

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**Clima organizacional y su relación con la formación de los cadetes de cuarto
año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco
Bolognesi”, 2017**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias Militares con
Mención en Administración**

Autores

Jose Carlos Arango Ordoñez

Carlos Antonio Carrión Espinoza

Walter Requejo Castañeda

Lima – Perú

2018

RESUMEN

La presente investigación trató sobre la relación que existe entre el clima organizacional y la formación militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi", 2017.

Para realizar esta investigación se contó con una población de 84 cadetes de cuarto año de Infantería y una muestra de 60 individuos de esta arma, que fue obtenida por medio del programa informático denominado cálculo de muestra de Excel.

Los datos fueron recogidos a través de una encuesta conformada por 38 items formulados de los indicadores que conforman las dimensiones y variables, clima organizacional y formación militar.

Estos datos fueron rigurosamente procesados por medio del paquete estadístico SPSS 22 de donde se obtuvieron tablas de frecuencia y cuadros estadísticos, confirmandose de igual manera la relación existente entre dichas variables.

Se arribó a significativas conclusiones y recomendaciones los mismos que se ponen a consideración de la superioridad para mejorar la formación militar del Oficial de Infantería.

Palabras claves: clima organizacional, formación militar, comunicación, valores, actitudes.

ABSTRACT

This present investigation dealt with the relation that exists between the institutional climate and the military training of the fourth-year infantry cadets of the Military School of Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi", 2017.

To carry out this research, we had a population of 84 fourth-year infantry cadets and a sample of 60 individuals of this weapon, which was obtained by means of the computer program called Excel sample calculation.

The data was collected through a survey made up of 38 items formulated from the indicators that make up the dimensions and variables, organizational climate and military training.

These data were rigorously processed by means of statistical package SPSS 22 from which frequency tables and statistical tables were obtained, confirming in the same way existing relationship of said variables.

Significant conclusions and recommendations were reached, which are put to the consideration of the superiority to improve the military training of the Infantry Officer.

Keywords: Institucional climate, Military training, communication, values, attitudes.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Khar, M. (2010) hace un estudio sobre los factores que inciden en el mantenimiento de un ambiente de confianza mutua, como base de la gestión de la institución respecto de un buen clima organizacional.

Goncalves (2015) preconiza que clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.

El clima organizacional es el ambiente generado en una institución a partir de vivencias cotidianas de sus integrantes. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión.

Un clima organizacional favorable o adecuado es fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución, así como crear condiciones de convivencia armoniosa de tal manera de propiciar una adecuada formación de los educandos.

Es por este motivo que pretendemos desarrollar el presente trabajo de investigación en vista que consideramos constituye un aporte significativo para optimizar la formación profesional de los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Crl. Francisco Bolognesi” teniendo en cuenta una convivencia en medio de un excelente clima organizacional.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la formación de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017?

b. Problemas específicos

a) Problema específicos 1

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la formación de valores de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017?

b) Problema específico 2

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la formación de actitudes de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la formación de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017

1.3.2. Objetivos específicos

a) Objetivo específicos 1

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la formación de valores de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017

b) Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la formación de actitudes de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017

1.4. Justificación de la investigación

- a. Social, ya que los resultados serán de beneficio para la sociedad respecto de la defensa, la seguridad y el desarrollo nacional.
- b. Investigativo, toda vez que los resultados se podrían tomar como referencia para efectuar estudios similares y contar con conocimientos actualizados sobre temas militares.
- c. Metodológico, porque se emplearán instrumentos para medir las variables empleo de la sección de fusileros motorizado y capacitación de vehículos de apoyo de combate, las cuales se analizarán convenientemente, así mismo se tomará en cuenta el empleo de procedimientos y técnicas.
- d. Práctico, ya que nos dará resultados reales y palpables relacionados el empleo de la sección de fusileros motorizado y la capacitación de

vehículos de apoyo de combate, de donde se podrá inferir significativas sugerencias.

- e. Normatividad organizacional, ya que como consecuencia de este estudio se podrá emitir normas y directivas incluir un programa de capacitación de vehículos de apoyo de combate para los cadetes de cuarto año de infantería.
- f. Teórico, toda vez que se pretende comprobar la existencia de una relación significativa el empleo de la sección de fusileros motorizado y la capacitación de vehículos de apoyo de combate, por lo tanto se estará contribuyendo con generar conocimientos teóricos actuales.

1.5. Limitaciones del estudio

Entre los obstáculos para realizar la presente investigación se puede precisar los siguientes:

- a. El diseño a aplicarse que no es experimental, es una limitante para establecer causa – efecto y solo establecerá una relación entre las variables.
- b. Dificultades para reunir información relacionada con la investigación en vista que de tener limitaciones para salir al exterior, problema fue superado mediante el empleo de internet y el apoyo de profesores civiles e instructores militares.
- c. La biblioteca de la Escuela Militar no cuenta con bibliografía especializada respecto del tema de investigación, debilidad que se superó buscando libros vía internet.
- d. Las responsabilidades de diversas materias de ciencias, humanidades y asignaturas militares de son limitantes para realizar la investigación, lo que fue superado haciendo una redistribución de los trabajos con los integrantes del grupo de investigación.

- e. No se cuenta con el servicio de internet para acopiar información, habiéndose superándose el problema adquiriendo de manera particular este servicio con una operadora de telefonía.
- f. El aspecto económico es un obstáculo para desarrollar la investigación en vista que los autores no perciben una remuneración suficiente; obstáculo que se superó con el apoyo de nuestros padres. Poco tiempo para realizar la investigación; lo que fue superado efectuando el trabajo en horas de la noche y fines de semana.

1.6. Viabilidad del estudio

- a. Este estudio es viable en vista que a pesar de tener algunas limitaciones, éstas pueden superarse al punto de vista económico, de recursos materiales, recursos humanos, tiempo e información.
- b. Los cadetes de cuarto año de infantería que conforman la muestra no tienen inconvenientes en colaborar con el desarrollo del tema.
- c. Los autores de esta investigación tienen interés y voluntad para realizar el estudio.
- d. El tiempo para realizar la investigación se encuentra enmarcada a corto plazo, lo que posibilita su culminación sin problemas.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Contreras, D., Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Tesis para optar el título de licenciado en Educación. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

Resumen

El propósito de este estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente. La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma colectiva, para lo cual se trabajó con los directivos, los docentes y los estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio, que constituyeron el grupo estudiado.

Para el caso de los educandos, los test se aplicaron con previo consentimiento de los padres. De acuerdo con los resultados, el Colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica

Conclusiones

Los datos obtenidos en este estudio permiten concluir:

- Hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo No deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente.
- Se puede establecer que los datos entregados por el personal del Colegio ameritan una intervención pronta para implementar políticas de alta dirección que redunden en el mejoramiento progresivo y constante del clima organizacional.
- Los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar.
- Como hay líderes que arrojan unos datos negativos muy explícitos, se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore y las personas a su cargo mejoren paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad.
- La percepción de clima laboral por parte de los trabajadores del Colegio reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas, lo que genera un permanente descontento y una tensión adicional a la que se vive en el entorno pedagógico.
- En los resultados del Clima Organizacional arrojó que el Control es superior a lo que debería tener el Colegio. Igualmente, arroja que la Recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo.

Rivera, M. (2010). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*. Tesis para optar al grado

académico de Magister en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Antofagasta, Chile.

Resumen

El Clima Organizacional de un grupo social es una variable mediadora entre los propósitos y los logros del mismo grupo. En el contexto educativo significa que entre lo que se planifica (objetivos, metas, fines) en una unidad educativa y lo que se logra (metas organizacionales, rendimiento) hay una distancia que no se llena por la mera acción de instancias separadas sino por la interacción de muchas variables que en cuanto percibidas por los actores sociales dan origen a "climas".

En nuestro país nos encontramos en el proceso Puesta en marcha de la Reforma Educativa, esto significa que los programas de estudio, las metodologías, los recursos materiales y humanos están recibiendo un impulso renovador de acuerdo al nuevo modelo educativo. Este proceso denominado por el Ministerio de Educación "la Reforma en Marcha" tiene el campo de acción primordial en las unidades educativas de nuestro país y cada unidad educativa es una organización con un clima determinado. Por esta razón nos parece fundamental medir los climas organizacionales en las escuelas para determinar en qué medida las interacciones favorecen o perjudican la Puesta en Marcha de la Reforma Educativa. La contribución que hará esta investigación se basa en la descripción del Clima Organizacional escolar, en una muestra de colegios de Antofagasta, cuando han transcurrido diez años desde que se promulgara la LOCE (Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza) que constituye el contexto de la actual Reforma Educativa en Chile. Continúa con el aporte de las anteriores investigaciones descriptivas que han utilizado el test de Likert (adaptación del Dr. Alvaro Valenzuela, 1987), en trabajos de Administración educacional en la Universidad Católica del Norte (1989) y en la Universidad de Antofagasta (1992); ya que esta medición permite identificar varios elementos de gestión educativa como, por ejemplo,

trabajo en equipo y liderazgo, estrategias decisivas en el éxito de la implementación de la Reforma Educativa.

Conclusiones

1. La investigación realizada sobre Clima Organizacional y Puesta en Marcha de la Reforma Educativa ha permitido obtener indicios descriptivos del comportamiento específico de dichas variables en las Unidades Educativas Liceo José Santos Ossa y Colegio Antonio Rendic. Dado que se trata de un estudio de dos casos, nuestros resultados y las conclusiones de ellos no permiten generalizar el comportamiento de estas variables a otras Unidades Educativas.

El aporte metodológico al estudio exploratorio de la Puesta en Marcha de la Reforma Educativa y su relación con el Clima Organizacional en Unidades Educativas, a través de la aplicación del Cuestionario REM, creado para los propósitos de este trabajo, y del Test Perfil de un Colegio de Rensis Likert, constituyen aspectos significativos de esta investigación. El estudio se realizó con las limitaciones que implica acceder solamente a dos Unidades Educativas que autorizaron la aplicación de las mediciones sobre Clima Organizacional y Reforma Educativa.

En consecuencia, el alcance de las conclusiones está limitado a la calidad y autenticidad de las respuestas, obtenidas de los docentes que participaron en la investigación; y, a la realidad interna de cada colegio. Lo que, en ningún caso, permite extrapolar ni comparar los resultados obtenidos por ambos colegios; sólo constituyen indicios de sus propias realidades condicionadas, principalmente, por su distinta vinculación administrativa con el Ministerio de Educación. Los resultados obtenidos en cada Unidad Educativa -con las limitaciones señaladas anteriormente- nos permitieron obtener las siguientes conclusiones:

El Clima Organizacional del Liceo José Santos Ossa obtuvo una puntuación de 5.6 y se clasifica en la teoría de Rensis Likert como Sistema Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe un

mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

2. La Puesta en Marcha de la Reforma Educativa en el Liceo José Santos Ossa obtuvo una calificación de 5,4 considerando que se pidió a los docentes de la organización que evaluaran indicadores que aún se encuentran en proceso de implementación. Por esta razón es importante señalar que la mejor calificación la obtuvo el indicador Nuevo Marco Curricular, ámbito central de la Reforma Educativa y que la menor calificación la obtuvo el indicador Fortalecimiento de la profesión docente que involucra una serie de medidas que el Ministerio de Educación continúa evaluando y retroalimentando.

3. En el Liceo José Santos Ossa la correlación entre las variables Clima Organizacional y Puesta en Marcha de la Reforma Educativa es de 0.98, correlación muy alta. Esto no indica una relación de causa-efecto. Este coeficiente de correlación entre Clima Organizacional y Reforma Educativa nos permite comprobar nuestra hipótesis de trabajo en el Liceo José Santos Ossa ya que existe correlación entre Clima Organizacional y Puesta en Marcha de la Reforma Educativa.

4. El Clima Organizacional del Colegio Antonio Rendic obtuvo una calificación de 4,0 y se clasificó en la teoría de Rensis Likert como Sistema Paternalista Benevolente. En esta categoría organizacional, las decisiones son adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas en límites de cierta flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base hacia la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus

necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

5. La Puesta en Marcha de la Reforma Educativa en el Colegio Antonio Rendic obtuvo una calificación promedio de 3,09 según la evaluación que realizaron sus docentes. Sin embargo, es muy importante recordar que los indicadores con que se evaluó la Puesta en Marcha de la Reforma Educativa corresponden a los definidos por el Ministerio de Educación y el Supremo Gobierno. Los colegios particulares se caracterizan por la autonomía de su gestión educativa debido, principalmente, a la administración de recursos propios y a que no reciben financiamiento de parte del Ministerio de Educación. Con respecto a la implementación de la Reforma, el Colegio Antonio Rendic, obtuvo la más alta calificación en el indicador: Nuevo marco curricular, objeto central de la Reforma Educativa. En el ámbito de gestión educativa otros indicadores también denotan logros como el SIMCE, la Prueba de Aptitud Académica (P.A.A.), la capacitación docente independiente del MINEDUC. Y la implementación de recursos computacionales

6. En el Colegio Antonio Rendic la correlación entre las variables Clima Organizacional y Puesta en Marcha de la Reforma Educativa es de 0.31, correlación baja. Esto no indica una relación de causa-efecto. Este coeficiente de correlación entre Clima Organizacional y Reforma Educativa nos permite comprobar nuestra hipótesis de trabajo en el Colegio Antonio Rendic, ya que existe correlación entre Clima Organizacional y Puesta en Marcha de la Reforma Educativa.

7. En el particular contexto de la actual Reforma Educativa, podemos afirmar que existe relación entre Clima Organizacional y el logro de objetivos de la organización educativa ya que ambas Unidades Educativas valoran positivamente la implicancia que tienen la actitud y el desempeño, de los docentes y directivos, en el éxito que requiere toda meta educacional. De igual forma reconocen la influencia directa del Trabajo en Equipo y la acción del Equipo de Gestión, estrategias centrales en el éxito de la implementación de los cuatro indicadores de la

Reforma Educativa: Nuevo Marco Curricular, Fortalecimiento de la Profesión Docente, Programas y Proyectos de Mejoramiento Educativo y Jornada Escolar Completa. 8. Dado que los colegios presentaron distintos comportamientos en las variables estudiadas debido a su distinta vinculación administrativa con el Ministerio de Educación y, por consecuencia, con la implementación de la Reforma Educativa; sería conveniente homogeneizar las muestras en futuras investigaciones con la finalidad de tipificar la relación entre Clima Organizacional y Reforma Educativa.

Lamoyi, C. (2007). *Clima organizacional en las Escuelas secundarias técnicas y generales del Estado de Tabasco*. Tesis para optar el grado de doctor organizacional en administración. Universidad Autónoma de Querétaro. Tabasco, México.

Resumen

El clima organizacional en una escuela ha sido considerado como uno de los factores de eficacia escolar. Es también un producto de las de actitudes y expectativas de los docentes que, junto con otros factores, influye en distintos tipos de resultados como el nivel de aprendizaje de los alumnos, y la distribución del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social. Una atmósfera ordenada, un ambiente de trabajo atractivo, un ambiente de aprendizaje, un clima organizacional comunitario, entre otros son algunos de los conceptos usados para describirlo. En las investigaciones sobre escuelas eficaces se utilizó el concepto de clima equiparándolo con la organización social, concepto que ofrece una visión global de la organización escolar al facilitar el conocimiento de las variables más importantes percibidas por los docentes de la escuela, y que a su vez permiten saber si la escuela puede ser considerada como una “comunidad”. En esta investigación se estudio el clima organizacional en las escuelas secundarias generales y técnicas del estado de Tabasco a través de las dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo para conocer el grado de integración social en cada una de ellas y en su conjunto. Mientras la cultura

organizacional se aborda a través de la metodología cualitativa, para estudiar el clima se utilizan métodos cuantitativos. Es por ello, que en esta investigación se utilizó la metodología cuantitativa, recurriendo a la encuesta con el fin de conocer las percepciones de los profesores, por medio de un cuestionario con reactivos redactados en términos fácticos y evaluados en escala de 1 a 6. Para su análisis se utilizó estadística univariada para explicar las dimensiones y los factores endógenos y exógenos productores del clima. El análisis factorial se utilizó para probar la validez del modelo propuesto de clima organizacional así como probar las hipótesis planteadas. El clima encontrado en las escuelas mostró la relación directa que tiene con el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario en el estado. Además de la serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia.

Conclusiones

A través de un elemento integrador conocido como clima organizacional en este trabajo de investigación se ha hecho un retrato de las escuelas secundarias generales y técnicas del estado de Tabasco, y de lo que hoy, al concluir el ciclo escolar 2005-2006, perciben los profesores en sus relaciones con los alumnos, los demás profesores, los directivos y los padres de familia. La intención de este trabajo es contribuir al conocimiento de este nivel educativo, para comprender lo que pasa dentro de las escuelas como un paso necesario para su transformación. La necesidad de explicar algunas causas que afectan al clima dentro de las escuelas secundarias, llevó forzosamente a indagar algunos aspectos del funcionamiento del sistema educativo de Tabasco con relación a este nivel educativo, así como las características de directivos y profesores; y algunos procesos administrativos relacionados con la contratación y desarrollo profesional del personal escolar. El diagnóstico realizado muestra que el sistema educativo en Tabasco se ha centrado en atender la cobertura y absorción del nivel secundario, obedeciendo a las políticas públicas implementadas por el gobierno federal, alcanzado una cobertura

del 96.5%, para el ciclo escolar 2005-2006. A diferencia, los indicadores de eficiencia interna reflejan, que la gestión del sistema educativo para resolver los problemas de deserción, reprobación y eficiencia terminal no ha sido eficaz, y descubren los problemas que tienen los maestros y las escuelas del estado para proporcionar servicios educativos de calidad.

Esto ha conducido al estado de Tabasco a ocupar, en el contexto nacional, el lugar número 18 en reprobación y el número 16 en los indicadores de eficiencia terminal y deserción (SET, 2007), los cuales contrastan con el tercer lugar en cobertura y el quinto en absorción que tiene el estado en el nivel de secundaria. 222 La reprobación escolar es un problema que se mantiene en secundaria, y los indicadores de deserción y eficiencia terminal no muestran en quince años atrás avances significativos, a pesar de las medidas adoptadas por los gobiernos federal y estatal para otorgar becas a los estudiantes para que éstos continúen con sus estudios, lo que podría indicar que el aspecto económico tiene poca relación con esta problemática.

El hecho que 21 de cada 100 alumnos (SET, 2007) no terminen la escuela secundaria, en algunos casos, puede relacionarse con motivos económicos y sociales, pero seguramente, -como ha intentado demostrar este trabajo- se debe a causas relacionadas con el funcionamiento del sistema educativo estatal y por la organización de los planteles escolares donde la práctica docente y la gestión de los directivos -como ha demostrado este trabajo- requieren ser reformuladas en casi todos sus aspectos. Por otra parte, las dificultades y obstáculos que tienen escuelas y maestros para lograr la calidad educativa se reflejan, aún más, al ver los resultados de aprovechamiento escolar, medido a través de las pruebas estandarizadas, que ubican en habilidades y conocimientos a los alumnos tabasqueños debajo del promedio nacional, tal como se evidenció con la prueba ENLACE, aplicada durante el ciclo escolar 2005-2006, a los alumnos de tercer año de secundaria. Donde el global nacional en nivel de logro bueno y excelente en español de 14% y 0.70% respectivamente, es superior al global estatal de 9.90% y 0.6%; en matemáticas la

diferencia es mayor, 3.80% y 0.40% para el global nacional contra un 2.10% y 0.10% en el global estatal. Al observar la organización y gestión del sistema educativo estatal en el nivel secundario, se observan dificultades relacionadas con la forma en que se divide el trabajo dentro de la Dirección encargada de administrar la educación secundaria en Tabasco. Entre estas dificultades podemos enlistar las siguientes:

a) La estructura autorizada para la Dirección de Secundarias en el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación del Estado de Tabasco en el 2003, aún obedece a la estructura departamental derivada de las fuentes de financiamiento de la educación: estatal y federal, y a las modalidades de secundaria generales, técnicas, y telesecundaria. Si bien es explicable mantener separada estructuralmente a la educación telesecundaria por las diferencias metodológicas que, por sus características operativas tiene este subsistema para implementar el plan de estudio, no hay razón alguna para seguir separando las modalidades técnicas y generales. Incluso, no hay justificación para separar- como se las tiene actualmente- las secundarias generales en dos departamentos, porque se contrapone con la homologación que la federación hizo de estas dos modalidades desde 1993, y que se consolida con la reforma educativa de educación secundaria (RES) a implementarse en el ciclo escolar 2005-2006

. b) En el año 2004 se infló la estructura del nivel secundaria, aumentando los niveles jerárquicos con tres coordinadores de las supervisiones escolares, cuyas funciones a la fecha, no han sido establecidas por escrito ni han sido autorizadas normativamente. Esta situación, en mi opinión, constituye una anomalía que provoca que exista duplicidad con las actividades y tareas que realizan los jefes de departamento; además, al no estar por escrito estas funciones, se podrá crear incertidumbre entre los supervisores escolares y el personal administrativo para canalizar las peticiones y los problemas de los planteles escolares. Es por ello necesario revisar qué tan pertinente ha sido la creación de un nivel adicional en la estructura, que en vez de contribuir con el trabajo de la

supervisión escolar en el soporte organizacional y con la orientación que la administración educativa del estado debe brindar a las escuelas secundarias, dificulta la comunicación entre jefes de departamento, supervisores y escuelas; obstaculiza la toma de decisiones y entorpece las actividades de las diversas áreas, en particular de las actividades de los supervisores.

c) Otras áreas funcionales e importantes dentro de la estructura del sistema educativo en el nivel secundario, como las coordinaciones de jefes de enseñanza y asesores técnico pedagógicos, tampoco están autorizadas dentro del Reglamento, a pesar de que ellas tienen asignadas funciones encaminadas a fortalecer el trabajo educativo y favorecer los procesos de gestión escolar que son de suma importancia para la mejora de la escuela.

En el ciclo escolar 2005-2006, el sistema educativo del nivel secundario contaba con 8 jefes de enseñanza y 4 asesores técnicos para atender las materias académicas en las 175 escuelas secundarias que fueron objeto de estudio. Visitar a los profesores de las 175 escuelas para brindar asesoramiento en cada una de las materias, se torna difícil por razones de tiempo y de recursos económicos del traslado de un asesor por materia para cada escuela.

En este sentido considero que las autoridades educativas aún no le han dado importancia al trabajo que podría desempeñar los jefes de enseñanza y los asesores técnicos en la mejora de la escuela y en el fortalecimiento del trabajo educativo de los profesores. d) Los puestos de trabajo dentro de la estructura del nivel secundario se encuentran ocupados por profesores comisionados a la administración del sistema educativo.

Estos maestros, si bien conocen el funcionamiento de las escuelas secundarias no han tenido una formación continuada en administración que les permita desarrollar las habilidades administrativas necesarias para que desarrollen su trabajo eficazmente. Dado que la Dirección de

Escuelas Secundarias es el área encargada de gestionar el personal necesario para el correcto funcionamiento de las escuelas, su problemática organizativa trae como consecuencia respuestas tardías o inadecuadas a las necesidades de las secundarias técnicas y generales. Un ejemplo de estas respuestas incorrectas es la de enviar a profesores o personal administrativo comisionado a suplir las funciones de los directores de las escuelas sin que cuenten con las plazas autorizadas para ocupar dichos puestos.

El personal comisionado puede ser removido o cambiado de escuela a pesar de un buen desempeño dentro de la dirección escolar, situación que se contrapone a la supuesta aspiración del sistema educativo de fomentar la permanencia de los mejores profesores y del personal directivo dentro de la escuela. Además, como se señaló en el capítulo 5, existe un número considerable de escuelas que a pesar de tener más de 5 grupos, el director no cuenta con el apoyo de un subdirector en el cumplimiento de sus funciones.

El perfil de las personas que forman parte del cuerpo directivo es otro elemento fundamental en el funcionamiento de las escuelas, principalmente porque su designación a través de lineamientos escalafonarios, no contempla cualidades de liderazgo, capacidades de resolución de problemas, y habilidades sociales para mantener relaciones de amistad, respeto y cooperación con el personal de la escuela. Si bien, esto es un problema estructural de la educación en México, podría ser superado a través de la formación y desarrollo de las habilidades necesarias para formar directores eficientes.

Sin embargo, como se ha observado y se muestra en este trabajo, el sistema educativo estatal de Tabasco, presta poca atención a la formación directiva y al obtener los directores el nombramiento por escalafón no se les induce al puesto a través de algún tipo de capacitación mediante el cual puedan conocer las normas, reglamentos y formas de realizar de mejor manera la labor que desempeñarán. Como se señaló en el capítulo 5, dentro de los programas de formación continua

implementados por la federación se ofrece un curso de habilidades directivas y su respectivo examen nacional de acreditación. El número de participantes que se observa en este examen, 49 para 2004-2005 y 47 para 2005-2006; y el porcentaje de aprobación de 48.98% y 36.17% respectivamente, muestran la baja participación para obtener una acreditación de su formación directiva, necesaria para desarrollar una visión clara y conocida de lo que quieren conseguir en sus escuelas y un liderazgo que contribuya a la mejora de la actuación del profesorado y del rendimiento de los alumnos.

Para entender la relación de colaboración entre los profesores y los directivos de la escuela, fue de suma importancia conocer las condiciones laborales actuales de los profesores de secundaria. El procedimiento utilizado para contratar a los nuevos profesores deja al descubierto al poder sindical, los mecanismos de contratación utilizados y la poca participación de los directivos para evaluar a sus nuevos colaboradores, pues son los sindicatos quienes proponen a los candidatos a ocupar las plazas vacantes.

La ausencia de un examen de oposición y psicométrico para la contratación reducen la posibilidad de contratar a individuos con sólidos conocimientos académicos y con vocación para realizar el trabajo docente, además de las fuertes presiones que existen debidas a la lucha cada vez más aguda por obtener las pocas plazas vacantes en un estado donde trabajar fuera del sector público y PEMEX es condenarse a obtener un salario bajo al egresar del nivel universitario. Desde su ingreso, los docentes de secundaria se ven envueltos en conflictos y luchas de poder por alcanzar las 19 horas de clases necesarias para participar en el programa de Carrera Magisterial, en el caso de profesores afiliados al SNTE, o su equivalente para los profesores afiliados al SITET y obtener remuneraciones que eleven su percepción inicial desde un 28% la ingresar al programa, hasta un 237% al promocionarse en el último nivel de carrera magisterial. Las prácticas del sistema educativo expuestas anteriormente, -en parte herencia de una descentralización educativa

emprendida en 1992, desarticulada e incompleta inhiben que tanto profesores como directivos impulsen un trabajo conjunto, tengan una comunicación efectiva y metas compartidas en las escuelas para lograr altos rendimientos en sus alumnos.

Conocer las necesidades reales, tal como surgen en el seno de las organizaciones escolares, permitirá entender cómo el funcionamiento del sistema educativo afecta al colectivo escolar en su integración social y, cuáles acciones de mejora podrían asegurar los apoyos que cada escuela requiere para cumplir su misión formadora y lograr que todos los alumnos tengan una educación de buena calidad con equidad. 227 Los resultados obtenidos del clima organizacional en las escuelas secundarias en sus dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, a través de la inferencia estadística realizada; muestran que en conjunto las escuelas secundarias tienen un clima con una integración comunitaria moderadamente favorable, pero sin mostrar un amplio acuerdo en las dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo.

Al comparar la organización y el clima de las escuelas secundarias de Tabasco, con base en la bibliografía revisada, en especial aquella relacionada con la corriente de escuelas eficaces donde se registra un mayor grado de integración sociocultural de profesores, directivos y alumnos, y altos niveles de aprovechamiento escolar, se deduce que los profesores en estas escuelas secundarias carecen de una idea común sobre los objetivos y las expectativas generales de la escuela lo cual tiene como resultado que no se alcancen los objetivos deseados. Las características del clima encontrado en las escuelas secundarias estudiadas nos muestran que las creencias de los profesores sobre la capacidad de los estudiantes y su comportamiento son aquellas que presentan los más bajos niveles de acuerdo entre ellos. El nivel más alto de acuerdo entre los docentes se presentó en la subdimensión de cuidado y atención de los alumnos incluida en la dimensión de sentido de comunidad. Estos resultados contrastan con los planteamientos

elaborados por los investigadores de las escuelas eficaces que argumentan, que alta preocupación por lo académico por parte de los profesores, un seguimiento y evaluación del progreso del alumno y mantener como prioridad la mejora de la enseñanza; están relacionadas con las altas expectativas, por parte de los profesores, en las capacidades de sus alumnos por aprender y con su eficacia para conservar la disciplina dentro del salón de clases.

El clima escolar muestra en su conjunto también, que aquellas subdimensiones donde se describe el trabajo de los profesores, tienden a presentar el mayor acuerdo, a excepción de las que se relacionan con la cooperación que debe existir entre ellos para la tarea docente. En las subdimensiones referentes a la cooperación de los padres de familia, existe un mayor grado de acuerdo que en la subdimensión de las características de los directivos y por último, se encuentran el acuerdo sobre las características de los alumnos para ser capaces de aprender. Además, en esta investigación se ha insistido en la importancia de un clima comunitario dentro de las escuelas. Por ello, con base en los hallazgos de Valery Lee y Tabaré Fernández tomé la decisión de comparar el clima encontrado en secundarias que obtuvieron 500 puntos o menos en el examen ENLACE (con base a promedios), con secundarias cuyos puntajes mayores a 500 puntos para comprobar si una mayor integración social de la escuela tiene relación con los aprovechamiento escolares.

El resultado obtenido mostró que no todos los aspectos del clima organizacional tienen relación estadísticamente significativa; dos de las dimensiones en particular, resultaron ser las más importantes: el grado en que se desarrollan las creencias compartidas de los profesores y el sentido de comunidad. Dentro de las creencias compartidas la subdimensión de creencias sobre la capacidad de los estudiantes para entender y dominar los contenidos fue la que presentó una diferencia mayor entre los promedios de los dos grupos de escuelas. En la dimensión de sentido de comunidad y las subdimensiones de cuidado y

atención de los alumnos y comportamiento docente fueron las más significativas. Estos resultados hacen referencia al impacto que tienen las expectativas en la capacidad de los alumnos en el aprovechamiento escolar, situación que influye en un mayor interés de los profesores por la atención que brindan a sus estudiantes.

A la vez, estos resultados refuerzan la tesis que presentan diferentes autores que sostienen que las bajas expectativas de los profesores provocan que los alumnos se desanimen y tengan baja autoestima y disminuyan su trabajo. Dado que los profesores podrían estar justificando los bajos resultados al mostrar bajas expectativas de la capacidad de sus estudiantes, se puede concluir que en las escuelas con mejores resultados los profesores asumen aún más la responsabilidad que tienen en el aprovechamiento escolar de sus alumnos.

En la dimensión de sentido de comunidad, las subdimensiones que presentaron diferencias significativas entre un y otro grupo de escuelas, fueron el cuidado y atención de los alumnos y la afiliación grupal y logro de fines. Lo que indica que en aquellas escuelas donde hay mejores resultados, se aprecia un mayor interés por una enseñanza eficaz y por atender a los alumnos que presentan problemas de aprendizaje; además los profesores perciben mayores lazos de amistad y una mayor satisfacción por la tarea que desempeñan y, por ende, un mejor reconocimiento hacia la labor que desempeñan.

En la dimensión de liderazgo directivo, es donde se presentan menores diferencias entre los dos grupos de escuelas. La característica de líder alentador es aquella que presenta diferencia estadísticamente significativa, significando que los directivos de las escuelas con mejores resultados son vistos por sus profesores, como personas más comprometidas con los alumnos y con la escuela. A diferencia de las escuelas con menores puntajes de aprovechamiento escolar. Considero, que la poca diferencia encontrada entre ambos grupos de escuelas se debe a que los directivos, en su conjunto, tienen pocas oportunidades de seleccionar a profesores comprometidos y capaces y de formarse como

líderes de la instrucción. Esta poca diferencia también puede indicar, que los directores no juegan un papel importante para impulsar la reflexión compartida en torno a las necesidades de mejora, elevar las expectativas de rendimiento, conseguir consensos sobre los cambios a introducir, asumir un papel activo e introducir ellos mismos mejoras concretas.

También los directores tendrían que poseer las competencias para favorecer activamente la participación de los padres en los esfuerzos que realizan los docentes, crear sistemas de incentivos para alumnos y profesores para favorecer una orientación académica y estimular la buena actuación de unos y otros, así como para dar seguimiento y evaluar el progreso del alumno, y crear un ambiente escolar seguro y ordenado. ¿Cómo pueden los directores realizar las funciones anteriores cuando tienen una comisión temporal, o cuando no reciben el apoyo de los supervisores y asesores técnicos, cuando no cuentan con un subdirector que los apoye y cuando no son desarrolladas sus habilidades para realizar éstas tareas? Apoyos y orientaciones que deberían de recibir por parte del sistema educativo del estado y que no se les ofrecen en su oportunidad. Al probar la relación que existe entre el clima organizacional encontrado con el tamaño de la escuela, la eficacia interna de la escuela, la permanencia de los profesores y el nivel socioeconómico de los alumnos.

Se encontró que existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel socioeconómico y las creencias compartidas de los profesores, indicando que hay una asociación inversa entre el grado de marginación donde viven los alumnos y el grado de creencias compartidas de los profesores. A menor grado de marginación de los estudiantes los profesores comparten en mayor grado los propósitos de la escuela, las altas expectativas sobre la capacidad de los alumnos y su disciplina, sobre el comportamiento del colegiado docente y sobre el compromiso de los padres de familia. Los rasgos encontrados del clima escolar, en este trabajo, retratan a las escuelas secundarias generales y técnicas, y muestran las características que están inhibiendo su eficaz

funcionamiento. Las causas que ocasionan este clima dentro de las escuelas son múltiples, y por ello, esta investigación corrobora que el clima es un concepto integrador entre lo que acontece en el sistema social, en el sistema educativo estatal y lo que ocurre dentro de las escuelas. Tras el análisis del clima organizacional, se observa que entre los integrantes de la sociedad, el sistema educativo y los adultos de la escuela no se comparten los mismos valores, normas y pautas ideológicas referentes a la importancia de brindar una educación de calidad.

Es por ello, la urgencia de realizar investigaciones sobre cultura escolar, para conocer los valores y las pautas ideológicas de los colectivos docentes en cada una de las escuelas secundarias generales y técnicas. También se exhibe, la debilidad del sistema educativo para adaptarse a los cambios originados, primero por la descentralización educativa que suponía una articulación entre dos instituciones que tenían sus propias creencias, normas y expectativas; y segundo por el impulso de políticas de masificación de la educación donde lo único que importa son los números no la calidad de la educación. El gobierno estatal aún no consolida una visión propia, y el sistema educativo estatal todavía se mueve impulsado por las reglas establecidas por la federación, es decir, trata de cumplir con estos mandatos sin considerar, si las actividades que se desarrollen o las normas que se aplican se adecuan a las realidades del estado o si tienen un impacto positivo en el logro de la calidad educativa. A pesar de haber transcurrido más de una década de la descentralización educativa en el país, en Tabasco la educación secundaria sigue normada por leyes, reglamentos y lineamientos obsoletos para los tiempos actuales. El estado cuenta con una Ley Estatal de Educación que debe ser revisada y actualizada de acuerdo a las necesidades de las escuelas.

La ingerencia sindical en las funciones que le corresponden al sistema educativo, influye en tener un clima poco propicio para elevar el aprovechamiento escolar. Además la decisión de aceptar un nuevo

sindicato, trajo consigo mayor divisionismo entre los profesores y directivos en muchas escuelas, principalmente por la asignación de las horas que quedan vacantes por alguna incidencia del personal en servicio dentro de la escuela; desalentando el trabajo colegiado para lograr mejor aprovechamiento escolar en sus alumnos. Además la injerencia sindical en la gestión escolar trae como consecuencia pérdida de autoridad para los directores en servicio.

Las evidencias mostradas en el capítulo 5, sobre la pertinencia de los programas de desarrollo del personal docente y directivo para formar profesores y directivos con actitudes, habilidades y conocimientos que favorezcan el aprendizaje de los educandos. Los resultados obtenidos en la encuesta realizada, considero son en parte, derivados del desconocimiento que los profesores tienen sobre una práctica eficaz de su labor docente, es por ello, que al creer que realizan su mejor esfuerzo, responsabilizan a los alumnos de los bajos rendimientos obtenidos.

Es por ello que las autoridades educativas deben asumir la tarea de contemplar dentro del Programa Rector Estatal de Educación Continúa, para el ciclo escolar 2006-2007, cursos que interesen a los profesores, que estén dirigidos a cambiar las actitudes y expectativas de profesores y directivos, que proporcionen a los profesores conocimientos, no sólo académicos, sino también de conocimiento sobre las características que hacen a los profesores y directivos eficientes. Por último concluiré expresando, que favorecer un clima organizacional dentro de la escuela surgirá en la medida en que los directivos escolares conozcan y asuman la tarea que les fue encomendada; los profesores apuesten a que sus alumnos son capaces de aprender y reconozcan su responsabilidad de mantener la disciplina dentro del salón de clases y la escuela. Además las autoridades educativas del estado, deberían aceptar las fallas en el sistema y tener la voluntad política para realizar cambios estructurales que solucionen, cuando menos algunos de los problemas planteados.

Portero, I. (2015). *La enseñanza militar en el proceso de consolidación democrática de las Fuerzas Armadas*. Tesis para optar el grado de doctor en Historia. Universidad de Zaragoza-Université de Nantes (Francia)

Resumen

El objetivo de esta comunicación es determinar la influencia que la enseñanza militar ejerce, como instrumento transformador de la mentalidad militar, en el proceso de consolidación democrática de las fuerzas armadas. Tomando como referencia el caso español, este estudio se centra en la reforma legislativa llevada a cabo en el ámbito de la **formación militar** profesional a partir del análisis de tres de los documentos que regularon dicha transformación. La Constitución Española, las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas y la Ley Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional.

Conclusiones

Si bien a la altura del año 1988 puede considerarse que en España se había alcanzado la supremacía civil, la gran reforma de la enseñanza militar estaba todavía por llegar. Como se ha tratado de ilustrar a lo largo de estas páginas, los procesos formativos en las academias militares son un importante instrumento de los gobiernos democráticos para controlar la transformación de la mentalidad militar y alcanzar la consolidación democrática de las fuerzas armadas.

En el caso español, el éxito de esta transformación resultó fundamental ya que, con la llegada del régimen democrático, “importantes sectores dentro de las fuerzas armadas fueron afirmando una postura reactiva desde la que se disponía a tomar la iniciativa, mucho más de lo que había sido el caso al comienzo de la transición” (Agüero, 1988: 25). Así pues, se puede afirmar que se cumple la hipótesis inicial y que la verdadera consolidación democrática de las fuerzas armadas se pone en marcha en España con la entrada en vigor en 1989 de la Ley Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional y sus reformas en materia de

enseñanza militar. Sin embargo, durante la transición democrática se produjo una gran transformación en los valores de las fuerzas armadas, cuyo análisis quedó eclipsado por las investigaciones dedicadas al estudio de las reformas organizacionales y estructurales que se llevaron a cabo con el fin de democratizar los ejércitos (Puell de la Villa, 2013). Como se ha visto, la reforma de la enseñanza permite que en España se inicie el camino hacia el cumplimiento de dos de las hipótesis de Janowitz sobre el modelo de integración de las fuerzas armadas en el modelo de relaciones civiles militares.

En primer lugar, con el nuevo modelo de formación militar profesional y con la adaptación de la misma a los principios constitucionales, se produce un cambio en la autoridad organizativa. En segundo lugar, la modernización de los planes de estudio y la regulación de los conciertos con el sistema de educación general contribuye a la disminución de distancia entre la cualificación de las elites civiles y militares. Además, el éxito de la reforma de la enseñanza militar es necesario, no sólo para concluir con la transformación de la mentalidad militar, sino para favorecer el cambio de percepción que la sociedad civil tiene de las fuerzas armadas. Por todos estos motivos, y debido a la gran influencia que el paso por las academias tiene en los futuros oficiales, se puede concluir que el principal instrumento para la transformación de la mentalidad militar son sus centros docentes y la enseñanza que allí se imparte.

Castro, N. (2014). *Currículo y responsabilidad social en la formación de ingenieros civiles en las Escuelas Militares de Colombia- generación de capital social educativo- (2006-2012)*. Tesis para optar el grado de doctor en Educación. Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia

Resumen

Esta investigación pretende fundamentar el currículo diseñado para formar ingenieros civiles militares en Colombia con el fin de orientar el tipo

de sujeto que requiere la nueva sociedad y en especial el tipo de profesional que debe ostentar unos conocimientos específicos de la ingeniería civil al igual que valores en responsabilidad social para apoyar la intervención en la solución de problemas sociales. El desarrollo de esta investigación permitirá comprender los enfoques conceptuales y metodológicos del currículo en las Escuelas Militares de Cadetes para saber cómo se encuentran diseñados, organizados, fundamentados y asumidos los valores de impacto social al momento de plantear y desarrollar el currículo; ello implica estudiar el currículo como un proceso en permanente construcción, lo cual, va a permitir problematizar la comprensión y los sentidos de las relaciones entre: currículo - responsabilidad social, responsabilidad social - capital social y formación académica. Durante el trabajo de campo, trabajo intensivo que demoró un período aproximado de dos meses, se realizaron 18 entrevistas a diferentes actores de la comunidad académica (Docentes, Directivos, Egresados), y 80 encuestas aplicadas a los estudiantes del programa de ingeniería civil. Sujetos que mantienen una relación permanente con los programas de ingeniería civil, lo cual da validez a la información que ellos pueden expresar mediante la aplicación de alguna de las técnicas aplicadas para la recolección de información.

Conclusiones

Una de las primeras conclusiones que surge como resultado del análisis presentado en esta investigación, permite afirmar que las escuelas militares como instituciones de educación superior reconocidas por el Estado, se enfrentan actualmente a la necesidad de cambio en el campo social que las involucra, como instituciones formadoras que ofertan programas educativos que deben generar impacto en la construcción de capital social especialmente en una sociedad en posconflicto como es la colombiana. Los aspectos sociales se referencian en el modelo de formación como una crítica a las estructuras jerárquicas de gobierno, la calidad e interés social de sus programas y en especial el de ingeniería civil; se recomienda que los aportes que desde los

programas y proyectos de investigación proporcionan al desarrollo y preservación de la cultura de la sociedad, el aporte a soluciones que desde la ingeniería civil se dan a problemas sociales, el uso y aplicación de la ciencia y la tecnología como elementos que apoyan las operaciones militares, la falta de un modelo educativo que tenga presente la formación del valor de la responsabilidad social y la generación de capital social, la visión con que cuenta el profesional que egresa, el mismo concepto de formación.

De igual forma, se encontraron planteamientos en las estructuras organizacionales que responden a la cultura militar y a su diario vivir, caracterizado por la disciplina militar, el control al estudiante, la falta de tiempo libre con que cuenta el mismo, la uniformidad en horarios, la uniformidad en las prendas de vestir (uniformes), la forma de saludar al superior y al docente, los códigos de comunicación, las experiencias académicas que viven, los espacios académicos con que cuentan, los espacios de descanso son los mismos para todo, la alimentación es igual para todos, las formaciones o relación general, el orden cerrado, los servicios que prestan como militares dentro de la escuela (guardia) siendo estudiantes, los grados como militares, la guerra interna entre los estudiantes por ocupar los primeros puestos de la promoción (dando antigüedad y prebendas dentro del grupo de estudiantes), lo cual, determina lo que denominan como “cultura militar”. Paralelamente, la sociedad contemporánea se enfrenta a las consecuencias de los cambios sociales sufridos en las últimas décadas, que muestran el fuerte impacto de la globalización, las TICs, la crisis del Estado de Bienestar, el cambio climático y el aumento de la importancia que tiene el formar un profesional responsable socialmente como factor de progreso social, sólo como algunos de los hechos más importantes que van moldeando el devenir actual de la sociedad, respecto de los cuales diferentes foros e instancias reclaman un papel más activo del profesional de la ingeniería civil, en cuanto a la proposición de soluciones a dichas problemáticas, que respondan a los nuevos desafíos sociales.

Siendo estas, sólo algunas de las razones que sustentan la propuesta de esta investigación, respecto de la posibilidad de poder fundamentar el concepto de currículo en los programas de ingeniería civil en las escuelas militares, como estrategia para que estas instituciones de educación superior logren instituir un planteamiento curricular en el programa de ingeniería civil que le permita ser capaz de responder a los nuevos desafíos y demandas que la sociedad actual les plantea como nunca antes en su historia.

Las escuelas militares nacen con el propósito de formar hombres en la disciplina, capaces de defender la soberanía colombiana, aprendizaje que se pretende enseñar mediante el programa de ciencias militares, lo cual, permite que las escuelas cuenten con modelos educativos que han venido cambiando y que responden sólo a los intereses organizacionales y no sociales, lo cual, justifica porqué las escuelas son instituciones que se presentan totalmente independientes en el desarrollo del quehacer universitario, sin la necesidad en muchos casos, de rendir cuentas ni exponerse a controles de ningún tipo. A lo anterior, es importante decir que el artículo 137 de la Ley 30 de 1992, asume las escuelas militares como instituciones de régimen especial que pueden funcionar de acuerdo a la naturaleza jurídica. De esta manera, el desarrollo histórico de las escuelas militares como instituciones educativas, ha sido justificados por la independencia con que cuentan, convirtiéndose además como centros de instrucción y entrenamiento donde de manera formal o informal creció la enseñanza de valores morales, nacionalismo y eficiencia por parte de la superioridad de las Fuerzas Militares; así los futuros oficiales fueron expuestos a un currículo interesado por una socialización organizacional, que brindaron una pequeña atención a los asuntos de relaciones civiles y militares, enmarcados en obtener la victoria en la guerra moderna, la efectividad y el mantener la democracia, en acorrallar los desórdenes violentos, insurrecciones, terrorismo y sostener la constitución política. Valores que de alguna manera van determinando el estilo de vida del profesional

dentro y fuera de la institución militar, pudiéndose convertir en una institución intolerante y excesivamente conservadora, y de esta forma dar respuesta al Estado de formar un profesional que se caracterice por ser leal al gobierno y dispuesto a arriesgar la vida por los valores patrios.

Lo anterior, hace que el resultado sea un conjunto de diferentes estilos de acercamiento entre las necesidades que genera el sostener la democracia y los modelos creados en las escuelas militares para formar oficiales que sean aptos para servir a la patria y al gobierno, dejando de lado, uno de los principios fundamentales de la educación, como es el de formar seres autónomos que pongan al servicio de la sociedad los conocimientos a partir de planteamientos de soluciones a problemas sociales. Lo cual, resignificar los modelos educativos que plantean las escuelas militares son vulnerables al capricho del gobierno (hay profesionales que han salido con 2 años y $\frac{1}{2}$ de las escuelas militares, hay aquellos que han salido con 3 ó 3 y $\frac{1}{2}$ años y hay de 4 años), lo cual, permite comprender que los modelos educativos y la programación de las actividades académicas dependen de elementos externos y ajenos a la institución; modelos que en su planteamiento documental se fundamentan y se proponen desde teorías, corrientes y enfoques modernos en términos de formación, pero que en su aplicación y desarrollo solo se queda en el intento, y simplemente se cae en la educación enfocada desde lo tradicional y el modelo se convierte en instructorista, en donde los contenidos son jerárquicamente determinados y estos tienen que ser útiles en desempeño militar más que en el desempeño como ingenieros civiles, el rol del docente es el de transmitir y el del estudiante es el de escuchar.

Dando respuesta a que las experiencias académicas reales vividas por los estudiantes, su socialización dentro de la escuela, a menudo se encuentran lejos de las influencias de la misma sociedad civil y democrática a la que dedican su servicio, y privilegiando un ambiente donde se fomenta el desarrollo de los valores de auto sacrificio y la entrega al servicio militar, características que son vistas al que distingue

al buen militar. Hablar de pedagogía en el contexto militar no es fácil, más fácil es hablar de instruir, pedagogía es sinónimo de creación, libertad y autonomía que no genere ataduras y que promueva la interacción; algo difícil de cumplir en las aulas militares, puesto que tal vez se considera que iría en contra de la su cultura, su misión, la jerarquía y orden estrictamente piramidal que asiste a la institución militar, más allá de lo que representaría frente a la subordinación y obediencia que se inculca desde los inicios de la formación del nuevo integrante de la escuela.

Debido a las razones anteriores, toman fuerza las crecientes críticas y demandas sociales hacia el quehacer como institución de educación que forma profesionales en el campo de la ingeniería civil, pudiendo abrir una oportunidad para proponer el análisis y consideración al desarrollo de los modelos educativos que plantean, de tal manera, que permitan a las escuelas militares adaptarse con mayor eficiencia a los cambios sociales en los cuales se encuentran insertas, y que entre otras razones es la fuente de muchas de las críticas que hoy se formulan hacia su funcionamiento, y especialmente respecto de su “falta de conexión” con la sociedad y sus necesidades.

Reflejándose así la necesidad de que los modelos educativos propuestos cuenten con planteamientos y lineamientos que privilegien la formación en el valor de la responsabilidad social, que es entendida solo desde el campo militar como la seguridad que el militar proporciona a la población civil, lo que sin lugar a dudas es importante, quedando corta la función del ingeniero civil que egresa del programas de ingeniería civil respecto a la responsabilidad que tienen con la sociedad como profesional. En este sentido, la misión de las escuelas militares como instituciones de educación superior, se restringen solo a la instrucción y entrenamiento de un profesional de las ciencias militares, con conocimientos de ingeniería civil que le permita apoyar las operaciones militares, dejando de lado la responsabilidad social como ingeniero civil.

Siendo el enfoque conservador y tradicional el que marca el diseño, estructura y desarrollo de del proyecto educativo que proponen la

escuelas militares, el que aporta a la construcción de la unicidad, la identidad cultural que determinan el contexto militar, cuya pertenencia se logra a partir de una visión compartida de la historia (lo que han sido), de las notas distintivas de la profesión y del profesional (lo que son) y de los valores (su esencia), que pueden ser considerados como los tres componentes básicos en la formación de la ética militar.

Esta visión compartida se materializa a partir de subordinar las particularidades de cada una de las escuelas militares, que persiguen un objetivo común como es el de formar un ingeniero civil en el contexto militar. Sin embargo, las experiencias exitosas en la aplicación de la responsabilidad social en el funcionamiento de escuelas militares poseen una baja presencia en la literatura especializada en educación superior, o en las publicaciones relacionadas con la gestión de las organizaciones, a diferencia de las experiencias y propuestas para el caso de las empresas, siendo abundante la literatura del desarrollo empresarial de este modelo no sólo en artículos científicos publicados en Revistas, libros y capítulos de libros.

Ahora bien, el concepto de responsabilidad social se encuentra vinculado con valores y buenas prácticas concretas que expresan un compromiso real y específico con las necesidades y demandas de la sociedad, con los que las escuelas militares se relacionan en virtud del cumplimiento de su misión, que demuestran una diferencia profunda en la cultura organizacional que da sustento al funcionamiento organizacional, razón por la cual, se entiende de forma diferente la responsabilidad social del profesional. Dando respuesta a que la razón social de las escuelas militares, está establecida por la Constitución Nacional y se concentra en la defensa nacional, encontrando su legalidad en el preámbulo, donde la educación en valores en el ámbito militar se expresa como parte de los propósitos constitutivos de la Nación, el de "... proveer a la defensa común...". Es decir; la existencia de la profesión militar depende de la existencia del Estado y a su vez es el Estado quien justifica la necesidad o razón social de la misma. Estas necesidades sociales tienen una

relación directa con el diseño curricular en este caso del programa de ingeniería civil, porque en los fundamentos de la misma se precisan cuáles han de ser las necesidades que serán atendidas por los futuros profesionales.

Concretados los proyectos curriculares, son las instituciones del nivel de educación superior las responsables de que la persona adquiera las capacidades y conocimientos necesarios para alcanzar el perfil deseado en dicha profesión. Asimismo, también lo son de la enseñanza de la ética profesional, que es una ética aplicada a cada una de las profesiones que reflexiona sobre los actos morales realizados por las personas humanas en el ejercicio de las mismas. Las instituciones educativas cumplen entonces con una doble finalidad: sirven a la sociedad y a las personas.

Contribuyen a formar profesionales para atender las necesidades de las primeras y asimismo contribuyen también a que las segundas adquieran las capacidades necesarias para poder ir realizando su propio proyecto de vida con una proyección social. En este caso los profesionales egresados del programa de ingeniería civil de las escuelas militares, cumplen funciones que la distinguen del resto de las profesiones en el marco de la sociedad. Igualmente, por la trascendencia de su razón social no puede ser ejercida individualmente, sino a través de una organización militar orgánica del Estado.

En este aspecto, la profesión militar tiene un fuerte valor de pertenencia, acercándose al concepto de comunidad, porque quien ingresa a la escuela militar, deberá gradualmente subordinar su individualidad a la voluntad del grupo, pues es la organización armada la que le permitirá disuadir y/o ejercer la fuerza por una causa justa, con legitimidad. Esto conlleva a un compromiso con la profesión que permite asumir los éxitos y fracasos que se logren en el accionar como fuerza armada de la Nación como propios, logrando así la identificación con ella. Además, se hace fundamental considerar esta característica cada vez que se trate de estudiar un proyecto educativo del militar, porque la

profesión como ingeniero civil cobra sentido únicamente en el conjunto, es decir que un militar, a diferencia de un arquitecto, odontólogo formado en una institución de educación superior que no corresponda al contexto militar, etc, no puede ejercer solo, sino que necesariamente debe hacerlo en y con la organización militar

Cosentino, A. (2011). *Fortalezas del carácter en militares argentinos*. Tesis para optar el grado de doctor. Universidad de Palermo Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina.

Resumen

La importancia que dan los militares argentinos a los rasgos positivos no queda indeterminada sino que se corporeiza en la evaluación de los rasgos de carácter de los estudiantes universitarios militares de la academia militar. En efecto, a diferencia de las universidades civiles habituales, la academia militar produce una calificación de los rasgos de carácter que queda incluida como parte de la evaluación general del rendimiento de cada cadete y que, como es evidente, cobra un papel significativo debido a que puede tener implicancias para su permanencia dentro la institución educativa militar.

En consecuencia, uno de los objetivos de esta tesis fue investigar si la gran importancia que los militares argentinos dan a las condiciones personales se muestra en la comparación de fortalezas del carácter entre estudiantes universitarios militares y civiles. También es de interés determinar si los rasgos de carácter de los cadetes que están finalizando su carrera en la academia militar se diferencian de los cadetes que inician sus estudios militares. Por su parte, el estudio de los predictores del rendimiento ha sido desde hace décadas un tema de activa investigación en Psicología, y de particular importancia en Psicología Militar, que se ocupa del estudio y aplicación de principios psicológicos en ámbitos militares. Razones de valor teórico y práctico fundamentan el interés por investigar los factores psicológicos que predicen el rendimiento en ámbitos militares. Específicamente, los factores que pueden predecir un

desempeño indeseado son de relevancia práctica para cualquier organización, pero se vuelven de vital importancia para las organizaciones militares si se considera el riesgo para la salud y la vida de sí mismo y de los demás que implica la manipulación irresponsable o incompetente por parte del personal militar de armamentos letales. Inicialmente los estudios sobre el rendimiento se focalizaron en predictores intelectuales. Actualmente, factores no intelectuales—como motivación, personalidad, estrategias de afrontamiento— se han incorporado al conjunto de predictores del rendimiento. Por haber sido excluidas las fortalezas y virtudes humanas de la corriente principal de la Psicología durante décadas, no debe sorprender que el estudio de la relación entre las fortalezas del carácter y el rendimiento haya tenido poco desarrollo en el marco de la Psicología Positiva o de la Psicología Militar.

Por lo tanto, también son objetivos de esta tesis determinar si las fortalezas del carácter predicen el rendimiento, y cuáles las fortalezas del carácter maximizan la separación entre cadetes de alto y de bajo rendimiento académico y militar en el año inicial y final de la carrera en la academia militar. Esta tesis muestra la consecución de los objetivos mencionados y está organizada en dos partes. En la primera parte se exponen los fundamentos teóricos. Se presenta el surgimiento y declinación del estudio del carácter en Psicología y su posterior resurgimiento dentro de la Psicología Positiva. Además, se muestran estudios en ámbitos militares argentinos y de otros países que son de relevancia para esta investigación.

Finalmente se exponen formas de evaluación de las fortalezas del carácter y se muestra con detalle el desarrollo de un instrumento para medirlas. En la segunda parte se presentan los hallazgos empíricos de esta investigación. En primer lugar, los resultados de los análisis psicométricos del instrumento para evaluar fortalezas del carácter que se utilizó en este estudio. En segundo lugar, por una parte, se muestra la comparación de fortalezas del carácter entre estudiantes universitarios militares y civiles, y por otra, la comparación de fortalezas entre cadetes

seniors y juniors. Finalmente, se describe la vinculación entre las fortalezas del carácter en tanto variables predictores y los rendimientos académico y militar, indicándose las fortalezas del carácter que logran maximizar la separación entre cadetes con alto y con bajo rendimiento. Finalizando la tesis se discute los resultados hallados a la luz de los fundamentos teóricos, se comentan limitaciones de esta investigación y se sugiere posibles investigaciones futuras.

Conclusiones

Consideramos que esta tesis contribuye al área de la Psicología Positiva y de la Psicología Militar haciendo aportes originales. Algunos de esos aportes se mencionan a continuación. Se desarrolló un instrumento para evaluar fortalezas del carácter de la clasificación Values in Action (Peterson & Seligman, 2004) con características psicométricas adecuadas para utilizarse en investigaciones académicas, y que se completa en menor tiempo que instrumentos homólogos. Se realizó la primera comparación empírica de fortalezas del carácter, según la clasificación Values in Action, entre cadetes del inicio y fin de cursada de una academia militar, y se realizó la primera comparación empírica de fortalezas del carácter entre estudiantes civiles y militares de población hispanoamericana. Finalmente, esta tesis muestra por primera vez extensamente resultados empíricos sobre la relación de los rasgos positivos en estudiantes militares universitarios de diferentes años de cursada con los rendimientos académico y militar.

López, J. (2011). *La educación en valores a través de los mitos y las leyendas como recurso para la formación del profesorado: el vellocino de oro*. Universidad Autónoma de Madrid, España.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo facilitar la educación en valores a través de la hermenéutica de los mitos y las leyendas, para la formación del profesorado, desde la leyenda del Vellocino o Toisón de oro y su ámbito mítico. Se propone este caso como base para la reflexión

sobre una educación en valores, desde una hermenéutica de la leyenda, en la que se destaca un doble sentido histórico y ético-formativo. La base de la investigación es teórica y está validada por expertos. También se lleva a cabo una reflexión validada sobre la posibilidad o no de plantear una educación en valores apoyada en los mitos y las leyendas, independiente de cualquier ideología o creencia. El análisis de los resultados nos informa de cinco categorías principales y cinco complementarias que pueden usarse como base para la reflexión crítica sobre la práctica de la educación en valores específicos en el aula. Las conclusiones apuntan, primero, a que existen carencias en la educación actual, relacionadas con las posibilidades de establecer vínculos afectivos motivadores para la educación en valores. Y en segundo lugar, se concluye con que el empleo de los mitos y las leyendas como referentes didácticos puede facilitar la empatía necesaria para el trabajo con los valores en el aula. Finalmente, se deduce una propuesta metodológica orientada a la formación del profesorado para su aplicación en la enseñanza.

Conclusiones

Este estudio se centra en la Universidad Técnica Particular de Loja, (UTPL), una institución de educación superior que, por el hecho de ser universidad, tiene ya un alto compromiso con la formación en valores, responsabilidad que se ve fortalecida por su carácter de universidad confesional católica.

A partir de su visión y misión, la institución propone un conjunto de valores que se desprenden de ellas y que se concretan en los denominados valores organizacionales que son propuestos, para su vivencia, a la comunidad universitaria. Sin embargo estos valores, enunciados en todos los documentos organizacionales, no han sido conceptualizados ni desarrollados por la propia universidad, lo que representa, desde nuestra experiencia, una limitante para poder valorar la asimilación de los mismos por esta comunidad educativa.

Queremos dejar constancia de que la tarea no es sencilla, porque los valores no son compartimentos estancos, sino que se relacionan y se implican unos con otros, lo que no deja de representar una cierta dificultad a la hora de su selección. De hecho, un valor podría relacionarse con varios valores organizacionales. Aún siendo conscientes de esta complejidad, el esfuerzo de nuestro estudio afronta el reto de abrir camino para identificar los valores vinculados a los valores organizacionales, definirlos y justificarlos a fin de hacerlos visibles y facilitar, de este modo, el que puedan ser evaluados.

A su vez, hemos detectado la necesidad organizacional de desmenuzar y operativizar los valores organizacionales por varios motivos. Entre ellos, la necesidad de que la evaluación docente sea integral y, por lo tanto, comprenda este aspecto axiológico de gran relevancia en el ámbito educativo pues, a pesar de la firme voluntad que la UTPL tiene de la formación en valores por parte de todos los que conforman la comunidad universitaria, en lo que respecta a la evaluación docente, ésta es aún precaria al abordar este ámbito de evaluación, lo que implica una debilidad en la dimensión axiológica de la universidad. Asimismo, es interés primordial de la institución conocer en qué grado los estudiantes son formados en estos valores a través de la tarea docente teniendo en cuenta que, profesores y estudiantes, son las dos figuras relevantes que dan razón de ser a la Universidad, –tal como queda expuesto en el presente trabajo– y dónde la figura del profesor adquiere una relevancia significativa en la formación integral del estudiante (Martínez, 1994; Rincón, 2000; Lovibond, 2002; Cerrillo, 2003; Jiménez, 2003; Tebar, 2003; McLaughlin, 2005; Ayuso, 2007; García, Sales; Moliner y Fernández, 2009). Resulta clara y evidente la decisión organizacional de la UTPL en la formación en valores, como eje transversal y relevante de la vida universitaria.

Para ello cuenta con una estructura, a nivel de Dirección General, dependiente del Rectorado, que tiene como misión el promover, velar y desarrollar la vivencia de valores en la comunidad universidad, en todo

contexto y en todos los estamentos. No obstante se perciben, ciertos conflictos y problemática, tanto en el ámbito ad-intra de la vida universitaria: en la convivencia entre docentes-investigadores, así como en la relación profesor-tutor-estudiante.

En este último caso, la problemática tiene que ver, en algunos casos, con el no cumplimiento, en el tiempo establecido, de las responsabilidades docentes respecto a los estudiantes, la falta de acompañamiento de un porcentaje de profesores-tutores hacia los alumnos, la falta de calidad académica de los materiales o tutorías, etc., lo que implica, en algunos casos, una débil vivencia de valores en los docentes. Ante ello, el interés central de este estudio se dirige a una primera indagación de la vivencia axiológica que se da entre los docentes en el desempeño de su tarea universitaria y la repercusión que ello tiene en la formación de los estudiantes de la modalidad a distancia, la población estudiantil más numerosa de esta institución.

Para ello partimos del hecho de que el principal actor de la formación del estudiante es el profesor a través de la asidua y natural interacción que se establece en el acto educativo. La UTPL es consciente, por su ideario organizacional, que un aspecto relevante de su responsabilidad social, en el campo de la educación superior, es brindar a la sociedad personas íntegras, profesionales de calidad en el ámbito específico de su área científica de formación, que asuman y se comprometan con la vivencia de los valores que reclama, directa o indirectamente, la sociedad actual. El esfuerzo de realizar esta investigación reside en el interés explícito que la institución se propone para formar en valores a sus estudiantes, en los que descansa el futuro de la sociedad y del país.

Mendoza, M. (2014). *Importancia de la práctica de valores en los establecimientos educativos para crear una cultura de paz*. Tesis optar el título de Psicólogo. Universidad de Quetzaltenango, Guatemala.

Resumen

Los valores en los establecimientos educativos deben ser acciones que se generen día a día para consolidar una convivencia sana, que se refleje en la familia y la sociedad en general, con el objetivo de crear una cultura de paz. La cultura heredada de acontecimientos pasados ha generado una cultura de violencia en diferentes dimensiones que no permite la práctica sana de actitudes y comportamientos. En la investigación se priorizan las conductas referentes a valores de los estudiantes, dentro y fuera del establecimiento, la importancia que estos ejercen para la construcción de una cultura de paz. El estudio se realizó con una muestra de 79 estudiantes de 13 a 18 años, utilizando el Test Cuestionario de Valores Interpersonales y una boleta de encuesta para determinar a nivel personal conductas. Se realizó en 5 establecimientos educativos del municipio de Santo Tomás La Unión, Suchitepéquez. En el resultado del trabajo de campo se concluye que los valores son importantes en el desarrollo de los estudiantes, esto como parte del diario vivir y de la formación que deben recibir, para fortalecer las relaciones de comunicación, entre las personas, principalmente entre quienes tienen a su cargo el futuro profesional del país. Las generaciones deben ser preparadas, erradicando y utilizando un modelo de prevención de conductas violentas, que representa en la actualidad un alto índice de violencia e inseguridad por los bienes y la integridad física, esto con la finalidad de prevenir más problemas sociales y conflictos que alteren la salud mental de los habitantes.

Conclusiones

- Se determinó que es importante la práctica de valores para crear una cultura de paz, según se manifiesta en el planteamiento de la hipótesis afirmativa que se comprobó a través del trabajo de campo.
- Los valores son condiciones del ser humano que permiten formar una cultura de paz cuando se practican de forma colectiva y se tiene como prioridad el desarrollo integral de cada persona, esto implica actitudes y

comportamientos que rechacen actos violentos que generen inestabilidad en la convivencia.

- Las y los adolescentes en la actualidad sufren una crisis de valores y se evidencia dentro de los establecimientos educativos, lo cual no permite desarrollar una buena convivencia que incluya comprensión, amabilidad, apoyo por los demás y la toma de decisiones, para actuar por el bien individual y colectivo.
- Los valores adquiridos desde el ambiente familiar, se evidencian en los resultados como aprendizaje significativo los mismos que se perfeccionan con el paso del tiempo y se enriquecen de acuerdo a los valores de la cultura, creencias y prácticas que le permiten al ser humano comunicarse de una forma efectiva, tienen como principal misión educar a las generaciones de una forma colectiva, que respete la convivencia y sistema de vida con sentido de pertenencia.
- Educar con valores es una estrategia que escasamente utilizan los establecimientos educativos, pero debido a los resultados y las propuestas de los estudiantes las acciones deben llegar de una forma práctica, creativa, innovadora y eficaz, para crear impacto que permita estructurar ideas, sobre la realidad que afronta el país, y estructurar las posibles soluciones a nivel individual y colectiva en relación a convivencia y cultura de paz.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Mendoza, A. (2015). *Relación entre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 9 – Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú

Resumen

La investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- callao. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue aplicada a 45 profesores, así mismo se aplicó un cuestionario a una muestra de 205 padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño docente de sus profesores. Se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos ha permitido obtener los siguientes resultados:

-A nivel general, existe una relación(0.537)significativa entre clima organizacional y el desempeño docente.

-A nivel específico, existe una relación alta significativa entre comportamiento organizacional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica organizacional (0.52

Conclusiones

- Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que hay relación entre clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada entre clima organizacional y desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima organizacional mejor es el desempeño docente.
- Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre comportamiento organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor comportamiento organizacional, mejor es el desempeño de los docentes.

- Existe relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre capacidad organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 callao al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor capacidad organizativa mejor será su desempeño docente.
- Existe relación entre la dinámica organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre dinámica organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que si los docentes mejoran la dinámica organizacional mejor será el desempeño docente.

Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Escuela De Administración de Empresas. Chiclayo, Perú.

Resumen

Los problemas que presenta la educación en nuestro país actualmente son muchos, pero hay algunos que requieren una mayor atención por parte de los directores o personas de mayor jerarquía en las Instituciones Educativas. Hablar de un buen Desempeño Laboral por parte de los docentes, es hablar también del Clima Organizacional que se viva en las Instituciones Educativas, es decir, la plana docente trabajará adecuadamente siempre y cuando la organización se preocupe por el bienestar de ellos mismos, dándoles un buen trato, y además le permita desarrollar ventajas de crecimiento tanto personal como profesional. Por tanto, el objetivo de la investigación consistió en saber si existía relación

entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la Plana docente del Consorcio Educativo “TALENTOS”. La investigación realizada demostró la falta de preocupación por las directoras para que exista un buen clima y que su plana docente se pueda desempeñar eficientemente; esto se pudo determinar a través de las encuestas y entrevistas que se utilizaron como métodos para recopilar información de los miembros de la organización

Conclusiones

- En cuanto a los métodos de mando, la parte directiva del Consorcio Educativo Talentos debe de mantener una relación de confianza sumamente grande con toda su plana docente, padres de familia y alumnos en general. En cuanto a la comunicación se recomienda que no sea de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Que no exista la distorsión, ni filtración. En cuanto a las fuerzas motivacionales se recomienda que la familia Organizacional se motive por la participación, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento. Se recomienda al Consorcio Educativo, que en el proceso de toma de decisiones todas las partes se encuentren bien integradas y en todos los niveles.
- La capacitación para los docentes el Consorcio Educativo Talentos es primordial, mediante ella se logrará establecer mejores relaciones humanas, una integración en equipos de trabajo, un adecuado manejo de estrés frente a circunstancias fortuitas, entre otras cosas. Este tipo de capacitación está dirigido a todo el personal y su finalidad primordial consiste en hacer mejores individuos a los integrantes de una empresa, como miembros de una comunidad específica.
- En esta organización es necesario, la realización de diversas actividades como: juegos, deportes, actividades culturales, manuales, rítmicas, excursionismo, campismos y turismo ecológico. La participación de los docentes en la realización de actividades recreativas contribuye en buena medida a su autoformación, pues lograrán desenvolverse,

manifiestarán libremente sus deseos de una mejora continua en cuanto a sus cotidianas actividades académicas, incrementarán sus conocimientos y experiencias.

- Para mejorar las relaciones interpersonales y crear lazos de confianza entre compañeros de trabajo; antiguos, nuevos y personal directivo, es sumamente necesario que se realicen actividades recreativas, en las cuales se puedan competir por especialidades, tipo de cargos. En esta parte pueden apoyar las familias de los trabajadores, aquí se pueden dar premios simbólicos.

Por otro lado, también es necesario reconocer al mejor docente, a la mejor auxiliar, al mejor profesor de baile; una vez elegidos se les puede premiar con una cena donde participen todos sus colegas del Consorcio Educativo Talentos. Ésta sería una magnífica oportunidad para incrementar sus relaciones profesionales.

- Para que no exista inconvenientes al lucir el uniforme del Consorcio Educativo Talentos es necesario que las directoras impartan responsabilidad en sus docentes, para ello, las primeras en demostrar esa disciplina serían ellas mismas, con esto los docentes se sentirán en la obligación de asistir al Consorcio Educativo correctamente uniformados. Cabe resaltar en este apartado que no se busca incomodar al docente, sino que los padres de familia y el público en general se lleve también una buena imagen de la organización. De no cumplir con lo estipulado en estas líneas, las directoras deberán tomar medidas drásticas con los docentes

Cubides, M. (2015). *Clima organizacional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Educación. Universidad Científica del Perú Facultad de Educación y Humanidades. Lima, Peru.

Resumen

Clima Organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la empresa o institución en general. Por consiguiente, consideramos que un adecuado clima organizacional influirá directamente sobre la gestión de la empresa. El clima organizacional es muy importante ya que se trata del ambiente en que se desenvuelve toda la comunidad educativa. La investigación tuvo como objetivo determinar el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015. El tipo de Investigación fue descriptivo y el diseño fue no experimental de tipo transversal descriptivo. La población estuvo constituida por 30 docentes y la muestra el 100%. La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue cuestionario. El resultado principal fue el clima Organizacional es positivo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015.

Conclusiones

- Las relaciones en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015 es positivo, debido a que existe una buena comunicación y compañerismo entre los docentes.
- La Identidad en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015 es positivo, considerando que existe compromiso en las actividades programadas, identificación con la institución.
- La responsabilidad en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta en el año 2015 es Negativo considerando que no existe puntualidad oportunamente con las documentaciones y el horario de

trabajo. 10.2. Conclusión General. El clima Organizacional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015 fue positivo.

Díaz, J. (2015). *Formación militar en la Escuela Militar de Chorrillos y el desempeño profesional de los oficiales egresados promoción 2014*. Tesis para optar el grado académico de de Magister en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Peru

Resumen

El presente trabajo tiene como objeto analizar el rol y funciones que cumplen los oficiales egresados de la promoción 2014 en los diferentes puestos de las guarniciones militares, ello normalmente se empeñan como jefe de grupo, sección y circunstancialmente como jefe de compañía accidental o jefes de base accidental, jefes de patrulla en zonas que se encuentra en estado de derecho o zonas declaradas en estado de emergencia. La misión principal del Ejército del Perú es la defensa de la integridad del territorio peruano, para lo cual se forman a los oficiales por un periodo de cinco años en ciencia militar la que se perfila y proyecta en tres planos: intelectual, técnico y moral. En el plano intelectual, como todas las ciencias, la castrense nace del deseo de conocer la verdad propia del hombre como ser racional-social. En el plano técnico, la ciencia militar es la fuente de aplicaciones científicas del poder militar. En el plano moral, forjada en lo más profundo de la conciencia de un sujeto autónomo capaz de construir sus propias estructuras valorativas, a través de un fortalecimiento de los valores en sus acciones. Sin embargo hoy en día existen algunos vacíos y contradicciones cuando van a desempeñar sus labores, su empleo no se ve reflejado en la formación, el empleo de oficiales recientemente egresado muchas veces está enmarcado a otras misiones y tareas encomendadas a las instituciones militares en aspectos de seguridad al interior del país y orientados al desarrollo nacional, y es

que esto obedece a una nueva visión de la seguridad y los nuevos roles asignados a las Fuerzas Armadas no solo en el país si no a nivel mundial, con una visión multidisciplinaria de la seguridad, esto por las nuevas amenaza también conocida como la “Nueva agenda a la seguridad”. i En este sentido es necesario analizar el problema bajo dos variables claramente bien definidas como son la formación militar en la Escuela Militar de Chorrillos y el desempeño profesional de oficiales egresados de esta casa de estudios de nivel superior.

Conclusiones

1. Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación significativa y casi directa entre la variable independiente formación militar y el desempeño de oficiales egresados promoción 2014 de la Escuela Militar de Chorrillos, sin embargo, si bien es cierto que ambas variables se han aplicado a una promoción egresada de la EMCH un aspecto de importancia considerado como un objetivo tiene una proyección de carácter organizacional, puesto que es interés de todos los comandos conocer y reformular aspectos de la formación de oficiales (instrucción), que vayan acorde a la realidad nacional y a los objetivos organizacionales enmarcados en su visión y misión.
2. Al efectuar la relación entre la variable formación militar específicamente la dimensión perfil de ingreso con la dimensión desempeño axiológico (valores) de oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos promoción 2014, se demuestra que existe una relación significativa alta, tal como se demuestra en la tabla 31.
3. Al efectuar la relación entre la variable formación militar específicamente la dimensión currículo de la Escuela Militar de Chorrillos promoción 2014 con la dimensión desempeño en acciones militares, se demuestra que existe una relación significativa alta, tal como se demuestra en la tabla 32.
4. Al efectuar la relación entre la variable formación militar específicamente la dimensión cultura organizacional de oficiales con la

dimensión desempeño de en acciones de apoyo humanitario de oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos promoción 2014, se demuestra que existe una relación significativa alta, tal como se demuestra en la tabla 33.

5. La formación es sinónimo de educación (acción de educar), la primera finalidad de la educación del Ejército del Perú es formar, especializar y perfeccionar profesionalmente al personal de los Oficiales del Ejército, en las dimensiones militar, intelectual, cultural, psicofísica, ética y moral; con competencias que promuevan la consolidación de su identidad, vocación y su integración adecuada a la sociedad en el ejercicio de sus funciones, integración de funciones de un oficial que no se está dando de manera integral, eficiente y eficaz.

6. El desempeño en las instituciones castrenses es la medida de la eficiencia y eficacia de sus oficiales; grado que determina o alcanza los objetivos apropiados propuestos por la institución, a lo cual se puede agregar que el buen desenvolvimiento y éxito de las organizaciones militares, se va a ver influenciado directamente por el desempeño de sus oficiales. Aun cuando, las organizaciones no cuenten con los recursos deseados, podrán lograr el cumplimiento de sus objetivos, siempre y cuando cuenten con oficiales capaces y con un buen desempeño. En pocas palabras, el desempeño de una organización militar va a depender directamente del desempeño de sus oficiales. En ese sentido el desempeño (o rendimiento) laboral (profesional) individual es sinónimo de conducta de trabajo, y que este incluye únicamente a los comportamientos relacionados con la consecución de los objetivos organizacionales.

7. El desempeño profesional de oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos desde el punto de vista axiológico, demuestra que la formación militar en valores es una clara exigencia de la sociedad al sistema educativo, valores que cobran una gran importancia para el desarrollo de la personalidad socialista, para lograr que los oficiales jóvenes se sumen a una participación correcta dentro de las luchas que

caracterizan la etapa de construcción de una nueva sociedad. Estos valores deben regir el comportamiento general de la juventud, los que orientan la conducta y determinan consecuentemente sus actitudes, sus formas de actuar para el logro de una sociedad justa, inclusiva y participativa.

8. El desempeño profesional de oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos desde el punto de vista en acciones militares, engloban una gran variedad de actividades realizadas por Ejército del Perú, con propósitos diferentes al de las Operaciones Militares, actividades que involucran una combinación de medios especiales, principalmente con la participación de otras todas las entidades del gobierno y de organizaciones civiles, necesarios y básicos para la formación de un oficial joven con una visión multidisciplinaria de la seguridad de un país, proyecta a este oficial a lo largo de su carrera ya no enmarcado en una visión tradicional del empleo de las Fuerzas Armadas de manera lineal en seguridad, es necesario ampliar horizontes para la consecución de objetivos organizacionales propuestos por la sociedad y las experiencias reales del empleo de las Fuerzas Armadas.

9. El desempeño profesional de oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos desde el punto de vista nuevas amenazas; las amenazas a la seguridad están hoy en día conformadas por amenazas tradicionales y nuevas amenazas las mismos que son de naturaleza diversa y alcance multidimensional, la probabilidad que hoy en día el Perú tenga una guerra interestatal, nunca va desaparecer, sin embargo se ha reducido por la consolidación de un espacio internacional de solución de estos conflictos, demarcación total de sus fronteras terrestres y marítimas y por los procesos de democratización entre países latinoamericanos. 10. La formación militar en nuevas amenazas implica una visión de las condiciones de la seguridad humana, enmarcado dentro de la seguridad colectiva, el cual consiste en ampliar los conceptos de seguridad tradicional mediante el pleno respeto de la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas, así como mediante la

promoción del desarrollo económico y social, la inclusión social, la educación y la lucha contra la pobreza, las enfermedades y el hambre entre otros.

2.2. Bases Teóricas

Brunet, L. (1987) nos presenta cuatro tipos de clima. El primero es el tipo de clima autoritario y está basada en un sistema de autoritarismo explotador, donde la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen descendientemente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. Asimismo, dentro de sus fuerzas motivacionales están inmersos los miedos, el temor y el dinero, las actitudes son hostiles y se considera a los empleados como esclavos; prevalece la desconfianza y casi no hay sentimiento de responsabilidad más que en los superiores de la jerarquía; además hay una insatisfacción fuertemente sentida por los empleados frente a su tarea, sus semejantes, el administrador y la organización completa. Viéndolo como un proceso de influencia, se afirma que no existe el trabajo en equipo, hay poca influencia mutua y tampoco está presente una influencia descendente, moderada, generalmente subestimada. Si lo vemos también como un proceso de establecimiento de objetivos, este tipo de clima se caracteriza por dar órdenes, donde pareciera que se aceptan pero generalmente surge una resistencia intrínseca.

El segundo tipo de clima que manifiesta Brunet, L. (1987) es el autoritario y está basada en un sistema de autoritarismo paternalista, donde la dirección tiene una confianza condescendiente en sus

empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Asimismo, dentro de sus fuerzas motivacionales podremos decir que los motivos se basan en las necesidades de dinero, ego, estatus, poder, y algunas veces de miedo; las actitudes son frecuentemente hostiles pero algunas veces favorables hacia la organización; la dirección tiene una confianza condescendiente hacia sus empleados, como la de un amo hacia su siervo; los empleados no se sienten responsables del logro de los objetivos; y por último, se encuentra insatisfacción y rara vez satisfacción en el trabajo, con sus semejantes, con el administrador y la organización.

Viéndolo como un proceso de influencia se afirma que existe poco trabajo en equipo y poca influencia ascendente, salvo a través de medios informales. Ahora, si lo vemos también como un proceso de establecimiento de objetivos, en este tipo de clima hay una aceptación abierta de los objetivos, pero con una resistencia clandestina. Brunet, L. (1987) nos dice que el tercer tipo de clima es el participativo, y está basado en un sistema consultivo, aquí la dirección tiene confianza en sus empleados. Las decisiones son generalmente tomadas en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente; las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar. Del mismo modo, dentro de sus fuerzas motivacionales podremos decir que las actitudes son generalmente favorables y la mayor parte de los empleados se sienten responsables de lo que hacen, además se observa una satisfacción mediana en el trabajo, con los semejantes, el administrador y la organización.

Viéndolo como un proceso de influencia puede decirse que existe una cantidad moderada de interacciones del tipo superior/subordinado, muchas veces con un nivel de confianza bastante elevado. Ahora, si lo vemos como un proceso de establecimiento de objetivos, en este tipo de clima los objetivos están determinados por las órdenes establecidas después de la discusión con los subordinados, en algunas oportunidades se observa una aceptación abierta y en otras se observa que hay resistencias.

El cuarto tipo de clima según Brunet, L. (1987) es el participativo y está basado en un sistema de participación en grupo. En este caso, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no solo se establece de forma ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Rodríguez, D. (1999), expresa que el clima organizacional se caracteriza por tener una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones derivadas de decisiones que afectan en forma relevante el devenir organizacional. El autor antes mencionado nos dice que el clima organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa, pues un buen clima va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas, de lo contrario afectaría el grado de compromiso e identificación con los miembros de la organización.

Rodríguez, D. (1999), expresa que el clima de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables a su vez, pueden ser también afectadas por

el clima. Cabe mencionar en este apartado que el ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

Para Eslava, E. (2009) el clima organizacional es imprescindible en las Instituciones Educativas, la cual podemos definirla como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia.

Según Sudarsky, J. (1977) el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc. Se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas.

Flores, M y Velásquez M. (2003), en el estudio “Influencia del clima organizacional en la calidad educativa en los centros educativos secundarios de menores del distrito de Iquitos 2003”; concluyen que se categoriza como bueno un 59% de coeficiencia de eficiencia, en cuanto a las actividades que desarrollan los agentes educativos. Así mismo los indicadores de calidad que presentan mayor coeficiente de eficiencia son: a) Estrategias metodológica 73 %, b) Evaluación de los aprendizajes y currículo 70 %

Los indicadores de calidad que presentan menor coeficiente de eficiencia son: a) Organización escolar 43 %, b) Materiales educativos 53 %. Por lo tanto existe una relación estadística significativa entre el clima organizacional y la calidad educativa en los I.E. Secundarios de Menores del Distrito de Iquitos.

Goncalves, (1997) considera que el clima organizacional es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, la importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento

de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores, sin embargo estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otras series de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las perspectivas de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización y por ende, en el clima.

Goncalves, (1997) citando a Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1. Estructura. Representa a percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
2. Responsabilidad (empowerment). Es el sentimiento de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
3. Recompensa. Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
4. Desafío. Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida

en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados al fin de lograr los objetivos propuestos.

5. Relaciones. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

6. Cooperación. Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. Estándares. Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

8. Conflictos. Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

9. Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. El conocimiento del clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conducta de los miembros, como es la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros. Se puede explicar también el clima Organizacional por medio de las siguientes dimensiones:

1. Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa.
2. Actitudes hacia las oportunidades de ascenso.
3. Actitudes hacia el contenido del puesto.
4. Actitudes hacia la supervisión.
5. Actitudes hacia las recompensas financieras.
6. Actitudes hacia las condiciones de trabajo.
7. Actitudes hacia los compañeros de trabajo. Los factores para evaluar clima organizacional.

(Luthans, 2008), determina que el clima organizacional positivo es “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”.

Los factores del clima laboral han sido investigados de manera exhaustiva y profunda en las últimas décadas, de ahí que se hayan identificado plenamente los siguientes factores relacionadas con el concepto de clima organizacional. Clasificándolos de acuerdo a los tres enfoques que son: Enfoque de Factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales según (Brunet, 1989):

En instituciones de educación, el clima organizacional ha sido considerado como uno de los elementos que con más vigor inciden en la eficacia escolar (Lamoyi, 2007). Es un fruto de los modos de trabajar y de las perspectivas de los líderes educativos que intervienen decisivamente en la excelencia escolar y en el diálogo de saberes entre los educandos, aun cuando sean de distinto estrato socio-cultural. El clima organizacional en una institución educativa es la suma de un ambiente planeado, llamativo para los trabajadores, enriquecedor para el aprendizaje, pero, sobre todo, que opera como una maqueta social que permita concebir la institución educativa como una verdadera comunidad (Lamoyi, 2007)

Cortés (2004) estableció que “la presión del trabajo y el control sobre los maestros son mayores que los niveles deseados; esto, según los estándares establecidos por los investigadores. ...la percepción del control, según las investigaciones, es mucho mayor en el sistema escolar.” (p. 206)

De forma similar, hay un elemento que es el “apoyo” de los directivos hacia los maestros en los Colegios de secundaria, vital para el buen clima de trabajo, donde se debe reunir mayor esfuerzo por parte de los primeros (Cortés, 2004), ya que son quienes imparten y generan cultura en la organización. Clima organizacional y escuela es un tema de amplios ángulos, porque a diferencia de otras empresas, los clientes directos del servicio conviven dentro de la entidad la mayor parte del tiempo y los que lo contratan, es decir, los que deciden la compra de dicho servicio, en este caso los padres, también están integrados a la comunidad por razones pedagógicas y normativas. Todos los miembros de todos los estamentos de la institución componen el clima laboral y esto genera una particularidad que hay que atender conceptual y empíricamente.

El clima organizacional está relacionado con el liderazgo que se ejerce en las organizaciones. Según la Great Place To Work (2014) el líder junto con sus seguidores 44 (empleados) debe construir día a día sus relaciones, con el objetivo de generar excelentes condiciones tanto físicas como afectivas, que fabriquen una permanente sinergia en la organización para la cual trabajan.

Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

1) Sistema I:

Autoritario. Este sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y

formalizados. El clima en este tipo de organizaciones es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

2) Sistema II:

Paternalista. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas en límites de cierta flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base hacia la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales - 16 - parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

3) Sistema III:

Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

4) Sistema IV:

Participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal.

El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización. "El

Clima Organizacional es un objeto de estudio complejo, pero al mismo tiempo desafiante e importante. Desde el momento en que la actividad educativa supone la interacción de personas, cada una de ellas, con sus valores, emociones, necesidades, conocimientos y experiencias previas, necesariamente se genera una atmósfera que hemos llamado clima. El Clima es producido por esa interacción entre personas, cosas y tecnología, pero al mismo tiempo moldea y dirige a esas personas

Dessler (1993), plantea que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p. 182).

En otra definición Robbins (1999) se refiere a “la manera como las personas actúan dentro de las organizaciones, encierra el impacto de los individuos, grupos y estructuras, de él depende la cohesión del sistema social” (p. 53). Por otra parte, a pesar que el estudio del clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas. Las variables consideradas por Brunet (1999) en el concepto de clima organizacional son (p. 17):

Según Martínez (2007), el concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que se pueden resaltar:

Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por

ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de éstos aspectos en sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores "no tienen la camiseta puesta", normalmente tienen un muy mal clima organizacional. Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.

En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y sin darse cuenta contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.

Es afectado por diferentes variables estructurales, como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización... Este es un círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el clima y el estilo de dirección se

esfuerzan mutuamente en una escalada que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección -clima organizacional parecería requerir.

El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicaciones de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral desmejorado. La forma de atacar estos problemas, por lo tanto, puede ser difícil, dado que implica realizar modificaciones en el complejo de variables que configura el clima organizacional. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, se puede nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc. Entre las consecuencias negativas, se puede señalar las siguientes: Estrategias para mejorar clima organizacional... inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.

De acuerdo con (Litwin & Stringer, 2008):

- Vinculación: lograr que grupo que actúa mecánicamente, es decir que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.
- Desobstaculización: lograr que el sentimiento que tienen los miembros, de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles, se vuelvan útiles.
- Espíritu: es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
- Intimidad: que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

- Alejamiento: se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.
- Énfasis en la producción: se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.
- Empuje: se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.
- Consideración: este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos. Estrategias para mejorar clima organizacional...
- Estructura: las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
- Responsabilidad: el sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
- Recompensa: el sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.
- Riesgo: el sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?
- Cordialidad: el sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

- Apoyo: la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
- Normas: la importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.
- Conflicto: el sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
- Identidad: el sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.
- Conflicto e inconsecuencia: el grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
- Formalización: el grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición. Estrategias para mejorar clima organizacional...
- Adecuación de la planeación: el grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.
- Selección basada en capacidad y desempeño: el grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.
- Tolerancia a los errores: el grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

La íntima relación entre Cultura y Clima Organizacional se liga a aspectos psicológicos básicos. El análisis del clima laboral de acuerdo a Litwing debe explorar las siguientes dimensiones: Estructura,

Responsabilidad, Riesgo, Recompensa, Calidez-Apoyo y Conflicto. (Palma, 2000) El interés por la optimización del desempeño y la salud laboral ha incidido en investigaciones que reportan la relevancia de variables como liderazgo, motivación y clima laboral; dichos trabajos señalan lo siguiente:

- Una relación directa entre liderazgo y clima laboral.
- Una asociación entre un tipo de clima laboral y una motivación particular hacia el trabajo.
- El clima laboral se asocia a cambios o de rasgos de personalidad aparentemente estables.

Estos alcances han permitido sugerir modelos de intervención que optimicen los procesos psicológicos involucrados en el comportamiento organizacional, particularmente el diagnóstico del clima laboral y motivación propicia intervención a nivel del funcionamiento de las instituciones, en aspectos preventivos y correctivos en la organización y en el establecimiento de los parámetros para la optimización del servicio. (Palma, 2000)

La comunicación organizacional, según Carlos Fernández Collado, se define como: "Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos"

¿Qué son los valores?

Tierno, B, (s.a) El ser humano no sólo tiene una facultad cognoscitiva que le sirve para emitir "juicios sobre la realidad", sino que es capaz también de emitir "juicios de valor sobre las cosas". Al hablar del mundo que le rodea, el hombre se refiere a él no sólo con criterios lógicos o racionales, sino también meta-lógicos, que van más allá de la

explicación racional. Cuando se oye hablar de valores, muchos se preguntan, entre asombrados y escépticos, “¿Pero qué son los valores?

¿Acaso existen con realidad propia, o son más bien creación de nuestra febril fantasía? Les parece a algunos que. al hablar de los valores, estarnos reclamando a la existencia todo aquel mundo de esencia o de ideas platónicas que el filósofo ateniense se esforzaba en privilegiar como auténtica realidad, fundamento y consistencia de todo cuanto existe, ideas externas, realidades ideales en un mundo que él soñaba anclado por encima de los altos cielos.

Más sencillamente, nosotros creemos, por el contrario, que no existen los valores como realidades aparte de las cosas o del hombre, sino como la valoración que el hombre hace de las cosas mismas. Los valores no son ni meramente objetivos ni meramente subjetivos: sino ambas cosas a la vez: el sujeto valora las cosas, y el objeto ofrece un fundamento para ser valorado y apreciado. Los valores no existen con independencia de las cosas. ¿Qué son los valores? Los valores se confunden con las cosas, constituyen su entraña. La perspicacia intelectual del hombre ha de servirle para descubrirlos, es decir, saber descifrar por qué una cosa es buena. Descubrir los valores sólo es posible a quien mira positivamente el mundo, al que previamente ha comprendido que todo lo que existe “existe por algo y para algo”; que cualquier ser, por pequeño que sea, tiene su sentido y su razón de ser, es decir vale. Para el que se coloca así ante el mundo, y no pasivamente como cosa entre las cosas, todo cuanto existe es bueno, todo cuanto existe es bueno, es un BIEN. De modo que podemos llamar BIEN a cualquier a cualquier ser en cuanto es portador de valores. Y podemos designar como VALOR aquello que hace buenas a las cosas, aquello por lo que las apreciamos, por lo que son dignas de nuestra atención y deseo

ACTITUDES Y VALORES

Tierno, B, (s.a) “El hábito es al principio ligero como una tela de araña, pero bien pronto se convierte en un sólido cable” Prov. hebreo Las

actitudes son predisposiciones estables o formas habituales de pensar, sentir y actuar en consonancia con nuestros valores. Son, por tanto, consecuencia de nuestras convicciones o creencias más firmes y razonadas de que algo vale y da sentido y contenido a nuestra vida. Constituyen el sistema fundamental por el que orientamos y definimos nuestras relaciones y conductas con el medio en que vivimos.

CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTITUDES

“Lleva virilmente los cambios de fortuna, sin enorgullecerte del éxito ni dejarte abatir por los contratiempos; sé cómo una roca, y no como un espantapájaros que el viento mueve de un lado a otro” Cleóbulo de Lindio

- Estabilidad, consistencia y perfectibilidad. El primer rasgo distintivo de las actitudes es perdurabilidad, su resistencia al cambio caprichoso o a la versatilidad. Sin embargo, todas las actitudes positivas son flexibles y admiten cambios y revisiones críticas que hacen posible una dinámica de perfeccionamiento gradual.
- Su componente es básicamente intelectual y afectivo casi en idéntica proporción. Toda actitud constituye una elección, un tomar partido entre una u otra opción, y esto sólo es posible si nuestra mente conoce, juzga y acepta un valor determinado. Al dictamen de la razón sigue la voluntad, estimulada por los procesos afectivos, los deseos y demás motivos que instan al sujeto a pasar a la acción.
- Los hábitos adquiridos con la educación recibida tienen siempre mucha mayor fuerza que la herencia biológica. Las actitudes se califican más bien como de fortuna, algo adquirido, fruto de la historia de cada sujeto.
- Determinan en buena medida el comportamiento, ya que son hábitos operativos que conducen a la acción.
- Son un pronóstico fiable de la conducta de cualquier individuo.
- Siempre hacen referencia a unos valores en concreto.
- Son perfectamente transferibles. El poder de generalización de las actitudes permite que una de ellas abra su acción eficaz a muchos modos y objetos diversos.

FORMACIÓN DE ACTITUDES

Tierno, B, (s.a) Con cuanto llevamos dicho, queda claro que para la formación de actitudes, el primer paso que hemos de dar los educadores es despertar deseos en el educando para que sea constante en realizar la acción o conducta pertinente durante el tiempo necesario, hasta que los actos se conviertan en disposiciones, las disposiciones en hábitos y los hábitos en actitudes. En la educación para los valores humanos es imprescindible hablar de cómo se educan las actitudes, pues básicamente se han de dar los mismos pasos.

1° Ilusionar, animar y despertar el deseo y el interés por repetir la conducta deseada En síntesis, no es otra cosa que saber motivar, reforzando, alabando y alentando todo acto positivo con el fin de despertar en el sujeto el deseo de repetirlo. Que las acciones deseadas resulten gratificantes y capten la atención del educador, al tiempo que se ignoren las acciones y que se desean extinguir y en modo alguno sean rentables para el educando.

2° Facilitar la imitación de modelos positivos. Ya decía Menandro que «las costumbres del que habla nos persuaden más que sus razones.

Cualquier educador experimentado suscribe sin dudarlo que más que los consejos y exhortaciones, son nuestras obras y actitudes las que transmiten los modelos de conducta. En la formación de las actitudes el contar con modelos positivos es determinante. “Las palabras mueven; los ejemplos arrastran”.

3° Pasar a la acción. Es la acción la que transforma a las personas, y las actitudes se generan por la cantidad y calidad de acciones repetidas por el sujeto. La pedagogía para las actitudes y los valores ha de ser activa, conectando la afectividad con la acción deseada y ésta con otras actitudes positivas que ya haya asimilado y adquirido el educando. 4° Control y evaluación de la propia conducta. Manteniendo una charla amistosa y crítica con nosotros mismos periódicamente para valorar los esfuerzos realizados. 5° Comprometerse voluntaria y públicamente en la

formación de hábitos que lleven a la adquisición de la actitud deseada. 6° Proporcionar el ambiente más adecuado y las circunstancias más facilitadoras para la formación de actitudes.

¿HAY ESENCIAS EN LOS VALORES?

Gallo, A, (2006) Los valores, como entidades adheridas a las cosas, se perciben como vivencias; no son un ser más añadido al ser de las cosas: se perciben en las cosas. Entonces, no poseen propiamente esencias ni se generalizan como las esencias. Los valores se dan como vivencias, mientras las esencias son representaciones. Todo valor se da como particular. Los entes se perciben como esencias, los valores como importancia, peso, calidad. En este sentido, los valores no son esencias; sin embargo, puede hablarse de esencias de los valores. La mente puede conceptualizar como esencia cualquier cosa, aunque sea inexistente. También puede conceptualizar los valores y estos conceptos pueden ser intercambiados con otras personas pero, entonces, no se trata de valores sino de ideas abstractas que reflejan y recuerdan la percepción de un valor. Si por esencias se entiende una entidad mental, fruto de una reflexión, por supuesto puede hablarse de esencias axiológicas. Entonces se entiende por esencias un contenido mental, derivado de una reflexión sobre la experiencia. El valor se encuentra en la percepción de la vida. Cualquier simple concepto está muy lejos de la realidad axiológica lo cual no prohíbe reflexionar críticamente sobre un conjunto abierto y experimental de valores o sobre un valor captado individualmente. No se niega que una percepción de valor produzca en mí una impresión y, consecuentemente, una representación intelectual específica de la captación de este particular valor y, por ello, una memoria intelectual de tal impresión. La emoción producida por la experiencia de los valores, no es una esencia, sino una forma de la vida en nosotros mismos

El placer de un valor positivo o el disgusto por un contravalor, no son representaciones sino dimensiones de la vida de la conciencia. En este caso, nos encontramos más allá de una simple alternativa de lo objetivo o subjetivo: estamos en la vida misma, en su expresión realmente humana.

Ningún valor es subjetivo, en el sentido delimitado a mi propio sujeto; de hecho, puedo comprobar que otras personas perciben los mismos valores. Lo que es subjetivo, o relativo, es el conjunto de conceptos en los que intentamos encapsular los valores. A pesar de ello, son comunicables. Esto no significa que todas las personas perciban un valor de la misma forma, así como no todos ven el color verde de la misma manera. Las variaciones en nuestros conceptos de valor no son tales que impidan hablar de los valores, contrastar una opinión con otra y buscar un conocimiento común y compartido por la comunidad humana.

Las esencias referidas a los valores poseen únicamente el contenido que les confiere nuestra capacidad de conceptualización y la comunicación interpersonal. La esencia no es un valor sí no simplemente el conocimiento de un valor. La percepción del valor es algo totalmente experimental. Esto no significa que no sea necesario un entrenamiento para ver y apreciar ciertos valores así como una conciencia abierta para estimarlos. El lenguaje corriente encuentra graves dificultades para hablar del valor y de los valores, porque las palabras significan conceptos, mientras el valor responde a un sentimiento. Nuestra costumbre especulativa nos lleva, de repente, a tratar el valor como si fuera un ser y a usar las palabras con las que determinamos al ser y a las esencias, lo cual crea confusiones en el discurso sobre valores.

OBJETIVIDAD DE LOS VALORES

Gallo, A, (2006) La primera objeción que presentan quienes no han reflexionado sobre los valores es a propósito de su subjetividad. Dicen que los valores son subjetivos y, con esto, piensan que han liquidado toda la esfera de los valores de un plumazo pero la palabra subjetivo es ambigua y necesita una aclaración. Distinguimos dos sentidos: a. Subjetivo, entendido como propiedad exclusiva de un sujeto, por lo cual algo propio de un sujeto se hace incomunicable a otros. Si los valores fueran subjetivos en este sentido, se caería en un idealismo solipsista de los valores. Un valor subjetivo en este sentido sería un valor conocido

exclusivamente por una persona; sería incapaz de ser discutido con los demás, ni ser cambiado al contacto con otros.

En este caso, sería imposible establecer una norma general acerca del valor, ni criterios de validez general. b. Subjetivo, en el sentido de que cada sujeto percibe los valores y sobre éstos funda su vida y con ellos puede actuar en el mundo, entonces, lo mismo puede decirse de todo conocimiento y no se opone para nada a la objetividad. Los valores pueden ser analizados y su validez puede ser comprobada y extendida a la humanidad en general.

Todos somos sujetos y todos actuamos según nuestros diferentes conocimientos y, a pesar de ello, nos comunicamos, nos entendemos y vivimos en un mundo completamente objetivo. Del mismo modo en que el conocimiento de los hechos nos permite vivir en un mundo común y comunicamos, el conocimiento de los valores permite hablar de valores y comunicarlos. La comunicación de valores entre personas se realiza con gestos, actitudes, acciones, expresiones que demuestran un reconocimiento mutuo de cierto valor particular, una participación en el mismo sentimiento.

Esto se realiza en el mismo nivel de la vida y no en un discurso abstracto o una axiología. Esta es la objetividad de los valores. Los valores son objetivos porque nos dan una base para vivir en comunidad, respetarnos los unos a los otros, colaborar y realizar obras que todo el mundo conoce y aprecia. No hay más objetividad en el conocimiento de las cosas y los hechos que se ofrecen al entendimiento y de los cuales nos formamos ideas comunicables a los demás que en el conocimiento de los valores. Los valores percibidos por una persona, son subjetivos, suyos, propios e incommunicables en cuanto actos individuales de percepción y valoración, que no excluye una comunidad de percepción con otros.

El sentimiento de un valor se comunica a nivel existencial. Siento horror por una escena de crueldad y veo a mis vecinos que expresan mis

misimos sentimientos. Comprendo que la percepción de este contravalor es común para mí y para estas otras personas que me rodean. Esta comunicación no es conceptual sino intuitiva. A este nivel, Husserl habla de empatía o de interpretación vivencial que es previa a toda consideración mental. A otro nivel, la comunicación se da conceptualmente y como discurso. Todos los valores son pensables, conceptualizables, sometidos al conocimiento conceptual y, por tanto, expresables en juicios y palabras: los juicios de valor. Los valores, en cuanto los captamos, son particulares y únicos, incommunicables en su unicidad individual, pero no en su calidad perceptible que es común con otros.

No puedo negar que percibo con otro un valor, con la misma alegría, el mismo gozo, el mismo entusiasmo o, al contrario, con la misma indignación pero, en cuanto conocidos y reducidos a conceptos, son generales y comunicables intelectualmente. De este modo, los valores se convierten en conceptos y en juicios: se habla entonces de juicios de valores. Los juicios de valor se expresan y se comunican como discurso por lo cual es fácil discutir de valores y establecer las líneas básicas del conocimiento común acerca de los valores: organizar una axiología. En estos dos sentidos, los valores son perfectamente objetivos pero es necesario aclarar el tema de la objetividad de los valores desde su origen.

CARÁCTER DE LA MORALIDAD

Gallo, A, (2006) El valor moral es inherente a la conducta de una persona humana en cuanto ésta es guiada por un principio de coherencia con lo que esta persona es y exige ser en el futuro. La moralidad posee dos vertientes: la primera consiste en captar los valores morales; la segunda, en llevarlos a la práctica en la conducta cotidiana.

Esto significa que la moralidad se funda en la captación del valor moral pero se expresa en la realización de los valores morales por parte de cada individuo. El segundo aspecto es el que va bajo la denominación corriente de moralidad. Se ha hablado mucho de principios morales, de

normas morales que obligan a cierta conducta, normas que deben ser generales y comunes a todos los hombres. Se habla de un imperativo categórico (como en el caso de la ética kantiana) pero, estas normas que no son más que formulaciones de principios teóricos, carecen de contenido real si no se reportan a una base experimental.

En este caso, la base experimental es la captación de los valores morales. Esta base experimental es la realización de la bondad o maldad de la vida en toda su amplitud, incluyendo esencialmente la vida de las personas humanas. Los valores morales son los que constituyen o impiden el bien o el mal en la vida y se realizan en la conducta responsable de un individuo. La moralidad es un carácter de la conducta humana en cuanto tal: consciente y responsable. Ahora bien, ¿en qué consiste esta conciencia y responsabilidad? Consiste en realizar acciones de acuerdo con lo que el ser humano es, como totalidad, en el presente y en el futuro.

Esto implica dos cosas: un compromiso y una coherencia. Coherencia con lo que una persona es en cuanto tal y con lo que ha asumido en su ser; compromiso con su realización en el futuro. En estas dos dimensiones se articula la conducta moral. Coherencia puede expresarse en forma positiva, como: adherir a aquello que ya se ha captado y aceptado responsablemente. En forma negativa, significa rechazar aquello a lo cual no se podría adherir. La coherencia de que se habla es coherencia en la acción.

Esto supone que el individuo esté captando y realizando un valor moral. Sin esto, no habría ni un punto de referencia ni un imperativo moral. Sin esto, no habría ni compromiso y responsabilidad con la vida, ni un criterio para la coherencia moral. Con esto se establece un criterio universal de moralidad: la valoración moral y la acción coherente. El valor moral se convierte, entonces, en el punto firme de referencia para establecer una norma moral general y dar contenido a esta norma. Esto implica que un valor moral particular sea puesto en relación con la totalidad de la buena vida, del individuo y de la colectividad.

El valor moral, intuitivo directamente, no es sometible a discusión pero, el objetivo según el cual éste se realiza así como la importancia de este particular acto de moralidad pueden ser analizados críticamente, en el sentido de descubrir su racionalidad con referencia a la totalidad de la experiencia en la cual se incluye. Toda realización de un acto moral está incluida en el horizonte global de la vida humana; es decir, de la totalidad de experiencias de valores morales y puede contribuir o impedir su plena realización. La totalidad de experiencia posee la prioridad sobre un caso particular de experiencia incluido en ella.

PEDAGOGÍA DE LOS VALORES

Gallo, A, (2006) Instaurar en nuestra sociedad una “Pedagogía de los valores” es educar al hombre para que se oriente por el valor real de las cosas, es una pedagogía de encuentro” entre todos los que creen que la vida tiene un sentido, los que saben que existe un porqué en lo extraño de todo, los que reconocen y respetan la dignidad de todos los seres. La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de la ONU no hace más que recoger el común sentido de los hombres que reconocen los valores que dignifican y acompañan la existencia de cualquier ser humano. No creemos que sea mera retórica reconocer al hombre como “portador de valores eternos”, es decir, de valores que siempre, siempre, han de ser respetados. Hablar de “valores humanos” significa aceptar al hombre como el supremo valor entre las realidades humanas.

Lo que en el fondo quiere decir que el hombre no debe supeditarse a ningún otro valor terreno, ni familia, ni Estado, ni ideologías, ni instituciones... Todos estos valores que configuran la dignidad del hombre, reconocidos por todos, dan apoyo y fundamento a un diálogo universal, a un entendimiento generalizado que harán posible la paz entre todos los pueblos. Y si el “mundo de los valores” puede servir de guía a la humanidad en sus aspiraciones de paz y fraternidad, por la misma razón deben servir de guía al individuo en sus deseos de autorrealización y perfeccionamiento.

En este caso, la acción educativa debe orientar sus objetivos en la ayuda al educando para que aprenda a guiarse libre y razonablemente por una escala de valores con la mediación de su conciencia como “norma máxima del obrar”. Ello implica también ayudarlo en la experiencia (personal e intransferible) de los valores, desarrollando esa “libertad experiencial” de la que habla Rogers, para que sepa descubrir el aspecto de bien que acompaña a todas las cosas, sucesos o personas: para que aprenda a valorar con todo su ser, a conocer con la razón, querer con la voluntad e inclinarse con el afecto por todo aquello que sea bueno, noble, justo... valioso. Pero, al mismo tiempo, debería ir haciendo el difícil aprendizaje de la renuncia. Tendrá que aprender a sacrificar valores menos importantes por otros que lo son más. Dicho de otra manera, educar en los valores es lo mismo que educar moralmente, o simplemente “educar”, porque son los valores los que enseñan al individuo a comportarse como hombre, ya que sólo el hombre es capaz de establecer una jerarquía entre las cosas, y esto resultaría imposible si el individuo no fuera capaz de sacrificio y renuncia.

En definitiva, detrás de cada decisión, de cada conducta, apoyándola y orientándola, se halla presente en el interior de cada ser humano la convicción de que algo importa o no importa, vale o no vale. A esta realidad interior, previa a cada acto cotidiano, insignificante o meritorio, la llamamos actitud, creencia, ¡valor! Se trata de un sustrato, de un trasfondo que se ha venido formando en nosotros desde los años de la infancia y que nos predispone a pensar, sentir, actuar y comportarnos de forma previsible, coherente y estable.

El valor, por tanto, es la convicción razonada y firme de que algo es bueno o malo y de que nos conviene más o menos. Pero estas convicciones o creencias se organizan en nuestro psiquismo en forma de escalas de preferencia (escalas de valores). Los valores reflejan la personalidad de los individuos y son la expresión del tono moral, cultural, afectivo y social marcado por la familia, la escuela, las instituciones y la sociedad en que nos ha tocado vivir. Una vez interiorizados, los valores

se convierten en guías y pautas que marcan las directrices de una conducta coherente. Se convierten en ideales, indicadores del camino a seguir, nunca metas que se consigan de una vez para siempre.

De este modo, nos permiten encontrar sentido a lo que hacemos, tomar las decisiones pertinentes, responsabilizarnos de nuestros actos y aceptar sus consecuencias. Los valores auténticos, asumidos libremente, nos permiten definir con claridad los objetivos de la vida, nos ayudan a aceptarnos tal y como somos y a estimarnos, al tiempo que nos hacen comprender y estimar a los demás. Dan sentido a nuestra vida y facilitan la relación madura y equilibrada con el entorno, con las personas, acontecimientos y cosas, proporcionándonos un poderoso sentimiento de armonía personal.

GALLO, A, (2006). Introducción a los valores. (1ra Ed).Guatemala.: Universidad Rafael Landivar,

Marlasca (2007) explica que los valores no son realidades físicas ni flotan en un mundo vago, por lo tanto el ser humano no tiene acceso a ellos materialmente y no son parte de una noción amplia visualmente, el valor llega a ser todo aquello que atrae de alguna forma, en cuando a actitudes y habilidades, se trata valor como sinónimo de bien. Los valores se pueden señalar por la característica, “Inherencia” no están separados, sino se da siempre en un sujeto, “bipolaridad”, estos cambia con el paso del tiempo y la circunstancias en que se den, siempre cuentan con dos polos opuestos, un valor positivo responde a un valor negativo. “Trascendencia”, ningún valor realizado agota la esencia de su valor, “apetibilidad”, son atraíbles al hombre y nadie puede quedar si ellos; “jerarquía”, se pueden ordenar en una escala y existen inferiores y superiores.

Fabelo (2004) argumenta que los valores existen en un mundo imaginativo, donde predominan los sentimientos eternos e inamovibles, por lo tanto el ser no construye, sino solo puede captarlo y resurgir en intereses que si son obra de la actividad creadora, a lo que puede ser

valor como propio de la vida. Esta teoría es objetivista por que los valores son independientes de todo sujeto y tienen una existencia trascendente.

Alonzo (2004) argumenta que los valores se dividen en el ámbito personal y de la sociedad. En los valores personales se ubican los que son cualidades del interior y crean una mejor calidad de vida impulsando y aplicando lo aprendido. Todo ser humano está dotado de inteligencia, siendo hábil y creativo, por lo cual debe respetar normas que ayuden a fortalecer las habilidades y mejorar la calidad de vida, por lo cual debe adaptar a la cultura prioridades como dignidad, respeto, conservación de la vida, salud, equilibrio físico-orgánico, vida intelectual. Cuando el ser está preparado para aplicar valores personales a su vida individual y mantiene un equilibrio entre conocer lo bueno y lo malo se concentra en aplicar estos valores aprendidos a un contexto más colectivo y que genere estabilidad entre las personas que están a su alrededor.

Los valores se dividen de la siguiente manera:

- Vida Salud: Se debe cuidar y desarrollar un estado de bienestar físico, mental y social que permite encontrar el área de confort.

- Familia: Las relaciones afectivas que se dan entre padres e hijos deben basarse en amor, convivencia, protección, fidelidad, educación y disciplina.

Sociales: Una adecuada convivencia entre las personas, permite fortalecer los valores personales, practicar convivencia, organización, cooperación, orden y servicio.

- Éticos: Todo acto que realice el hombre libre y voluntariamente, es un acto humano que lleva a demostrar las virtudes conscientes.

- Derechos Humanos: Parte fundamental del ser que implica el respeto a la dignidad e igualdad, con base al derecho, cultura, ética e historia. Los derechos permiten libertad de conciencia y pensamiento, formando un ambiente sano, priorizando el derecho a la paz.

- **Educativos:** Transmitir los valores en actitudes culturales para el desarrollo de la persona y la sociedad, trabajo que realizan instituciones educativas, privados o del sector público; conlleva una serie de aspectos de servicio, libertades, vocación, disciplina y humanismo.
- **Comunicación:** El hombre utiliza diversos códigos de lenguaje para comunicarse, de acuerdo a las necesidades, relacionando información que codifica y transmite
- **Ecológicos:** Implica el entorno o ambiente en que se desarrolla el ser, todo lo que es parte de la naturaleza, ecosistema o la organización de seres vivos.
- **Económicos:** Valores al servicio de la persona y de la sociedad, que sostienen un proceso económico fundamental para el desarrollo de la vida humana; su relación es directa en el mundo de administración, contabilidad y trabajo. El principal objetivo es un desarrollo integral de la sociedad para generar producción y productividad.
- **Políticos:** Se basa en el poder, está sujeto al proceso jurídico, principio de autoridad; esto parte de un sistema de soberanía democracia y reconocimiento de los Derechos Humanos.
- **Estéticos:** Arte o belleza creada por el hombre en la que la principal virtud es crear y emitir juicios constructivos sobre la belleza. Esto ha hecho que en la actualidad se descubran múltiples cualidades en los seres que son bien aprovechadas para el desarrollo personal.
- **Religiosos:** Ámbito sagrado o misterioso, donde el ser busca trascender a sí mismo dándole sentido a la espiritualidad.

Cuesta (2007) define valores como bienes racionales, cognitivos que pueden afectar la vida emocional del ser. Estos valores no son aplicables teóricamente, no basta con solo pensarlos o planearlos, también es necesario llevarlos a la práctica, creando así acciones concretas que

permitan modificar un estado de conciencia individual y colectivo, a la vez, descubrir actitudes negativas y positivas, esto depende de las acciones y el contexto en que se desarrollen, las personas y debe ser como prioridad guiar para que la práctica del ser sea hacer el bien y evitar el mal en todo momento o circunstancia presentada.

El Diccionario de la Real Academia Española define justicia como la posibilidad de construir el bien y la capacidad de reconocerlo.

TÉLLEZ R (La justicia es un valor que inclina a obrar y juzgar, teniendo por guía la verdad y dando a cada uno lo que le pertenece, y lo que le pertenece a cada uno es su realización y su dignidad.

La justicia como valor democrático es un nivel que se desea alcanzar y está vinculado estrictamente al valor del bien general. La justicia como virtud consiste en el hábito o voluntad firme, constante, perpetua y libre de ser humano de reconocer y otorgar el derecho de los demás. Persona justa es la que realiza el bien que le impone la virtud de la justicia. El acto virtuoso es por esencia libremente determinado y por tanto voluntario. La persona virtuosa realiza perpetua y constantemente actos justos.

La justicia no puede ser contemplada solamente desde el punto de vista de la persona que realiza actos justos, sino también desde la perspectiva de sus enlaces sociales

Cicerón dijo que "la justicia es un hábito del alma, observando en el interés común, que da a cada cual su dignidad". Si la justicia consiste en dar a cada cual lo que le corresponde, entonces la justicia, a diferencia de las demás virtudes, sólo comprende las relaciones interindividuales. Por consiguiente, la justicia persigue tanto el perfeccionamiento individual como el bien social, lo que la convierte en la virtud universal o general.

UNIVERSALIDAD Y RELATIVIDAD HISTÓRICA DE LOS VALORES

Angulo Y (2008) ¿Cómo valoramos? ¿Qué nos mueve a dotar de valor a ciertas personas, situaciones o cosas y a otras no? ¿Será posible encontrar uno o varios valores que estén por encima de los demás y que merezcan el título de supremos? De ser así, ¿quién los determina? En esta etapa ya sabes que en filosofía no hay teorías únicas, así que también verás teorías del valor que sostienen puntos de vista divergentes. Analicemos dos:

1. Si pensamos que cada grupo social construye, por diversas causas y de diferentes formas, sus propios valores, y que esos valores cambian con el paso del tiempo, estamos en el terreno de la “relatividad histórica y cultural de los valores”. Esto significa que la respuesta de preguntas como las planteadas se buscará en la historia, en las tradiciones, costumbres, fines, deseos y propósitos del grupo cultural que sustente tales o cuales valores. Ejemplo de esta corriente es Friedrich Nietzsche, que desarrolló una crítica radical a la cultura y valores occidentales modernos, demostrando que los conceptos morales y, por consiguiente, los valores, emergen en determinados momentos históricos, creados por ciertos grupos.
2. Si, por el contrario, se piensa que los valores son los mismos para todos los seres humanos, independientemente de la cultura y la época, hablamos de una forma de entender la universalidad valorativa. Ejemplo relevante de esta corriente es la teoría axiológica del filósofo alemán Max Scheler (1874- 1928), quien considera los valores como entidades objetivas, intuitivas, evidentes y, en ese sentido, universales.

La justicia es necesaria pero practicada como un valor para servir al prójimo no para explotarlo ni sacar provecho. En suma, y como ya se dijo, luchar por la justicia, es la lucha interna del Derecho, y para que éste cumpla con su cometido no es suficiente que sus operadores alcancen la excelencia intelectual, cerebral y racional; también es necesario que

acompañen a ellas las virtudes, cualidades o capacidades espirituales o éticas.

Origen de los valores éticos

Samet, S (2011) La principal necesidad humana es conservar la vida; de ahí el «no matarás». Pero para conservar y reproducir la estructura social, hacen falta los diez mandamientos. Si todos robaran, mataran y mintieran libremente, la sociedad se desintegraría de inmediato o no habría llegado a formarse. La religión fue durante mucho tiempo el consuelo ante la brevedad de la vida y el temor de Dios que nos hace cumplir normas morales que no cumpliríamos espontáneamente. ¿Cómo se puede explicar que la religión y la moral manden exactamente lo que conviene a la formación y crecimiento de las sociedades humanas?

Seguramente han surgido a lo largo de los milenios, muchas religiones y muchos mandamientos (de padres, sacerdotes, reyes o dioses) que han ido desapareciendo. Si esos mandamientos perjudicaban a su grupos, se habrán extinguido junto con ellos. Pero (¿casualmente?) han sobrevivido aquellos que de hecho (aunque desconozcamos las razones), han servido para fortificar sus sociedades. Ha habido una selección natural, «darwiniana», como sucede con los seres vivos.{1}

El valor de la responsabilidad

Sánchez,P (2017) ¿Qué entendemos por responsabilidad? Si te paras a pensar, este concepto, seguramente, lleva revoloteando encima de nuestras cabezas desde que somos pequeños. Casi desde el momento en el que empezamos a decidir si obedecer o no, y si queremos “desafiar a la autoridad” (papá y mamá). *“Tienes que ser responsable”*.

Si le preguntas a un niño, que significa ser responsable, dirá algo como *“hacer las cosas bien”, “hacer lo que dice papá y mamá” “hacer los deberes”*. Los adultos utilizan el término responsabilidad para que los

niños entiendan y asuman que hay que portarse bien y cumplir con las tareas que dicen los adultos.

¿Crees que el termino responsabilidad engloba algo más que obligaciones?, ¿qué es lo que te viene a ti a la cabeza cuando hablamos de responsabilidad?

¿Qué es responsabilidad?

Sánchez,P (2017) Si nos fijamos en el origen etimológico, el significado de responsabilidad no tiene tanto que ver con las tareas a realizar o las obligaciones. Sino con el **compromiso**.

Convertirse en una persona responsable significa ser capaz de tomar decisiones conscientemente, llevar a cabo conductas que persigan mejorarse a uno mismo y/o ayudar a los demás. Y lo más importante, **una persona responsable acepta las consecuencias de sus propios actos y de sus propias decisiones.**

La palabra responsabilidad, proviene del latín “*responsum*” (el obligado a responder de algo o de alguien). Los verbos linos “*Respondere* y *Spondere*” están estrechamente relacionados y se utilizaban mucho en el ámbito jurídico. El primero, significaba defender o justificar un hecho en un juicio y el segundo, jurar, prometer o asumir una obligación”.

Hispanoteca – Lengua y cultura

Por tanto, podemos definir a una persona responsable como aquella que asume los resultados de las decisiones que acepte o tome. La RAE la define responsabilidad como: “*Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.*”

La definición de responsabilidad que realiza la RAE, hace especial hincapié en la necesidad de que la persona que asume la responsabilidad cumpla con las consecuencias negativas de sus actos.

Por lo que vemos, es un término que tiene distintas valoraciones y que puede resultar bastante abstracto, pero que todos damos por hecho y utilizamos de forma cotidiana.

¿Para qué nos sirve ser responsables?

Sánchez,P (2017) Ser responsables nos aporta muchos beneficios. Te puede ayudar a conseguir tus objetivos y metas en cualquier ámbito de tu vida. La responsabilidad te permite crear valores y te ayuda a dirigir las riendas de tu vida. Ser una persona responsable nos ayuda a:

- **Ser más honestos:** Cuando tendemos a decir la verdad, y cumplir nuestras promesas, las personas que nos rodean nos van a creer y nos van a ver como una persona honesta.
- **Ser más autónomos:** Asumir las consecuencias de nuestros actos, nos ayudará a decidir mejor.
- **Ser personas más confiables:** Al ser responsables, nos ganamos la confianza de los otros. Pero lo que es más importante, también ganaremos en confianza en nosotros mismos. Hacer lo correcto, nos hará sentir bien. Y aunque nos equivoquemos, estaremos satisfechos porque sabemos que lo hemos hecho lo mejor que hemos podido.

El valor de la responsabilidad

Sánchez, P (2017) La responsabilidad se enseña desde la infancia. Tanto en las familias como en la escuela, se busca educar en valores.

Está claro que todo el mundo quiere una pareja que se comprometa y sea responsable, hijos responsables que no se metan en líos, padres y profesores responsables que cuiden de los niños, profesionales que hagan su trabajo con responsabilidad. ¿Por qué?

Porque tener personas así a nuestro alrededor nos genera confianza, nos da seguridad. Pensamos, *“si, es una persona responsable, cumplirá y las cosas saldrán bien”*. Sentirnos seguros es una de las necesidades básicas en la pirámide de Maslow.

Este es uno de los motivos por los que en nuestra sociedad, se valora la responsabilidad de una forma tan positiva. Porque nos proporciona seguridad, confianza y cierta estabilidad.

Responsabilidad como valor social

Sánchez,P (2017) Cuando hablamos de valor social, nos estamos refiriendo a ciertas pautas específicas que se fijan en una sociedad determinada, con el objetivo de que el funcionamiento sea correcto, pacífico y conlleve al bienestar.

La responsabilidad como valor social, afecta a las relaciones con los demás, pero también con uno mismo:

Compromiso

Sánchez,P (2017) Uno de los ángulos de la responsabilidad como valor social es el compromiso. Nos comprometemos continuamente. En nuestro trabajo, con la familia, con los amigos, con las parejas... Comprometerse significa prometer a alguien algo y cumplir.

Es curioso, porque en muchas ocasiones, nos hacemos promesas a nosotros mismos y nos las saltamos. *“Este lunes, sí o sí, empiezo a cuidarme”, “Hoy trabajo, pero mañana me pongo a estudiar”, “voy a ir al gimnasio 3 días a la semana, sin excusas”*. Estoy totalmente segura de que alguna de estos propósitos te suena, y también, de que alguno no lo has cumplido. ¿No te parece extraño que aunque ese compromiso sea por nosotros mismos, no los llevemos a cabo?. ¿Somos demasiado benévolo y nos lo perdonamos todo?. Imagina que pasaría si esas promesas se las hicieras a alguien:

- “Este lunes sí o sí abuela, voy a cuidarte: Pero no vas.
- “Hoy trabajo, pero mañana te ayudo a estudiar hijo”: Pero no le ayudas.
- “Voy a impartir clases en el gimnasio 3 días a la semana”: Pero no apareces.

¿Por qué parecen más importantes las responsabilidades ante otros que ante nosotros mismos?

Obligaciones

Sánchez,P (2017) El segundo ángulo de la responsabilidad como valor social es el de obligaciones. Sobre este aspecto, ya he mencionado algo al empezar el artículo. Son las que nos inculcan desde pequeños. A cada edad y en cada etapa de la vida, nos va correspondiendo aprender e incorporar en nuestro repertorio distintas tareas, para adaptarnos a la sociedad en la que nos desarrollamos y su modo de vida. Son nuestras responsabilidades y/o obligaciones.

Muchas veces, estas obligaciones no se dicen en voz alta, se asumen sin más. ¿No os ha pasado nunca que haces algo, en casa por ejemplo, porque en ese momento te apetece y a partir de ahí, los demás miembros del hogar asumen que lo harás siempre?. Por ejemplo, *mamá siempre pone la lavadora, papá siempre hace la compra, mi hermano siempre saca al perro, yo pongo la mesa.*

¿Que pasa si un día mamá sale tarde del trabajo? - No hay ropa limpia

¿Qué pasa si un día mi hermano se olvida de sacar al perro? - Se hace pis en casa

¿Qué pasa si papá ese día no tiene coche para ir a la compra? - No hay comida

Pueden parecer ejemplos extremos, porque por lo general, lo que ocurre es que las responsabilidades rotan entre unos y otros. Sin embargo, a veces esto pasa y nos encontramos situaciones como “¡Mamá, no tengo

ropa!”, ¡Papá, no me has comprado las galletas que me gustan!”, ¡Juan, castigado porque el perro se ha hecho pis!

Os invito a que os pongáis ejemplos en los que las personas de vuestro alrededor tenían unas obligaciones y unas responsabilidades **implícitas**, no pactadas, han fallado en su cumplimiento, y ha habido conflicto a la hora de asumir las consecuencias. ¿De quien es responsabilidad?, ¿De quien es culpa?

Fuerza de voluntad

Sánchez,P (2017) La fuerza de voluntad podría definirse cuando nosotros continuamos haciendo esfuerzos y sacrificios, para conseguir una meta u objetivo, que nos reportará una elevada satisfacción al conseguirlo.

Esto cobra mayor relevancia cuando son metas a corto plazo. Es más fácil mantener la fuerza de voluntad. Por eso, viene bien fijarse pequeños objetivos cuando el esfuerzo tiene que mantenerse muy constante durante un largo periodo de tiempo.

También ayuda preguntarse ¿por qué?: ¿por qué decidí hacer esto? ¿sigo queriendo eso? ¿qué tengo que hacer para conseguirlo?. Contestarte a estas preguntas te dará fuerza y te hará reafirmarte en tu decisión, impulsándote a continuar.

El valor de la lealtad

Giraldo, K, (2017) La lealtad, es el sentimiento interno de guardarle fidelidad a alguien.

Muchos atribuyen el valor de la lealtad, principalmente a las mascotas, a su gratitud con su amo por la protección y cuidado que le proveen. Y en realidad, las mascotas son un gran ejemplo. Pero, más allá de los animalitos que nos dan muestras de fidelidad, estamos nosotros como seres humanos.

La lealtad, es el valor en nuestro interior que nos permite ser gratos con alguien, ser fieles por lo que trae a nuestra vida. Somos leales con aquellas personas que de alguna forma son importantes para nosotros, han agregado valor positivo a nuestros días y tenemos un sentimiento de amor hacia ellas. La lealtad nos permite mantener sólidas las relaciones interpersonales, da paso a la confianza y la sinceridad, al verdadero afecto y a la destitución de algún interés manipulable.

Magro, V, (2015) sobre la virtud de la lealtad se ha escrito mucho. Y de traiciones estamos hartos de verlas todos los días en esferas políticas, sociales y personales. **Josiah Royce** en su libro *The Philosophy of Loyalty* («La filosofía de la lealtad») publicado en 1908 sostiene que la lealtad es una virtud, una virtud primaria, «el centro de todas las virtudes, el deber central entre todos los deberes».

Royce presenta la lealtad, a la cual define con gran detalle, como el principio moral básico del cual se derivan todos los otros principios. Y tiene toda la razón, porque la lealtad es «la devoción consciente y práctica y amplia de una persona a una causa o a otra persona». Pero si se traiciona a una causa el daño es colectivo, cuando la lealtad se tiene a un grupo de personas o a un objetivo social o político. Pero cuando la traición es personal es un ataque directo a aquella persona con la que tienes un vínculo directo, y, por ello, el daño es más profundo, porque el ataque al grupo se dispersa en el daño colectivo, pero el ataque a la persona por quien tiene un deber de fidelidad supone la violación de un compromiso expreso o tácito, y por inesperado es demoledor y despiadado.

Desgraciadamente por ello la lealtad es una virtud que escasea en nuestros tiempos y en muchos órdenes de la vida vemos traiciones a quienes tendríamos que dar fidelidad y respeto, pero la evolución de la sociedad hacia lo contrario a los valores en lugar de hacerlo hacia la búsqueda de los principios es lo que desencadena las crisis sociales, políticas y económicas, y los enfrentamientos por alcanzar el poder en la política, o triunfos en lo laboral, o deseos en lo personal por encima de

quien debemos respeto. En esta situación si queremos mejorar la sociedad todo parte por abrir el debate por la recuperación de los principios y valores hacia los demás más que por muchos objetivos materiales que no tienen significado alguno si los valores no se respetan.

Comte, A, (2017) Considero muy importante poseer valores. Son nuestros bordes, nuestros muros de contención para avanzar dentro de límites precisos de conducta. No diré cuáles, dado que son muy variados y cada persona debe elegirlos, sintiéndose libre de hacerlo.

En la propuesta del DeROSE Method, los conceptos son valores fundamentales para incorporar si deseamos ser mejores seres humanos cada día. La vocación de hacerlo ya hace la diferencia.

En la elección habrá factores culturales de gran influencia, muchos de ellos ligados a los hábitos que fuimos incorporando como consecuencia de nuestra educación y que, como acto de libertad y responsabilidad, tendremos que revisar para modificarlos si ya no nos identificamos con ellos.

Existe un valor que considero de fundamental importancia: la lealtad. La destaco entre otros porque no es un valor más, una virtud más, sino que por ella, para ella, hay valores y virtudes.

Como dice el filósofo André Comte-Sponville, ¿qué sería de la justicia sin la lealtad de los justos, o de la paz sin la lealtad de los no violentos, o de la verdad sin la lealtad de los sinceros?

La lealtad y la fidelidad, dos valores que mantienen cierto grado de vinculación entre sí, están ligados a la memoria. Es el compromiso de mantener vivos por medio de la memoria los acuerdos, los pactos, los juramentos, las promesas o un determinado conocimiento de valor que preservaremos con fidelidad para que no se pierda. Es darle valor a la verdad y no mentirse a sí mismo. No se trata de ser perfecto, porque nadie lo es; simplemente ser leal, comprometido y serio.

Las antiguas tradiciones recurren a rituales que impactan en el emocional del que lo atraviesa. Periódicamente esos rituales se repiten y de esa forma la memoria está impregnada y actualizada.

Y, como toda cosa que adquiere el grado de virtud, la lealtad debe ser noble y positiva. Advierto que no se trata de una fidelidad obligatoria, sino voluntaria. Es un valor que nos hace dignos y nos fortalece ante el mundo y ante nosotros mismos.

La lealtad es aplicable en aspectos muy amplios y difíciles de enumerar. Su opuesto es la deslealtad. Desleal es aquél que desaparece cuando el camino es oscuro, nos dice Tolkien. Me producen decepción y tristeza las deslealtades, especialmente cuando las observo en personas queridas o por las cuales sentía admiración.

Desde hace décadas estudio y practico filosofías antiguas y casi todas son acompañadas por Códigos Éticos en los cuales la fidelidad y la lealtad ocupan un importante lugar como principios rectores de las conductas humanas. Esto nos muestra que para alcanzar mayores grados de autoconocimiento, libertad y felicidad, esas virtudes son parte de los cimientos sobre los cuales se debe construir la persona.

La lealtad se desarrolla en la elección consciente; implica cumplir con un compromiso aun frente a circunstancias cambiantes o adversas. Reitero que la lealtad deseable no es de cualquier tipo: es una lealtad positiva, elegida y noble.

El valor del Respeto

Perez, J, (2008) La palabra respeto proviene del latín *respectus* y significa “atención” o “consideración”. De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), el respeto está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento, consideración y deferencia.

El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad. El respeto no sólo se manifiesta hacia la actuación de las personas o hacia las leyes. También se expresa hacia la autoridad, como sucede con los alumnos y sus maestros o los hijos y sus padres. El respeto permite que la sociedad viva en paz, en una sana convivencia en base a normas e instituciones. Implica reconocer en sí y en los demás los derechos y las obligaciones, por eso suele sintetizarse en la frase *“no hagas a los demás lo que no quieres que te hagan a ti”*.

Por el contrario, la falta de respeto genera violencia y enfrentamientos. Cuando dicha falta corresponde a la violación de una norma o de una ley, incluso es castigada a nivel formal. Este castigo puede ser una multa económica o hasta el encarcelamiento.

Perez, J, (2008). Muchas, y de diversa gravedad, son las faltas de respeto que existen en el marco de nuestra sociedad actual. Así, por ejemplo, están las que se acometen en el seno del ámbito laboral como cuando el jefe no trata a sus trabajadores como seres humanos sino como esclavos. No obstante, también tienen lugar dentro de la familia cuando los hijos realizan a sus padres desplantes o les gritan.

La mala educación, la falta de tolerancia con respecto a las ideas o formas de vida del prójimo, la ausencia de valores, la soberbia y el egocentrismo son algunos de los elementos que más frecuentemente originan esas faltas de respeto. Las cuales son cada vez más frecuentes en ámbitos como, por ejemplo, la educación donde ha aumentado el número de alumnos que se enfrentan e insultan a sus profesores.

El valor de la Honestidad

Esteban, E, (2011) En tiempos donde lo importante parece ser los resultados, los logros, lo visible, cultivar el valor de la honestidad parece un valor perdido. Somos capaces de inventar los argumentos más

creativos para excusarnos, por no decir “lo siento”, “me equivoqué”, “tienes razón”, “no se acerca de esto”, “¡enséñame!”.

Vivimos en una sociedad en que la mayoría de la gente opinamos de todo y juzgamos a todos. Es como si ser “descarado” se ha convertido en un valor, encubriendo la mentira, el engaño y la humildad. La honestidad, como otros valores, no se usa en la publicidad para promocionarla como sí se hace con otros productos.

La honestidad es una cualidad humana, el respeto a la verdad, que buscamos y, en cierta manera, exigimos a las personas con las que compartimos algún tipo de relación, ya sean amigos, pareja o hijos. La mayoría de los seres humanos lo vemos como un valor importante para que las relaciones humanas se desenvuelvan y crezcan en un ambiente de confianza y armonía. Es una virtud que nos aporta seguridad y credibilidad en las personas, y en ocasiones hasta admiración.

Tristemente, recibimos mensajes que nos alejan de cultivar este tipo de valores y nos acercan más a un mundo de apariencias y frivolidad. ¿Será que los seres humanos hemos evolucionado (o regresado) que ahora la seguridad y la confianza nos la aportan otras apariencias sociales que no están relacionadas con la honestidad? Y si no es así, ¿por qué la tenemos tan olvidada?

Muchas veces los seres humanos tendemos a no querer enfrentar la verdad de las cosas porque el hacerlo implica tomar acción. En otras ocasiones negamos la realidad porque pensamos que si así lo hacemos en algún momento desaparecerá. Pero, pronto descubrimos que el tiempo pasa y no es así, al contrario, las cosas se complican más, acumulando una mentira encima de la otra alejándonos cada vez más de esa vida de paz interna que añoramos tener.

La honestidad conlleva a tener el valor de hacernos las preguntas más difíciles y contestarlas con la verdad. Estas respuestas incluyen nuestras creencias, deberes, valores, responsabilidades y postura hacia

la vida. Si anhelamos una vida de armonía y paz interna es necesario ser honestos con nosotros mismos.

Landaeta, A, (2013) La honestidad, del término latino *honestitas* es la cualidad de honesto. Por lo tanto, la palabra hace referencia a aquel que es decente, decoroso, recatado, pudoroso, razonable, justo, probo, recto u honrado, según detalla el diccionario de la Real Academia Española (RAE).

En otras palabras, la honestidad constituye una cualidad *humana* que consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad.

La honestidad no puede basarse en los propios deseos de las personas. Actuar en forma honesta requiere de un apego a la verdad que va más allá de las intenciones. Un hombre no puede actuar de acuerdo a sus propios intereses, por ejemplo obviando información, y ser considerado honesto.

En concreto podemos determinar que la honestidad es un valor *humano* que significa que una persona que la tenga no sólo se respeta a sí misma sino también al resto de sus semejantes. Sin olvidar tampoco otras características fundamentales como serían la ranqueza y, por supuesto, la verdad.

Todo ello da lugar a que se establezca que poseer dicha honestidad es algo imprescindible en la naturaleza del *ser humano* pues se convierte en pieza clave en todo tipo de relaciones. Así, es eje en la amistad, en el seno de la familia, en la relación amorosa y de igual manera en cualquier tipo de relación social.

Niveles de Honestidad

Landaeta, A, (2013) El filósofo chino Confucio (551 A.C.-479 A.C.) ha distinguido entre tres niveles de honestidad. En un nivel más

superficial (denominado Li), incluye a las acciones que una persona realiza con el objetivo de cumplir sus propios deseos, tanto en el corto como en el largo plazo, pero demostrando sinceridad.

Un nivel más profundo es el Yi, donde el actuante no busca su propio interés sino el principio moral de la justicia, basándose en la reciprocidad.

Por último, el nivel más profundo de la honestidad es el Ren, que requiere de autocomprensión previa para comprender a los demás. Este nivel implica que un hombre debe tratar a quienes se encuentran en un nivel inferior de la escala social de la misma forma que le gustaría que los superiores lo traten a él.

El valor de la disciplina

Cotera, C, (s.f) La Disciplina es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que ésto ocasiona. La principal necesidad para adquirir este valor es la Autoexigencia; es decir, la capacidad de pedirnos a nosotros mismos un esfuerzo "extra" para ir haciendo las cosas de la mejor manera. El que se sabe exigir a sí mismo se hace comprensivo con los demás y aprende a Trabajar y a darle sentido a todo lo que hace. La disciplina es indispensable para que optemos con persistencia por el mejor de los caminos; es decir, por el que nos va dictando una conciencia bien formada que sabe reconocer los deberes propios y se pone en marcha para actuar.

Este valor es fundamental y básico para poder desarrollar muchas otras virtudes, sin la disciplina es prácticamente imposible tener fortaleza y templanza ante las adversidades que se presentan día a día.

Siempre debemos estar concientes del objetivo que queremos lograr y proponernos alcanzarlo; eso, es eficacia. Ser eficaz es la capacidad de producir resultados; no solamente se debe dar en las áreas en que producimos cosas, sino también debemos dar resultados como alumnos, padres, hijos, hermanos y como ciudadanos. Todo ésto se ve reflejado cuando entregamos una tarea o un trabajo o cuando alguien espera algo más de nosotros; es decir, un determinado resultado. Lo que tenemos que dar es ese resultado y no podemos quedarnos en el esfuerzo ni en las buenas intenciones. Eso, es ser eficaz.

La disciplina es el valor de la armonía, porque todo guarda su lugar y su proporción. Los seres humanos debemos tender a nuestra propia armonía de ser, pensando, y actuando siempre en relación a un buen fin. Para conquistar este valor hay que empezar por aprovechar nuestra necesidad de orden en las casas y para ello hay que tenerles un lugar a cada cosa y mantenérselo por medio de la disciplina, poner siempre allí esas cosas. También hay que practicar el orden en el hablar, en el vestir y en nuestras pertenencias.

Giraldo, K, (s.f) La disciplina es un valor difícil de adquirir, es quizás la base y el fundamento de una buena vida.

Cuando tenemos disciplina, podemos enfocarnos en lograr nuestros sueños y metas fácilmente.

Cuando no hay disciplina con la vida propia, usualmente terminamos ayudándole a otro a alcanzar sus sueños, olvidándonos de que tenemos un gran potencial para ser quienes queramos ser.

Es duro aceptar esta realidad, pero los empleados y personas que enriquecen a otros, se encuentran en un lugar de conformismo, ilusión de seguridad y aceptación con base en la falta de disciplina.

Muchos temen iniciar un nuevo negocio que les puede brindar libertad financiera, simplemente porque saben que no tendrían disciplina como para llevarlo al éxito.

Trujillo, J, (s.f) Podríamos decir que lo que buscamos la mayoría de personas es mejorar nuestra calidad de vida en los diferentes niveles que la componen ya que el ser humano en su esencia tiende a la autorrealización y felicidad. Cada quien elige los caminos que considera los más apropiados para lograr este cometido.

Pero si la disciplina es un ingrediente fundamental en el éxito y en teoría esto es lo que deseamos la mayoría de personas en “nuestros cabales”, ¿por qué genera tanta resistencia en muchos de nosotros? ¿por qué cuando escuchamos la palabra “disciplina” puede sonar a presión en lugar de un recurso interno para lograr nuestras metas? El origen está en la definición del término. Hay dos enfoques para la palabra disciplina, uno se refiere a aquello que es impuesto por una entidad externa a mí para mantener un orden e incluso lleva a un castigo y el otro tiene que ver más con la capacidad de autorregularnos, siendo así una virtud.

La clave para introducir la disciplina en nuestras vidas, es percibirla como la segunda definición, una virtud, un valor que nos hace mejores seres humanos por nosotros mismos no para responder a un orden establecido desde afuera. Por eso yo considero que la disciplina va mucho más allá de seguir rutinas, es un estilo de vida, es una manera de percibirnos y enfocar nuestra existencia.

La disciplina se mide por aquello que eres capaz de hacer todos los días de tu vida, estés donde estés, ya que tiene que ver con lo que es fundamental para ti. No puedes ser disciplinado(a) con algo que no es significativo para ti, eso es un hecho. Puedes observar por ejemplo a las personas que practican regularmente ejercicio, estando de vacaciones

continúan entrenándose aunque disminuyan un poco su intensidad. Las cosas que realmente son valiosas para ti, no deberían tener vacaciones.

La disciplina no debe confundirse con rigidez y falta de creatividad. Puedes ser disciplinado y al mismo tiempo flexible con tus tareas diarias, ya que si tienes claras tus prioridades encontrarás maneras novedosas de cumplir con lo que es importante para ti. Por ejemplo si la salud es una prioridad para ti, tendrás acciones todos los días de tu vida para mantenerla, pero de manera creativa puedes hacer algo diferente que te lleve al mismo fin.

Para fortalecer el valor de la disciplina yo te recomiendo empezar por pequeñas acciones que te vayan dando confianza en tu propia capacidad de auto gestionarte. Tres minutos de meditación al día por ejemplo, leer una página de un libro, conversar cara a cara 5 minutos al día con tu familia, etc. Te darás cuenta que conforme vas manteniendo pequeñas acciones, rutinas y rituales que te lleven a mejorar tu calidad de vida, de manera natural las seguirás haciendo regularmente. Cuando encuentres ese balance en tu vida entre aquellas tareas cotidianas no negociables y aquellas que pueden variar un poco, encontrarás más satisfacción y felicidad.

2.3. Definiciones conceptuales

- a. **Emisor.** la persona que emite un mensaje.
- b. **Receptor.** la persona que recibe el mensaje
- c. **Codificación.** signos y reglas que se emplean para enviar el mensaje
- d. **Decodificación.** Descifrar el mensaje
- e. **Canal.** medio por el que se envía el mensaje.
- f. **Ruido.** Impedimento para transmitir el mensaje
- g. **Retroalimentación.** Retorno del proceso y reinicio
- h. **Empatía.** Participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente en los sentimientos de otra persona.

- i. **Confianza.** Esperanza firme que una persona tiene en que algo suceda, sea o funcione de una forma determinada, o en que otra persona actúe como ella desea.
- j. **Afinidad.** Parecido, relación o analogía de una cosa con otra.
- k. **Justicia.** Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde.
- l. **Responsabilidad.** Obligación de la que una persona debe responder.
- m. **Respeto.** Consideración, acompañada de cierta sumisión, con que se trata a una persona o una cosa por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determina y que lleva a acatar lo que dice o establece o a no causarle ofensa o perjuicio.
- n. **Honestidad.** Cualidad de la persona o cosa que es honesta
- o. **Disciplina.** Conjunto de reglas de comportamiento para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de un cuerpo o una colectividad en una profesión o en una determinada colectividad.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El clima organizacional está directamente relacionado con la formación de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017

Hipótesis general nula

El clima organizacional no está directamente relacionado con la formación de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017

2.4.2 Hipótesis específicas

a. Hipótesis específica 1

El clima organizacional está directamente relacionado con la formación de valores de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017

Hipótesis específica nula 1

El clima organizacional no está directamente relacionado con la formación de valores de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017

b. Hipótesis específica 2

El clima organizacional está directamente relacionado con la formación de actitudes de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017

Hipótesis específica nula 2

El clima organizacional no está directamente relacionado con la formación de actitudes de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2017

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual

a. Clima organizacional

Esta variable ha sido dimensionada en dos aspectos importantes como partes del todo que guardan estrecha relación con la variable Clima Organizacional: Comunicación y Relaciones Interpersonales, cuyos indicadores que se indican en la Matriz de Consistencia, brindan un detalle minucioso de sus dimensiones.

Goncalves (2015): Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.

Gibson y colaboradores (2015) conceptualizan clima organizacional como propiedades del ambiente que perciben las personas como característica en su contexto de trabajo. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos.

Shruden y Sherman (2014) toda organización posee su propia y exclusiva personalidad o clima que los diferencia de otros. Dichos autores sostienen que la gerencia debe prestar mucha atención a este aspecto, ya que entender el clima de una organización conlleva al logro de los objetivos propuestos.

b. Formación

Esta variable ha sido dimensionada en dos aspectos importantes como partes del todo que guardan estrecha relación con la variable Formación de Valores y Formación de Actitudes, cuyos indicadores que se indican en la Matriz de Consistencia, brindan un detalle minucioso de sus dimensiones.

Definir el término formación en este caso se refiere a la formación del personal militar que implica la formación del individuo en cuanto a valores y a actitudes (componente afectivo, cognitivo y conductual).

La formación comprende la educación e instrucción militar que reciben los integrantes de las Fuerzas Armadas de tal manera que puedan cumplir sus funciones con éxito; este último término (instrucción militar) implica el desarrollo de destrezas que necesita un militar (instrucción de tiro con armas de fuego, instrucción de manejo de vehículos, instrucción de orden cerrado, instrucción fuego y movimiento, gimnasia básica, esfuerzo físico, etc.); mientras que la educación comprende el desarrollo de conocimientos expresados en teorías y conceptos de ciencias y humanidades.

La instrucción militar se desarrolla tanto en aulas como en simuladores, polígonos de tiro y en terrenos de operaciones donde se hacen las prácticas de empleo de tropas, abastecimiento, táctica y estrategias militares, entre otros aspectos propios de la función militar.

2.5.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1 Clima organizacional	-Dimensiones de la variable Clima organizacional:	Indicadores de la dimensión Comunicación:	Ítems de la dimensión Comunicación Del 1 al 14
	-Comunicación	-Emisor -Receptor -Codificación -Decodificación -Canal -Ruido -Retroalimentación	Ítems de la dimensión Relaciones Interpersonales Del 15 al 22
	-Relaciones interpersonales	Indicadores de la dimensión Relaciones interpersonales: -Empatía. -Colaboración. -Confianza. -Afinidad	Ítems de la dimensión Formación de Valores Del 23 al 38
Variable 2 Formación	-Dimensiones de la variable Formación:	Indicadores de la dimensión Formación de Valores:	Ítems de la dimensión Formación de Actitudes 39 al 41
	-Formación de Valores	-Justicia -Responsabilidad -Ética -Lealtad -Respeto -Honestidad -Disciplina -Comunicación.	
	-Formación de Actitudes	Indicadores de la dimensión Formación de Actitudes: -Componente cognitivo. -Componente afectivo -Componente conductual	

CAPITULO III DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1. Descripción del diseño

Básico. No experimental - transversal

3.1.2. Tipo – Nivel

Descriptivo- correlacional

(Hernández, Fernández y Baptista - 2007)

3.1.3. Enfoque

Mixto: Cuantitativo - cualitativo

3.2. Población y muestra

a. Población:

84 cadetes de cuarto año del arma de infantería

b. Muestra:

Para determinar la muestra no se ha empleado la fórmula tradicional habiendo recurrido al empleo del programa en Excel denominado Cálculo de Tamaño de Muestra arrojando una muestra estratificada de 69 cadetes de cuarto año del arma de infantería (Se adjunta los resultados del Software) distribuidos de la siguiente manera:

MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO CON AFIJACIÓN PROPORCIONAL

Tamaño de la población objetivo.....	84
Tamaño de la muestra que se desea obtener.....	69
Número de estratos a considerar.....	3

Estrato	Identificación	Nº sujetos en el estrato	Muestra del estrato
1	1ra SECCIÓN INF	28	23
2	2da SECCIÓN INF	29	24
3	3ra SECCIÓN INF	27	22

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Descripción de los instrumentos

Se formuló una encuesta conformada por 38 ítems redactada de manera clara y simple en base a cada uno de los indicadores de las dimensiones.

3.3.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validación se realizó mediante juicio expertos en la materia. (Hernández, Fernández y Baptista - 2007).

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se implementó una prueba piloto para luego someter los resultados de dicho instrumento a la prueba del Alfa de Crombach con el programa de SPSS 22, aceptando solo aquellos ítems que obtuvieran un atributo mayor a 0.8 de coeficiente de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	41

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la muestra objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como fin generar resultado (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos de hipótesis de la investigación realizada.

Se ha empleado el paquete estadístico SPSS 22 para elaborar las tablas de frecuencia y las figuras correspondientes a cada ítem.

3.5. Aspectos éticos.

La presente investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta el profesionalismo, honradez, claridad, transparencia y responsabilidad de los investigadores para lo cual adjunto al presente estudio se cuenta con el Compromiso de autenticidad, Consentimiento informado para participantes de investigación y Evaluación por juicio de expertos de calificados profesionales en la materia.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

Tabla 1

El emisor (Instructores, profesores, Planta Orgánica, y Personal Administrativo de la EMCH) como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	8,5	10,1	10,1
	EN DESACUERDO	5	6,1	7,2	17,4
	NO SABE	4	4,9	5,8	23,2
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	52,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	33	40,2	47,8	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el emisor es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 10% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 7% que está en desacuerdo, el 6% que no sabe, el 29% que está de acuerdo y el 48% que está totalmente de acuerdo.

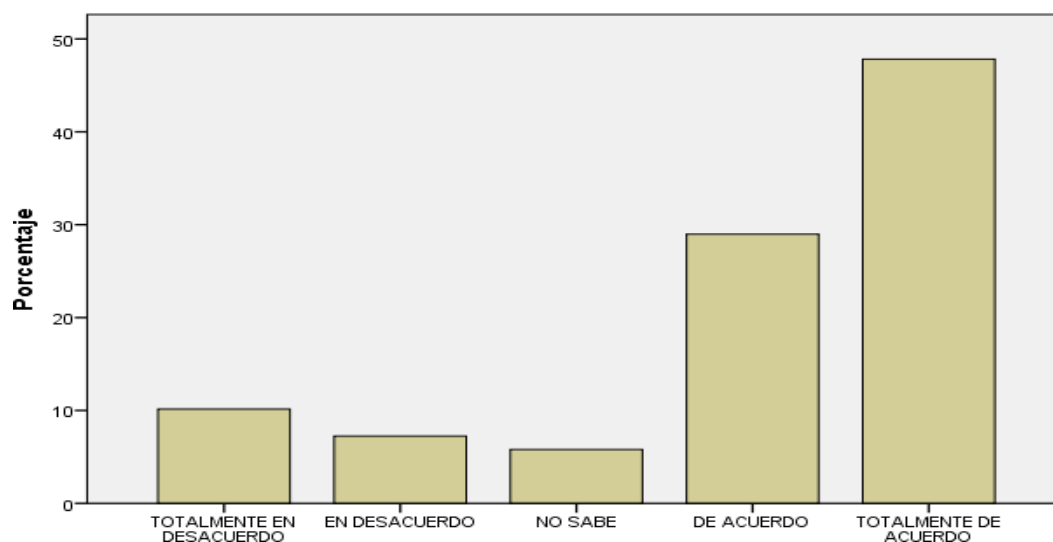


Figura 1. El emisor como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 2

El emisor (Instructores, profesores, Planta Orgánica, y Personal Administrativo de la EMCH) como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (Aspecto cognitivo, afectivo y conducta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	6	7,3	8,7	20,3
	NO SABE	6	7,3	8,7	29,0
	DE ACUERDO	19	23,2	27,5	56,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	36,6	43,5	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el emisor es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 9% que está en desacuerdo, el 9% que no sabe, el 28% que está de acuerdo y el 44% que está totalmente de acuerdo.

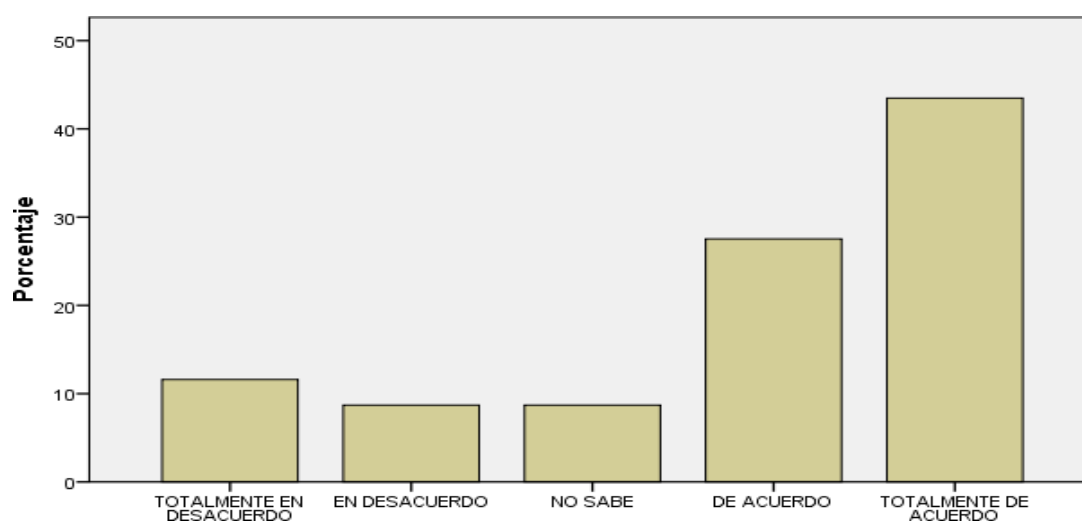


Figura 2. El emisor como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 3

El receptor como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	5	6,1	7,2	18,8
	NO SABE	4	4,9	5,8	24,6
	DE ACUERDO	24	29,3	34,8	59,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	34,1	40,6	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el receptor es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 7% que está en desacuerdo, el 6% que no sabe, el 35% que está de acuerdo y el 41% que está totalmente de acuerdo.

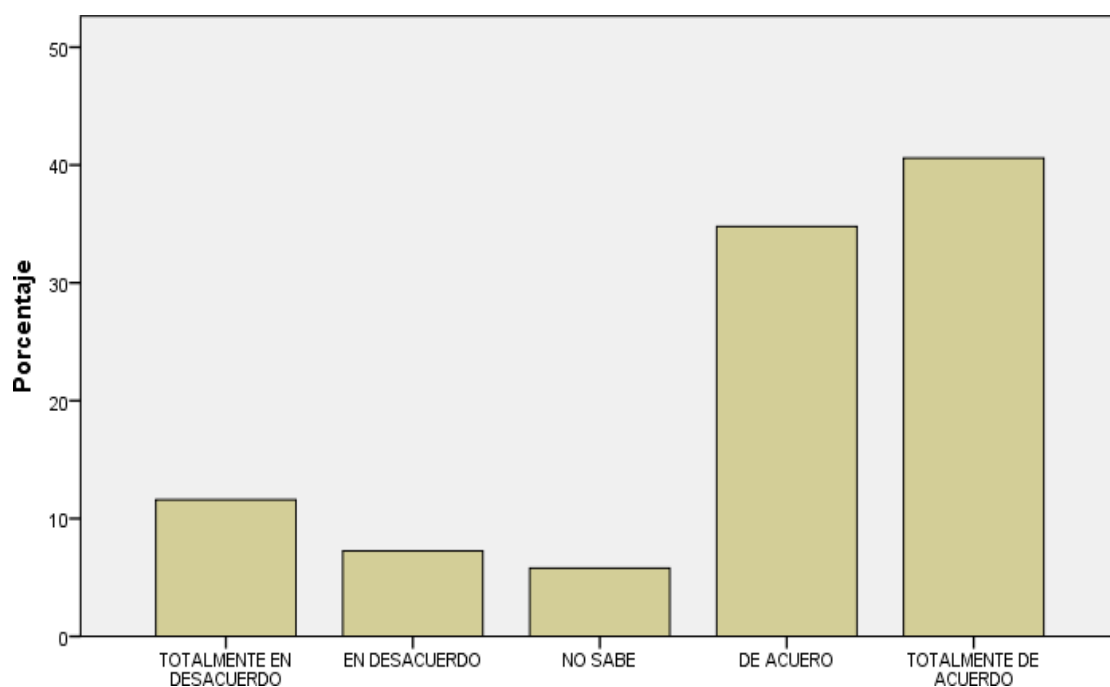


Figura 3. El receptor como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 4

El receptor como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	6	7,3	8,7	20,3
	NO SABE	4	4,9	5,8	26,1
	DE ACUERDO	24	29,3	34,8	60,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	32,9	39,1	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el receptor es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 9% que está en desacuerdo, el 6% que no sabe, el 35% que está de acuerdo y el 40% que está totalmente de acuerdo.

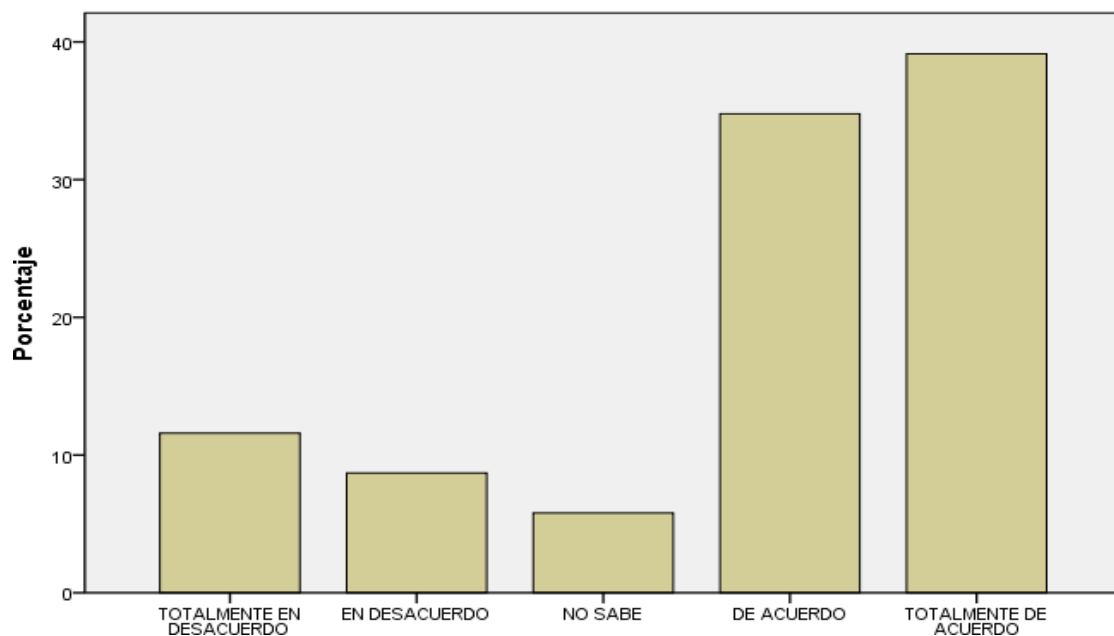


Figura 4. El receptor como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes.

Tabla 5

La codificación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	8,5	10,1	10,1
	EN DESACUERDO	6	7,3	8,7	18,8
	NO SABE	9	11,0	13,0	31,9
	DE ACUERDO	19	23,2	27,5	59,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	34,1	40,6	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la codificación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 10% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 9% que está en desacuerdo, el 13% que no sabe, 28% que está de acuerdo y el 41% que está totalmente de acuerdo.

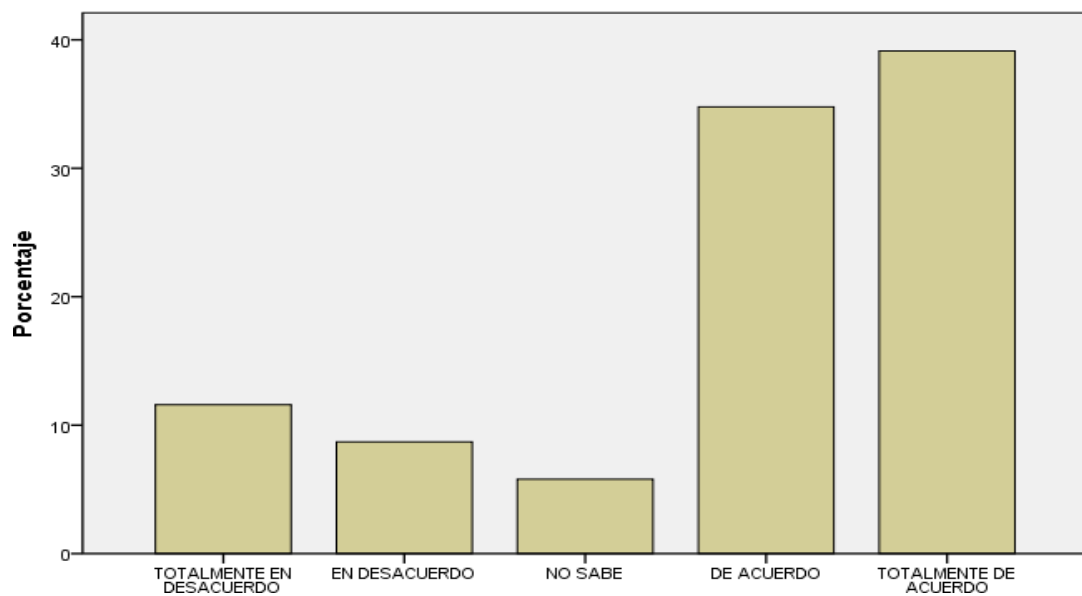


Figura 5. La codificación como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 6

La codificación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	14,6	17,4	17,4
	DE ACUERDO	25	30,5	36,2	53,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	39,0	46,4	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la decodificación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 17% contestó que está totalmente en desacuerdo, 66% que está de acuerdo y el 46% que está totalmente de acuerdo.

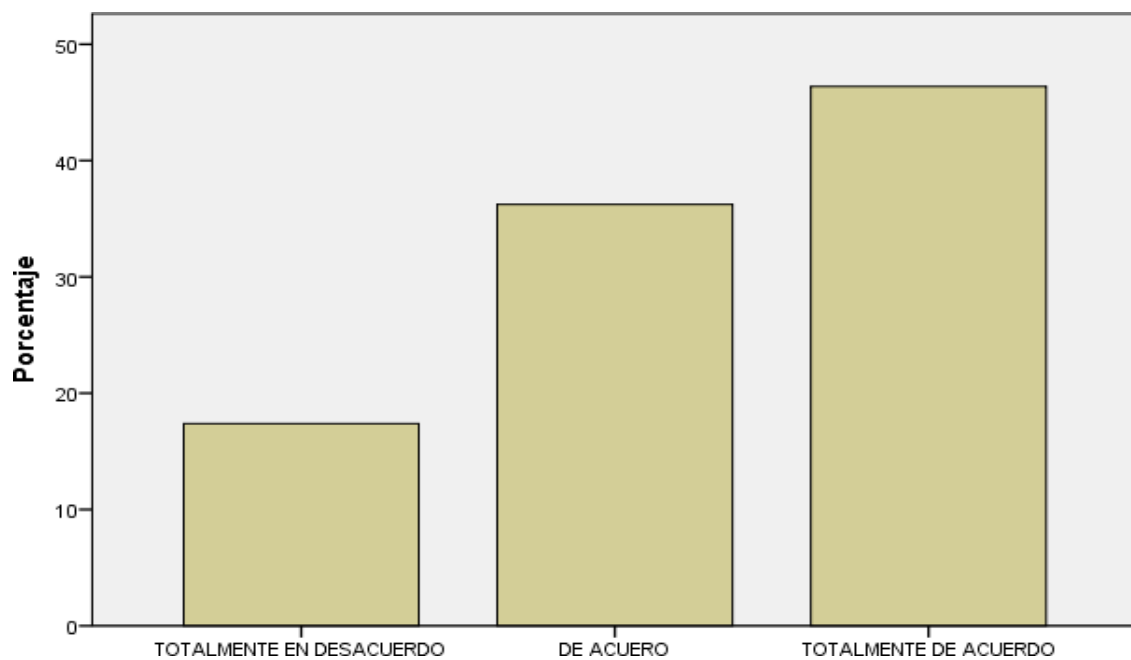


Figura 6. La codificación como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes.

Tabla 7

La decodificación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	7	8,5	10,1	21,7
	NO SABE	7	8,5	10,1	31,9
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	60,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	32,9	39,1	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la decodificación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 11% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 10% que está en desacuerdo, el 10% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 39% que está totalmente de acuerdo.

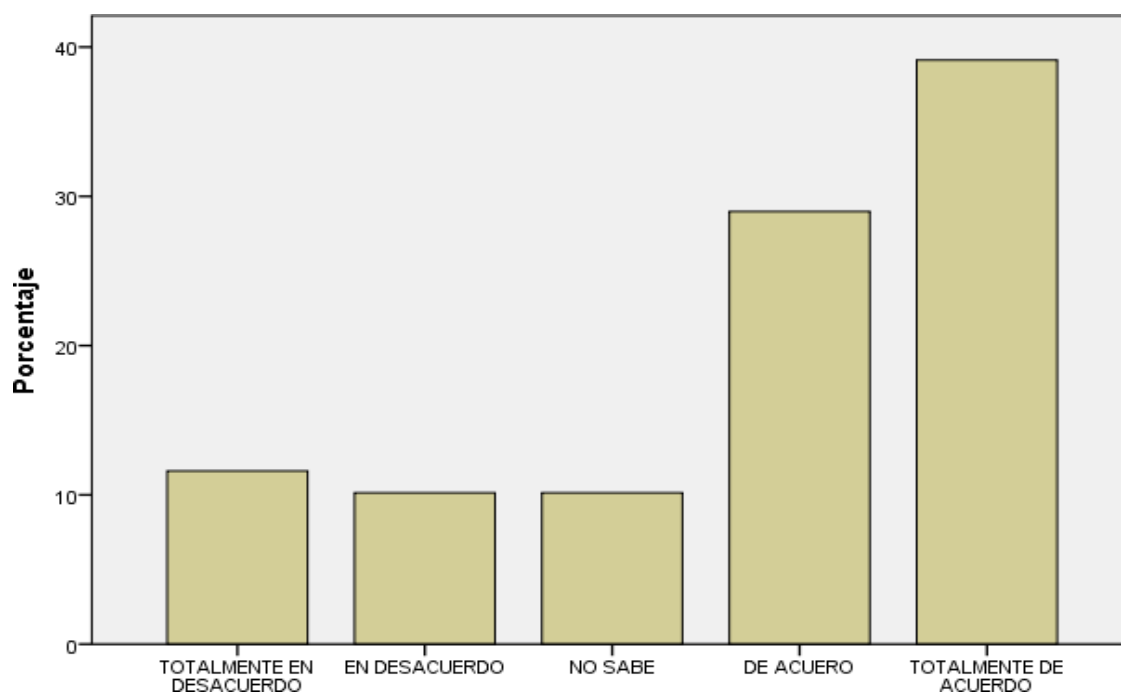


Figura 7. La decodificación como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 8

La decodificación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,7	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	11	13,4	15,9	20,3
	NO SABE	4	4,9	5,8	26,1
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	55,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	31	37,8	44,9	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la decodificación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 10% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 9% que está en desacuerdo, el 13% que no sabe, 28% que está de acuerdo y el 41% que está totalmente de acuerdo

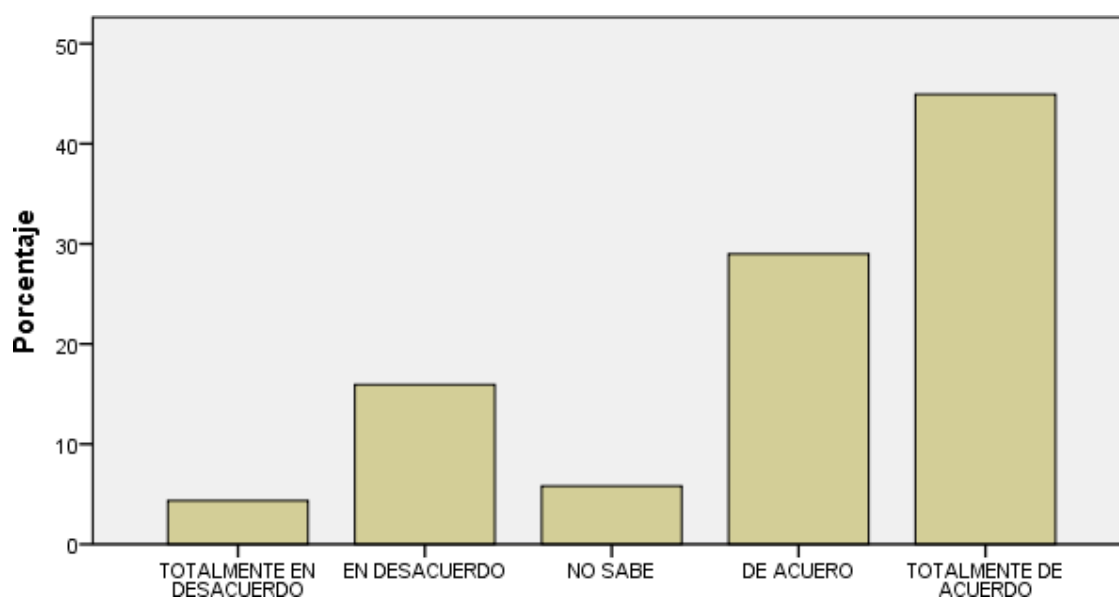


Figura 8. La decodificación como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes

Tabla 9

El canal como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	5	6,1	7,2	18,8
	NO SABE	4	4,9	5,8	24,6
	DE ACUERDO	24	29,3	34,8	59,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	34,1	40,6	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el canal es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 11% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 7% que está en desacuerdo, el 6% que no sabe, 35% que está de acuerdo y el 41% que está totalmente de acuerdo

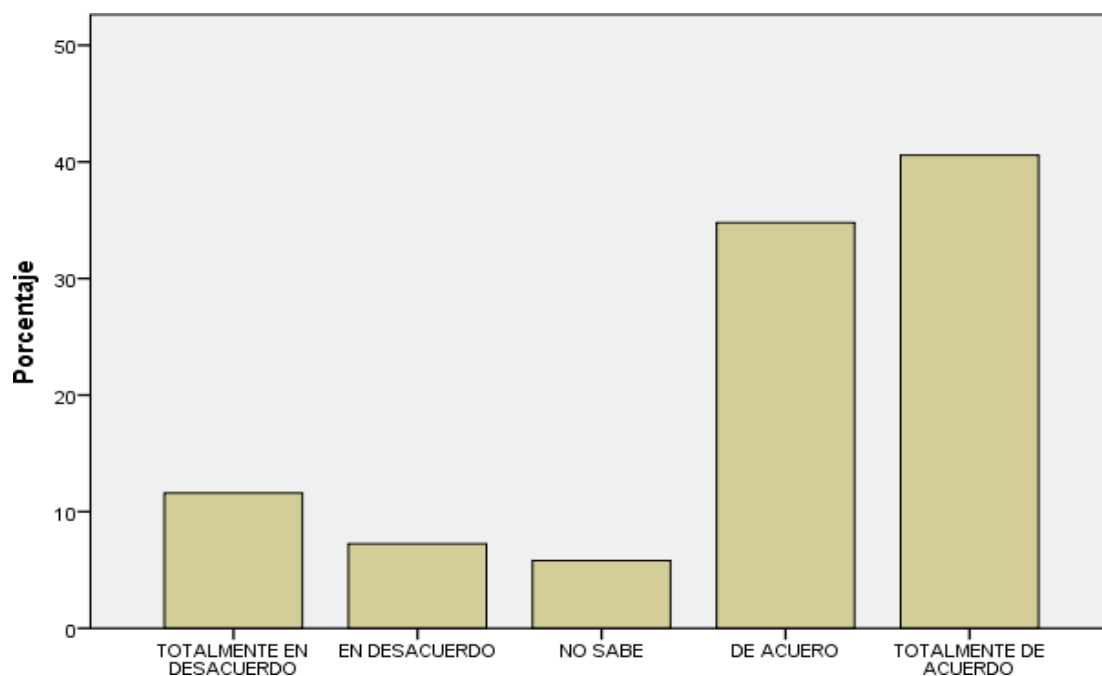


Figura 9. El canal como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 10

El canal como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	14,6	17,4	17,4
	EN DESACUERDO	1	1,2	1,4	18,8
	DE ACUERDO	25	30,5	36,2	55,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	31	37,8	44,9	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el canal es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 17% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 1% que está en desacuerdo, el 36% que no sabe, 45% que está de acuerdo y el 45% que está totalmente de acuerdo

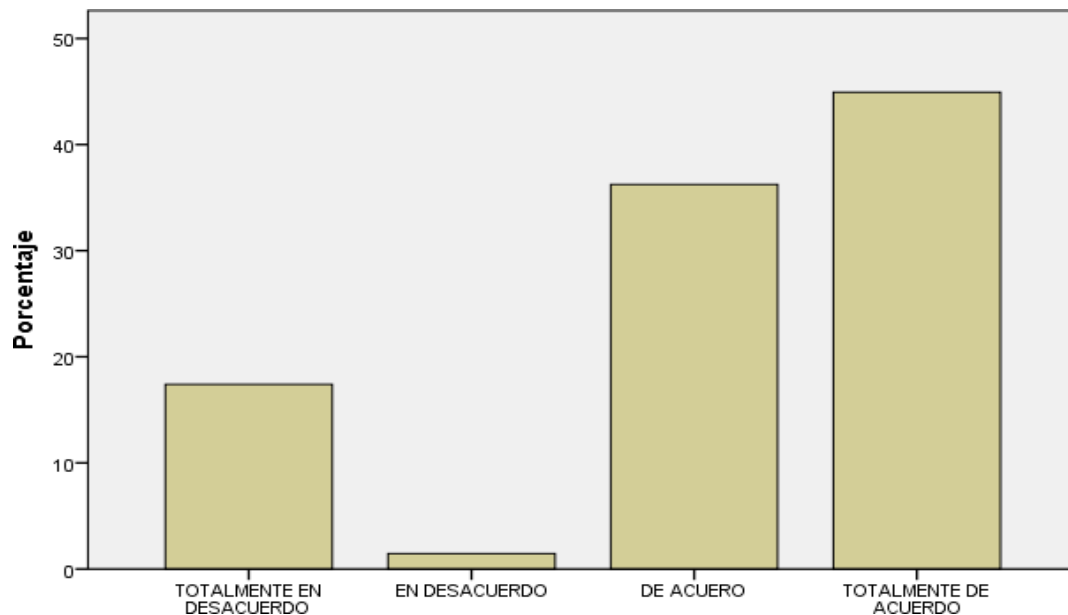


Figura 10. El canal como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes.

Tabla 11

El ruido como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,4	2,9	2,9
	EN DESACUERDO	9	11,0	13,0	15,9
	NO SABE	11	13,4	15,9	31,9
	DE ACUERDO	15	18,3	21,7	53,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	39,0	46,4	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el ruido es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 3% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 13% que está en desacuerdo, el 16% que no sabe, 22% que está de acuerdo y el 46% que está totalmente de acuerdo

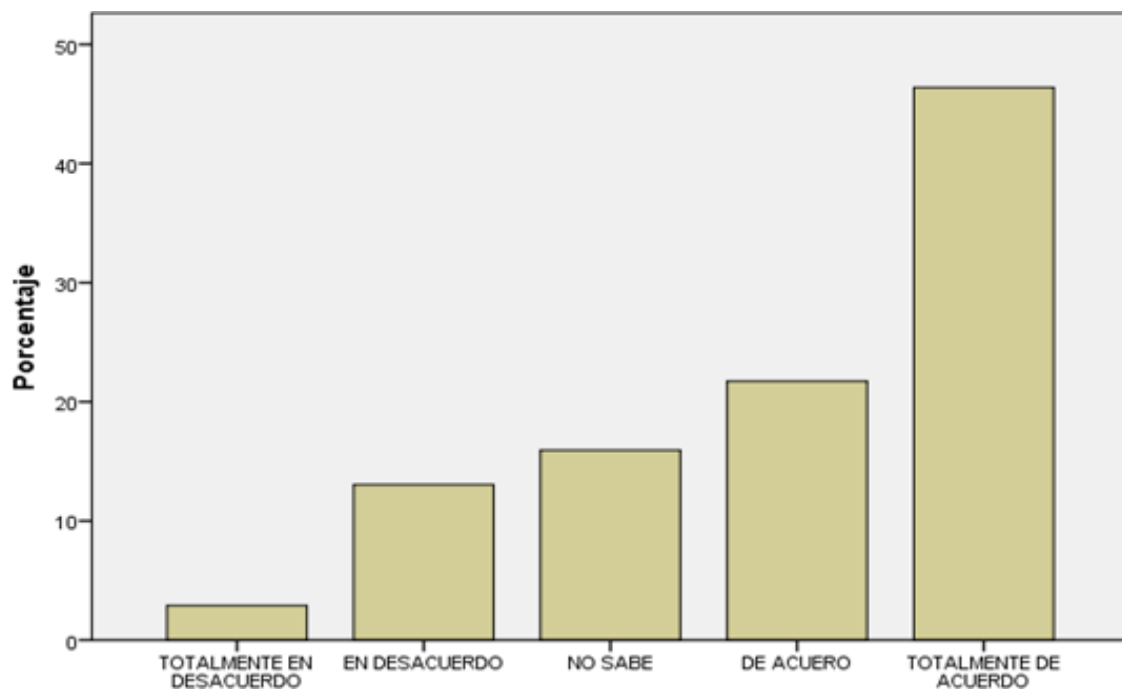


Figura 11. El ruido como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 12

El ruido como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,7	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	10	12,2	14,5	18,8
	NO SABE	8	9,8	11,6	30,4
	DE ACUERDO	16	19,5	23,2	53,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	39,0	46,4	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el ruido es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 15% que está en desacuerdo, el 12% que no sabe, 23% que está de acuerdo y el 46% que está totalmente de acuerdo

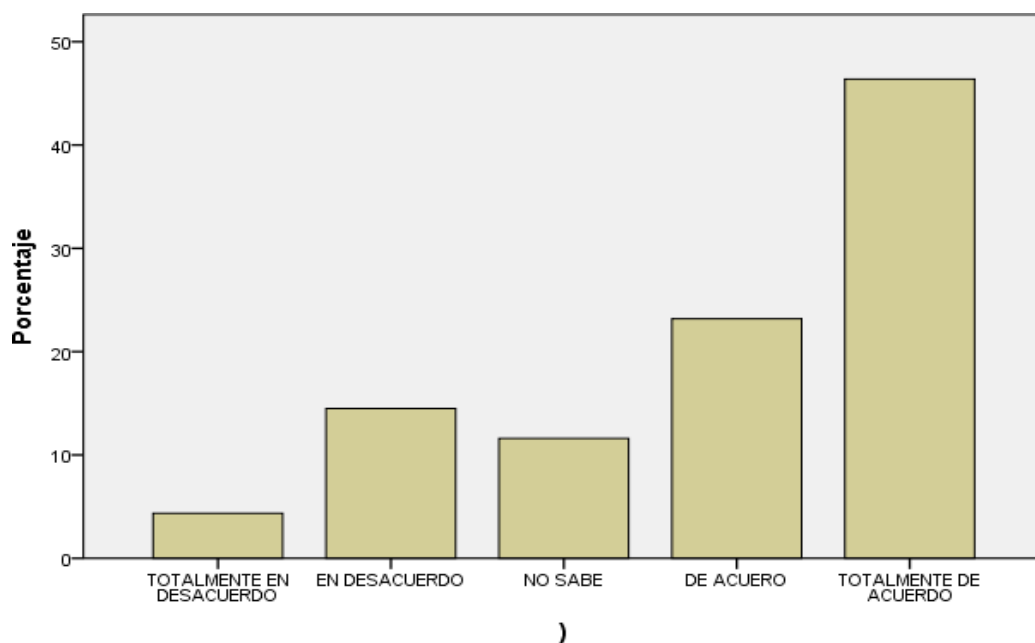


Figura 12. El ruido como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes.

Tabla 13

La retroalimentación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,7	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	10	12,2	14,5	18,8
	NO SABE	6	7,3	8,7	27,5
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	56,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	36,6	43,5	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la retroalimentación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 15% que está en desacuerdo, el 9% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 44% que está totalmente de acuerdo

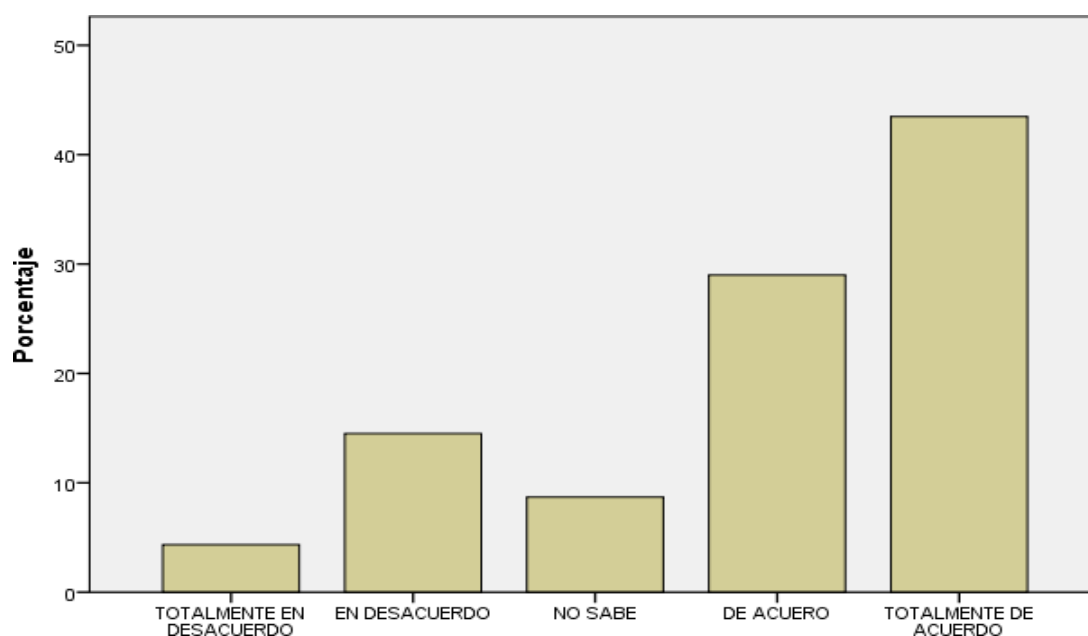


Figura 13. La retroalimentación como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 14

La retroalimentación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	4	4,9	5,8	17,4
	NO SABE	1	1,2	1,4	18,8
	DE ACUERDO	24	29,3	34,8	53,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	39,0	46,4	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la retroalimentación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 9% que está en desacuerdo, el 1% que no sabe, 35% que está de acuerdo y el 46% que está totalmente de acuerdo

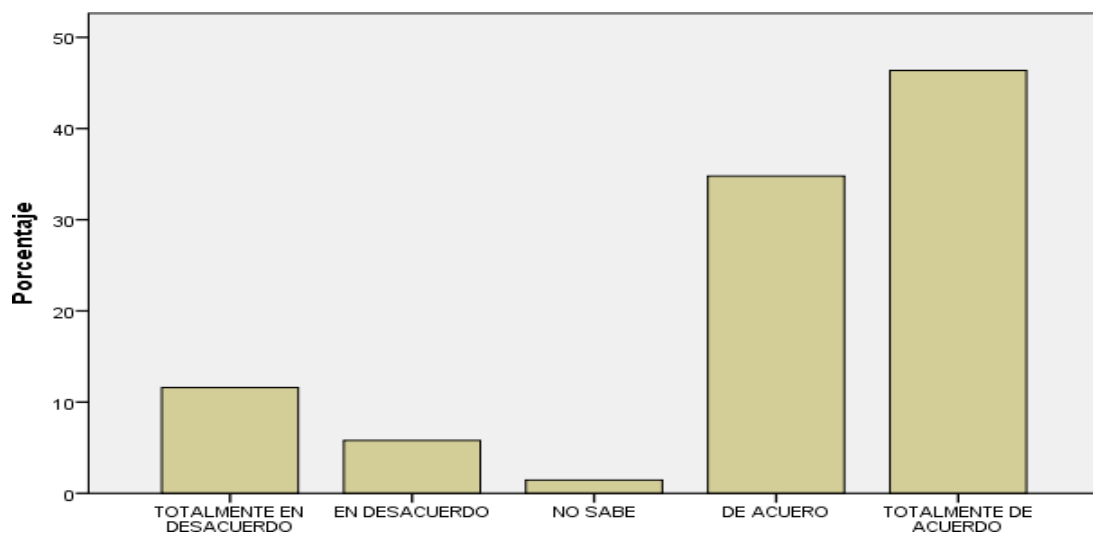


Figura 14. La retroalimentación como componente de la comunicación para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes.

Tabla 15

La empatía como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	4,9	5,8	5,8
	EN DESACUERDO	11	13,4	15,9	21,7
	NO SABE	6	7,3	8,7	30,4
	DE ACUERDO	21	25,6	30,4	60,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	32,9	39,1	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la empatía es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 6% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 16% que está en desacuerdo, el 9% que no sabe, 30% que está de acuerdo y el 39% que está totalmente de acuerdo

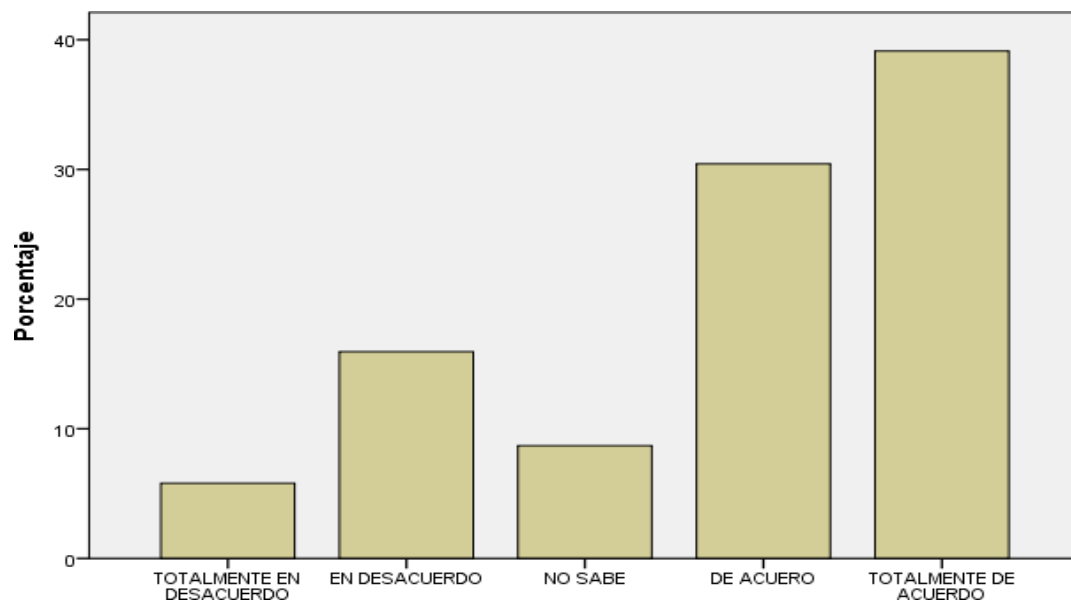


Figura 15. La empatía como componente de las relaciones interpersonales para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 16

*La empatía como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de actitudes.
(aspecto cognitivo, afectivo y conductual)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,7	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	9	11,0	13,0	17,4
	NO SABE	6	7,3	8,7	26,1
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	55,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	31	37,8	44,9	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la empatía es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 13% que está en desacuerdo, el 9% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 45% que está totalmente de acuerdo

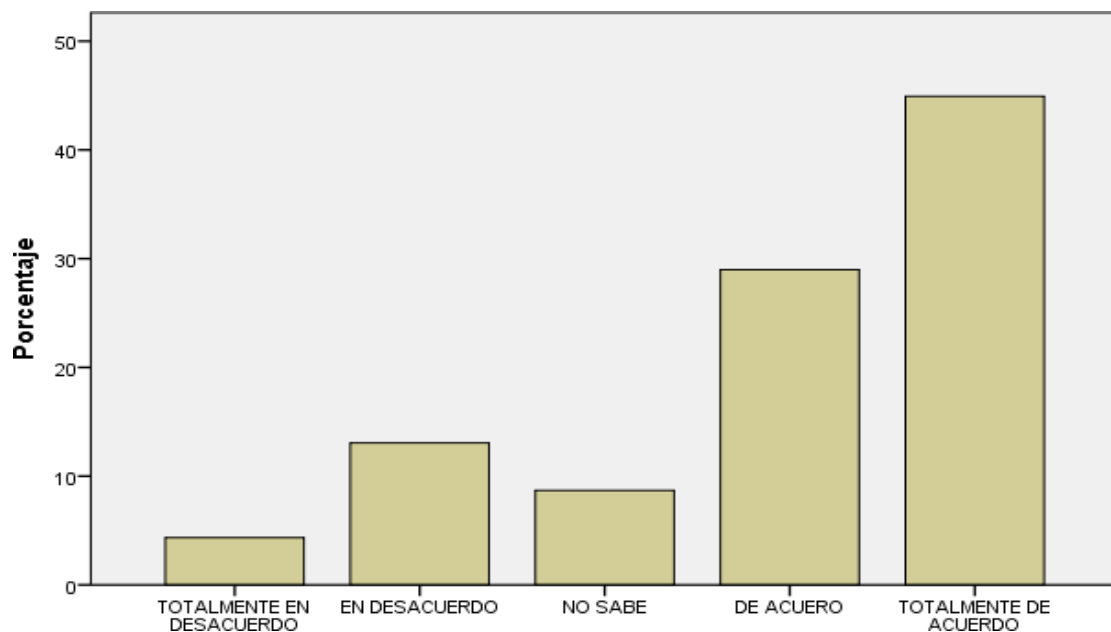


Figura 16. La empatía como componente de las relaciones interpersonales para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes.

Tabla 17

La colaboración como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	4	4,9	5,8	17,4
	NO SABE	1	1,2	1,4	18,8
	DE ACUERDO	23	28,0	33,3	52,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	33	40,2	47,8	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la colaboración es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 6% que está en desacuerdo, el 1% que no sabe, 33% que está de acuerdo y el 48% que está totalmente de acuerdo

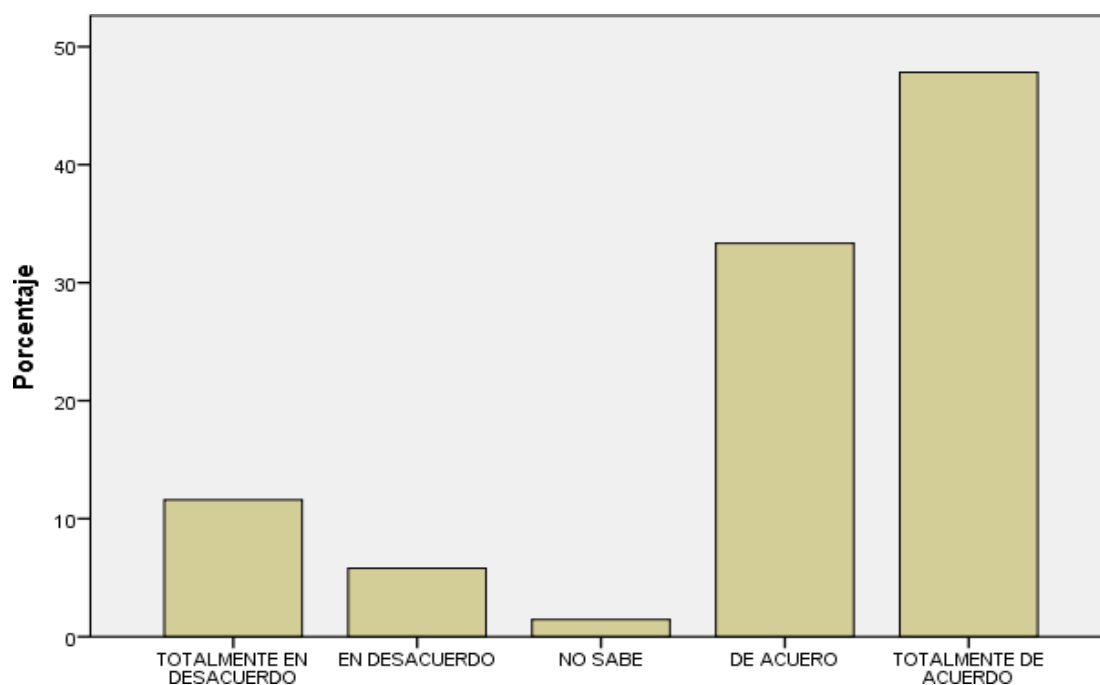


Figura 17. La colaboración como componente de las relaciones interpersonales para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 18

La colaboración como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	7,3	8,7	8,7
	EN DESACUERDO	6	7,3	8,7	17,4
	NO SABE	2	2,4	2,9	20,3
	DE ACUERDO	22	26,8	31,9	52,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	33	40,2	47,8	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la colaboración es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 9% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 9% que está en desacuerdo, el 3% que no sabe, 32% que está de acuerdo y el 48% que está totalmente de acuerdo

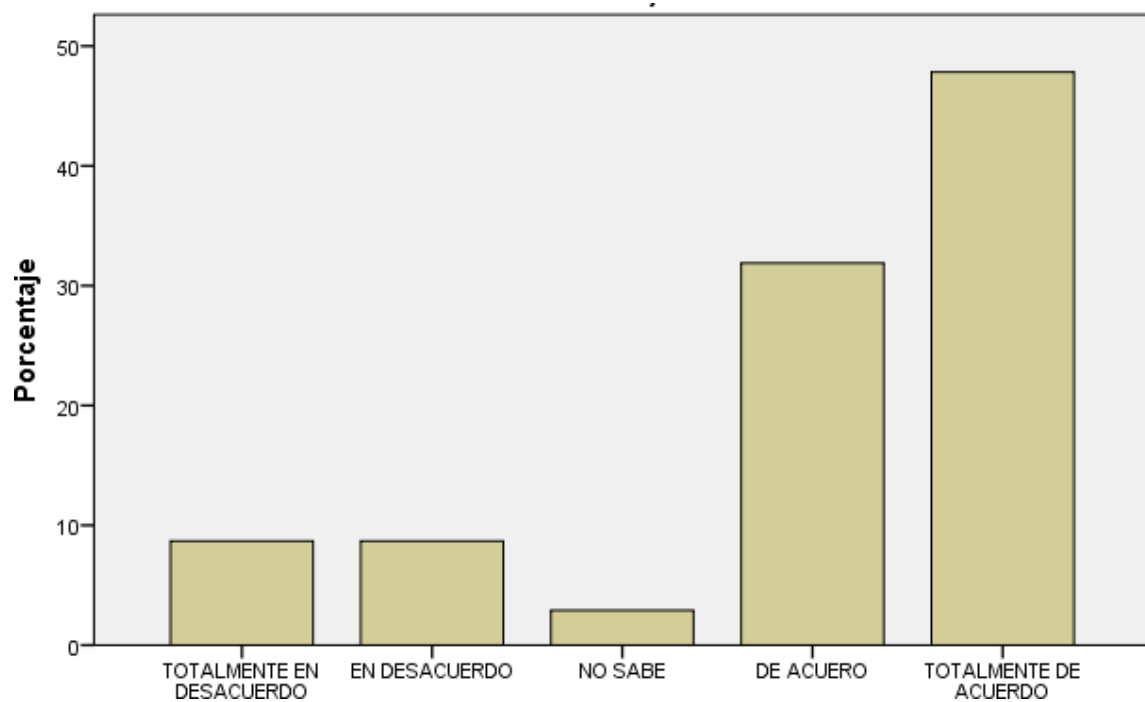


Figura 18. La colaboración como componente de las relaciones interpersonales para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes.

Tabla 19

La confianza como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	12,2	14,5	14,5
	EN DESACUERDO	4	4,9	5,8	20,3
	NO SABE	6	7,3	8,7	29,0
	DE ACUERDO	23	28,0	33,3	62,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	26	31,7	37,7	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la confianza es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 15% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 6% que está en desacuerdo, el 9% que no sabe, 33% que está de acuerdo y el 38% que está totalmente de acuerdo

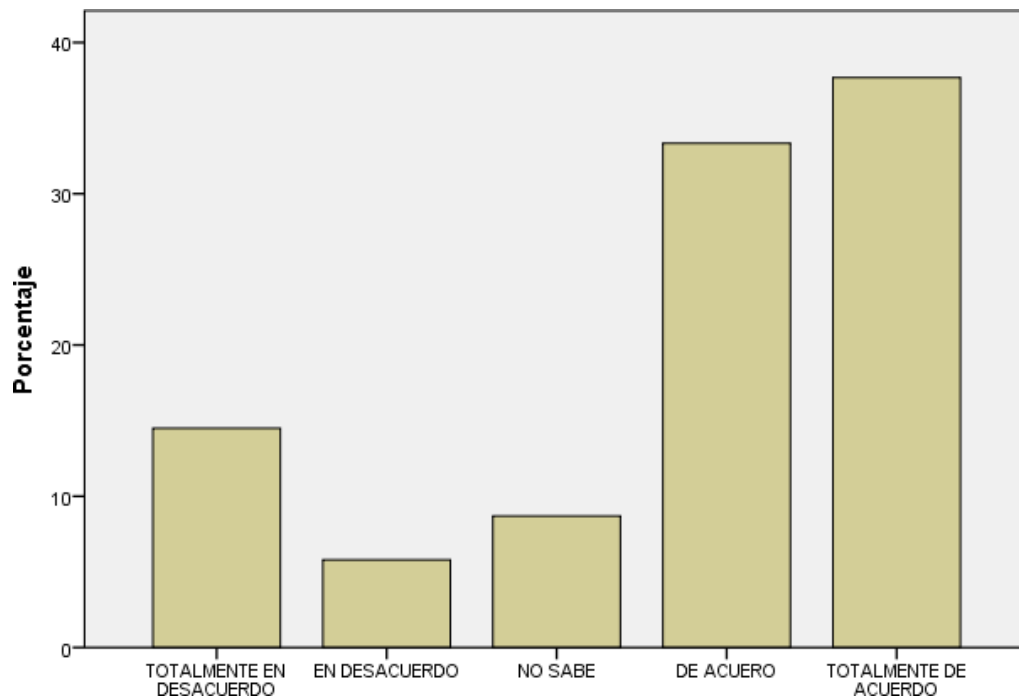


Figura 19. La

confianza como componente de las relaciones interpersonales para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 20

*La confianza como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de actitudes.
(aspecto cognitivo, afectivo y conductual)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	6,1	7,2	7,2
	EN DESACUERDO	6	7,3	8,7	15,9
	NO SABE	3	3,7	4,3	20,3
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	49,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	35	42,7	50,7	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la confianza es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 7% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 9% que está en desacuerdo, el 4% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 51% que está totalmente de acuerdo

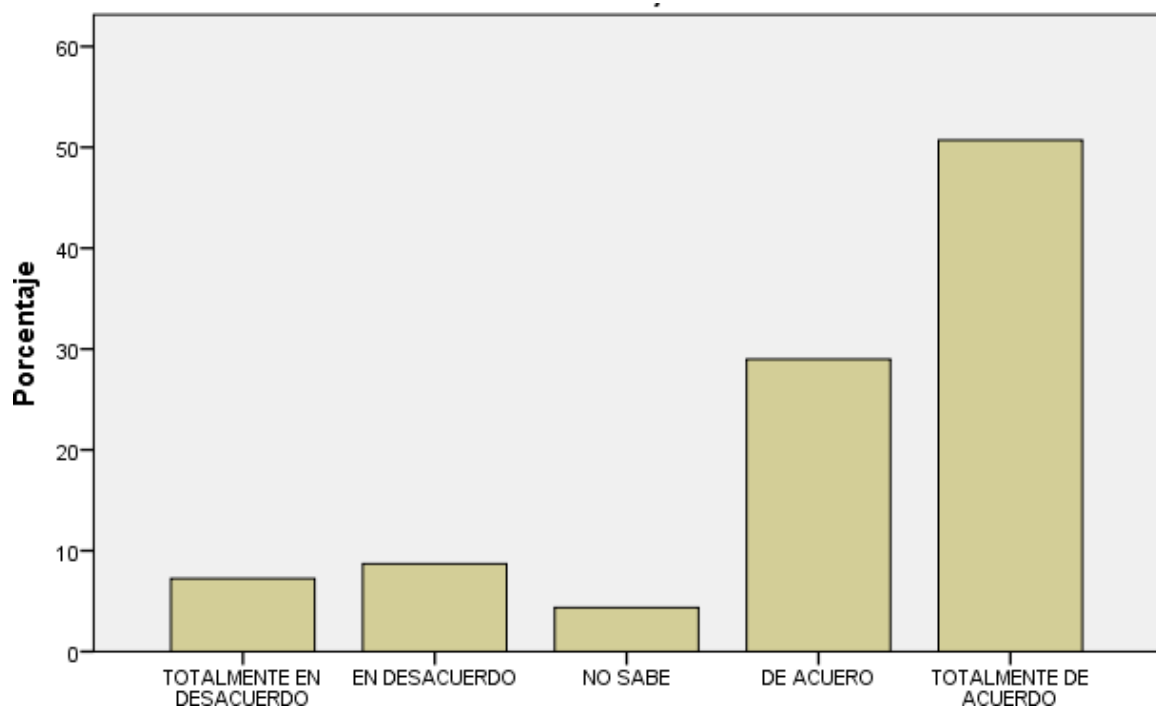


Figura 20. La confianza como componente de las relaciones interpersonales para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes.

Tabla 21

La afinidad como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	4,9	5,8	5,8
	EN DESACUERDO	12	14,6	17,4	23,2
	NO SABE	5	6,1	7,2	30,4
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	59,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	34,1	40,6	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la afinidad es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores, el 6% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 17% que está en desacuerdo, el 7% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 41% que está totalmente de acuerdo

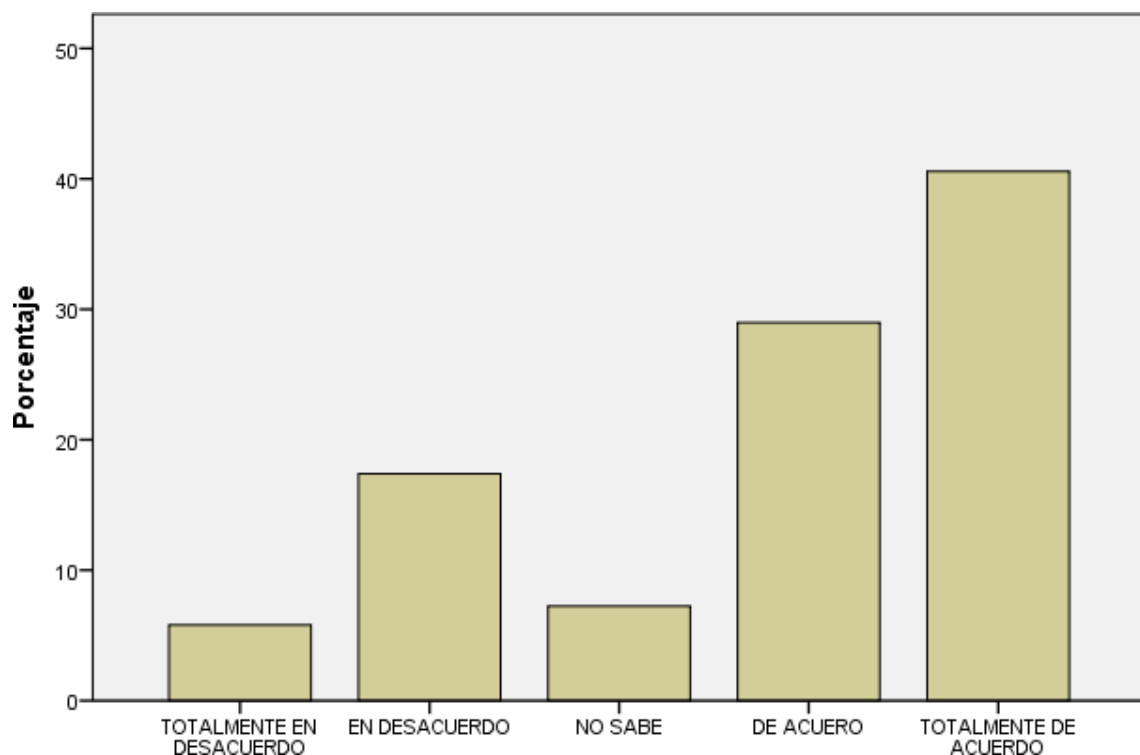


Figura 21. La afinidad como componente de las relaciones interpersonales para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores

Tabla 22

*La afinidad como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de actitudes.
(aspecto cognitivo, afectivo y conductual)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	23,2
	NO SABE	5	6,1	7,2	30,4
	DE ACUERDO	21	25,6	30,4	60,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	32,9	39,1	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la afinidad es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 12% que está en desacuerdo, el 7% que no sabe, 30% que está de acuerdo y el 39% que está totalmente de acuerdo

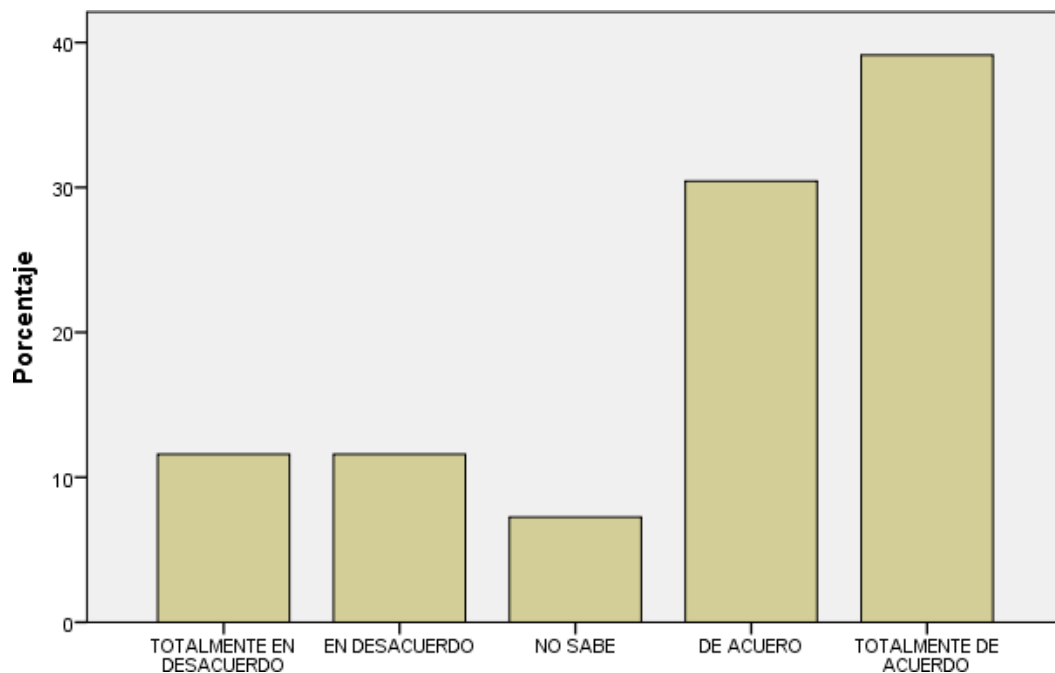


Figura 22. La afinidad como componente de las relaciones interpersonales para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes.

Tabla 23

Para la formación del valor justicia en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,7	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	10	12,2	14,5	18,8
	NO SABE	8	9,8	11,6	30,4
	DE ACUERDO	16	19,5	23,2	53,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	39,0	46,4	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor justicia es importante que haya una buena comunicación de parte de los profesores, el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 15% que está en desacuerdo, el 12% que no sabe, 23% que está de acuerdo y el 46% que está totalmente de acuerdo

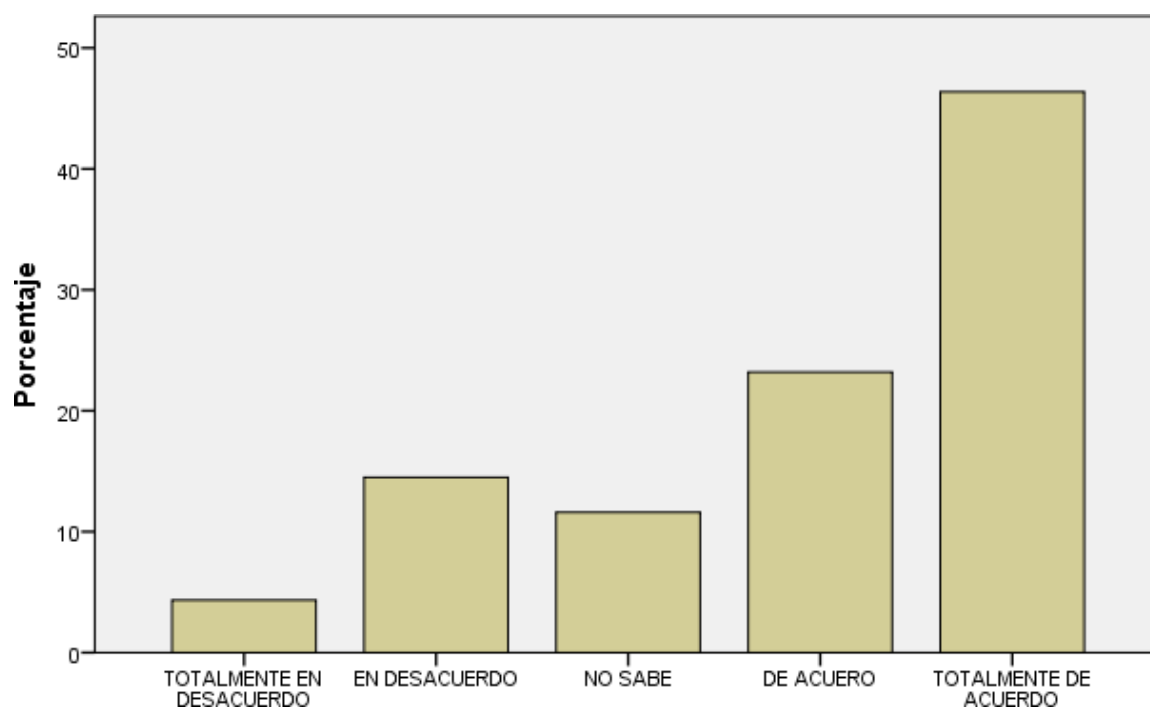


Figura23. La formación del valor justicia es importante que haya una buena comunicación de parte de los profesores

Tabla 24

Para la formación del valor justicia en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	12	14,6	17,4	17,4
	NO SABE	9	11,0	13,0	30,4
	DE ACUERDO	17	20,7	24,6	55,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	31	37,8	44,9	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor justicia es importante que haya unas buenas relaciones interpersonales de parte de los profesores, el 17% contestó que está en desacuerdo, el 13% que no sabe, 25% que está de acuerdo y el 45% que está totalmente de acuerdo

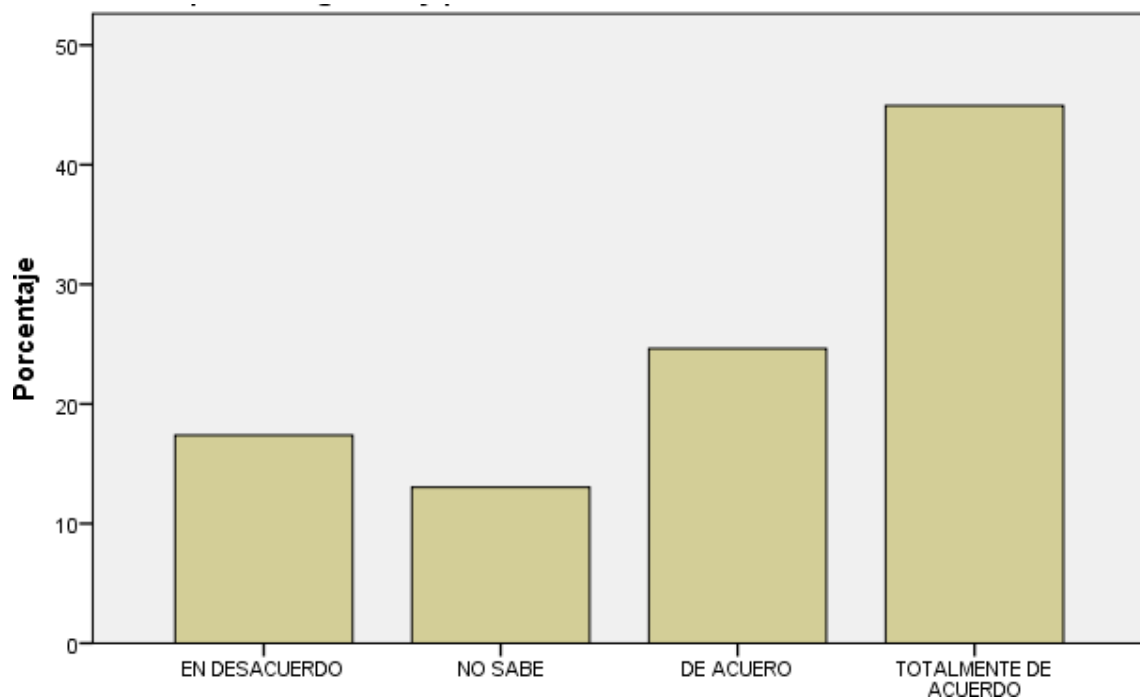


Figura 24. La formación del valor justicia es importante que haya buenas relaciones interpersonales

Tabla 25

Para la formación del valor responsabilidad en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	7	8,5	10,1	21,7
	NO SABE	7	8,5	10,1	31,9
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	60,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	32,9	39,1	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor responsabilidad es necesario que haya una buena comunicación, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 10% que está en desacuerdo, el 10% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 39% que está totalmente de acuerdo

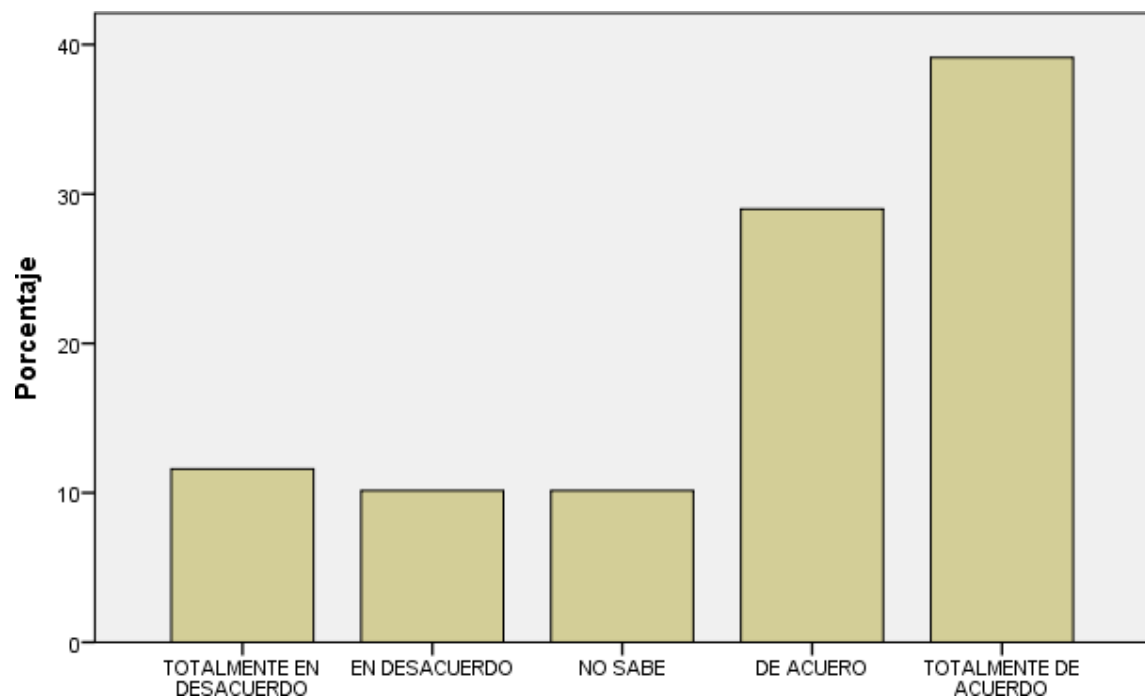


Figura 25. Para la formación del valor responsabilidad es necesario que haya una buena comunicación,

Tabla 26

Para la formación del valor responsabilidad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	8,5	10,1	10,1
	EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	21,7
	NO SABE	8	9,8	11,6	33,3
	DE ACUERDO	17	20,7	24,6	58,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	29	35,4	42,0	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si la responsabilidad es importante para que existan buenas relaciones interpersonales, el 10% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 12% que está en desacuerdo, el 12% que no sabe, 25% que está de acuerdo y el 42% que está totalmente de acuerdo

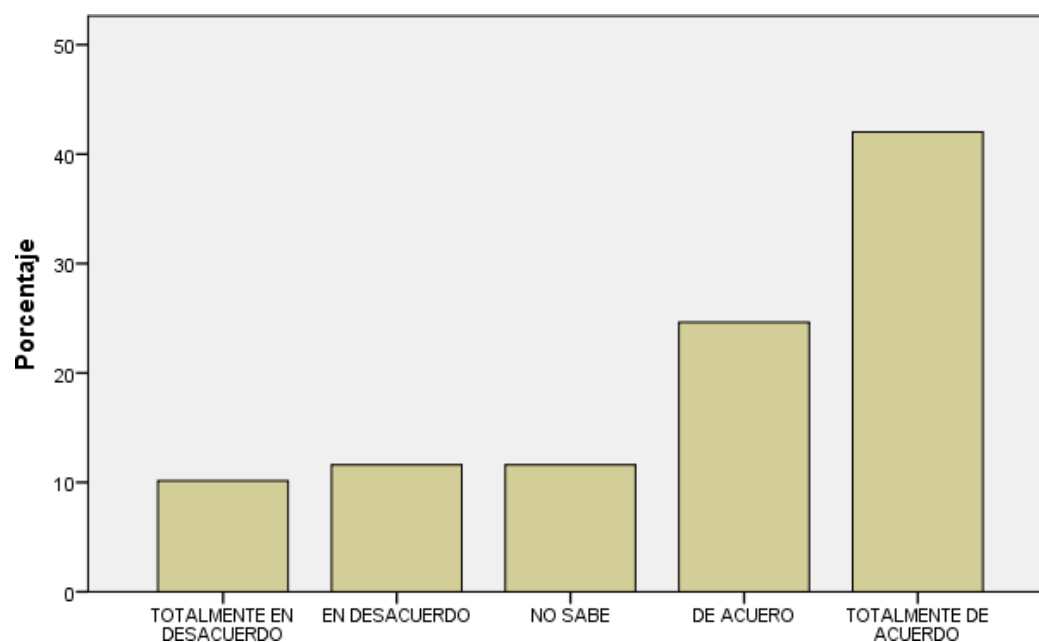


Figura 26. Para la formación del valor responsabilidad es necesario que existan buenas relaciones interpersonales.

Tabla 27

Para la formación del valor ética en los alumnos es necesario que haya un buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	4,9	5,8	5,8
	EN DESACUERDO	12	14,6	17,4	23,2
	NO SABE	5	6,1	7,2	30,4
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	59,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	34,1	40,6	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el valor ética es importante para que exista buena comunicación, el 6% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 17% que está en desacuerdo, el 7% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 40% que está totalmente de acuerdo

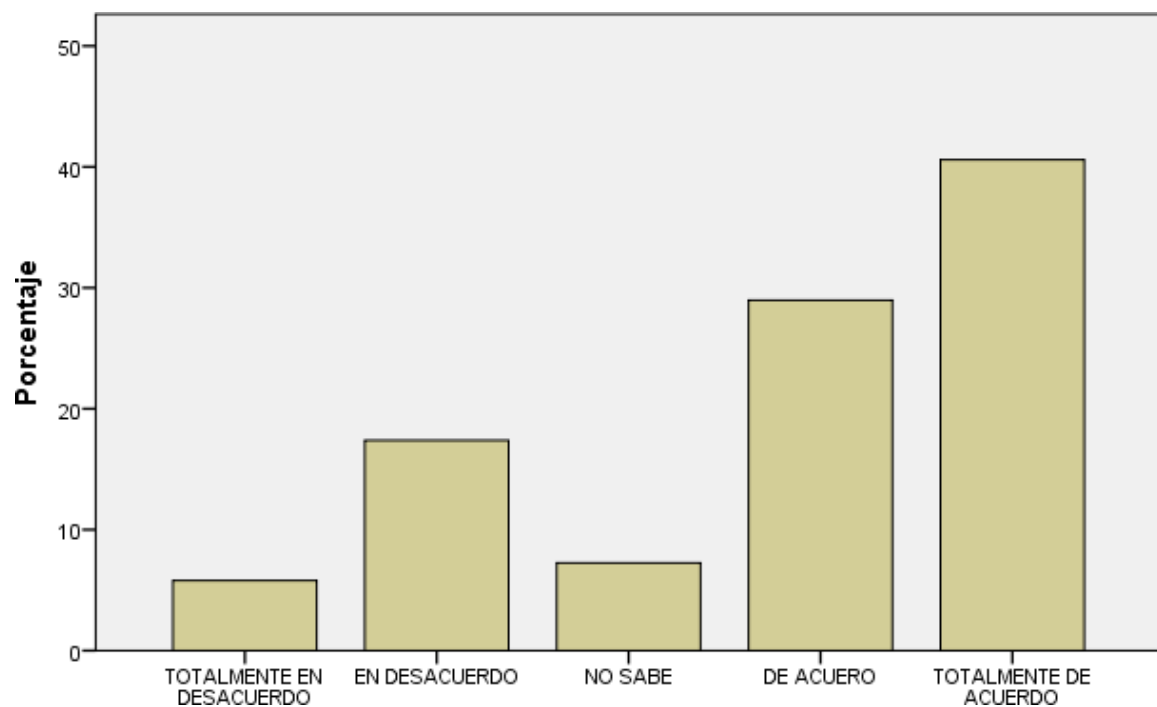


Figura 27. Para la formación del valor ética es necesario que exista buena comunicación.

Tabla 28

Para la formación del valor ética en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	7	8,5	10,1	21,7
	NO SABE	7	8,5	10,1	31,9
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	60,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	32,9	39,1	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si el valor ética es importante para que exista buenas relaciones interpersonales, el 11% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 10% que está en desacuerdo, el 10% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 39% que está totalmente de acuerdo

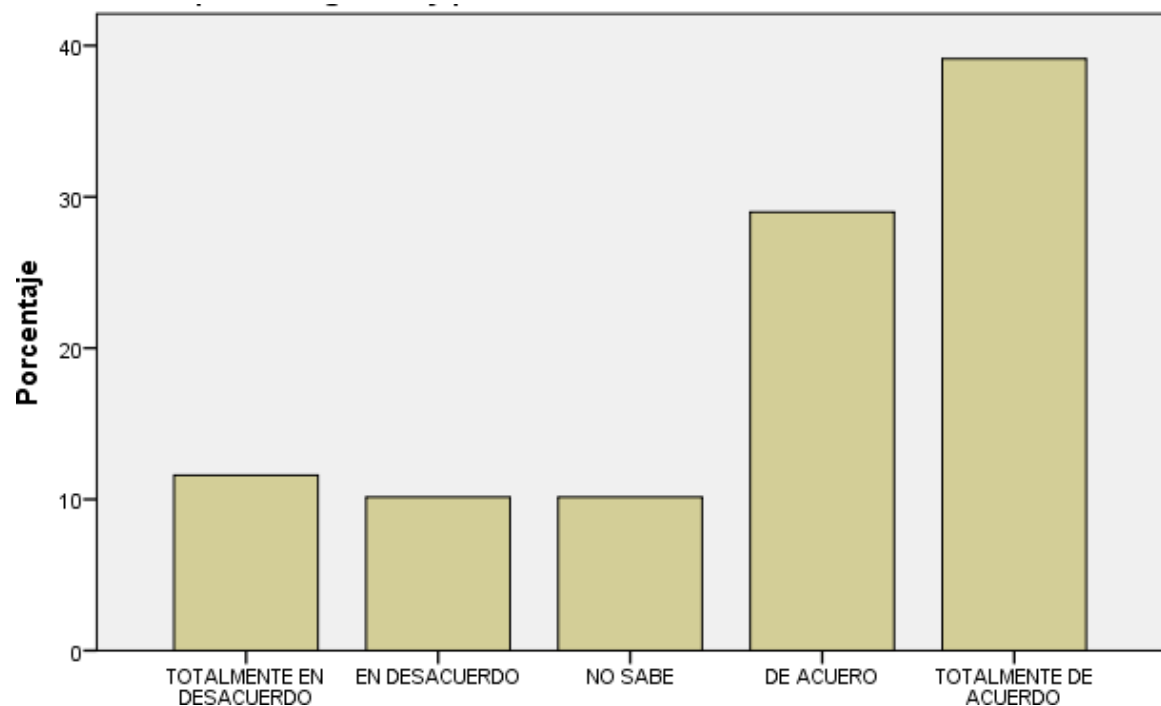


Figura 28. Para la formación del valor ética es necesario que existan buenas relaciones interpersonales.

Tabla 29

Para la formación del valor lealtad en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,7	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	10	12,2	14,5	18,8
	NO SABE	8	9,8	11,6	30,4
	DE ACUERDO	16	19,5	23,2	53,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	39,0	46,4	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor lealtad en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 15% que está en desacuerdo, el 12% que no sabe, 23% que está de acuerdo y el 46% que está totalmente de acuerdo

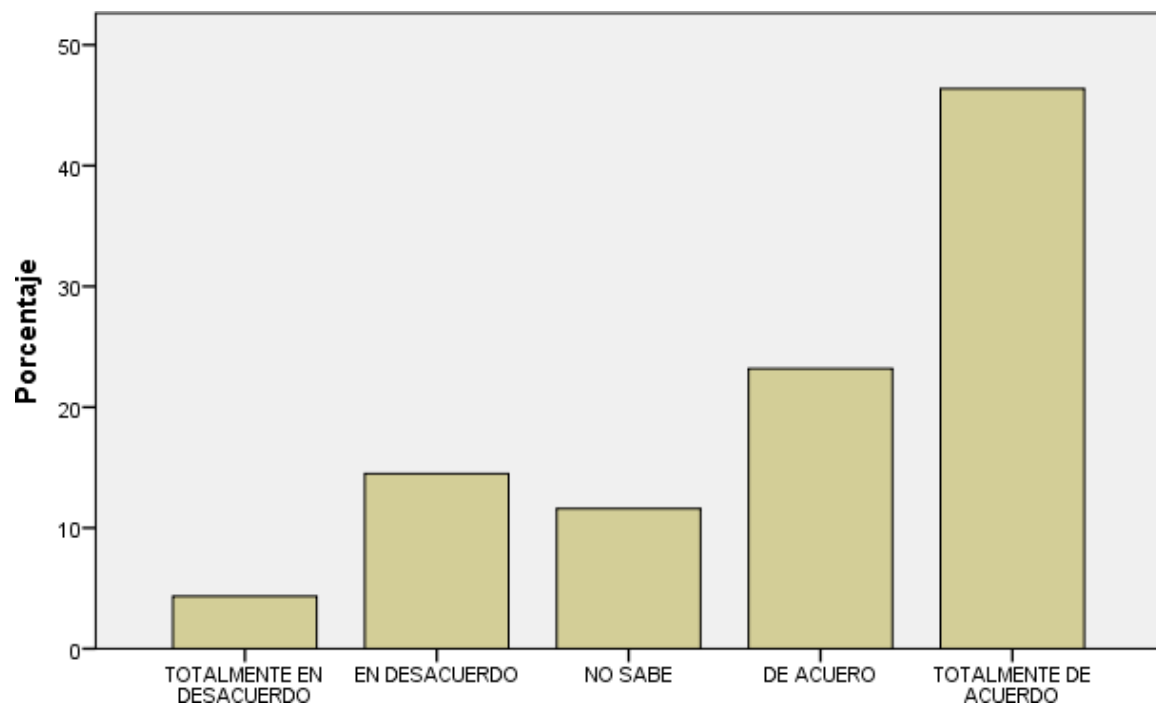


Figura 29. Para la formación del valor lealtad en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores

Tabla 30

Para la formación del valor lealtad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	4,9	5,8	5,8
	EN DESACUERDO	12	14,6	17,4	23,2
	NO SABE	5	6,1	7,2	30,4
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	59,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	34,1	40,6	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor lealtad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, el 6% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 17% que está en desacuerdo, el 7% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 41% que está totalmente de acuerdo

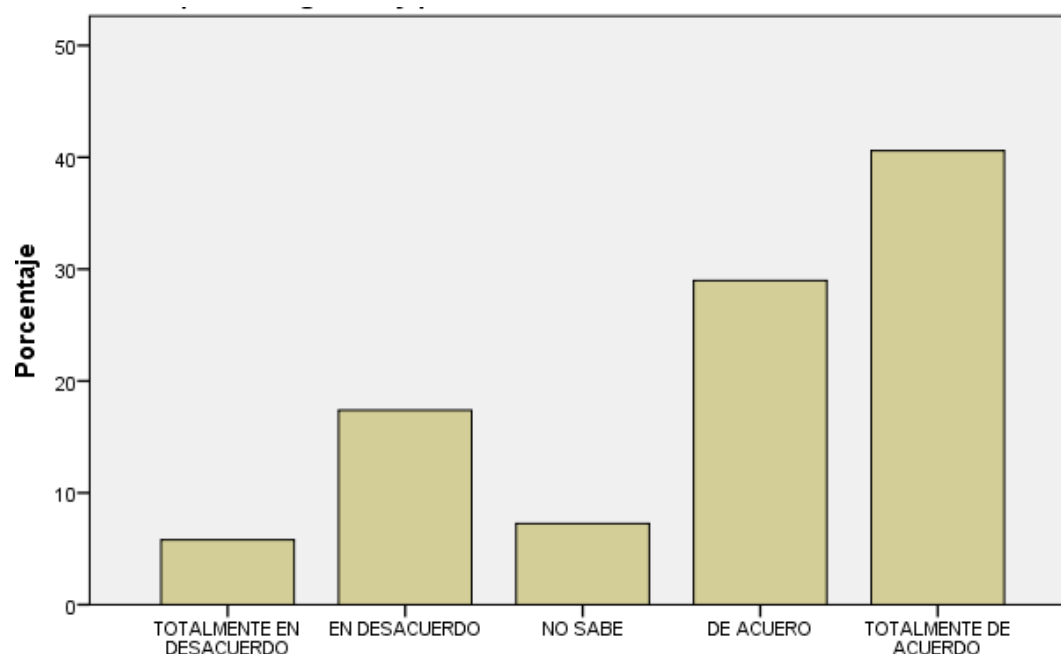


Figura 30. Para la formación del valor lealtad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores

Tabla 31

Para la formación del valor respeto en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,7	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	10	12,2	14,5	18,8
	NO SABE	8	9,8	11,6	30,4
	DE ACUERDO	16	19,5	23,2	53,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	39,0	46,4	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor respeto en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 15% que está en desacuerdo, el 12% que no sabe, 23% que está de acuerdo y el 46% que está totalmente de acuerdo

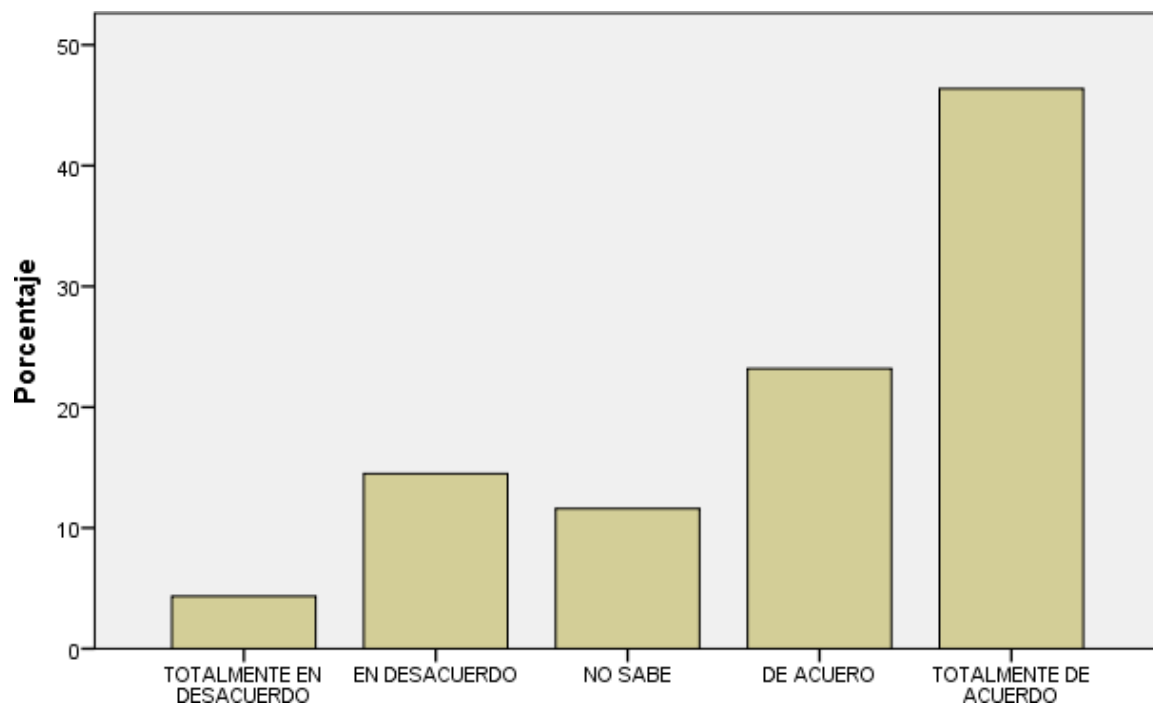


Figura 31. Para la formación del valor respeto es necesario que exista buena comunicación

Tabla 32

Para la formación del valor respeto en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	15	18,3	21,7	21,7
	NO SABE	6	7,3	8,7	30,4
	DE ACUERDO	19	23,2	27,5	58,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	29	35,4	42,0	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor respeto en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones por parte de los profesores, el 22% que está en desacuerdo, el 9% que no sabe, 28% que está de acuerdo y el 42% que está totalmente de acuerdo

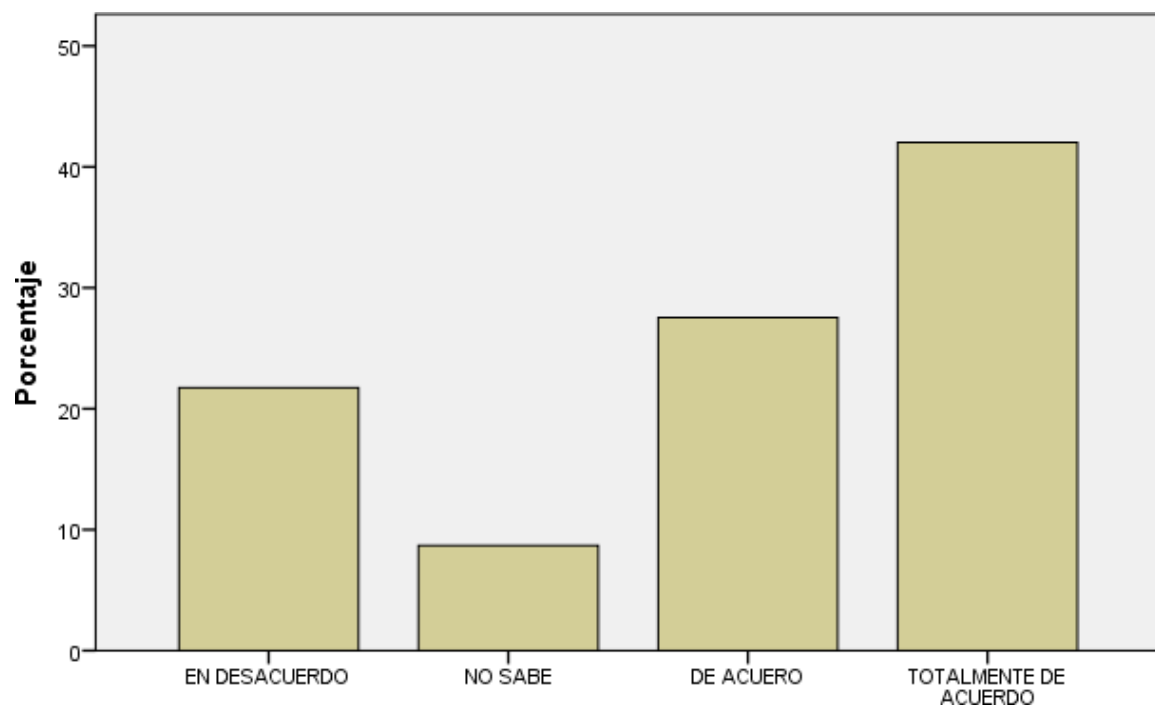


Figura 32. Para la formación del valor respeto es necesario que existan buenas relaciones interpersonales

Tabla 33

Para la formación del valor honestidad en los alumnos es necesario que haya un buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	7	8,5	10,1	21,7
	NO SABE	7	8,5	10,1	31,9
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	60,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	32,9	39,1	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor honestidad en los alumnos es necesario que haya un buena comunicación por parte de los profesores, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 10% que está en desacuerdo, el 10% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 39% que está totalmente de acuerdo

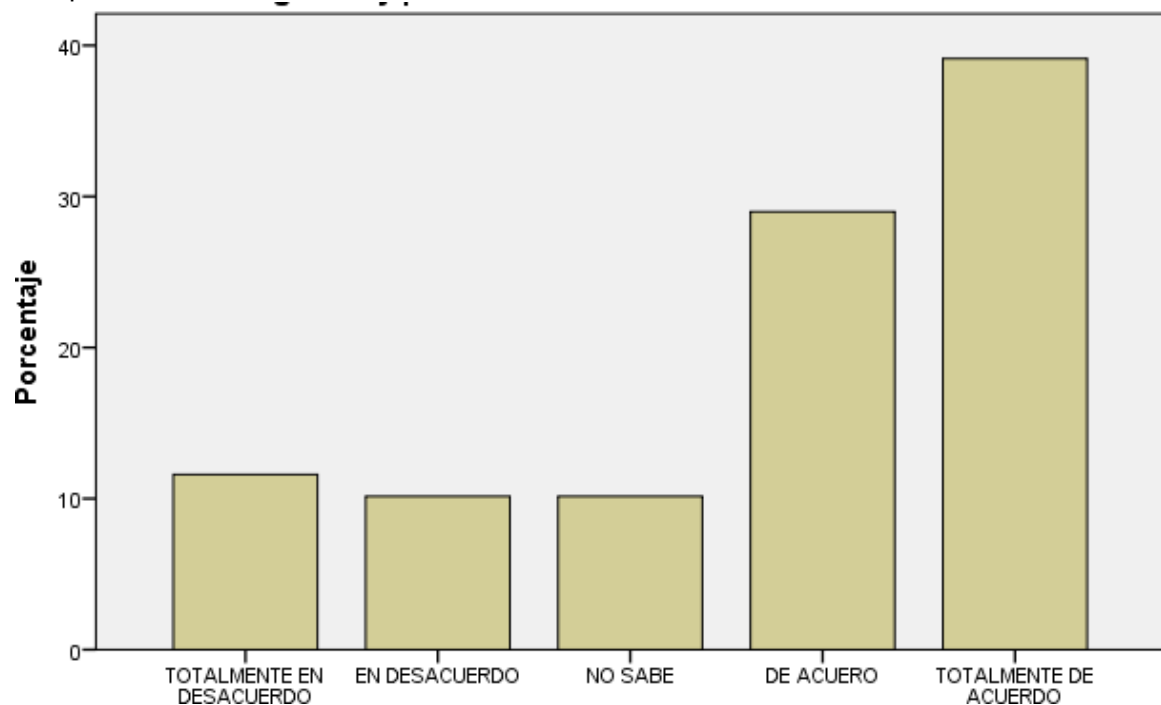


Figura 33. Para la formación del valor honestidad en los alumnos es necesario que haya un buena comunicación por parte de los profesores

Tabla 34

Para la formación del valor honestidad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,7	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	10	12,2	14,5	18,8
	NO SABE	8	9,8	11,6	30,4
	DE ACUERDO	16	19,5	23,2	53,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	39,0	46,4	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor honestidad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 10% que está en desacuerdo, el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 15% que está en desacuerdo, el 12% que no sabe, 23% que está de acuerdo y el 46% que está totalmente de acuerdo

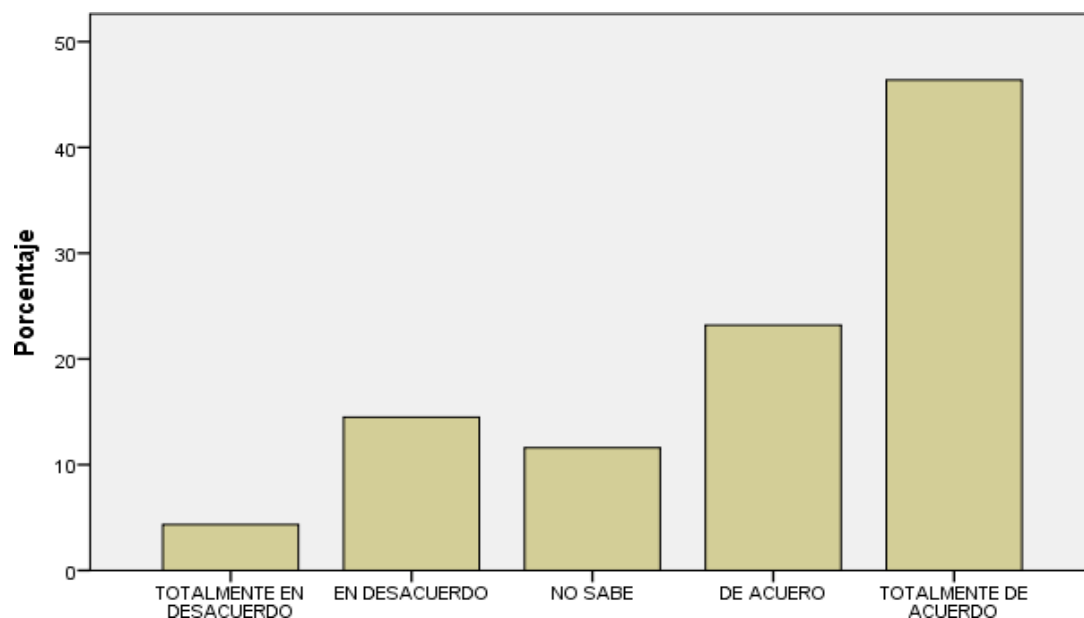


Figura 34. Para la formación del valor honestidad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores

Tabla 35

Para la formación del valor disciplina en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	13	15,9	18,8	18,8
	NO SABE	8	9,8	11,6	30,4
	DE ACUERDO	18	22,0	26,1	56,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	36,6	43,5	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor disciplina en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, el 19% dijo que está en desacuerdo, el 12% que no sabe, 26% que está de acuerdo y el 44% que está totalmente de acuerdo

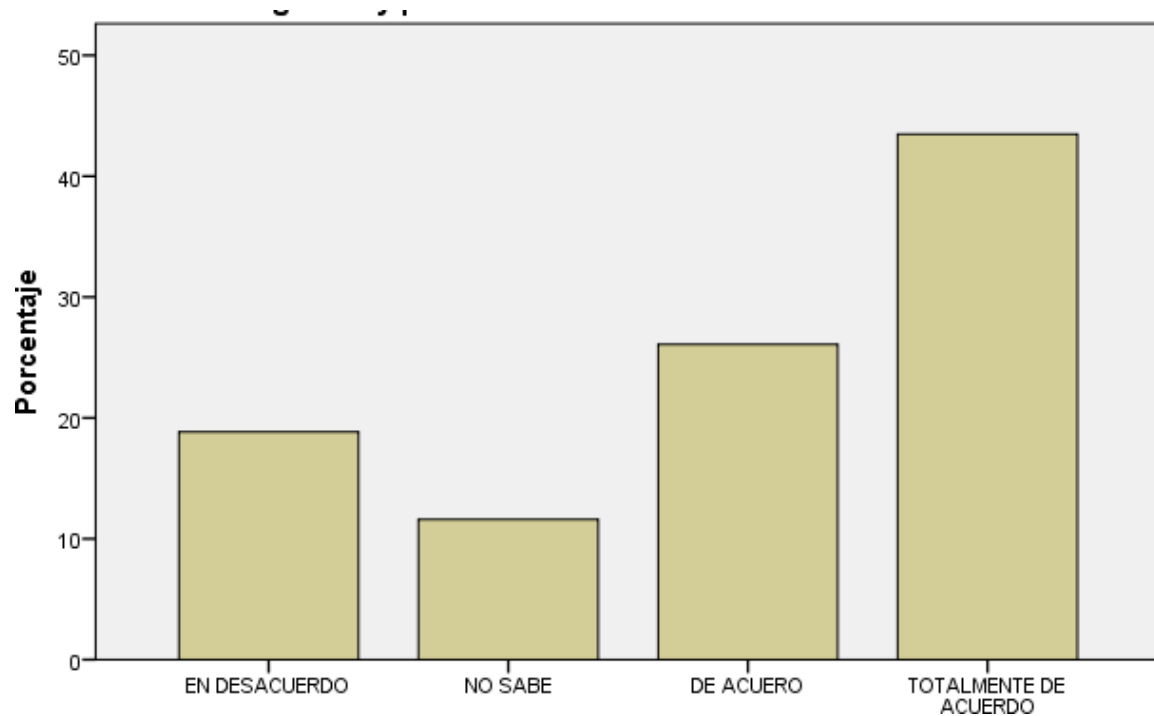


Figura 35. Para la formación del valor disciplina en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores

Tabla 36

Para la formación del valor disciplina en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	7	8,5	10,1	21,7
	NO SABE	7	8,5	10,1	31,9
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	60,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	32,9	39,1	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor disciplina en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 10% que está en desacuerdo, el 10% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 39% que está totalmente de acuerdo

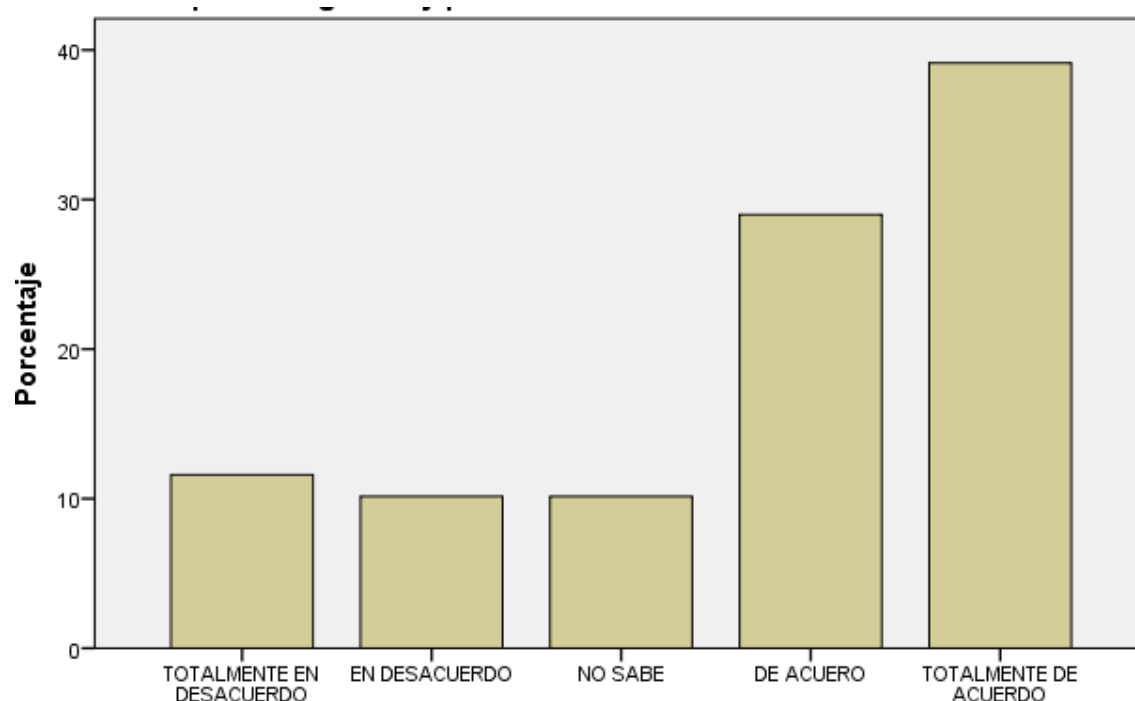


Figura 36. Para la formación del valor disciplina en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores

Tabla 37

Para la formación del valor comunicación en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	9,8	11,6	11,6
	EN DESACUERDO	7	8,5	10,1	21,7
	NO SABE	7	8,5	10,1	31,9
	DE ACUERDO	20	24,4	29,0	60,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	32,9	39,1	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor comunicación en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, el 12% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 10% que está en desacuerdo, el 10% que no sabe, 29% que está de acuerdo y el 39% que está totalmente de acuerdo

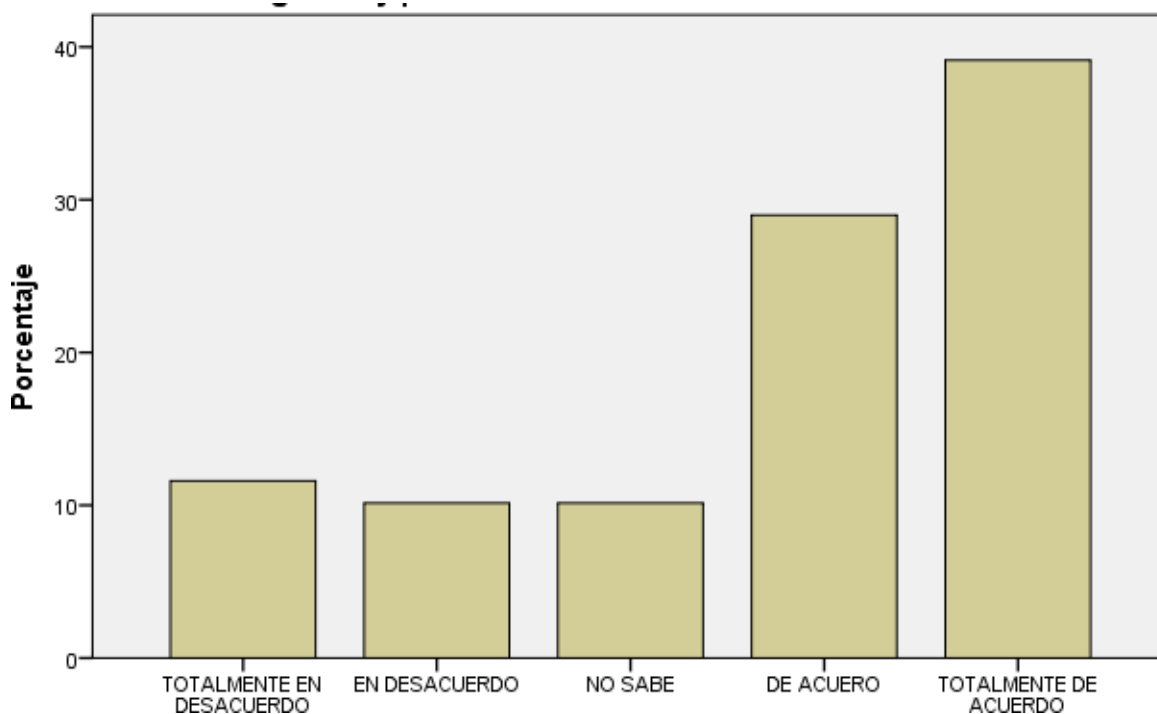


Figura 37. Para la formación del valor comunicación en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores,

Tabla 38

Para la formación del valor comunicación en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	3,7	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	10	12,2	14,5	18,8
	NO SABE	8	9,8	11,6	30,4
	DE ACUERDO	16	19,5	23,2	53,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	39,0	46,4	100,0
	Total	69	84,1	100,0	

Respecto de que si para la formación del valor comunicación en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 15% que está en desacuerdo, el 12% que no sabe, 23% que está de acuerdo y el 46% que está totalmente de acuerdo

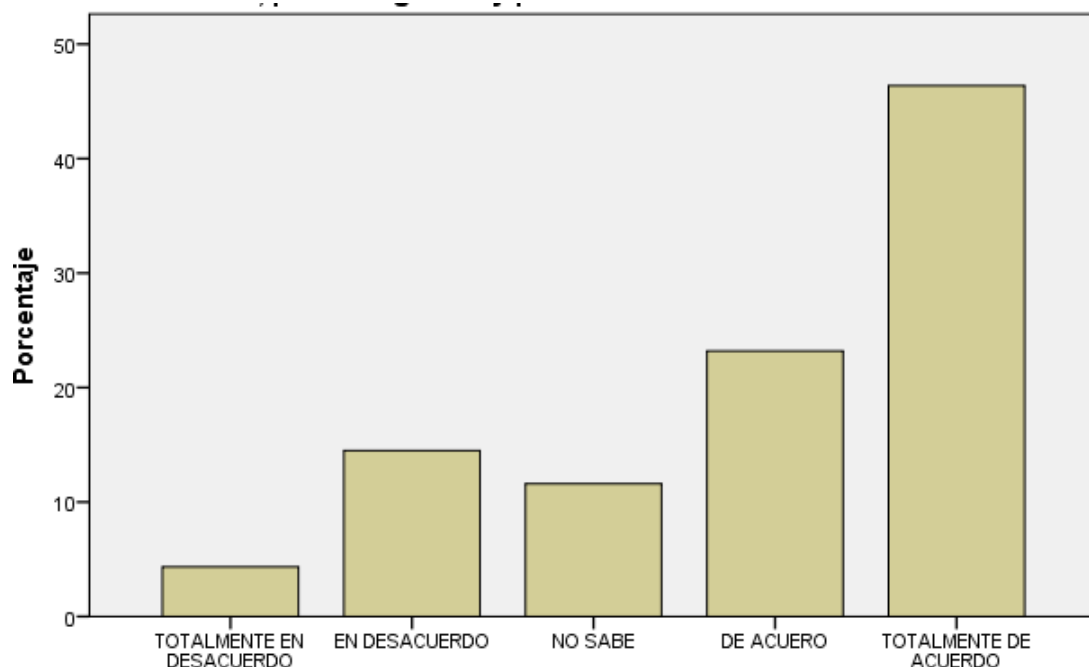


Figura 38. Para la formación del valor comunicación en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores.

Tabla 39

Para la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente cognitivo (conocimientos)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	4,2	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	4	5,6	5,8	10,1
	NO SABE	3	4,2	4,3	14,5
	DE ACUERDO	29	40,3	42,0	56,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	41,7	43,5	100,0
	Total	69	95,8	100,0	

Respecto de que si la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente cognitivo el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 6% que está en desacuerdo, el 4% que no sabe, 42% que está de acuerdo y el 44% que está totalmente de acuerdo

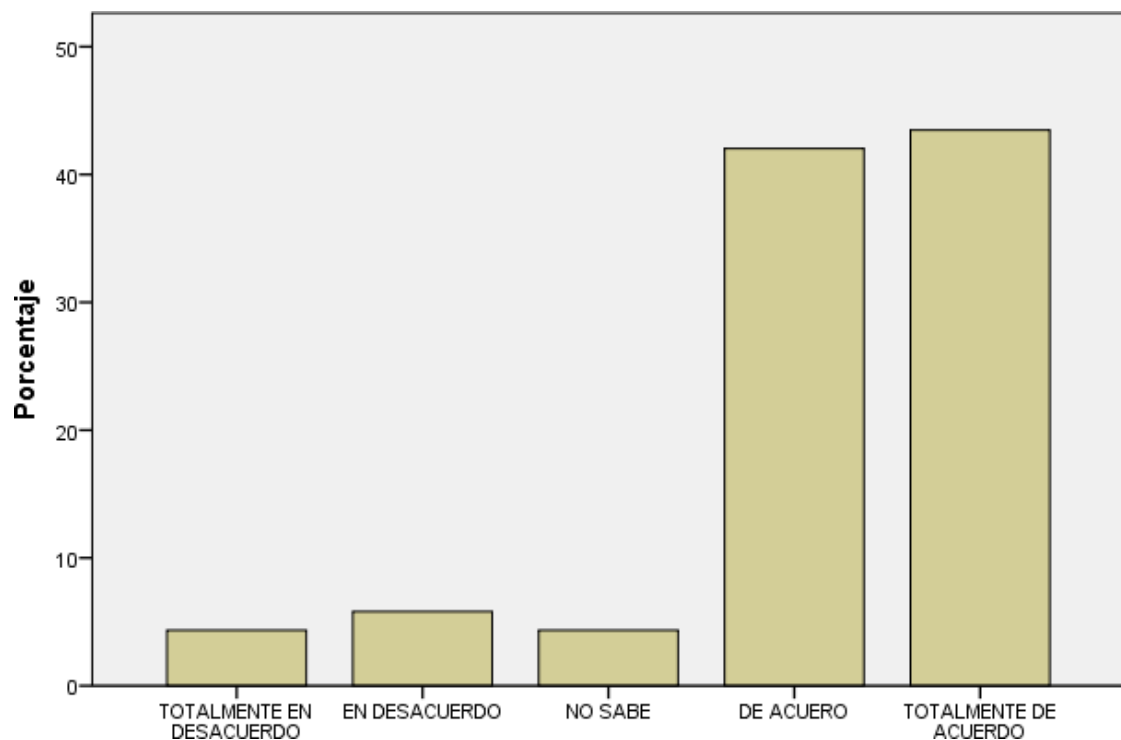


Figura 39. Para la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente cognitivo (conocimientos)

Tabla 40

Para la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	4,2	4,3	4,3
	EN DESACUERDO	4	5,6	5,8	10,1
	NO SABE	3	4,2	4,3	14,5
	DE ACUERO	29	40,3	42,0	56,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	41,7	43,5	100,0
	Total	69	95,8	100,0	

Respecto de que si la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente afectivo el 4% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 5% que está en desacuerdo, el 4% que no sabe, 42% que está de acuerdo y el 43% que está totalmente de acuerdo

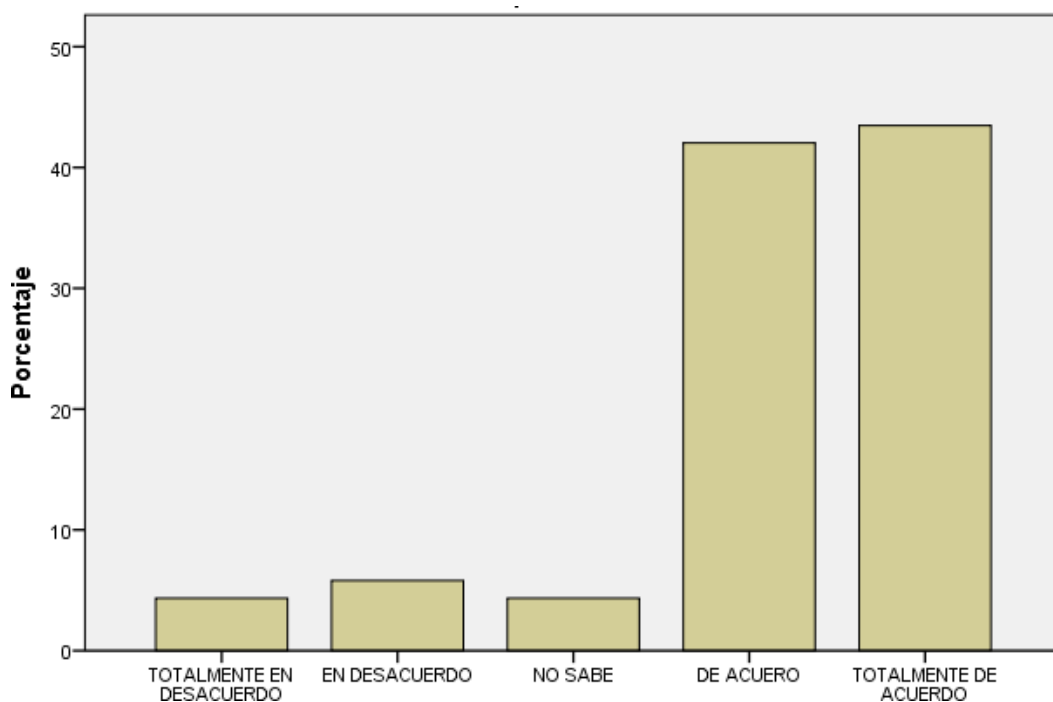


Figura 40. Para la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente afectivo

Tabla 41

Para la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente conductual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	5,6	5,8	5,8
	EN DESACUERDO	3	4,2	4,3	10,1
	NO SABE	3	4,2	4,3	14,5
	DE ACUERO	25	34,7	36,2	50,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	34	47,2	49,3	100,0
	Total	69	95,8	100,0	

Respecto de que si la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente conductual, el 6% contestó que está totalmente en desacuerdo, el 4% que está en desacuerdo, el 4% que no sabe, 36% que está de acuerdo y el 49% que está totalmente de acuerdo

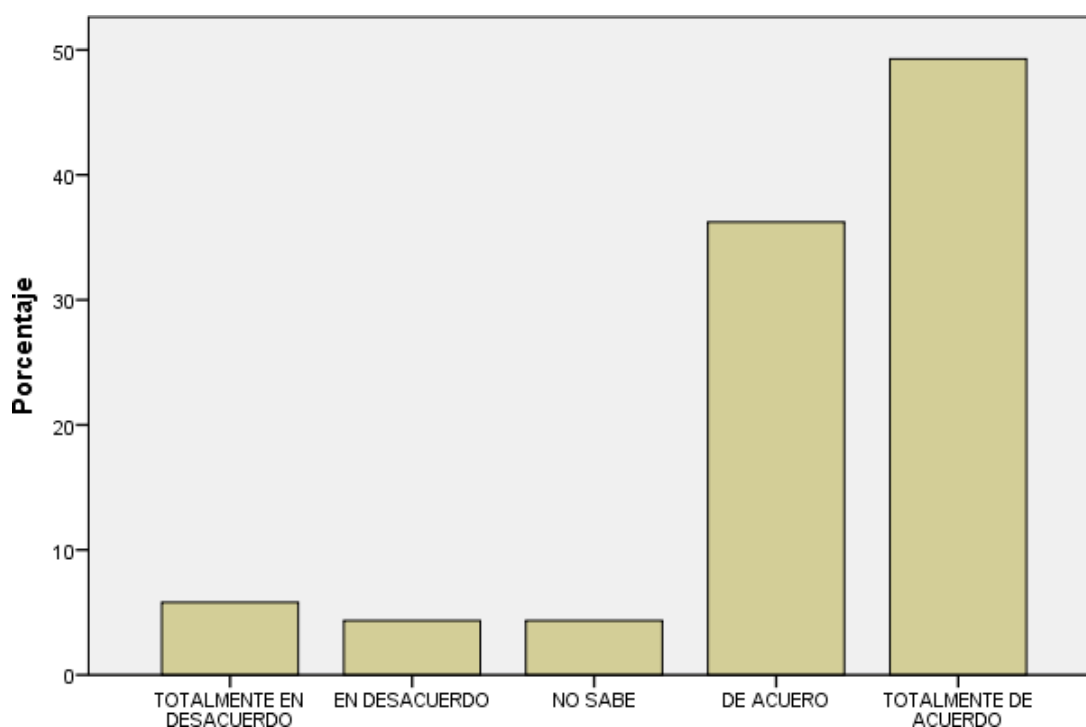


Figura 41. Para la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente conductual

CAPÍTULO V DISCUSIÓN CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Tabla 42

Grado de correlación y nivel de significación entre Clima Organizacional y Formación

Correlaciones			CLIMA	FORMACIÓN
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	FORMACIÓN	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables Clima Organizacional y la Formación de los cadetes de cuarto año de Infantería determinada por el Rho de Spearman, 0.896 significa que existe una relación significativa entre las variables, luego tenemos que el nivel de significación o valor $p = 0,000$ menor 0,05 deduciendo que es significativa (probabilidad de error de correlación mínimo). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre ambas variables.

La estadística descriptiva se ha realizado recolectando, clasificando, ordenando, analizando y representando datos de las variables Clima Organizacional y Formación. Se ha obtenido la tabla adjunta cuya interpretación se ha realizado anteriormente. La estadística inferencial ha permitido concluir que existe relación significativa entre Clima Organizacional y Formación.

Tabla 43

Grado de correlación y nivel de significación entre Clima Organizacional y Formación de Valores

Correlaciones			CLIMA	VALORES
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	VALORES	Coeficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables Clima Organizacional y la Formación de Valores de los cadetes de cuarto año de Infantería determinada por el Rho de Spearman, 0.900 significa que existe una relación significativa entre las variables, luego tenemos que el nivel de significación o valor $p = 0,000$ menor 0,05 deduciendo que es significativa (probabilidad de error de correlación mínimo). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre ambas variables.

La estadística descriptiva se ha realizado recolectando, clasificando, ordenando, analizando y representando datos de las variables Clima Organizacional y Formación de Valores. Se ha obtenido la tabla adjunta cuya interpretación se ha realizado anteriormente. La estadística inferencial ha permitido concluir que existe relación significativa entre Clima Organizacional y Formación de Valores.

Tabla 44

Grado de correlación y nivel de significación entre Clima Organizacional y Formación de Actitudes

Correlaciones			CLIMA	ACTITUDES
Rho de Spearman	CLIMA	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	ACTITUDES	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables Clima Organizacional y la Formación de Actitudes de los cadetes de cuarto año de Infantería determinada por el Rho de Spearman, 0.789 significa que existe una relación significativa entre las variables, luego tenemos que el nivel de significación o valor $p = 0,000$ menor 0,05 deduciendo que es significativa (probabilidad de error de correlación mínimo). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre ambas variables.

Discusión: La estadística descriptiva se ha realizado recolectando, clasificando, ordenando, analizando y representando datos de las variables Clima Organizacional y Formación de Actitudes. Se ha obtenido la tabla adjunta cuya interpretación se ha realizado anteriormente. La estadística inferencial ha permitido concluir que existe relación significativa entre Clima Organizacional y Formación de Actitudes

5.2. Conclusiones

- a. El clima organizacional está directamente relacionado con la **formación** de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Crl. Francisco Bolognesi”, 2017.
- b. El clima organizacional está directamente relacionado con la formación de **valores** de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Crl. Francisco Bolognesi”, 2017.
- c. El clima organizacional está directamente relacionado con la formación de **actitudes** de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Crl. Francisco Bolognesi”, 2017.

5.3. Recomendaciones

Que la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” estime valorar las recomendaciones siguientes:

- 5.3.1. Que los cadetes de cuarto de infantería se desarrollen en un **clima organizacional** favorable que involucre al personal militar y civil administrativo del Estado Mayor de la Escuela Militar, profesores civiles, personal de instructores de la Jefatura de Batallón y Cadetes de todos los años y Armas y Servicios, que permita una adecuada **formación** de los cadetes.
- 5.3.2. Que los cadetes de cuarto año de infantería incentiven al batallón de cadetes a mantener o mejorar un **clima organizacional** favorable para una adecuada formación de **valores** para los cadetes.
- 5.3.3. Que la comunicación entre los cadetes de los diferentes años y las diferentes especialidades mantengan o mejoren un **clima organizacional** óptimo que permita tener una óptima formación de **actitudes** para los cadetes.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas. BIBLIOGRAFICAS

- Alonzo, J. (2004). *Educación en Valores en la institución Escolar*. México. Editorial Plaza Valdez S. A. C. V.
- Angulo, Y (2008). *Etica y Valores*. (3era Ed). D.F México : SANTILLANA
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Brunet, L. (1989). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: trillas.
- Comte, A, (2017). *El valor de la lealtad*. Consultado el 25 de octubre del 2016.
Recuperado de:
<http://www.blogdeedgardo.com.ar/2017/02/el-valor-de-la-lealtad/>
- Cortés, A. (2004). *Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral en el Ambiente Educativo*. Revista de Ciencias Sociales, 106/107(4/1), 203-214.
- Cotera, C, (s.f). *La Disciplina*. Consultado el 7 de Noviembre del 2017.
Recuperado de:
<http://www.monografias.com/trabajos14/disciplina/disciplina.shtml>
- Cuesta, R. (2007). *Escaparse de las prisiones interiores*. Xulonexpres. Estados Unidos de América
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración: enfoque situacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Eslava, E. (2009). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-estrategicadel-climalaboral.htm>
- Esteban, E, (2011). *El valor de la Honestidad*. Consultado el 03 de Noviembre del 2017. Recuperado de:
<http://www.inspirulina.com/el-valor-de-la-honestidad.html>

Fabelo, J. (2004). *Los Valores y sus Desafíos Actuales*. Cuba .Editorial Copxright.

Fernández Collado C. *La Comunicación en las Organizaciones*. México: Editorial Trillas; [Monografía en Internet] 1997. [citado 4 junio 2009]. Recuperado de:
<http://www.miespacio.org/cont/invest/comunica.htm>

Flores, M y Velásquez, M. (2003) *Influencia de clima organizacional en la calidad educativa en los centros educativos secundarios de menores del distrito de Iquitos*, 2003, Iquitos-Perú, p. 56

Gallo, A, (2006). *Introducción a los valores*. (1ra Ed).Guatemala.: Universidad Rafael Landivar.

Giraldo, K, (2017). *Lealtad Valor Personal*. Consultado el 24 de Octubre del 2016.
Recuperado de:

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QGmB0fMp_B8J

Giraldo, K, (s.f) *Disciplina-valor personal*. Consultado el 7 de Noviembre del 2017.
Recuperado de:
<https://www.kathegiraldo.com/disciplina/>

Goncalves, A.,(1997) *Dimensiones del clima Organizacional*, s/e. Perú,

Great Place to Work. (2014). *¿Qué es un excelente lugar de trabajo?* Consultado el 15 de agosto de 2015,. Recuperado de:

<http://www.greatplacetowork.com.mx/nuestro-enfoque/ique-es-un-excelentelugar-de-trabajo>

Lamoyi, C. (octubre de 2007). *La organización social de la escuela: clima organizacional en escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco* (tesis de grado). Recuperado el 15 de setiembre de 2017, de
<http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/LamoyiBocanegraClaraLuz.pdf>

Landaeta, A, (2013) *El valor de la Honestidad*. Consultado el 6 de Noviembre del 2017. Recuperado de: <http://seryhumano.com/web/la-honestidad/>

Likert, Rensis (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Ed. Deusto. Bilbao.

Litwin & Stringer. (2008). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/climaorganizacional-aula.shtml>

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-HILL.

Magro, V, (2015). *El valor de la lealtad*. Consultado el 20 de Octubre del 2016. Recuperado de:

<http://www.diarioinformacion.com/opinion/2015/10/25/lealtad/1688881.htm>

Marlasca, A. (2007). *Introducción a la Ética*. San José de Costa Rica. (16ª Ed.). Editorial Universal Estatal a distancia

Martínez, B. (2007). *Análisis del clima laboral: Una herramienta de gestión imprescindible*. Recuperado de:

<http://www.kpmg.com/circulares/Recursos/20%Humanos>

Palma, S. (2000) *Motivación y clima organizacional en personal de entidades universitarias*. Revista de investigación en psicología. Vol. 4, Nº 5, p.121-132 Extraído el 01.ago.2011. Recuperado de:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf

Pérez, J, (2008). *Concepto de Respeto*. Consultado el 26 de Octubre del 2016. Recuperado de: <https://definicion.de/respeto/>

- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. México. Editorial Alfaomega. 3° Edición.
- Samet, S, (2011). *Que son los valores, recordando el libro de Rissieri Frondizi*. Consultado el 15 de octubre del 2016. Recuperado de: http://www.filosofia.mx/index.php/forolibre/archivos/que_son_los_valores_recordando_el_libro_de_risieri_fronidizi
- Sánchez, P, (2017). *Responsabilidad: Ser una persona responsable te hace sentir bien*. Consultado el 17 de octubre del 2016. Recuperado de: <https://blog.cognifit.com/es/responsabilidad/>
- Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención*. Desarrollo Organizacional. Editorial Universitaria de América.
- TIERNO, B, (s.a). *Los Valores Humanos* .8va Ed. Sin editorial
- Trujillo, J, (s.f) *Disciplina: el valor detrás de la calidad de vida*. Consultado el 8 de noviembre del 2017. Recuperado de: <https://julianatrujillo.com/disciplina-el-valor-detras-de-la-calidad-de-vida/>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Instrumento para el recojo de datos
3. Constancia de investigación.
4. Compromiso de autenticidad
5. Validación por Juicio de expertos

ANEXO 2: Matriz de Consistencia

Clima organizacional y su relación con la formación de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS
Problema General ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la formación de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la formación de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016	Hipótesis General El clima organizacional está directamente relacionado con la formación de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016 Hipótesis General Nula El clima organizacional no está directamente relacionado con la formación de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016	Variable 1 Clima organizacional	-Dimensiones de la variable Clima organizacional: -Comunicación -Relaciones interpersonales	Indicadores de la dimensión Comunicación: -Emisor -Receptor -Codificación -Decodificación -Canal -Ruido -Retroalimentación Indicadores de la dimensión Relaciones interpersonales: -Empatía. -Colaboración. -Confianza. -Afinidad	Tipo investigación: Aplicada Descriptivo- correlacional Diseño de investigación: Básico. No experimental-transversal Enfoque de investigación: Cualitativo-cuantitativo (mixto) Técnicas Instrumentos: Encuestas - cuestionarios Población: 84 cadetes de cuarto año del arma de infantería Muestra 69 Cadetes del arma de infantería Métodos de Análisis de Datos Estadística (SPSS 22)
Problema Específico 1 ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la formación de valores de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016?	Objetivo Específico 1 Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la formación de valores de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016	Hipótesis Específica 1 El clima organizacional está directamente relacionado con la formación de valores de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016 Hipótesis Específica 1 Nula El clima organizacional no está directamente relacionado con la formación de valores de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016	Variable 2 Formación	-Dimensiones de la variable Formación: -Formación de Valores	Indicadores de la dimensión Formación de Valores: -Justicia -Responsabilidad -Ética -Lealtad -Respeto -Honestidad	

Problema Específico 2 -¿Qué relación existe entre clima organizacional y la formación de actitudes de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016?	Objetivo Específico 2 Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la formación de actitudes de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016	Hipótesis Específica 2 El clima organizacional está directamente relacionado con la formación de actitudes de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016 Hipótesis Específica 2 Nula El clima organizacional no está directamente relacionado con la formación de actitudes de los cadetes de cuarto año Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2016		-Formación de Actitudes	-Disciplina -Comunicación. Indicadores de la dimensión Formación de Actitudes: -Componente cognitivo. -Componente afectivo -Componente conductual	
---	--	--	--	-------------------------	---	--

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

Instrucciones:

Gracias por su colaboración en contestar el presente cuestionario, es anónimo.
Por favor coloque una X en la respuesta que usted considere pertinente.

ÍTEMS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL:

1. El emisor (Instructores, profesores, Planta Orgánica, y Personal Administrativo de la EMCH) como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO

☐ DE ACUERDO

☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

2. El emisor (Instructores, profesores, Planta Orgánica, y Personal Administrativo de la EMCH) como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (Aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO

☐ DE ACUERDO

☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

3. El receptor como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de VALORES

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
☐ DE ACUERDO
☐ INDIFERENTE
☐ EN DESACUERDO
☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

4. El receptor como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
☐ DE ACUERDO
☐ INDIFERENTE
☐ EN DESACUERDO
☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

5. La codificación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
☐ DE ACUERDO
☐ INDIFERENTE
☐ EN DESACUERDO
☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

6. La codificación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

7. La decodificación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

8. La decodificación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

9. El canal como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

10. El canal como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)
- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
 - ☐ DE ACUERDO
 - ☐ INDIFERENTE
 - ☐ EN DESACUERDO
 - ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO
11. El ruido como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.
- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
 - ☐ DE ACUERDO
 - ☐ INDIFERENTE
 - ☐ EN DESACUERDO
 - ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO
12. El ruido como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)
- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
 - ☐ DE ACUERDO
 - ☐ INDIFERENTE
 - ☐ EN DESACUERDO
 - ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO
13. La retroalimentación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de valores.

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

14. La retroalimentación como componente de la comunicación es importante para que los cadetes puedan tener una adecuada formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

15. La empatía como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de valores

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

16. La empatía como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

17. La colaboración como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de valores

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

18. La colaboración como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

19. La confianza como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de valores

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

20. La confianza como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

21. La afinidad como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de valores

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

22. La afinidad como componente de las relaciones interpersonales es importante en la formación de actitudes. (aspecto cognitivo, afectivo y conductual)

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

ÍTEMS DE LA VARIABLE FORMACIÓN MILITAR:

23. Para la formación del valor justicia en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

24. Para la formación del valor justicia en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO

☐ DE ACUERDO

☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

25. Para la formación del valor responsabilidad en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO

☐ DE ACUERDO

☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

26. Para la formación del valor responsabilidad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO

☐ DE ACUERDO

☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

27. Para la formación del valor ética en los alumnos es necesario que haya un buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

28. Para la formación del valor ética en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

29. Para la formación del valor lealtad en los alumnos es necesario que haya un buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

30. Para la formación del valor lealtad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

31. Para la formación del valor respeto en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

32. Para la formación del valor respeto en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

33. Para la formación del valor honestidad en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

34. Para la formación del valor honestidad en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO

☐ DE ACUERDO

☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

35. Para la formación del valor disciplina en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO

☐ DE ACUERDO

☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

36. Para la formación del valor disciplina en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO

☐ DE ACUERDO

☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

37. Para la formación del valor comunicación en los alumnos es necesario que haya una buena comunicación por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

38. Para la formación del valor comunicación en los alumnos es necesario que existan buenas relaciones interpersonales por parte de los profesores, instructores, planta orgánica y personal administrativo de la EMCH

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

39. Para la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente cognitivo (conocimientos)

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE
- ☐ EN DESACUERDO
- ☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

40. Para la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente afectivo

- ☐ TOTALMENTE DE ACUERDO
- ☐ DE ACUERDO
- ☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO

41. Para la formación de las actitudes de un sujeto, es necesario que se tenga en cuenta el componente conductual.

☐ TOTALMENTE DE ACUERDO

☐ DE ACUERDO

☐ INDIFERENTE

☐ EN DESACUERDO

☐ TOTALMENTE EN DESACUERDO



Escuela Militar de Chorrillo

"Coronel Francisco Bolognesi"

Alma Máter del Ejército del Perú

SUBDIRECCION ACADEMICA

El que suscribe, Sub Director de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", deja:

CONSTANCIA

Que a los Bachilleres: ARANGO ORDOÑEZ , José Carlos; CARRION ESPINOZA, Carlos; CASTAÑEDA REQUEJO, Walter; identificados con DNI N° 71253190, 74220006, 76571050 ,han realizado trabajo de investigación con los cadetes estudiantes de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" como parte de su tesis EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA FORMACION MILITAR DE LOS CADETES DE IV DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS- CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI AÑO FISCAL 2017 para optar el Título profesional de Licenciado en Ciencias Militares.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados, para los fines convenientes.

Chorrillos, 28 de octubre 2017



O-214953066-O+

Yelicoe ALVAREZ RIVERA

Crl EP

Sub Director Académico - EMCH

"Crl. Francisco Bolognesi"

ANEXO 4:

COMPROMISO DE AUTENTICIDAD DEL DOCUMENTO

Los bachilleres en Ciencias Militares que suscriben líneas abajo, autores del trabajo de investigación titulado Clima Organizacional y su relación con la formación de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2017

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”) y RENATI (SUNEDU) los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada si esto lo fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido asumimos nuestra 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 firmarnos el presente documento.

Chorrillos, 20 de noviembre del 2017

.....

Bach. Carlos A. Carrión Espinoza

.....

Bach. Arango Ordoñez José

..... Bach.

Walter Castañeda Requejo.

ANEXO N° 5

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: "Empleo de la sección de fusileros motorizado y su relación con la capacitación sobre la operación de los vehículos de apoyo de combate para los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2017

Nombre de los autores:

Experto:

Agradeceré se sirva identificar el ítem y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente:

N° ITEM	Validez de Contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a la variable/dimensión		El ítem contribuye a medir el indicador plateado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	x		x		x		
2	x		x		x		
3	x		x		x		
4	x		x		x		
5	x		x		x		
6	x		x		x		
7	x		x		x		
8	x		x		x		
9	x		x		x		
10	x		x		x		
11	x		x		x		
12	x		x		x		
13	x		x		x		
14	x		x		x		
15	x		x		x		
16	x		x		x		
17	x		x		x		
18	x		x		x		
19	x		x		x		
20	x		x		x		

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

Lima, 20 de Noviembre del 2017



Leisester, CORDOVA SANDOVAL
DNI: 27421530