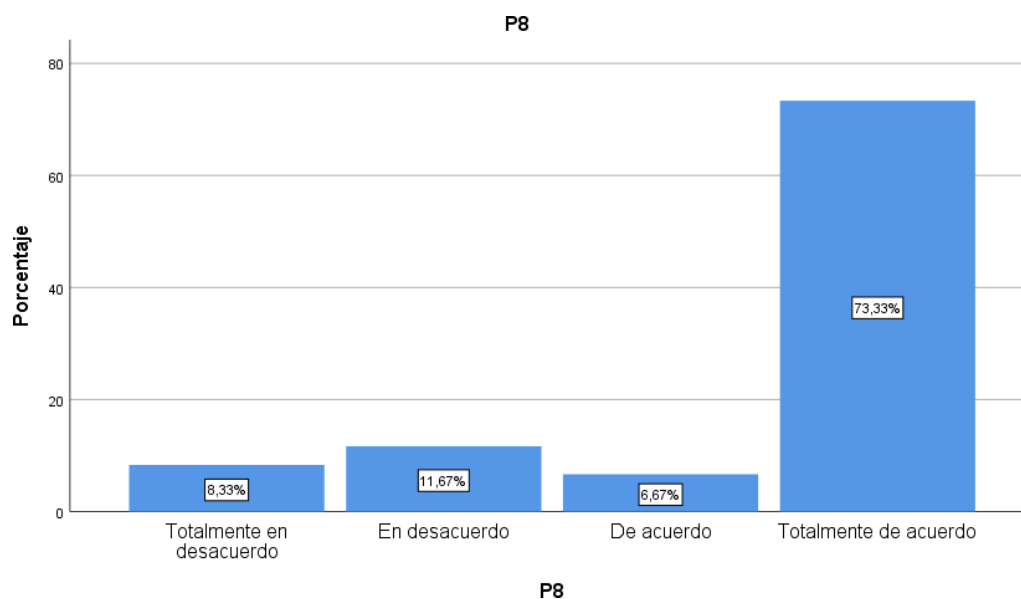


Figura 8. *Área Complementaria de los Módulos de Competencia Profesional*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Área Complementaria de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 73,3%; el 6,7% dijeron que solo están de acuerdo; el 11,7% dijeron que están en desacuerdo; y, el 8,3% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

Convivencia de los y las Cadetes de la EMCH

9. Considera usted que, el Área Académica dentro de la convivencia de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 19. *Área Académica y la convivencia de los y las Cadetes de la EMCH*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	4	6,7	6,7
	“En desacuerdo”	5	8,3	15,0
	“De acuerdo”	7	11,7	26,7
	“Totalmente de acuerdo”	44	73,3	100,0
	“Total”	60	100,0	

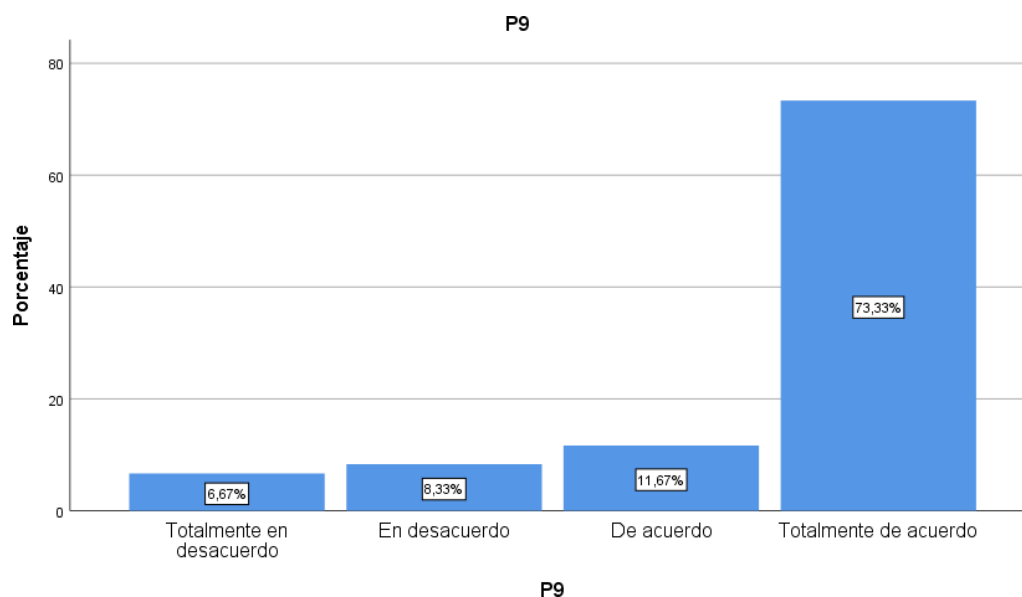


Figura 9. *Área Académica y la convivencia de los y las Cadetes de la EMCH*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Área Académica dentro de la convivencia de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 73,3%; el 11,7% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 6,7% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

10. Considera usted que, el Área Convivencial de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 20. *Área Convivencial y la convivencia de los y las Cadetes de la EMCH*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	3	5,0	5,0
	“En desacuerdo”	2	3,3	8,3
	“De acuerdo”	7	11,7	20,0
	“Totalmente de acuerdo”	48	80,0	100,0
	“Total”	60	100,0	

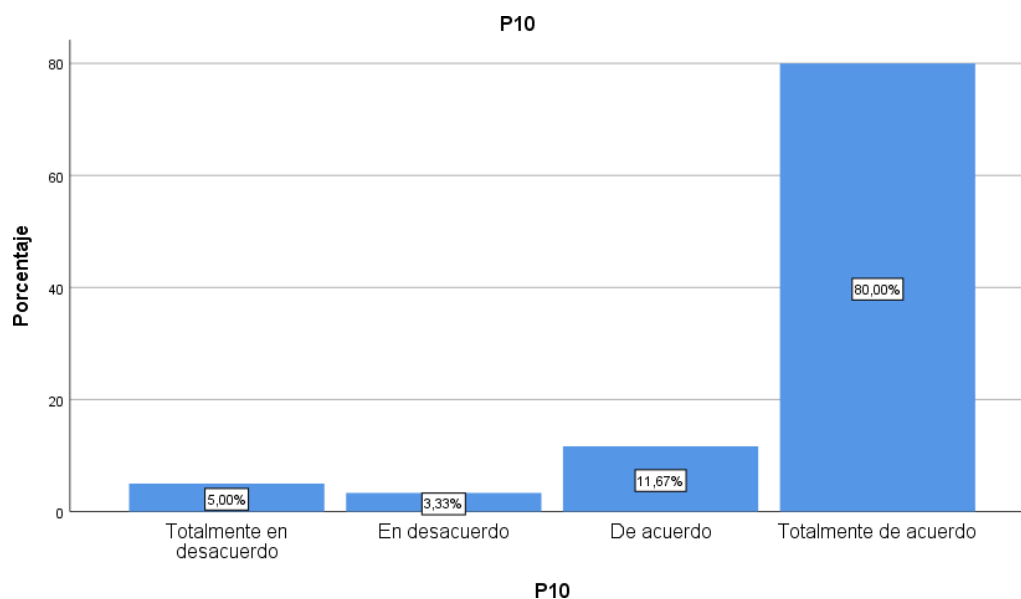


Figura 10. *Área Convivencial y la convivencia de los Cadetes de la EMCH*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Área Convivencial de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 80%; el 11,7% dijeron que solo están de acuerdo; el 3,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

11. Considera usted que, las disposiciones en cuanto a la convivencia de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 21. *Las disposiciones y la convivencia de los Cadetes de la EMCH*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	6	10,0	10,0
	“En desacuerdo”	5	8,3	18,3
	“De acuerdo”	5	8,3	26,7
	“Totalmente de acuerdo”	44	73,3	100,0
	“Total”	60	100,0	

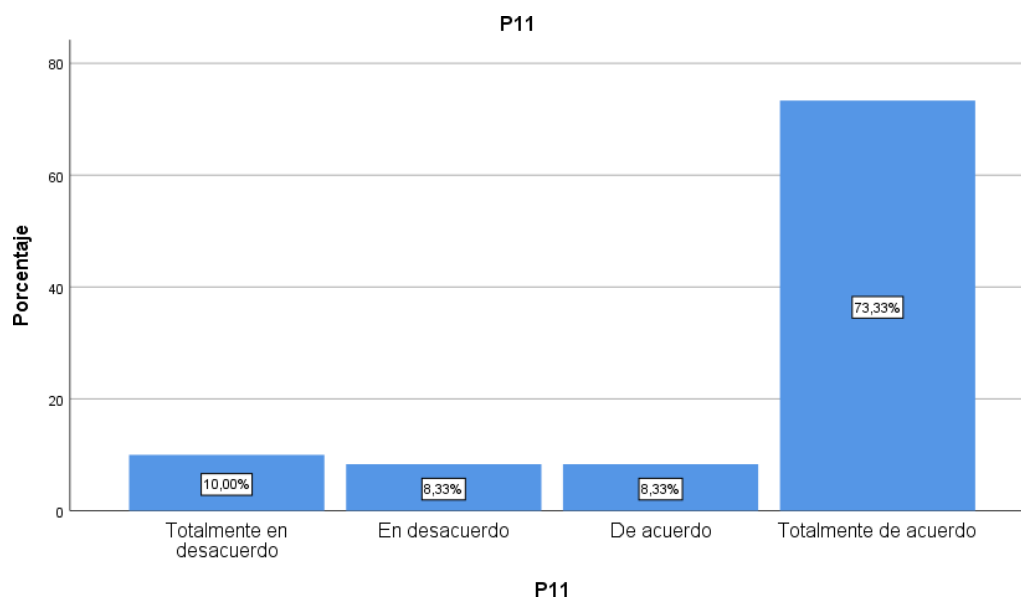


Figura 11. *Las disposiciones y la convivencia de los y las Cadetes de la EMCH*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, las disposiciones en cuanto a la convivencia de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 73,3%; el 8,3% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 10% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

12. Considera usted que, el Plan de Igualdad de Género para los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 22. *Plan de Igualdad de Género para los y las Cadetes de la EMCH*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	3	5,0	5,0
	“En desacuerdo”	7	11,7	16,7
	“De acuerdo”	6	10,0	26,7
	“Totalmente de acuerdo”	44	73,3	100,0
	“Total”	60	100,0	

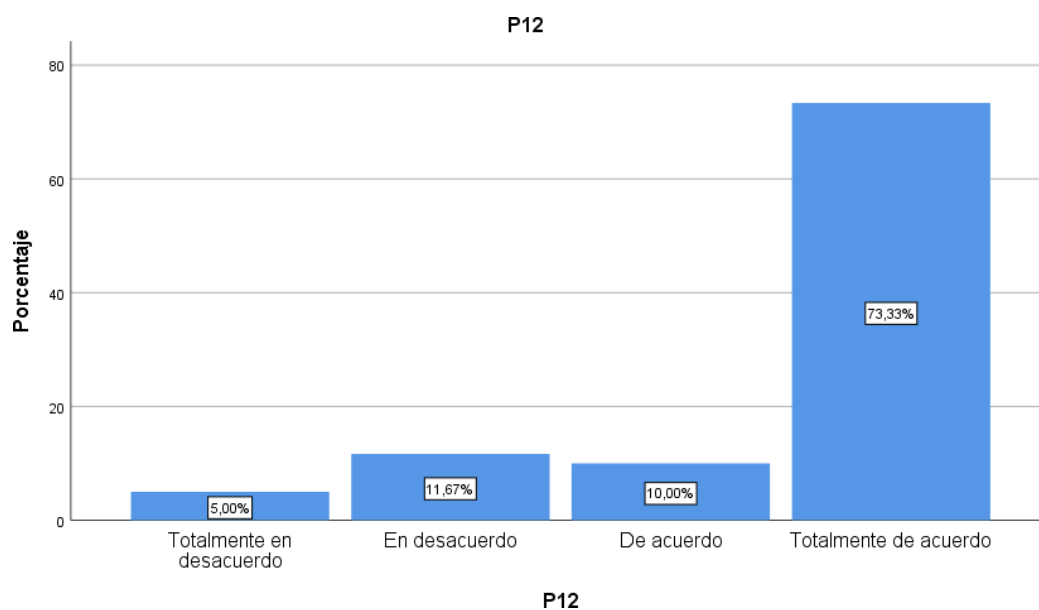


Figura 12. *Plan de Igualdad de Género para los y las Cadetes de la EMCH*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Plan de Igualdad de Género para los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la formación de los cadetes, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 73,3%; el 10% dijeron que solo están de acuerdo; el 11,7% dijeron que están en desacuerdo; y, el 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

Para la Variable 1: Clima Organizacional

El Clima Organizacional

13. Considera usted que, la Importancia del Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 23. *Importancia del Clima Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	3	5,0	5,0
	“En desacuerdo”	10	16,7	21,7
	“De acuerdo”	5	8,3	30,0
	“Totalmente de acuerdo”	42	70,0	100,0

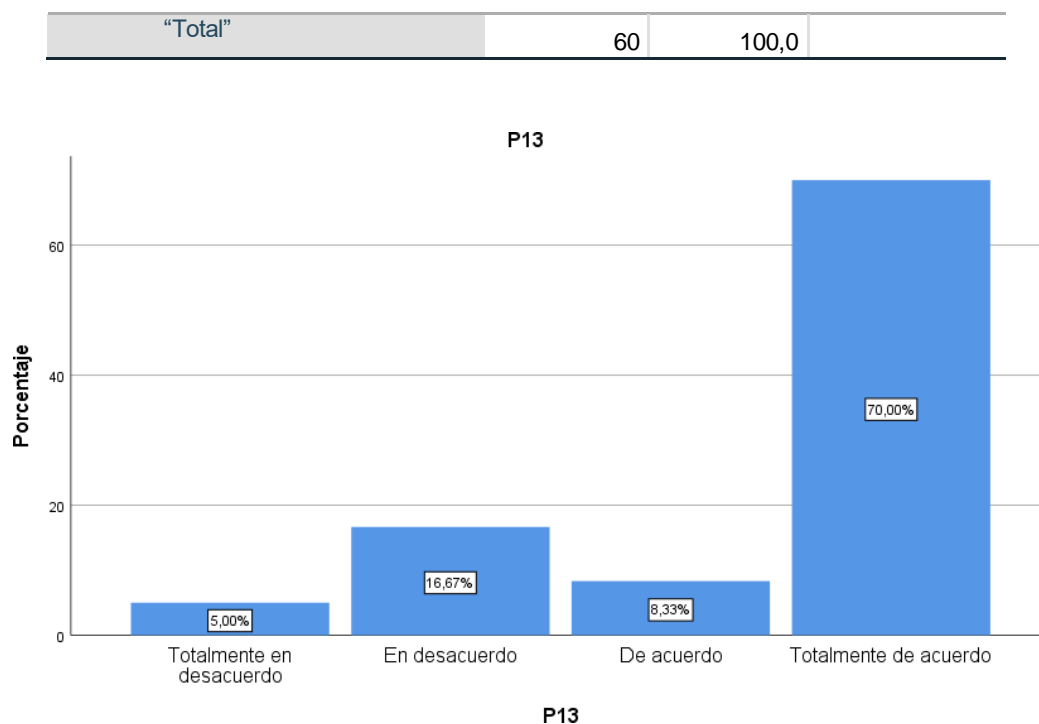


Figura 13. *Importancia del Clima Organizacional*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Importancia del Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 70%; el 8,3% dijeron que solo están de acuerdo; el 16,7% dijeron que están en desacuerdo; y, el 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

14. Considera usted que, las Características del Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidas por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 24. *Características del Clima Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	1	1,7	1,7
	"En desacuerdo"	6	10,0	11,7
	"De acuerdo"	6	10,0	21,7
	"Totalmente de acuerdo"	47	78,3	100,0
	"Total"	60	100,0	

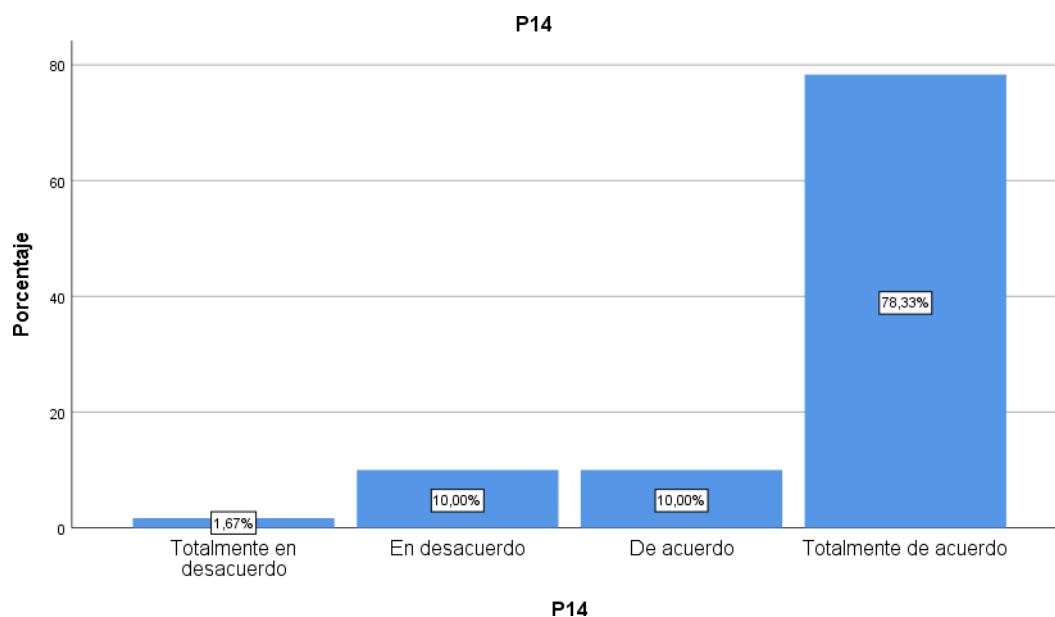


Figura 14. *Características del Clima Organizacional*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, las Características del Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidas por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 78,3%; el 10% dijeron que solo están de acuerdo; el 10% dijeron que están en desacuerdo; y, el 1,7% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

15. Considera usted que, la Cultura y Valores Organizacionales Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidos por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 25. *Cultura y Valores Organizacionales Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“En desacuerdo”	4	6,7	6,7
	“De acuerdo”	8	13,3	20,0
	“Totalmente de acuerdo”	48	80,0	100,0
	“Total”	60	100,0	

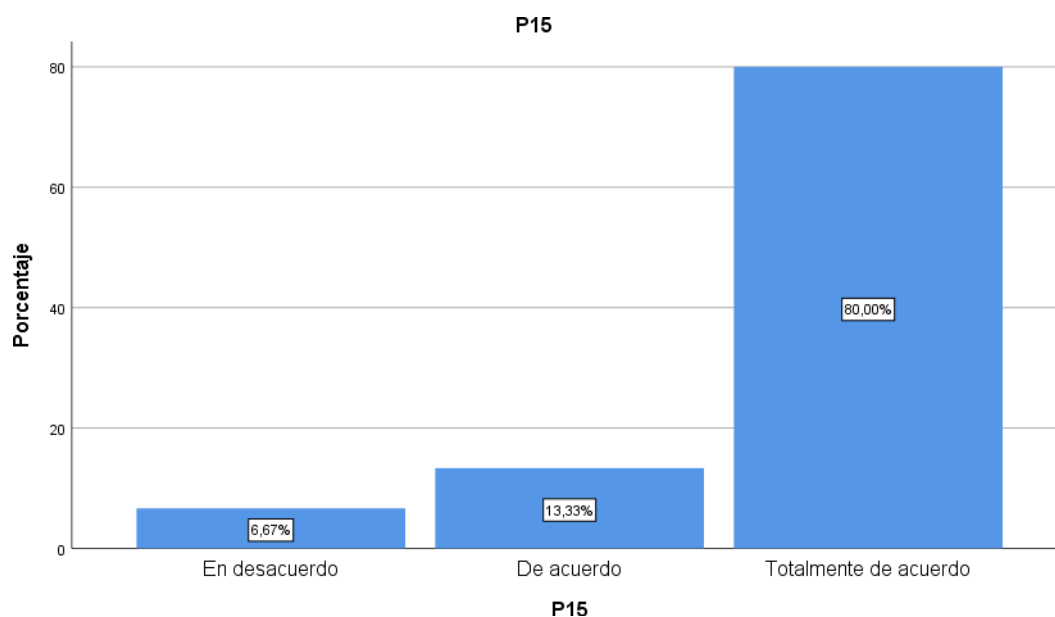


Figura 15. *Cultura y Valores Organizacionales Organizacional*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Cultura y Valores Organizacionales Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidos por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 80%; el 13,3% dijeron que solo están de acuerdo; y, el 6,7% dijeron que están en desacuerdo.

16. Considera usted que, el Comportamiento del individuo dentro de la Organización Militar en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 26. *Comportamiento del individuo dentro de la Organización Militar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	2	3,3	3,3
	“En desacuerdo”	3	5,0	8,3
	“De acuerdo”	9	15,0	23,3
	“Totalmente de acuerdo”	46	76,7	100,0
	“Total”	60	100,0	

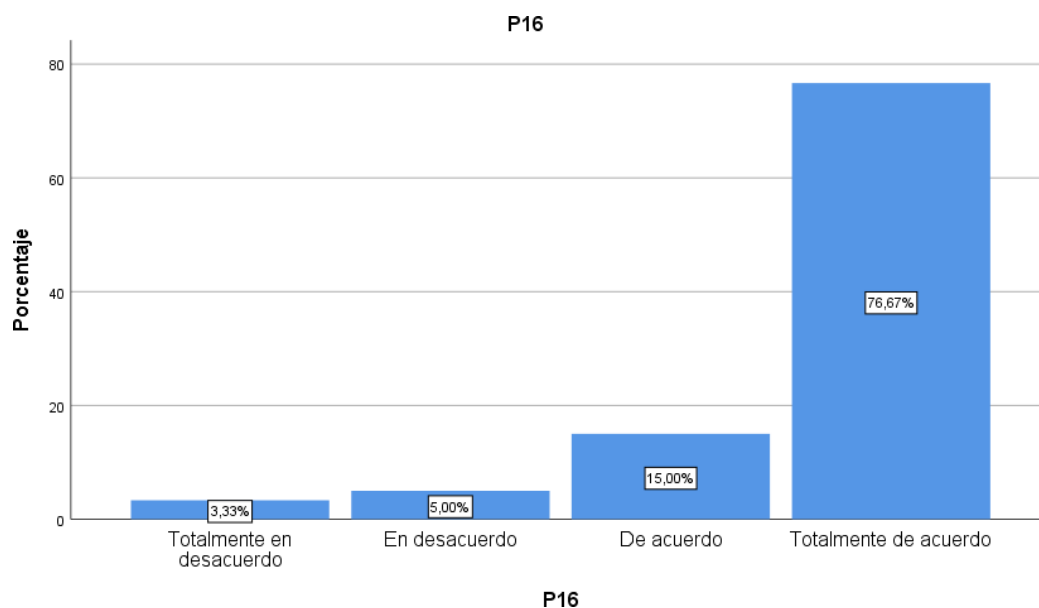


Figura 16. *Comportamiento del individuo dentro de la Organización Militar*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Comportamiento del individuo dentro de la Organización Militar en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 76,7%; el 15% dijeron que solo están de acuerdo; el 5% dijeron que están en desacuerdo; y, el 3,3% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

Principios del Comportamiento Humano

17. Considera usted que, la Diferencia entre las Personas como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 27. *Diferencia entre Personas - Principios del Comportamiento Humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	4	6,7	6,7
	“En desacuerdo”	8	13,3	20,0
	“De acuerdo”	7	11,7	31,7
	“Totalmente de acuerdo”	41	68,3	100,0
	“Total”	60	100,0	

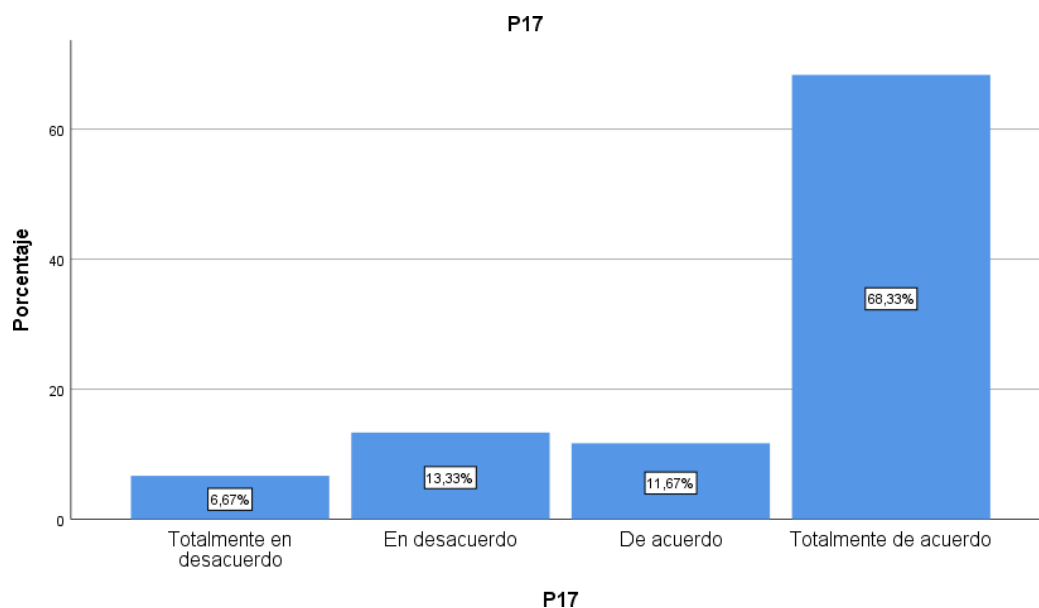


Figura 17. *Diferencia entre Personas-Principios del Comportamiento Humano*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Diferencia entre las Personas como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 68,3%; el 11,7% dijeron que solo están de acuerdo; el 13,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 6,7% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

18. Considera usted que, los Distintos Orígenes Étnicos como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidos por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 28. *Diferencia entre Personas - Principios del Comportamiento Humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	3	5,0	5,0
	“En desacuerdo”	5	8,3	13,3
	“De acuerdo”	8	13,3	26,7
	“Totalmente de acuerdo”	44	73,3	100,0
	“Total”	60	100,0	

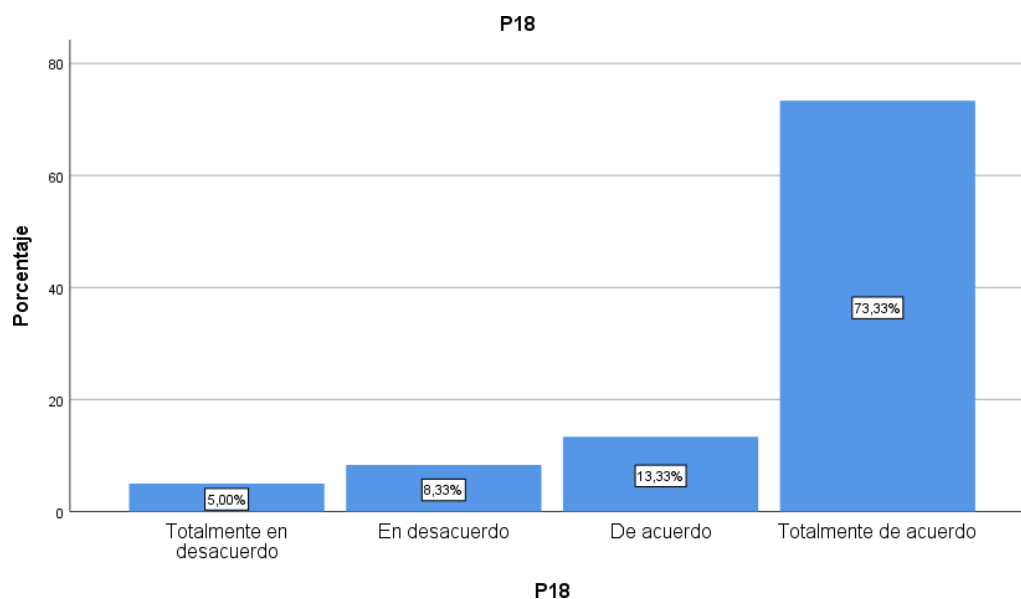


Figura 18. *Diferencia entre Personas-Principios del Comportamiento Humano*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Diferencia entre las Personas como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 73,3%; el 13,3% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

19. Considera usted que, la Capacidad de Aprender y Manejar responsabilidades como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 29. *Capacidad de Aprender y Manejar responsabilidades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	3	5,0	5,0
	“En desacuerdo”	5	8,3	13,3
	“De acuerdo”	3	5,0	18,3
	“Totalmente de acuerdo”	49	81,7	100,0
	“Total”	60	100,0	

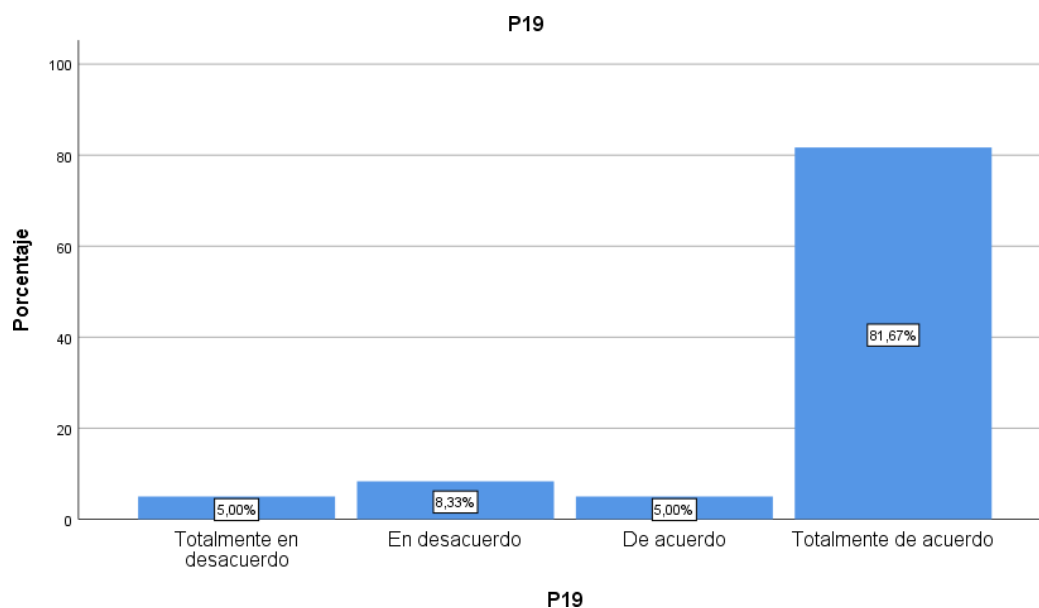


Figura 19. *Capacidad de Aprender y Manejar responsabilidades*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Capacidad de Aprender y Manejar responsabilidades como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 81,7%; el 5% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

20. Considera usted que, las Creencias, actitudes y niveles de aspiración como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidas por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 30. *Creencias, actitudes y niveles de aspiración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	2	3,3	3,3
	“En desacuerdo”	4	6,7	10,0
	“De acuerdo”	6	10,0	20,0
	“Totalmente de acuerdo”	48	80,0	100,0
	“Total”	60	100,0	

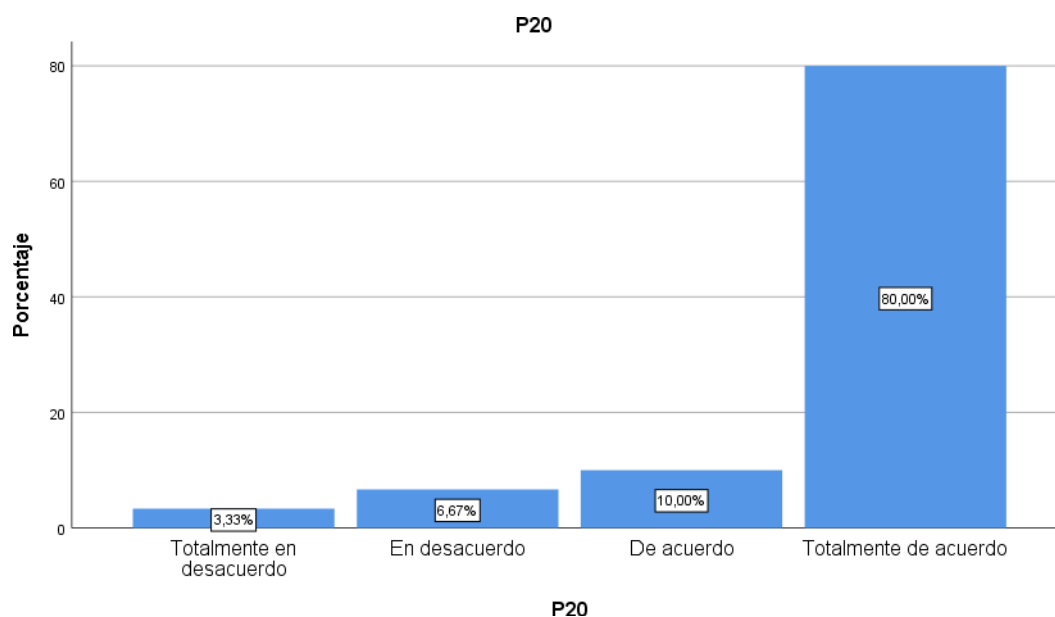


Figura 20. *Creencias, actitudes y niveles de aspiración*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, las Creencias, actitudes y niveles de aspiración como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidas por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 80%; el 10% dijeron que solo están de acuerdo; el 6,7% dijeron que están en desacuerdo; y, el 3,3% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

Factores del Comportamiento Humano

21. Considera usted que, el Individuo como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 31. *Individuo como Factor del Comportamiento Humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	3	5,0	5,0
	“En desacuerdo”	3	5,0	10,0
	“De acuerdo”	6	10,0	20,0
	“Totalmente de acuerdo”	48	80,0	100,0
	“Total”	60	100,0	

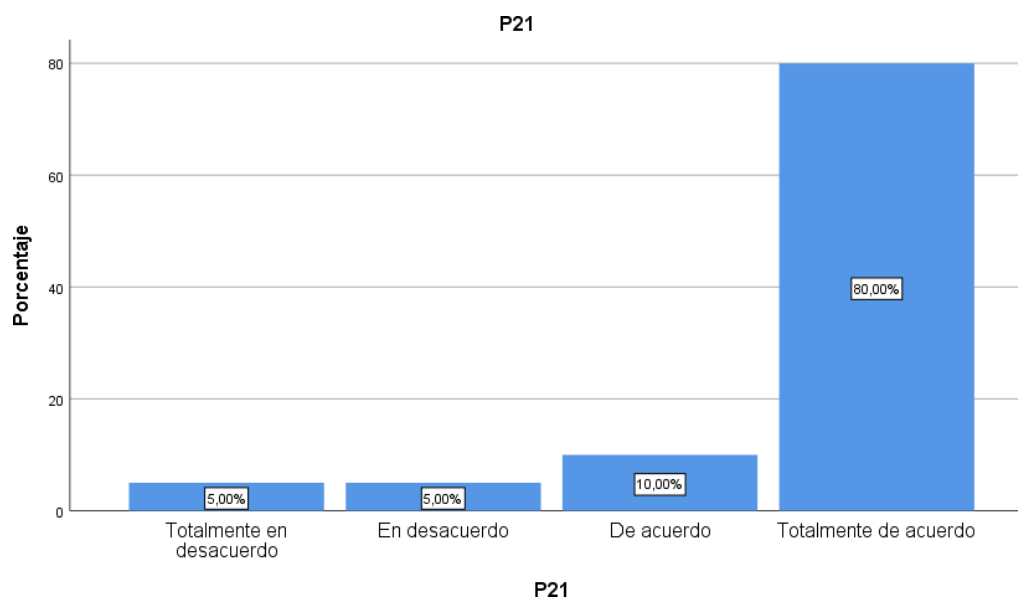


Figura 21. *Individuo como Factor del Comportamiento Humano*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Individuo como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 80%; el 10% dijeron que solo están de acuerdo; el 5% dijeron que están en desacuerdo; y, el 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

22. Considera usted que, la Organización como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 32. *Organización como Factor del Comportamiento Humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	4	6,7	6,7
	“En desacuerdo”	5	8,3	15,0
	“De acuerdo”	5	8,3	23,3
	“Totalmente de acuerdo”	46	76,7	100,0
	“Total”	60	100,0	

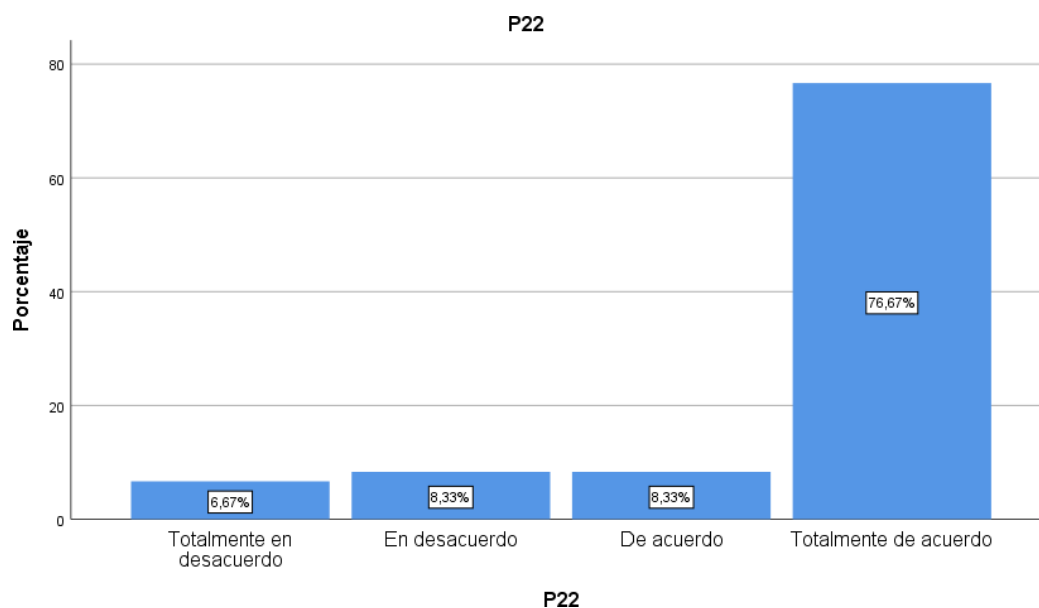


Figura 22. *Organización como Factor del Comportamiento Humano*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Organización como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 76,7%; el 8,3% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 6,7% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

23. Considera usted que, el Grupo de Trabajo como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 33. *Organización como Factor del Comportamiento Humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	3	5,0	5,0
	“En desacuerdo”	6	10,0	15,0
	“De acuerdo”	4	6,7	21,7
	“Totalmente de acuerdo”	47	78,3	100,0
	“Total”	60	100,0	

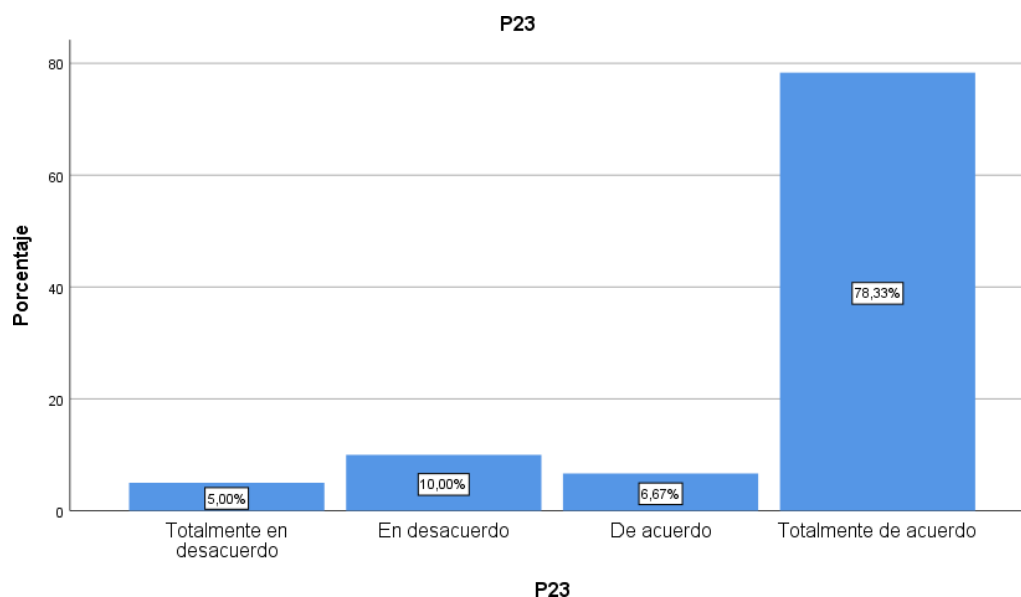


Figura 23. *Organización como Factor del Comportamiento Humano*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, la Organización como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 78,3%; el 6,7% dijeron que solo están de acuerdo; el 10% dijeron que están en desacuerdo; y, el 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

24. Considera usted que, el Comportamiento de la Organización como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 34. *Comportamiento de la Organización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	4	6,7	6,7
	“En desacuerdo”	10	16,7	23,3
	“De acuerdo”	4	6,7	30,0
	“Totalmente de acuerdo”	42	70,0	100,0
	“Total”	60	100,0	

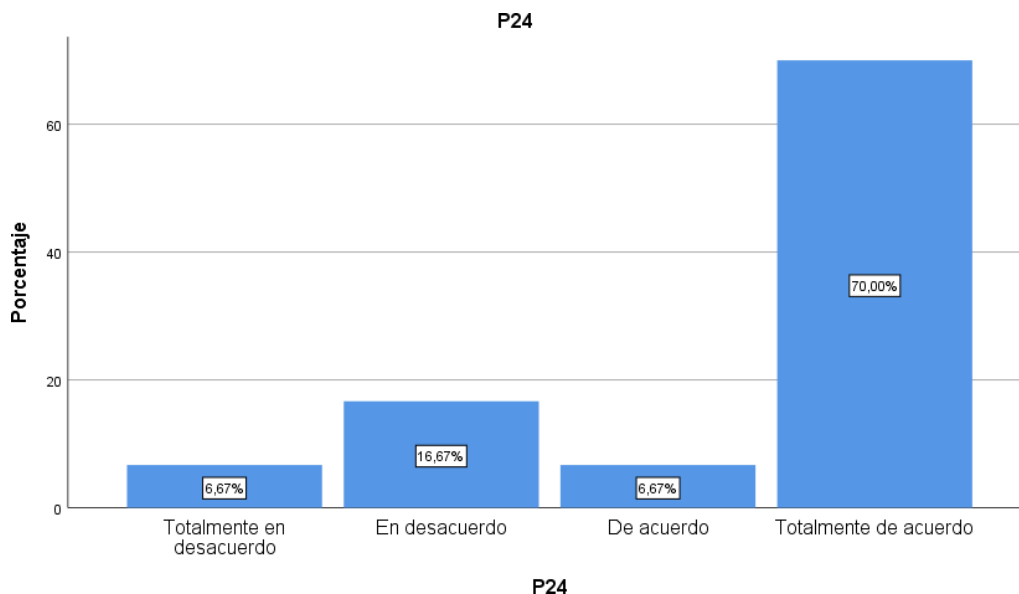


Figura 24. *Comportamiento de la Organización*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, el Comportamiento de la Organización como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 70%; el 6,7% dijeron que solo están de acuerdo; el 16,7% dijeron que están en desacuerdo; y, el 6,7% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

25. Considera usted que, las Ventajas y Desventajas del comportamiento organizacional en las FFAA como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidas por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 35. *Ventajas y Desventajas del comportamiento organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	2	3,3	3,3
	“En desacuerdo”	6	10,0	13,3
	“De acuerdo”	7	11,7	25,0
	“Totalmente de acuerdo”	45	75,0	100,0
	“Total”	60	100,0	

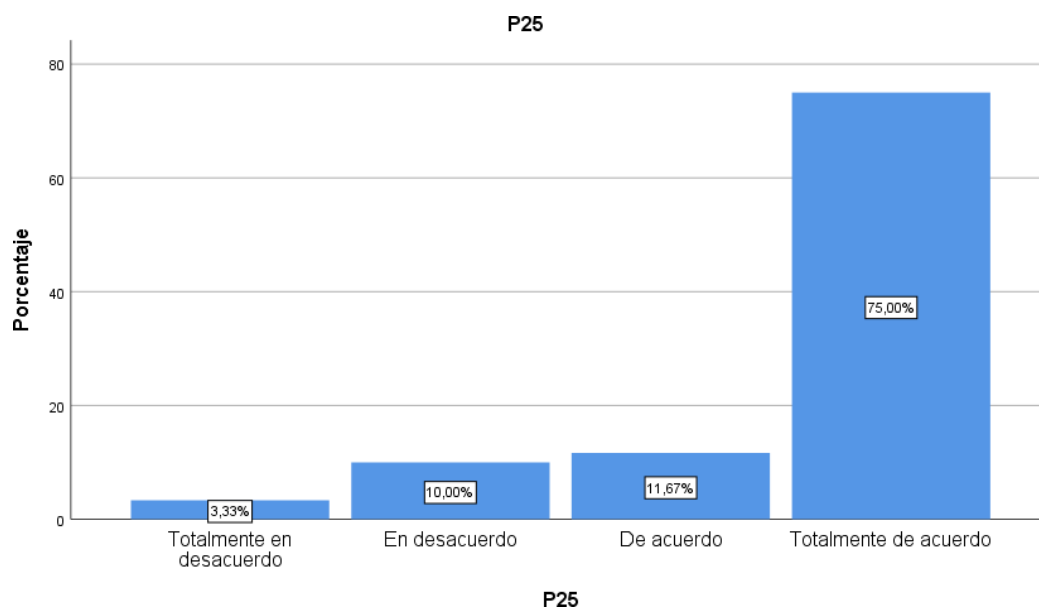


Figura 25. *Ventajas y Desventajas del comportamiento organizacional*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, las Ventajas y Desventajas del comportamiento organizacional en las FFAA como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidas por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 75%; el 11,7% dijeron que solo están de acuerdo; el 10% dijeron que están en desacuerdo; y, el 3,3% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

26. Considera usted que, los Desafíos y Oportunidades del comportamiento organizacional en las FFAA como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidos por la Participación de la mujer en la instrucción?

Tabla 36. *Desafíos y Oportunidades del comportamiento organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	“Totalmente en desacuerdo”	3	5,0	5,0
	“En desacuerdo”	5	8,3	13,3
	“De acuerdo”	5	8,3	21,7
	“Totalmente de acuerdo”	47	78,3	100,0
	“Total”	60	100,0	

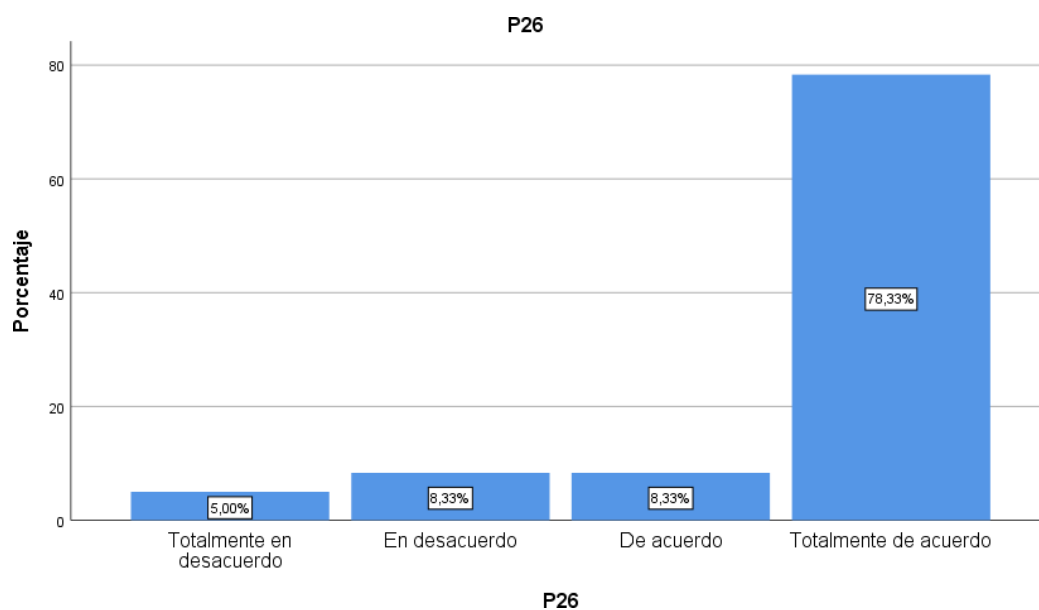


Figura 26. *Desafíos y Oportunidades del comportamiento organizacional*

Análisis: En lo referente a la pregunta si considera usted que, los Desafíos y Oportunidades del comportamiento organizacional en las FFAA como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidos por la Participación de la mujer en la instrucción?; manifestaron que están totalmente de acuerdo el 78,3%; el 8,3% dijeron que solo están de acuerdo; el 8,3% dijeron que están en desacuerdo; y, el 5% manifestaron que están totalmente en desacuerdo.

4.2. Interpretación de los resultados

Para la prueba de hipótesis se utilizó la Chi cuadrada para datos cualitativos, estableciéndose en base a los resultados obtenidos, conclusiones para la hipótesis general y las hipótesis específicas.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

La participación de la mujer en la formación de los cadetes se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿La participación de la mujer en la formación de los cadetes se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

- Se relaciona.
- No se relaciona.

Calculo de la CHI Cuadrada:

Tabla 37. Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis general

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,113 ^a	221	,123
Razón de verosimilitud	1,957	221	1,000
Asociación lineal por lineal	4,116	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 612 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

$$X^2 = 0.05$$

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (2 - 1) = 1$$

Con un (1) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.123

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 0.05$

Conclusión para la hipótesis General:

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.123) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

Esto quiere decir que la participación de la mujer en la formación de los cadetes se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Las mujeres dentro de la Formación de los Cadetes de la EMCH se relacionan significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿Las mujeres dentro de la Formación de los Cadetes de la EMCH se relacionan significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

- Se relaciona.

- No se relaciona.

Calculo de la CHI Cuadrada:

Tabla 38. Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 1

Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
-------	----	------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	4,134 ^a	127	,119
Razón de verosimilitud	2,113	127	1,000
Asociación lineal por lineal	1,145	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 396 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

$$X^2 = 0.05$$

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (2 - 1) = 1$$

Con un (1) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.119

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 0.05$

Conclusión para la hipótesis específica 1:

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.119) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna.

Esto quiere decir que las mujeres dentro de la Formación de los Cadetes de la EMCH se relacionan significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

La mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿La mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

- Se relaciona.

- No se relaciona.

Calculo de la CHI Cuadrada:

Tabla 39. Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 2

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,303 ^a	123	,163
Razón de verosimilitud	2,001	123	1,000
Asociación lineal por lineal	3,127	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 360 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

$X^2 = 0.05$

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$G = (r - 1) (c - 1)$

$G = (2 - 1) (2 - 1) = 1$

Con un (1) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.163

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 0.05$

Conclusión para la hipótesis específica 2:

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.163) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 2 nula y se acepta la hipótesis específica 2 alterna.

Esto quiere decir que la mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

La convivencia de los cadetes de la EMCH se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿La convivencia de los cadetes de la EMCH se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?

- Se relaciona.

- No se relaciona.

Calculo de la CHI Cuadrada:

Tabla 40. Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 3

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)

Chi-cuadrado de Pearson	3,105 ^a	110	,125
Razón de verosimilitud	3,121	110	1,000
Asociación lineal por lineal	3,005	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 378 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

$$X^2 = 0.05$$

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (2 - 1) = 1$$

Con un (1) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.125

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 0.05$

Conclusión para la hipótesis específica 3:

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.125) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 3 nula y se acepta la hipótesis específica 3 alterna.

Esto quiere decir que la convivencia de los cadetes de la EMCH se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.

4.3. Discusión de los resultados

4.3.1. Hipótesis General

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis General, que a la letra dice: La participación de la mujer en la formación de los cadetes se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis general, encontramos que tiene relación con la tesis de De La Hoz, M. (2017). En su tesis titulada: *“La mujer en las Fuerzas Armadas de Colombia y España: agente de reconstrucción social durante el posconflicto”*. Universidad Católica de Colombia. Bogotá. Colombia. Concluyendo que: dicho ejercicio evidenciará que es necesario una nueva lectura del papel de la mujer en los diversos procesos sociales vividos en sociedades inmersas en procesos de transición.

4.3.2. Hipótesis Especifica 1

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis General, que a la letra dice: Las mujeres dentro de la Formación de los Cadetes de la EMCH se relacionan significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis especifica 1, encontramos que tiene relación con la tesis de Villanueva, N. (2017). En su tesis para optar al grado de magíster en Gestión y Políticas Públicas, titulada: *“Participación de la mujer militar de las Fuerzas Armadas de la República de Chile en las misiones para el mantenimiento y fomento de la Paz y Seguridad, Resolución 1325 (2000)”*. Universidad de Chile. Santiago de Chile. Chile. Concluyo que: los conflictos armados has proliferado en gran medida producto de las amenazas emergentes que van aumentando gradualmente, con ello, el esfuerzo de la ONU por contrarrestar que estos conflictos se desarrollen en gran escala ha sido uno de los desafíos necesarios y su principal objetivo es la protección de los más vulnerables, que en su mayoría son las mujeres y niñas/os;

por lo tanto, Chile comprometido con este objetivos, a través de sus Fuerzas Armadas hoy en día realizan un rol protagónico de vital importancia y se suma a los esfuerzos por erradicar toda violencia y discriminación que exista en todas las Operaciones de Paz en las que participa en la actualidad.

4.3.3. Hipótesis Específica 2

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis General, que a la letra dice: La mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis específica 2, encontramos que tiene relación con la tesis de Iza, K. (2016). En su tesis para obtener el título de magister en Seguridad y Defensa, titulada: *“La inserción de las Mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas: Avances y Limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)”*. Instituto de Altos Estudios Nacionales. Universidad de Postgrado del Estado. Quito. Ecuador. Concluyo que: existe elementos que han imposibilitado la implementación de la política de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

4.3.4. Hipótesis Específica 3

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis General, que a la letra dice: La convivencia de los cadetes de la EMCH se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis específica 3, encontramos que tiene relación con la tesis de Serna, C. (2019). En su tesis para optar el título profesional en psicología con mención en Psicología Social,

titulada: *“Bases ideológicas y actitudinales limitantes del liderazgo femenino en el ámbito castrense”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.

Concluyo que: Se encuentra que el sexismo hostil, los valores de conservación y apertura, así como el RWA son variables que predicen las actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino dentro de la muestra, con lo que los resultados evidencian que hay cierto rechazo hacia la igualdad de oportunidades que pueden tener las mujeres dentro del ámbito militar.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la Hipótesis General que a la letra dice que, la participación de la mujer en la formación de los cadetes se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020. El valor calculado para la Chi cuadrada $0.123 > 0.05$ para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Hemos podido concluir mediante las encuestas que dicha hipótesis es válida; ya que con la inclusión de la mujer en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" se abrió una puerta a la inclusión e integración de la mujer a la vida militar como Oficial del Ejército del Perú en cada uno de los ámbitos de dicha formación militar, relacionándose de forma directa en el desarrollo del Clima Organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
2. De acuerdo a la Hipótesis Especifica 1 que a la letra dice que, las mujeres dentro de la Formación de los Cadetes de la EMCH se relacionan significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020. El valor calculado para la Chi cuadrada $0.119 > 0.05$ para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Hemos podido concluir mediante las encuestas que dicha hipótesis es válida; ya que la formación de los cadetes sean hombre o mujeres en cada uno de los campos de actividad que incluye su Formación se relacionan directamente en el desarrollo del Clima Organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
3. De acuerdo a la Hipótesis Especifica 2 que a la letra dice que, la mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020. El valor calculado para la Chi cuadrada $0.163 > 0.05$ para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Hemos podido concluir mediante las encuestas que dicha hipótesis es válida; ya que durante el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional en cada uno de los campos de actividad que incluye su Formación se relacionan directamente en el desarrollo del Clima Organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

4. De acuerdo a la Hipótesis Especifica 3 que a la letra dice que, la convivencia de los cadetes de la EMCH se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020. El valor calculado para la Chi cuadrada $0.125 > 0.05$) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Hemos podido concluir mediante las encuestas que dicha hipótesis es válida; ya que en el proceso de convivencia de los cadetes deben respetarse determinadas normas respetando los géneros relacionándose directamente en el desarrollo del Clima Organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

RECOMENDACIONES

1. Teniendo en consideración que la participación de la mujer en la formación de los cadetes abrió una puerta a la inclusión e integración de la mujer a la vida militar como Oficial del Ejército del Perú en cada uno de los ámbitos de dicha formación militar relacionándose de forma directa en el desarrollo del Clima Organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”; es recomendable mantener la participación de la mujer en todos los campos de actividad formativa de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, no solo para respetar la inclusión de género, sino también para valorar el aporte de la mujer al cumplimiento de la misión del Ejército del Perú.
2. Teniendo en consideración que la formación de los cadetes sean hombre o mujeres en cada uno de los campos de actividad que incluye su Formación se relacionan directamente en el desarrollo del Clima Organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”; es recomendable mantener y/o incrementar la participación de la mujer en todos los campos de actividad formativa de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, no solo para respetar la inclusión de género, sino también para valorar el aporte de la mujer al cumplimiento de la misión del Ejército del Perú.
3. Teniendo en consideración que durante el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional en cada uno de los campos de actividad que incluye su Formación se relacionan directamente en el desarrollo del Clima Organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”; es recomendable mantener y/o incrementar la participación de la mujer siendo parte importante del proceso de desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, no solo para respetar la inclusión de género, sino también para valorar el aporte de la mujer al cumplimiento de la misión del Ejército del Perú.
4. Teniendo en consideración que en el proceso de convivencia de los cadetes deben respetarse determinadas normas respetando los géneros relacionándose directamente en el desarrollo del Clima Organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”; es recomendable que las normas de convivencia sean

constantemente renovadas y supervisado su cumplimiento a fin de evitar cualquier situación que trasgreda las reglas de convivencia y el plan de genero previsto.

ANEXOS

Anexo 1



Matriz de consistencia

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Participación de la mujer en la Formación de los cadetes y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación de la participación de la mujer en la formación de los cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cuál es la relación de la participación de la mujer en la formación de los cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La participación de la mujer en la formación de los cadetes de la EMCH se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>(X)</p> <p>Participación de la mujer en la formación de los cadetes</p>	<p>X₁</p> <p>Formación de los y las Cadetes de la EMCH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos Militares • La Formación Militar • La Formación Académica • La Formación Psicofísica 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básico-Descriptivo-Correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>No Experimental-Transversal</p> <p>ENFOQUE</p> <p>Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>97 Cadetes del arma de Infantería</p> <p>MUESTRA</p> <p>60 Cadetes del arma de Infantería</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Se ha aplicado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación documental • Investigación de campo <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Se utilizó:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios • Encuestas
				<p>X₂</p> <p>Módulos de Competencia Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área Básica • Área Formativa • Área Especializada • Área Complementaria 	
				<p>X₃</p> <p>Convivencia de los y las cadetes de la EMCH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el Área Académica • En el Área Conductual “Convivencial” • Disposiciones en relación con la convivencia • Plan de igualdad de genero 	
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la participación de las mujeres en la Formación de los Cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer cuál es la relación de la participación de las mujeres en la Formación de los Cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>La participación de las mujeres en la Formación de los Cadetes de la EMCH se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>(Y)</p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Y₁</p> <p>El Clima Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia • Características • Cultura y Valores organizacionales • Comportamiento del individuo dentro de la organización militar 	
				<p>Y₂</p> <p>Principios del Comportamiento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cada persona es diferente • Los colaboradores poseen distintos orígenes étnicos • La capacidad de aprender y manejar responsabilidades • Creencias, actitudes y niveles de aspiración personal 	
<p>¿Cuál es la relación de la mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?</p>	<p>Establecer cuál es la relación de la mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.</p>	<p>La mujer en el desarrollo de los Módulos de Competencia Profesional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.</p>		<p>Y₃</p> <p>Factores del Comportamiento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Individuo • Organización • Grupo de trabajo • Comportamiento de la organización • Ventajas y desventajas del comportamiento organizacional en las FFAA 	

¿Cuál es la relación de la convivencia de los cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020?	Establecer cuál es la relación de la convivencia de los y las cadetes de la EMCH y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.	La convivencia de los y las cadetes de la EMCH se relacionan significativamente con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020.			<ul style="list-style-type: none"> • Desafíos y oportunidades del comportamiento organizacional en las FFAA 	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Estadística SPSS22
--	--	---	--	--	--	---

Anexo 2



**Instrumento de recojo de
información**

Anexo 3. Instrumentos de Recolección de Datos

Encuesta 1

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FORMACIÓN

La presente encuesta es para determinar cuál es la relación de la participación de la mujer en la formación de los cadetes y el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" 2020:

Escala de valoración	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Formación de los Cadetes de la EMCH	1	2	3	4
1. Considera usted que, los Aspectos Militares en cuento a la Formación de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relacionan con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?				
2. Considera usted que, la Formación Militar en cuento a los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?				
3. Considera usted que, la Formación Académica de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?				
4. Considera usted que, la Formación Psicofísica de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?				

Módulos de Competencia Profesional	1	2	3	4
5. Considera usted que, el Área Básica de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
6. Considera usted que, el Área Formativa de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
7. Considera usted que, el Área Especializada de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
8. Considera usted que, el Área Complementaria de los Módulos de Competencia Profesional de los Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
Convivencia de los Cadetes de la EMCH	1	2	3	4
9. Considera usted que, el Área Académica dentro de la convivencia de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
10. Considera usted que, el Área Conductual “Convivencial” de los y las Cadetes de la EMCH,				

<p>tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?</p>				
<p>11. Considera usted que, las disposiciones en cuanto a la convivencia de los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?</p>				
<p>12. Considera usted que, el Plan de Igualdad de Género para los y las Cadetes de la EMCH, tomando en consideración la Participación de la mujer en la Instrucción, ¿se relaciona con el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?</p>				

Encuesta 2

CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala de valoración	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

El Clima Organizacional	1	2	3	4
13. Considera usted que, la Importancia del Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?				
14. Considera usted que, las Características del Clima Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidas por la Participación de la mujer en la instrucción?				
15. Considera usted que, la Cultura y Valores Organizacionales Organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidos por la Participación de la mujer en la instrucción?				
16. Considera usted que, el Comportamiento del individuo dentro de la Organización Militar en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?				
Principios del Comportamiento Humano	1	2	3	4
17. Considera usted que, la Diferencia entre las Personas como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos				

“Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?				
18. Considera usted que, los Distintos Orígenes Étnicos como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidos por la Participación de la mujer en la instrucción?				
19. Considera usted que, la Capacidad de Aprender y Manejar responsabilidades como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?				
20. Considera usted que, las Creencias, actitudes y niveles de motivación como uno de los Principios del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidas por la Participación de la mujer en la instrucción?				
Factores del Comportamiento Humano	1	2	3	4
21. Considera usted que, el Individuo como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?				
22. Considera usted que, la Organización como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influida por la Participación de la mujer en la instrucción?				
23. Considera usted que, el Grupo de Trabajo como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?				

<p>24. Considera usted que, el Comportamiento de la Organización como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿puede ser influido por la Participación de la mujer en la instrucción?</p>				
<p>25. Considera usted que, las Ventajas y Desventajas del comportamiento organizacional en las FFAA como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidas por la Participación de la mujer en la instrucción?</p>				
<p>26. Considera usted que, los Desafíos y Oportunidades del comportamiento organizacional en las FFAA como Factor del Comportamiento Humano dentro de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” ¿pueden ser influidos por la Participación de la mujer en la instrucción?</p>				

Anexo 3



Base de Datos

Anexo 4



**Validación del instrumento por
expertos**

Anexo 4.a. Validación De Instrumento Por Experto

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN/TESIS:

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FORMACIÓN DE LOS CADETES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2020

AUTORES:

Cad IV Inf Rivera Bonilla César
Cad IV Inf Sánchez Marina Julio César

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									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
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: _____

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: _____

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: _____

FIRMA:

POST FIRMA:

DNI:

Anexo 4.b. Validación De Instrumento Por Experto

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN/TESIS:

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FORMACIÓN DE LOS CADETESY EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2020

AUTORES:

Cad IV Inf Rivera Bonilla César
Cad IV Inf Sánchez Marina Julio César

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									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
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: _____

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: _____

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: _____

FIRMA:

POST FIRMA:

DNI:

Anexo 4.c. Validación De Instrumento Por Experto

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN/TESIS:

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FORMACIÓN DE LOS CADETES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2020

AUTORES:

Cad IV Inf Rivera Bonilla César
Cad IV Inf Sánchez Marina Julio César

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									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
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: _____

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: _____

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: _____

FIRMA:

POST FIRMA:

DNI:

Anexo 5



**Constancia de entidad donde se
efectuó la investigación**

Anexo 5. Constancia de entidad donde se efectuó la investigación
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO
BOLOGNESI”

CONSTANCIA

El que suscribe Sub Director Académico de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

HACE CONSTAR

Que los Cadetes que se mencionan han realizado la investigación en esta dependencia militar sobre el tema titulado: PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FORMACIÓN DE LOS CADETES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2020

Investigadores:

Bach Rivera Bonilla César

Bach Sánchez Marina Julio César

Se le expide la presente Constancia a efectos de emplearla como anexo en su investigación.

Chorrillos,..... de.....del 2020

Anexo 6



**Compromiso de autenticidad del
instrumento**

Anexo 6. Compromiso de autenticidad del instrumento

Los Cadetes que suscriben líneas abajo, autores del trabajo de investigación titulado: PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FORMACIÓN DE LOS CADETES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2020.

HACEN CONSTAR:

Que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno, ni temas presentados por otra persona, grupo o institución, comprometiéndonos a poner a disposición del COEDE (EMCH “CFB”) los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada si esto lo fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada.

Nos afirmamos y ratificamos en lo expresado, en fe de lo cual firmamos el presente documento.

Chorrillos,..... dedel 2020

.....

Lic. Rivera Bonilla César

.....

Lic. Sánchez Marina Julio César

Anexo 7



**Compromiso ético, declaración
jurada de autoría, autenticidad y
no plagio**

COMPROMISO ÉTICO, DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento, Yo, _____
_____, identificado con Documento Nacional de Identidad N° _____
_____, con domicilio real en _____, en el distrito de _____
_____, provincia de _____, departamento de _____
_____, estudiante / egresado de _____
_____ la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada " _____"
_____ " que presento a los _____ días
de _____ del año 20____, ante esta institución con fines de optar el grado académico de _____
_____.

En dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad. **(El delito de plagio se encuentra tipificado en el artículo 219 del Código penal).**

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela Militar de Chorrillos y me declaro como el único responsable.

Huella
digital

Apellidos y nombres

DNI

Anexo 8



Certificado turnitin



Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Cesar RIVERA
Título del ejercicio:	Infantería III
Título de la entrega:	PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN..
Nombre del archivo:	TESIS.docx
Tamaño del archivo:	750.03K
Total páginas:	135
Total de palabras:	24,016
Total de caracteres:	133,610
Fecha de entrega:	19-jun-2020 05:29p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1346762534



Anexo 09



Acta de sustentación de tesis

