

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



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD
EDUCATIVA EN LOS CADETES DEL ARMA DE INTELIGENCIA
DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL
FRANCISCO BOLOGNESI”, AÑO 2021**

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

Autores

Jhack Norton Rios Alvarado

0000-0001-7706-9733

Yojani Elizabeth Huamán Valencia

0000-0003-3120-9643

Asesores

Dr. Guido Gallardo Marquina

000-0002-9387-3884

Dr. Freddy Rondón Vargas

000-0003-2325-9579

Lima - Perú

2021

DEDICATORIAS

Dedicamos la presente investigación a nuestra familia que, sin el apoyo moral y espiritual no habría sido posible la continuidad de nuestras acciones ante las dificultades.

RECONOCIMIENTO

Hacemos un reconocimiento y agradecimiento profundo a nuestros instructores de nuestra prestigiosa Escuela Militar de Chorrillos” CFB”, que día a día su esmero es constante para la preparación de futuros oficiales que serán regados en diferentes partes de nuestra geografía peruana, para ser guía de aquellos hombres que perdieron la dirección de la vida y la buscan en aquellos cuarteles y unidades inmortales de la patria.

ÍNDICE

DEDICATORIAS	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Delimitación de la investigación	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema general	19
1.3.2. Problemas específicos.....	19
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
1.5. Justificación e Importancia de la Investigación.....	20
1.5.1. Justifican teórica.....	20
1.5.2. Justificación práctica.....	22
1.5.3. Justificación metodológica	22
1.5.4. Justificación social	23
1.5.5. Justificación institucional	23
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24

2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	24
2.1.2.	Antecedentes Nacionales	26
2.2.	Bases teóricas	28
2.2.1.	Variable de estudio 1 clima organizacional	28
2.2.2.	Variable de estudio 2 calidad educativa.....	37
2.3.	Marco Conceptual.....	46
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		49
3.1.	Formulación de hipótesis	49
3.1.1.	Hipótesis general.....	49
3.1.2.	Hipótesis específicas	49
3.2.	Identificación de las variables	50
3.3.	Operacionalización de la variable.....	50
3.4.	Método de estudio.....	52
3.5.	Enfoque de investigación	52
3.6.	Tipo de investigación	52
3.7.	Nivel y diseño de la investigación.....	53
3.8.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	53
3.9.	Población y muestra.....	54
3.1.1.	Unidad de análisis	54
3.1.2.	Población.....	54
3.1.3.	Muestra	55
CAPÍTULO IV: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 56		
4.1.	Análisis Descriptivo	56
4.1.1.	X - Clima organizacional	56
4.1.2.	X ₁ - Orgullo y felicidad	59
4.1.3.	X ₂ - Equidad	62

4.1.4.	X ₃ - Comunicación	65
4.1.5.	X ₄ - Trabajo en equipo	68
4.1.6.	X ₅ - Liderazgo	71
4.1.7.	Y - Calidad educativa.....	74
4.1.8.	Y ₁ - Relevancia.....	77
4.1.9.	Y ₂ - Eficacia educativa	80
4.1.10.	Y ₃ - Pertinencia	83
4.1.11.	Y ₄ - Equidad educativa	86
4.1.12.	Y ₅ - Funcionalidad	89
4.2.	Análisis Inferencial	92
4.2.1.	Prueba de hipótesis general	92
4.2.2.	Prueba de hipótesis específica A	94
4.2.3.	Prueba de hipótesis específica B	97
4.2.4.	Prueba de hipótesis específica C	99
4.2.5.	Prueba de hipótesis específica D	102
4.2.6.	Prueba de hipótesis específica E	105
4.3.	Discusión de Resultados.....	107
	CONCLUSIONES	114
	RECOMENDACIONES	116
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
	Anexo 01: Matriz de consistencia	119
	Anexo 02: Instrumento de recolección de datos	122
	Anexo 03: Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos.....	126
	Anexo 04: Bases de datos.....	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	50
Tabla 2.....	54
Tabla 3.....	55
Tabla 4.....	56
Tabla 5.....	57
Tabla 6.....	59
Tabla 7.....	60
Tabla 8.....	62
Tabla 9.....	63
Tabla 10.....	65
Tabla 11.....	66
Tabla 12.....	68
Tabla 13.....	69
Tabla 14.....	71
Tabla 15.....	72
Tabla 16.....	74
Tabla 17.....	75
Tabla 18.....	77
Tabla 19.....	78
Tabla 20.....	80
Tabla 21.....	81
Tabla 22.....	83
Tabla 23.....	84
Tabla 24.....	86
Tabla 25.....	87
Tabla 26.....	89
Tabla 27.....	90
Tabla 28.....	92
Tabla 29.....	93
Tabla 30.....	95
Tabla 31.....	96

Tabla 32.....	97
Tabla 33.....	98
Tabla 34.....	99
Tabla 35.....	101
Tabla 36.....	103
Tabla 37.....	104
Tabla 38.....	105
Tabla 39.....	106

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	57
Figura 2.....	58
Figura 3.....	60
Figura 4.....	61
Figura 5.....	63
Figura 6.....	64
Figura 7.....	66
Figura 8.....	67
Figura 9.....	69
Figura 10.....	70
Figura 11.....	72
Figura 12.....	73
Figura 13.....	75
Figura 14.....	76
Figura 15.....	78
Figura 16.....	79
Figura 17.....	81
Figura 18.....	82
Figura 19.....	84
Figura 20.....	85
Figura 21.....	87
Figura 22.....	88
Figura 23.....	90
Figura 24.....	91
Figura 25.....	94
Figura 26.....	96
Figura 27.....	99
Figura 28.....	102
Figura 29.....	104
Figura 30.....	107
Figura 31.....	108

Figura 32.....	109
Figura 33.....	110
Figura 34.....	111
Figura 35.....	112
Figura 36.....	113

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre el Clima organizacional y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021. El clima organizacional subyace cuando las condiciones de las actividades educativas sean óptimas y la calidad del servicio se relaciona con la satisfacción de los cadetes en las diversas formas de prestación de servicios. Basándose en este marco teórico se redacta la hipótesis general donde se afirma la existe significativa entre el clima institucional y la calidad educativa. Para la prueba de hipótesis se creó un instrumento de 60 reactivos con una cantidad equivalente para cada variable el cual fue aplicado a 42 estudiantes del Arma de Inteligencia, Se empleó metodología descriptiva correlacional. Los resultados muestran la existencia entre el clima organizacional y la calidad educativa con coeficiente de significancia de 0 y un $Rho = 0.564$. mostrando la importancia de que al llevar un clima organizacional permite un nivel elevado de la calidad educativo.

Palabras clave: Clima organizacional, calidad educativa, educación, trabajo en grupo, comunicación.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between the organizational climate and educational quality in the cadets of the Intelligence Weapon of the Military School of Chorrillos in the year 2021. The organizational climate underlies when the conditions of educational activities are optimal and the Quality of service is related to the satisfaction of the cadets in the various forms of service provision. Based on this theoretical framework, the general hypothesis is written where the significant existence between the institutional climate and educational quality is affirmed. For the hypothesis test, an instrument of 60 reagents was created with an equivalent quantity for each variable which was applied to 42 students of the Intelligence Weapon. Descriptive correlational methodology was used. The results show the existence between the organizational climate and the educational quality with the coefficient of significance of 0 and a $Rho = 0.564$. showing the importance that having an organizational climate allows a high level of educational quality.

Keywords: Clima organizacional, calidad educativa, educación, trabajo en grupo, comunicación.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son únicas y complejas, esto lo determinan cada una de las características que poseen, tales como su infraestructura, su ambiente, el liderazgo que asumen los directivos y, especialmente su clima organizacional, ya que este último factor va a influir de manera significativa en el desempeño de sus miembros y en la calidad de servicio que brindan.

En este sentido, el clima organizacional surge a partir de la idea de que el hombre se desarrolla en ambientes dinámicos y complejos, debido a que las organizaciones o instituciones se componen de individuos y grupos humanos que crean diversos comportamientos que influyen en dichos ambientes.

En este contexto, la presente investigación busca determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021. Lo cual busca determinar la importancia del clima organizacional en dicha Institución, ya que este factor es importante puesto que determina el comportamiento tanto del personal administrativo como del personal docente en relación a los cadetes.

En la investigación se busca determinar las características del cadete y su perspectiva respecto del clima que se vive en la escuela; la idea es asociarlo con la calidad educativa que también consideran los cadetes dentro de su institución en la que se forman. Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se consideraron los siguientes capítulos;

- En el Capítulo I, se plasma la fundamentación de la investigación, los problemas o interrogantes de la investigación, los objetivos y las hipótesis esperados según el problema de investigación; así también se muestra la justificación de la investigación que brinda el sustento para realización de la investigación.
- En el Capítulo II, se brinda los alcances teóricos de las variables; calidad educativa y clima organizacional; además se plantea su importancia,

también se exploran los antecedentes y una lista de definiciones a modo de glosario que servirán como referencia para la lectura y comprensión de la investigación.

- En el Capítulo III, se presenta la metodología, en la cual se menciona el tipo, enfoque, nivel y diseño de la investigación, asimismo, se muestran las técnicas e instrumentos de recolección de datos, además de la población y muestra. En este capítulo también se realiza la operacionalización de las variables.
- En el Capítulo IV, se muestra el análisis estadístico descriptivo con gráficos estadísticos, la prueba de hipótesis tanto general como específica y la interpretación de los datos.
- Finalmente se muestran las conclusiones y recomendaciones, junto con los anexos donde se encuentra la matriz de consistencia, el instrumento de recolección de datos y las fichas de validación del instrumento, entre otros.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Actualmente, por no decirlo desde siempre, el desarrollo de los países ha estado estrechamente vinculado a la educación, de ahí que, los pueblos mejor desarrollados son los que están en la cumbre y a la vanguardia en el ámbito educativo a nivel mundial. Asimismo, la globalización y los avances de la tecnología han reducido las grandes brechas en el sistema educativo y el intercambio de información se ha vuelto más eficaz. En este sentido, las empresas deben ser competitivas, y la competitividad va ligada a la calidad.

Las organizaciones educativas han buscado posicionarse dentro de las mejores, procurando brindar un servicio educativo de calidad, para ello han tomado como factor clave el tema del clima organizacional, por tanto, es preciso mencionar que las instituciones educativas se conciben como organizaciones formales, complejas y prestas al cambio, por ello son el espejo de la sociedad y de los problemas que en ella se presentan.

Según la (UNESCO, 2007), "en la actualidad y a nivel mundial, específicamente en América Latina, la escuela se caracteriza por presentar inmensas carencias provocando una especie de colapso al conocimiento ante los profundos cambios en el ámbito político, económico ecológico y cultural" (pág. 26). Al hablar de escuela, involucra a todas las instituciones educativas.

Las escuelas militares son instituciones que por tradición se han caracterizado y se caracterizan por su estricta disciplina, rigidez y competitividad; sin embargo, estas características no siempre van acompañadas de la calidad educativa, ya que estas, muchas veces pueden generar un ambiente de tensión y estrés para los estudiantes que no están acostumbrados a la presión del entorno, por el contrario se desenvuelven y demuestran sus mejores capacidades en ambientes de armonía,

de sensibilidad, de motivación y de tolerancia, elementos que forman parte del clima organizacional.

La Escuela Militar de Chorrillos es una institución encaminada a la formación de oficiales, profesionales en ciencias militares, dotados de grandes valores para la defensa y desarrollo de la patria, además se inclina hacia un enfoque investigativo y disciplinario, con ética y sacrificio profesional. También es importante mencionar que es una institución que ha sido acreditada oficialmente por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) por ser una de las primeras instituciones, en este campo, que ha renovado su acreditación, lo cual demuestra que sigue una línea hacia la calidad educativa.

La Escuela Militar de Chorrillos es una organización, por lo tanto, además de tener definida su misión, dentro del marco de la innovación y con un enfoque claramente determinado, necesita dotarse de características propias de una organización para que pueda funcionar adecuadamente y sus integrantes, que en este caso vienen a ser los cadetes y sus superiores, puedan desarrollar y potenciar sus capacidades con un enfoque hacia la calidad educativa.

No cabe duda que los medios, la infraestructura, los docentes y cadetes, demuestran calidad; sin embargo, hay algunos aspectos de mejora que deberían realizarse como organización, para hablar propiamente de la calidad educativa en la referida institución. Con esto nos referimos al clima organizacional que se debe trabajar como institución de formación profesional y, como organización, donde interactúan los siguientes actores: directivos, docentes, cadetes y oficiales egresados, los que necesitan espacios donde puedan desarrollar sus capacidades y habilidades al máximo, sin presiones, sin restricciones, sin observaciones punitivas, sin censuras, pero sin descuidar la misión de la institución.

Todas las organizaciones tienen características propias como también un determinado clima organizacional, los cuales van a influir en el desenvolvimiento de los involucrados, como por ejemplo con actitudes de temor, inseguridad, tensión o, por el contrario, puede ser de confianza, motivación, seguridad o progreso. En

este sentido, la calidad de su desempeño, no depende, exclusivamente de las características personales de los individuos, sino también de cómo él percibe el clima organizacional de su entorno en el que se desempeña.

Al respecto Hurtado, (2015) manifiesta que “el clima organizacional, como reflejo de la cultura de cualquier organización, es una de las variables más comunes para valorar la sensación de bienestar entre integrantes de una institución” (p. 16). Y como se ha mencionado, lo que buscan todas las instituciones es brindar un servicio de calidad, es por ello que hoy en día “los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad educativa y en esta acción se ha identificado a la variable clima organizacional como muy influyente y determinante” (Hurtado, 2015. p. 16). Esto con la finalidad de alcanzar el gran salto cualitativo y el desempeño o rendimiento de calidad de los estudiantes.

En este sentido, en la Escuela Militar de Chorrillos, se ha visto la necesidad de mostrar la importancia que tiene el clima organizacional en la calidad educativa de los cadetes, ya que, si bien, es una institución que forma profesionales en ciencias militares, no debemos dejar de lado que en el contexto político-económico peruano donde existen altos niveles de corrupción e injusticias, más que profesionales valientes y estrictos, necesitamos profesionales con capacidades complejas (que solucionen problemas, que sean críticos), seguros de sí mismos, con un amplio abanico de valores éticos (empáticos, solidarios, sensibles, honestos, etc.), lo que se traduce en la necesidad de formar oficiales íntegros con una sólida base ética.

1.2. Delimitación de la investigación

La presente investigación está delimitaciones de índole espacial ya que el estudio se realizará en la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi. La limitación temporal de la investigación se limita a los meses de mayo a agosto del año 2021.

La restricción de la investigación en cuanto a los social, está dada a los estudiantes del Arma de inteligencia del 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad educativa en los cadetes del Arma de inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el orgullo, felicidad y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?
- b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión equidad y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?
- d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?
- e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar relación entre el orgullo, la felicidad y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- b) Establecer la relación entre la dimensión equidad y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- c) Establecer la relación entre la dimensión comunicación y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- d) Describir la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- e) Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1. Justifican teórica

El ser humano, para desenvolverse y mostrar todas sus potencialidades necesita un ambiente donde se sienta cómodo, valorado, motivado, en confianza, satisfecho y contento, es decir, necesita de un clima organizacional positivo, es por ello que

todas las organizaciones o instituciones ya sean estas, privadas o públicas, educativas o de otro rubro, han empezado a preocuparse en trabajar y potenciar este aspecto, de ahí que, se ha visto un interés creciente por estudiar el clima organizacional durante las últimas décadas, esto debido a que, “la implementación de sistemas gestión de calidad y la inclusión de dicho tema en los indicadores de gestión, la han asumido como uno de los elementos básicos para generar mejoramiento continuo” (Paredes, 2016, p. 12).

El clima organizacional, sin lugar a dudas, es un elemento predominante para que el funcionamiento de una institución educativa sea eficiente, así como también para el óptimo desempeño de los actores educativos, estos son, medularmente, los estudiantes y docentes; ya que estos, son los involucrados directos en el logro y calidad de los aprendizajes.

Respecto a la calidad educativa, Muñoz, (2003) indica que “es la satisfacción de las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen” (p. 18). Todo esto si es mediante la generación pertinente de procesos culturales, aprovechando de manera óptima los materiales y recursos necesarios para compartirla, asegurándose que las oportunidades de recepción sean distribuidas de forma ecuánime entre los diferentes sectores de la sociedad a la que va dirigida.

La Escuela Militar de Chorrillos, cumple también, la gran labor educativa, desde la formación inicial hasta el perfeccionamiento de todas las capacidades y habilidades cognoscitivas y sociales de todos sus estudiantes, especialmente en Ciencias Militares y, como toda institución y organización a la vez, también busca alcanzar la calidad educativa en sus integrantes.

Teniendo en consideración lo expuesto hasta ahora, es factible concentrar una problemática en común en las diferentes escuelas militares, dentro de las cuales nos centramos en la Escuela Militar de Chorrillos donde forman parte el personal docente, administrativo, directivos y todos los estudiantes (activos y egresados) que

no conocen la calidad si el clima organizacional de su institución es regular, aceptable u óptimo, esto desde la mirada o perspectiva de la comunidad castrense en general, específicamente desde el punto de vista de los docentes, quienes son la columna vertebral del funcionamiento y formación de los estudiantes. A partir de lo sostenido, se considera necesario el desarrollo de la investigación, la cual va a permitir conocer el nivel de clima organizacional y calidad educativa de la institución.

Desde la base educativa, este estudio es pertinente ya que nos permitió analizar la relación que existe entre el clima organizacional y calidad educativa, teniendo en cuenta la percepción de los principales actores educativos, lo que permitió ampliar la visión hacia otras organizaciones.

1.5.2. Justificación práctica

La importancia del estudio de esta temática (clima organizacional y calidad educativa) a nivel práctico, radica en que, a través de los resultados, permitió mostrar que el clima organizacional es uno de los factores que influyen de manera significativa en la calidad educativa de los estudiantes de la EMCH. Además, este estudio servirá como base para futuras investigaciones que se realicen en diversos campos y permitirá promover un clima organizacional adecuado con miras a la calidad educativa dentro de las instituciones educativas.

1.5.3. Justificación metodológica

En lo metodológico proponemos que, las instituciones militares, al margen de su reglamento y formación rígida, brinden un servicio de calidad, esto involucra una formación en valores en un clima organizacional agradable para que los estudiantes se sientan seguros y desarrollen sus capacidades al máximo.

La información obtenida de los instrumentos fue cuantificada y permitió conocer y obtener datos concretos y reales acerca de las carencias o deficiencias del servicio educativo en la EMCH, a partir del cual se podrá implementar políticas de mejora

continúa mediante el diseño de planes curriculares encaminados a superar dichas deficiencias en el servicio educativo con miras al logro de la calidad educativa.

1.5.4. Justificación social

En el plano social, este estudio permitirá la consolidación de las relaciones sociales entre los miembros de la comunidad educativa, directivos, personal administrativo, estudiantes activos y egresados, para alcanzar la calidad educativa, que trascenderá en beneficio de los estudiantes encaminados a las ciencias militares, a los docentes; en general a nivel nacional en todas las instituciones educativas.

1.5.5. Justificación institucional

A nivel institucional, permitirá el diseño y optimización de las buenas relaciones interpersonales entre los estudiantes y docentes de la Escuela Militar de Chorrillos con la finalidad de alcanzar la calidad educativa. Además, el análisis y desarrollo de la presente investigación permite al personal administrativo y a los estudiantes hacer cambios que conlleven a la calidad educativa y a la mejora continua.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En cuanto a estudios internacionales, tenemos los siguientes:

Quintero & Sánchez (2018) en su artículo titulado “El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior”, para optar el grado doctor en Evaluación de la calidad de la Educación en mención a la Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, se plantearon como objetivo principal presentar un diagnóstico del clima organizacional en dos instituciones de Educación superior, dicha investigación fue de enfoque mixto, descriptivo y diseño no experimental, llegando así, a las siguientes conclusiones: la primera conclusión, establece que los estudios de clima organizacional permiten conocer las percepciones del trabajador acerca de su organización, además permite identificar las debilidades y las fortalezas de esta, lo cual sienta las bases para el desarrollo de acciones de planeación, organización y gestión para mejorar la efectividad. Otro hallazgo importante es que, pese a que ambas instituciones se rigen bajo los mismos reglamentos y políticas, los resultados en el clima organizacional son diferentes y uno de los cuales presenta niveles inferiores. El tema de la innovación es otro factor en el que se debe trabajar arduamente en proyectos para beneficio de ambos institutos de manera urgente, como segunda y última se ha podido evidenciar que las retribuciones y beneficios también aparecen mal evaluados en ambas instituciones.

Zambrano, Ramón & Espinoza (2017) desarrollaron una tesis titulada “Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala”, para optar el grado de Doctor por la Universidad de Cienfuegos, su objetivo general su socializar los resultados para contribuir a la reflexión, el conocimiento, la divulgación y la toma de decisiones en el escenario docente universitario, el

enfoque cualitativo empleó en dicho estudio fue de carácter descriptivo, llegando de esta manera a las siguientes conclusiones: la primera menciona que el clima organizacional domina un espacio importante en la gestión de las organizaciones y su estudio se torna una medición de nivel empírico para alcanzar un elevado desempeño laboral, incrementa el compromiso y la cooperación entre los individuos para que formen parte de un equipo de trabajo que se sientan satisfechos. Además, se menciona que al estudiar las teorías motivacionales y su aplicación en el campo laboral relaciona programas que favorecen la motivación, la visión del impulso de los individuos para realizarse o generar una respuesta comportamental, lo cual representa el desarrollo del clima laboral desde la satisfacción de los trabajadores para la producción de la empresa. Como segunda y última, las percepciones que tienen los estudiantes pueden afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes, asimismo, el clima organizacional en las universidades se centra en la satisfacción laboral, éxito académico, desempeño del docente y calidad educativa.

En la misma línea, Gutiérrez (2014) en su estudio titulado “Clima Organizacional en las Comunidades Educativas”, para optar el grado de Magíster en Pedagogía con mención a Biología y Ciencias de la Naturaleza, en dicho estudio se propuso como objetivo general conocer e identificar el clima organizacional en dichas comunidades, dicho trabajo es de enfoque cualitativo, lo cual permitió obtener las siguientes conclusiones: en la primera se menciona que el conocimiento e identificación del clima organizacional dentro de una institución educativa, contribuye al desarrollo de una excelente convivencia, además de que los estudiantes alcancen un aprendizaje significativo y útil para su vida y la aprehensión de los valores. Además, se menciona que se debe mantener un trato de igual a igual dentro de los establecimientos para mantener un clima positivo. Como segunda y última, se manifiesta que son diferentes los factores que intervienen en un clima favorable o desfavorable.

Finalmente tenemos a Visbal (2014) en un estudio titulado “Clima Organizacional para una Cultura de Calidad”, para optar el grado de doctor por la Universidad Simón Bolívar de Caracas, en la cual tuvo como objetivo general valorar el clima

organizacional de un laboratorio de calibración y ensayo en una universidad pública del estado venezolano. El enfoque de dicha investigación fue cualitativo de diseño no experimental, llegando así a las siguientes conclusiones: la primera hace referencia a que no se observa un adecuado desarrollo de los trabajadores universitarios y tampoco se evidencia una cultura de calidad clara, esto por el desconocimiento de muchos de los conceptos que se relacionan con ella. Además, se menciona que es importante mencionar la necesidad de diseñar políticas y estrategias que permita mejorar la percepción de los trabajadores referente al reconocimiento institucional, beneficios socioeconómicos y generar mayor motivación. Como segunda y última, se hace una sugerencia para que se desarrolle un programa de capacitación para implementar un sistema de Gestión de Calidad, con la finalidad de mejorar el desempeño de los laboratorios y, conseguir en los trabajadores una conducta más proactiva en el desempeño de sus labores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Chávez (2019) desarrolló una tesis titulada “El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en la Unidad Educativa Martin Luther King, periodo 2018”, dicho estudio fue para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, en la cual se propuso como objetivo establecer si existe la correlación entre el clima organizacional y la calidad del servicio educativo en el ámbito y población mencionados. El enfoque de la investigación fue cuantitativo correlacional, y diseño no experimental, de esta manera se llegó a las siguientes conclusiones: en primer lugar, con respecto al clima organizacional y la calidad del servicio educativo, se ha demostrado un $Rho=0463$ que determinó la existencia de una correlación media positiva entre dichas variables; con respecto a la percepción de la calidad educativa, una mayoría de estudiantes están satisfechos y de acuerdo con la calidad del servicio educativo, a excepción de la atención que se brinda en el área administrativa, y como segunda y última, con respecto a la percepción del clima organizacional, una gran mayoría de estudiantes se muestran satisfechos y de acuerdo con el clima organizacional que existe en dicha institución.

En la misma línea tenemos Paredes (2016) en un estudio titulado “Influencia de la calidad del clima organizacional sobre el éxito pedagógico de la dirección de la Institución Educativa Nuestra Señora del Rosario de Huancayo”, para obtener el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, cuyo objetivo general fue averiguar la calidad del clima organizacional y cómo influye en el éxito pedagógico de la dirección de la institución mencionada. El enfoque de dicha investigación fue cuantitativo, correlacional y descriptiva, así se puede mencionar las principales conclusiones: la primera, la calidad del clima organizacional influye de manera significativa en el éxito pedagógico de la dirección en la Institución Educativa Nuestra Señora del Rosario de Huancayo. A mayores niveles de clima organizacional serán mejores los niveles de éxito pedagógico. Además, se menciona que la gestión de los directivos influye en la calidad del clima organizacional para el éxito pedagógico de dicha institución. Como segunda y última, se menciona que el trabajo individual y en equipo influye de manera significativa en la satisfacción de los docentes para el éxito pedagógico de la dirección de la institución mencionada.

Hurtado (2015) en su tesis titulada “Clima Organizacional y su relación con la Calidad Educativa en la Escuela de Infantería del Ejército- 2015” para optar el grado de Magíster en Ciencias de la Educación, en la cual se planteó como objetivo general identificar relación que existe entre el clima organizacional y la calidad educativa en la escuela en mención. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental. De esta manera se puede mencionar las siguientes conclusiones: en primer lugar, respecto a la dimensión estructura del clima organizacional influye de manera significativa en la calidad educativa en la Escuela de Infantería del Ejército; respecto a la dimensión de relaciones del clima organizacional tiene relación significativa con la calidad educativa en dicha escuela; como segunda y última se ha podido evidenciar que todas sus dimensiones del clima organizacional influyen de manera significativa en la calidad educativa.

Asimismo, Aguado (2012) desarrolló una tesis titulada “Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la Perspectiva de los Docentes”, dicho estudio fue para optar el grado de Maestro en Educación, en la cual se planteó

como objetivo general determinar el nivel de clima organizacional en el ámbito y población mencionados. El enfoque descriptivo y diseño simple, llegándose a plantear las siguientes conclusiones: en primera instancia se menciona que existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, aunque no en el nivel óptimo que se requiere; además se menciona que existe un nivel aceptable de clima organizacional, como segunda y última se manifiesta que existe un nivel aceptable del clima organizacional en todas sus dimensiones.

Mendoza (2012) quien desarrolló una investigación cuyo título es “Clima Organizacional y Rendimiento Académico en Estudiantes del tercero de secundaria en una Institución Educativa de Ventanilla”, para obtener su grado de Magíster en Educación y Acreditación de la calidad de la Educación, donde se propuso como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla. El enfoque de la investigación fue cualitativo, de tipo correlaciona, llegando a la conclusión de que existe una relación positiva moderada entre las variables de clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes de tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla; finalmente se menciona que existe una relación significativa positiva moderada en todas las dimensiones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable de estudio 1 clima organizacional

2.2.1.1. Definición

El concepto de clima organizacional ha sido introducido por primera vez por Gellerman en la década de los 60 en el campo de la psicología industrial y organizacional y es, precisamente, por su corto periodo de introducción al campo

de estudio que aún no existe un consenso en cuanto a su definición y metodología que consientan construir una definición clara y precisa. Las descripciones de esta varían desde factores objetivos como la estructura, políticas y normas, hasta factores subjetivos como el apoyo, la cordialidad y la empatía. Todo esto ha desencadenado que las investigaciones se centren más en aspectos metódicos que en la búsqueda de un consenso respecto a su definición, a su origen y el papel que cumple en el desarrollo de una organización.

El clima organizacional surge a partir de la idea de que el hombre se desarrolla en ambientes dinámicos y complejos, debido a que las organizaciones o instituciones se componen de individuos y grupos humanos que crean diversos comportamientos que influyen en dichos ambientes. Por su parte (Méndez, 2006) sostiene que el clima organizacional se origina en la sociología; en la que la concepción de organización en términos teóricos de las relaciones humanas subraya la importancia de individuo en relación al trabajo y por ser partícipe de un sistema social. Además, lo define como “el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno” (p. 46). Según el autor el clima organizacional ocupa un lugar privilegiado en la gestión de los individuos y en las últimas décadas se ha posicionado como objeto de estudio en diversas organizaciones, de diferentes sectores y tamaños que persiguen su identificación y para medirlo hacen uso de variadas técnicas para analizar e interpretar los métodos específicos que realizan los encargados de la gestión humana dentro de una organización.

Por su parte, Rambay, San Miguel, & Duque, (2017) afirman que el clima organizacional se refiere “al ambiente interno que existe entre los miembros de una organización, y está estrechamente relacionado con el grado de motivación existente” (p. 86). La cita lo podemos entender como la interrelación que existe entre los miembros de una organización dentro de un ambiente determinado.

En la misma línea, Vásquez M., Mejía L., Rodríguez V., & Ponce D., (2015) sostienen que el clima organizacional es el “conjunto de percepciones de las

características relativamente estables de la institución, que influye en las actividades, el comportamiento de sus colaboradores, y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven” (p. 27). Dichas percepciones expresan las luchas externas e internas, el tipo de gente que los rodea, las condiciones laborales, el nivel de comunicación que se maneja y la manera cómo se ejerce la autoridad dentro del sistema.

Asimismo (Gamarra, 2014) observa que el clima organizacional “abarca a todas las percepciones que asumen miembros de una organización para la cual trabajan, y la calidad de su interacción y la motivación que presentan sus participantes influye decisivamente en su desempeño” (p. 28). En el ámbito educativo vamos a decir que estas percepciones pueden ser individuales o colectivas que muestran o manifiestan los docentes y directivos de las instituciones educativas, como resultado de sus interacciones y vivencias que tienen día a día en el desarrollo de sus actividades y que influyen en su desempeño laboral.

Teniendo en cuenta a Tagiuri y Litwin citados por Hurtado, (2015) el clima organizacional es “una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización” (p. 31). En la cita se menciona la característica de permanente, por ende, se puede inferir que el clima organizacional es relativamente invariable, ya que puede variar, pero de acuerdo a un proceso, no de la noche a la mañana, es por ello que esto va a influir en el desempeño de sus funciones de los miembros de una institución u organización.

Mientras tanto Chiavenato (2007) manifiesta que el clima organizacional “constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica, característica que existe en cada organización” (p. 29). Además, sostiene que el concepto de clima organizacional comprende diversos diferentes factores de la organización que están superpuestos recíprocamente en diferentes niveles tales como “el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y

formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales)” (Chiavenato, 2007, p. 29).

Por otro lado, Denison, citado por Hurtado, (2015) resalta que el clima organizacional, “se puede entender como una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación” (p. 32). Sin embargo, por otra línea existen definiciones que sugieren al clima organizacional como “un conjunto de condiciones que existen y tienen un impacto sobre el comportamiento del individuo” (Hurtado, 2015, p. 32).

Como se ha podido notar, no existe una definición unívoca del clima organizacional, empero, sí es viable determinar la importancia de su estudio, ya que no ha pasado inadvertida con el paso de los años. Específicamente, en los sectores privados el desarrollo de esta temática ha resultado fundamental puesto que todas las organizaciones siguen una línea de mejora constante y, dentro de esto, se encuentra como factor trascendental, los recursos humanos.

Esta variable, como lo demuestran diversos estudios, impacta significativamente en el logro de objetivos en el desarrollo humano, en el campo laboral y profesional de los organismos públicos y privados, quienes forman parte de la columna vertebral de las acciones tomadas por las entidades particulares, con la finalidad de servir y cubrir holísticamente las parquedades de los ciudadanos.

De manera sintética, vamos a decir que el clima organizacional involucra las percepciones, opiniones e ideas que tienen los miembros de una institución respecto a la infraestructura, organización, comunicación e interrelación que existen dentro de su ambiente laboral, además de la manera de cómo se solucionan los conflictos que surgen dentro de los mismos y las motivaciones que reciben por su desempeño laboral.

2.2.1.2. Dimensiones

Para poder determinar el clima organizacional de una institución, es importante que se tenga en cuenta la existencia de variados factores que pueden intervenir en el desempeño y comportamiento de los individuos y que se pueden cuantificar. Para la presente investigación vamos a tener en cuenta las dimensiones que fueron planteadas por GRUPO ARGOS, (2017), las cuales son las siguientes: orgullo y felicidad, equidad, trabajo en equipo, liderazgo y compensación

a) Orgullo y felicidad

Hace referencia al sentido de pertenencia de los individuos hacia la organización o institución educativa. “Este factor puede condicionar el nivel de compromiso de las personas con la empresa y el equipo de trabajo” (GRUPO ARGOS, 2017, p. 2). En otras palabras, podemos decir que esta dimensión se refiere a cuan involucrados o satisfechos se sienten los empleados o trabajadores con los objetivos de la organización o institución educativa, cuan orgullosos se sienten de formar parte de la misma y, qué tan identificados están con las metas y logros de la institución educativa.

b) Equidad

Se refiere al trato ecuánime que deben recibir todos los miembros de una institución, sin importar las condiciones físicas, capacidades o habilidades de cada miembro. “Quienes trabajan dentro de una empresa tienen una percepción sobre los parámetros establecidos en torno a los niveles de rendimiento” (GRUPO ARGOS, 2017, p. 2). Por esta razón, es preeminente hacer cuestionamientos acerca de las promociones que se hacen en base a los méritos, propuestas y desarrollo, así como el trato que reciben de sus superiores. Mientras las exigencias sean moderadas y tengan coherencia para todos los miembros de la organización, estos valorarán y apreciarán la existencia de la justicia y equidad.

c) Comunicación

Tiene que ver mide con la capacidad de los miembros de la institución educativa para comunicarse asertivamente. El objetivo de esta dimensión es “medir la comunicación interna de la empresa, tanto en medidas de seguridad, políticas e información relevante” (GRUPO ARGOS, 2017, pág. 2). Este factor es trascendental porque refleja la capacidad para el intercambio de ideas, opiniones o pensamientos.

d) Trabajo en equipo

Se enfoca básicamente en el apoyo mutuo y oportuno que favorezca el desarrollo de proyectos exitosos dentro de la institución educativa. Según (GRUPO ARGOS, 2017) “el respeto, el rol de cada persona en el equipo, el trato adecuado en el trabajo y fuera de él, son aspectos determinantes en la medida que influyen en la productividad, y en la generación de un ambiente laboral placentero” (pág. 3). El trabajo en equipo es una gran ventaja para el desarrollo y productividad de las organizaciones, ya que contribuye al logro efectivo de los objetivos y en el menor tiempo posible.

e) Liderazgo

Tiene que ver con la capacidad de liderazgo que tienen los directivos o jefes de la organización, para poder influir y motivar a los demás para lograr o alcanzar los objetivos establecidos. “Cuestiona la capacidad de liderazgo en general (entablar el diálogo con las personas, proporcionar instrucciones precisas, etc.)” (GRUPO ARGOS, 2017, p. 3). Además, envuelve todo lo referido a las reglas, procesos y niveles jerárquicos en el interior de una organización o institución educativa.

2.2.1.3. Factores del clima organizacional

Dentro de las instituciones educativas se pueden presentar diferentes factores que pueden generar un clima orgaizacional favorable o desfavorable. A continuación

detallamos diversos factores que determinan el tipo de clima organizacional en una institución:

- La cultura organizacional: este concepto ha sido abordado por diversos autores como por ejemplo Schein citado por (Gutiérrez, 2014) quien manifiesta que la cultura organizacional hace referencia al conjunto de “valores, necesidades, expectativas, políticas y normas aceptadas y practicadas por los miembros” (p. 8). Este factor puede generar un clima desfavorable dentro de una comunidad educativa, en un caso como por ejemplo, de un profesor que es agnóstico y debe trabajar en un colegio religioso, no será completamente de su agrado pertenecer a dicha institución o le será difícil participar en actividades donde debe expresar sus apreciaciones acerca de sus creencias. Por estas razones es importante que un docente conozca la misión y visión de la institución donde va a trabajar, porque el desconocimiento de estas, a largo plazo puede genera inconvenientes.
- Ambiente físico: el ambiente donde se desarrollan las actividades educativas debe ser acogedor, agradable, estar limpio, ordenado, alejado de ruidos, fuera de contaminación y, provista de los materiales necesarios para generar un clima organizacional agradable.
- La preparación y capacitación: la capacitación del personal cumple la función de formar a los individuos, “además incrementa la motivación del personal y mejora el clima laboral; permite que las empresas y los empleados estén a la vanguardia de los procesos y usos de la tecnología y mejora la imagen de la empresa” (Corzo, 2014, p. 13). Empero, la capacitación no es suficiente, es una parte del proceso de planificación apropiada, que debe estar acorde con las necesidades de la institución y debe ser evaluada de manera pertinente.

En este sentido, invertir en el capital humano, es una de las mejores maneras de aumentar el desempeño y productividad de la organización o institución educativa. La posibilidad de preparar y capacitar a los miembros para desarrollar tareas nuevas en menos tiempo, es lo que puede generar una

ventaja competitiva sobre las demás instituciones educativas u organizaciones.

- Bienestar social: la calidad de vida en el ambiente laboral tiene gran influencia en el desempeño, ya que sus efectos se puede caracterizar como una forma de implantar la justicia y el bienestar individual y colectivo de los miembros y, por lo tanto, el desarrollo de la institución y del medio en general.
- Las actitudes: estas reflejan la forma como alguien se siente en determinadas circunstancias. Además estas se componen de algunos elementos tales como, el cognoscitivo, afectivo y comportamental. Las actitudes pueden ser positivas o negativas, las cuales intervienen en la conducta y desempeño de los individuos dentro de una institución educativa u organización.
- Las aptitudes: estas van a permitir el desarrollo de los trabajos individuales y grupales de manera eficiente. Cabe señalar que el desarrollo de las aptitudes se da de manera gradual, por tal motivo, los miembros de la institución educativa las van a mostrar en diferentes niveles, tema que deben tener en cuenta los líderes del equipo para aprender y disponer de ellas en la solución de problemas.
- Los valores: la gama de valores con la que cuenta cada miembro de la institución educativa es fundamental para un buen clima organizacional, porque forman las bases para entender las actitudes y motivaciones, además porque influyen en las percepciones de cada miembro.
- Las motivaciones: existen diversos tipos de motivaciones según la situación en la que se encuentren los individuos, estas motivaciones pueden ser incentivos o reconocimientos a los integrantes que mejor se desempeñan, tanto en el trabajo, en las relaciones con los demás, por ser buen compañero, por ser puntual, responsable, por solucionar problemas, etc. Son diversas formas que pueden ser usadas para motivar a los integrantes de una institución educativa u organización. En este caso, por ejemplo, en una escuela militar, una forma de motivar a un docente o estudiante puede ser el reconocimiento por el logro de una meta, por haber conseguido mejores puntajes en una determinada evaluación, etc.

Los factores mencionados, no son los únicos, pues existen diversos factores que favorecen o desfavorecen el clima organizacional en una institución educativa, sin embargo, todo va depender de la capacidad de liderazgo que tienen los directivos en la solución de problemas, la colaboración y conciliación de todos sus miembros. Al respecto Gutiérrez (2014) indica que el clima sea propicio o negativo va depender de “los líderes que presente dicha institución u organización, y que los integrantes de esta, sientan y vean el liderazgo como un proceso, como el momento en el cual alguien logra que suceda un cambio importante en su organización” (p. 10). Todos los miembros de una institución educativa, por lo general, consideran o toman cuenta a un único líder, que viene a ser el director, empero todos y cada uno de los integrantes deben considerarse capaces de cumplir dicha función en las circunstancias que sean necesarias y permitan obtener resultados eficaces y que genere un cambio destacable en todos los miembros de la institución educativa.

2.2.1.4. Importancia del clima organizacional en la formación militar

Nos encontramos en un contexto de dinámica y globalización, lo cual ha llevado a las instituciones educativas a reflexionar acerca de la calidad de su servicio, por ende, han empezado a tomar importancia al impacto que tiene el clima organizacional en su estructura interna y externa para el cumplimiento y logro de objetivos.

En este sentido, las instituciones educativas militares han tomado conciencia de que el comportamiento y las actitudes de sus integrantes, influye de manera significativa en la satisfacción, producción y competitividad de las instituciones educativas. No obstante, “se han tenido ciertos avances en cuanto a factores y manejo del recurso humano que beneficie y brinde ventajas competitivas, financieras, así como mejora de imagen que suponen un componente esencial de la calidad total” (Corzo, 2014, p. 7).

Así pues, conocer cuáles son las fortalezas y debilidades del capital humano dentro de las instituciones de formación militar, especialmente de la Escuela Militar de

Chorrillos, es fundamental porque esto permitirá establecer planes y programas que potencien el desempeño de sus miembros, esto es, personal administrativo, directivos, docentes y estudiantes, con la finalidad de mejorar la calidad educativa. En consecuencia, surge la necesidad de buscar modelos y prácticas que potencien el clima organizacional por el bienestar y mejor desempeño de todos los miembros de la institución educativa, ya que el recurso humano es el principal activo de la EMCH y dependerá de este recurso que se brinde una educación de calidad.

Las escuelas militares, son instituciones que, por lo general, se manejan con rigidez, disciplina y valentía, sin embargo, esto no significa que su clima organizacional también sea manejado de esa manera, por el contrario, deben potenciar las relaciones interpersonales, la capacidad de liderazgo, la comunicación asertiva, el trato horizontal y el respeto mutuo entre sus miembros, con la finalidad de que todos se sientan motivados y su desempeño sea cada vez mejor y se encaminen hacia la calidad educativa.

2.2.2. Variable de estudio 2 calidad educativa

2.2.2.1. Definición

Todos sabemos y se ha llegado a un consenso que la educación es un derecho fundamental y un bien al que no se puede renunciar; sin embargo, resulta complicado plantear una definición unívoca sobre calidad educativa, debido a que tiene múltiples acepciones. En las siguientes líneas, se va plantear algunas definiciones de autores e instituciones que han estudiado y analizado este tema. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2003), a través de la Ley General de Educación 28044, define a la calidad educativa como “el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida” (Ley General de Educación 28044), en su artículo 13°.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) define a la calidad educativa como “un medio

para que el ser humano se desarrolle plenamente, y gracias a ella crezca y se fortalezca como persona que contribuye al desarrollo de la sociedad transmitiendo y compartiendo sus valores y su cultura” (p. 34). Asimismo, reconoce que si bien, la calidad es una característica de aspiración común, existe diversos significados. En la misma línea, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) reconoce a la educación con calidad “como un bien público al servicio de los ciudadanos, derecho humano fundamental que garantiza otros derechos y la centralidad del estudiante como sujeto de ese derecho”.

Hablar de calidad Educativa en el Perú, hace referencia al fin que persigue la Educación, el cual se menciona en la (Ley General de Educación 28044) en su artículo 9°:

Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con el entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento. (pág. 3)

En este sentido, la calidad educativa se demuestra a través de una formación integral y en la contribución al desarrollo de la sociedad. La calidad implica, además una formación humanística y científica, que potencie capacidades para la autonomía, la crítica y la participación ciudadana.

En tanto Muñoz, (2003) argumento que hablamos de calidad educativa “cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes” (p. 25). Además, si se aprovecha de manera óptima los recursos para

distribuirla, certificando que todos tengan la oportunidad de recibirla de manera equitativa.

La OCDE citado por Hurtado, (2015) opina que la educación de calidad es “aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta” (p. 48). No obstante, se debe tener en cuenta que no es lo mismo preparar para la vida, desde un contexto rural que se caracteriza por su sencillez y estabilidad que en un contexto complejo y dinámico de la ciudad.

En la misma línea, Mortimore citado por Marqués, (2002) señala que una escuela es de calidad cuando incentiva el perfeccionamiento continuo y permanente de sus estudiantes en “una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados” (p. 1).

Para cerrar este punto, vamos a decir que la educación de calidad implica la satisfacción plena de las necesidades de los estudiantes, que les permita desarrollarse de manera óptima y puedan enfrentarse a los retos de la vida. Sin embargo, no se puede hablar de calidad si no convence a los estudiantes de cambiar su conducta y sus acciones a nivel individual y social, que los conocimientos obtenidos sean aplicados en la sociedad para la solución de problemas, que deben ejercer libremente su ciudadanía y deben seguir aprendiendo durante toda su vida.

2.2.2.2. Dimensiones

En el anterior punto versamos acerca de la definición de calidad educativa, a continuación, plantearemos las dimensiones de la calidad educativa, las cuales fueron planteadas por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (OREALC), tenemos las siguientes: relevancia, eficacia, pertinencia y equidad.

a) Relevancia

Esta dimensión responde a la pregunta del “qué y para qué” de la educación; esto quiere decir, los propósitos educativos, los cuales van a condicionar otras disposiciones tales como las maneras de enseñar y evaluar. Como se ha podido apreciar, el fin preeminente de la educación es alcanzar el desarrollo óptimo de la personalidad y la dignidad humana, por lo tanto se considera relevante si se consigue el aprendizaje de las competencias fundamentales y necesarias para una participación activa en las diversas actividades de la sociedad y, “afrontar los desafíos de la actual sociedad del conocimiento, acceder a un empleo digno, y desarrollar el proyecto de vida en relación con los otros; esto es, si permite la socialización e individuación de todos los seres humanos” (UNESCO, 2007, p. 41). Desde esta perspectiva, para este siglo XXI la educación tiene que desarrollar competencias relacionadas a los cuatro pilares de la educación, esto es, con aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer y aprender a vivir juntos.

Asimismo, otra de las finalidades de la educación, además del desarrollo integral del ser humano, es promover el respeto de los derechos y libertades esenciales, por ende, la educación podrá considerarse relevante si los estudiantes conocen y vivencian estos derechos y libertades. Esto significa el aprendizaje no solo de conocimientos y habilidades, sino fundamentalmente la aprehensión y práctica de valores, actitudes y conductas. En este sentido, un ambiente donde se respeten los derechos y un currículo que vislumbre el aprendizaje de estos, son dos condiciones básicas para que se dé una educación de calidad.

b) Eficacia educativa

Son dos características básicas de una educación de calidad, las cuales deben representar las inquietudes centrales de las acciones públicas en el ámbito de la educación. En este sentido, es pertinente identificar “en qué medida se es eficaz en el logro de aspectos que traducen en términos concretos, en el derecho a una educación de calidad para toda la población” (Holz, 2016, p. 3). Además, es preciso

analizar en qué medida las operaciones públicas son eficientes, en el respeto de los derechos ciudadanos a que sus esfuerzos físicos y mentales sean reconocidos y retribuidos adecuadamente.

c) Pertinencia

Según (UNESCO, 2007) “nos remite la necesidad de que esta sea significativa para las personas de distintos estratos sociales y culturas, y con diferentes capacidades e intereses, de forma que puedan apropiarse de los contenidos de la cultura, mundial y local” (p. 41). Y que puedan construirse como individuos activos en la sociedad, que desarrollen su autonomía, autogobierno, sus libertades y su identidad como parte de su ciudadanía. La pertinencia, en conexión con los derechos, se traduce en que el centro de la educación es el estudiantado, por lo tanto, es inevitable la consideración de su personalidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para hablar de pertinencia dentro de la educación, esta debe ser flexible y adaptarse a las necesidades, características y particularidades de cada uno de los estudiantes y, de los diferentes entornos sociales y culturales. “La adaptabilidad es uno de los parámetros establecidos en el ámbito internacional para asegurar el derecho a una educación de calidad para todos, junto con la accesibilidad, la disponibilidad y la aceptabilidad” (UNESCO, 2007, p. 41).

En el marco curricular, la pertinencia se expresa en la flexibilidad y adaptación sobre la base de las necesidades educativas, aptitudes e intereses del estudiantado.

d) Equidad educativa

Hace referencia a que “una educación es de calidad si ofrece los recursos y ayudas necesarias para que todos los estudiantes alcancen los máximos niveles de desarrollo y aprendizaje, de acuerdo con sus capacidades” (Holz, 2016, p. 4). Esto significa que, todos los estudiantes, sin distinción de clase, cultura o estrato social,

deben desarrollar competencias necesarias para insertarse en la sociedad, ejercer su ciudadanía y su libertad y, acceder a un empleo digno y bien remunerado. En este sentido, la equidad es una dimensión fundamental para valorar o evaluar la calidad educativa.

Al respecto, el MINEDU a través de la (Ley General de Educación 28044) manifiesta que para remediar las diferencias o desigualdades procedentes de diversos factores tales como “económicos, geográficos, sociales o de cualquier otra índole que afectan la igualdad de oportunidades en el ejercicio del derecho a la educación, el Estado toma medidas que favorecen a segmentos sociales que están en situación de abandono para atenderlos preferentemente” Artículo 17° de la (Ley General de Educación 28044). En consecuencia, como ciudadanos, tenemos que exigir al Estado el cumplimiento de su deber y que la educación de calidad sea un derecho universal, que este no solo quede plasmado en un documento, sino que se ejecute en las acciones.

e) Funcionalidad

Finalmente, esta dimensión tiene que ver con que “todos sus elementos o dependencias se enlacen unas con cada una de ellas y cumplan con su trabajo y contribuyan a cumplir con los objetivos y metas trazadas por las instituciones educativas” (Llamo, 2018, p. 58). Además, tiene que ver con la capacidad que las instituciones educativas demuestran al momento de hacer ajustes para el logro de sus objetivos y; por ende, todas las acciones y los medios que tiene a disposición; al cumplimiento o desempeño de sus funciones, las cuales fueron establecidos por la sociedad. Por su parte, (Blancinto, 2007) “en el modelo que nos ocupa es muy importante discernir entre objetivos y funciones, porque los primeros constituyen la instancia de referencia en la dimensión de eficacia, mientras que las segundas constituyen el criterio para determinar la funcionalidad” (pág. 9). Se debe tener presente que las funciones de las instituciones educativas se distinguen de los objetivos, ya que el segundo viene explícitos, fijados y ordenados por la propia institución educativa. Mientras que la función, viene fijada o impuesta desde fuera, esto es, por el contexto, por los individuos, por la axiología vigente de las

comunidades, quienes pueden determinar lo que se considera anhelado o digno de ser conseguido, y por las carencias y deseos sociales, culturales, científicas y económicas en un momento y lugar determinados, prestos para ser satisfechas a través de una educación de calidad. La funcionalidad se considera un concepto de carácter teleológico, el cual describe a la acción que está orientada a los fines, pero no es posible decir que se “define en sí misma como la mera consecución de fines deseados, puesto que lo que realmente indica es que estos logros se ajusten a las demandas que originaron la creación de la institución y que justifican su permanencia” (Blancinto, 2007, p. 10).

2.2.2.3. Factores favorables de la calidad educativa

Existen diversos factores que pueden favorecer la calidad educativa, teniendo en cuenta a (Marqués, 2002) se pueden mencionar los siguientes:

- Los recursos materiales: para que la educación sea de calidad, la institución educativa debe contar con los recursos materiales necesarios, tales como aulas sofisticadas, bibliotecas, patios de recreación, instalaciones deportivas, salas de cómputo, etc.
- Los recursos humanos: esto hace referencia a la calidad y nivel de preparación de los docentes, experiencia y actitudes de todos los miembros de una institución, deben contar con la capacidad de trabajar en equipo y solucionar problemas. “Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso” (Marqués, 2002, p. 2). En este sentido, para brindar servicio de calidad en las instituciones educativas, se tiene que contar con personal capacitado y dispuesto a dar lo mejor de sí mismo.
- La dirección y gestión administrativa: es otro de los factores importantes para el buen funcionamiento de una institución educativa y, por ende, de brindar un servicio de calidad, ya que si el sistema no funciona bien, no habrá un clima organizacional bueno y los miembros no podrán demostrar sus capacidades y habilidades al máximo.

- La actitud de sus miembros: se refiere a la atención e interés que le ponen los estudiantes y profesores a sus labores académicas. Además de su participación y disposición para desarrollar las diversas actividades dentro de la institución educativa.
- El plan de estudios: si no se tiene un plan de estudios de acuerdo a la realidad y necesidades de los estudiantes, no se puede hablar de calidad educativa. Además, esto tiene que ver con “los contenidos teóricos y prácticos, adecuación a los estudiantes y a las demandas sociales de los correspondientes perfiles profesionales” (Marqués, 2002, p. 3).
- La evaluación de la calidad: la evaluación dentro de una institución educativa, tiene que ser constante, objetiva y de calidad, que permita a los miembros aprender de sus errores y seguir desarrollando y potenciando sus capacidades y habilidades.

Por otro lado en la (Ley General de Educación 28044) en el artículo 13° también se mencionan algunos factores que se interrelacionan para lograr la calidad educativa, a continuación los siguientes:

- Los lineamientos generales del proceso educativo deben estar en conexión con los principios y fines de la educación.
- El currículo debe ser común para todo el país, debe estar articulado en los diversos niveles y modalidades, las cuales deben ser diversificados en las diferentes instancias regionales y locales, para atender a la variedad y particularidad de cada contexto.
- La inversión por cada estudiante, mínimamente debe cubrir la atención de salud, alimentación, vestido y materiales educativos.
- Formación constante que garantice la competitividad de los directivos y docentes de una institución educativa.
- Infraestructura, equipamiento, servicios y materiales educativos pertinentes y “adecuadas exigencias técnico-pedagógicas de cada lugar y a las que plantea el mundo contemporáneo” (Ley General de Educación 28044).
- Investigación e innovación educativas permanentes.
- Organización institucional y relaciones interpersonales asertivas que incentiven el proceso educativo.

Como se ha podido apreciar, son diversos factores que determinan la calidad educativa en una institución, en sentido, si se quiere brindar una educación de calidad en la Escuela Militar de Chorrillos, deben tener en cuenta las condiciones mínimas.

2.2.2.4. Importancia de la calidad educativa

En las últimas décadas, las escuelas militares se han visto desprestigiadas a nivel académico, debido a que muchos consideran que estas, solo se enfocan al desarrollo de actividades relacionadas con el esfuerzo físico y dejan de lado el desarrollo de capacidades más complejas como la capacidad de solucionar problemas, la capacidad del pensamiento crítico, etc., además otros consideran que las escuelas militares son el refugio de estudiantes “que no tienen otra opción”; sin embargo, estas aseveraciones, son infundadas ya que la visión de este tipo de instituciones es formar holísticamente a sus estudiantes, esto es, brindar conocimientos, desarrollar diferentes habilidades y capacidades complejas y, la aprehensión y práctica de valores.

Entonces, veamos la importancia de brindar una educación de calidad, al respecto (Castillo, 2008) manifiesta “la educación es la clave para poder alcanzar otros muchos Objetivos de Desarrollo Sostenible. Cuando las personas pueden acceder a una educación de calidad, pueden escapar del ciclo de la pobreza” (p. 1). A través de una educación de calidad, las personas pueden acceder a un puesto de trabajo digno, por ende, un camino para escapar de la pobreza. Además, la educación favorece en la reducción de la desigualdad de género. “También empodera a las personas de todo el mundo para que lleven una vida más saludable y sostenible. La educación es también fundamental para fomentar la tolerancia entre las personas, y contribuye a crear sociedades más pacíficas” (Castillo, 2008, p. 1).

Un país se puede desarrollar a través de una educación de calidad, esto se traduce en que, mientras más estudiantes capacitados tenga un país, se podrá desarrollar en diversos ámbitos tales como, en la ciencia, en la tecnología, etc.

En síntesis vamos a decir que la educación de calidad permite una mejor calidad de vida de las personas, mejores oportunidades y mejores relaciones interpersonales. Asimismo, una educación de calidad permite a las personas comprender mejor el mundo en el que habitamos, nos permite entender qué sucede a nuestro entorno a partir de diversos puntos de vista, no solo desde la mirada que no cuentan. La educación nos interconecta y nos iguala como especie. Finalizamos este apartado con una frase muy conocida de Nelson Mandela: “La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo”.

2.3. Marco Conceptual

- Calidad

Según la (RAE, 2005), el término calidad alude a las propiedades que son inherentes a una determinada cosa, las cuales permiten describirla y valorarla con referencia a las demás de su misma especie o grupo. Por otro lado, la calidad hace referencia a la capacidad que tiene un determinado elemento u objeto para satisfacer las expectativas según una determinada medida.

- Calidad educativa

Para (Castro, 2016), la calidad educativa implica la satisfacción plena de las necesidades de los estudiantes, que les permita desarrollarse de manera óptima y puedan enfrentarse a los retos de la vida. Sin embargo, no se puede hablar de calidad si no convence los estudiantes de cambiar su conducta y sus acciones a nivel individual y social, que los conocimientos obtenidos sean aplicados en la sociedad para la solución de problemas, que deben ejercer libremente su ciudadanía y deben seguir aprendiendo durante toda su vida.

- Clima organizacional

El clima organizacional involucra las percepciones, opiniones e ideas que tienen los miembros de una institución respecto a la infraestructura, organización,

comunicación e interrelación que existen dentro de su ambiente laboral, además de la manera de cómo se solucionan los conflictos que surgen dentro de los mismos y las motivaciones que reciben por su desempeño laboral (Gutiérrez, 2014).

- Cooperación

Según la (RAE, 2005), el término cooperación hace referencia al conjunto de gestiones y esfuerzos que, conjuntamente con otra u otras personas, se realiza con la finalidad de alcanzar metas comunes. Para efectos de la presente investigación vamos entender cooperación como el conjunto de acciones que realizan todos los miembros de una institución educativa, con el objetivo de alcanzar los objetivos propuestos para un determinado periodo académico.

- Eficacia

Para la (RAE, 2005), este término hace referencia a la capacidad de alcanzar un objetivo deseado o planteado o lo que nos hemos planteado. Un ejemplo en este caso, el Estado es eficaz porque se propuso construir diez colegios en las zonas rurales y lo consiguió, lo logró, cumplió su objetivo.

- Eficiencia

Es la capacidad de una persona para conseguir o alcanzar sus objetivos o metas, pero utilizándose el menor número posible de recursos y en el menos tiempo posible (RAE, 2005).

- Equidad

Este término hace referencia a un valor que implica justicia e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres sin importar la religión, condición económica, social o cultural. (RAE, 2005)

- Escuela militar

Es una institución educativa con enfoque investigativo y disciplinario, forma profesionales en ciencias militares. (Hurtado, 2015)

- Liderazgo

Según la (RAE, 2005) se le puede definir como la capacidad que tienen los individuos para poder influenciar, organizar, motivar y desarrollar diversas acciones con la finalidad de conseguir objetivos que involucren a las personas o colectivos en un marco de valores.

- Relevancia

La palabra relevante nos remite a la idea de algo que es importante, sobresaliente, destacado o significativo. Entonces podremos decir que algo es relevante cuando algo o alguien nos parecen importante o trascendental. (Hurtado, 2015)

CAPÍTULO III: MARCO MÉTODOLÓGICO

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa directa y lineal entre el Clima organizacional y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación significativa entre la dimensión orgullo, la felicidad y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- b) Existe una relación significativa entre la equidad y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- c) Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- d) Existe una relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- e) Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y la calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

3.2. Identificación de las variables

a) Variable 01: Clima organizacional

El clima organizacional involucra las percepciones, opiniones e ideas que tienen los miembros de una institución respecto a la infraestructura, organización, comunicación e interrelación que existen dentro de su ambiente laboral.

b) Variable 02: Calidad educativa

La calidad educativa implica la satisfacción plena de las necesidades de los estudiantes, que les permita desarrollarse de manera óptima y puedan enfrentarse a los retos de la vida.

3.3. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	PUNTAJE
Clima organizacional	Orgullo y felicidad	Consecución de objetivos personales.	1 – 2	[1-5]
		Valoración de la institución y orgulloso de la pertenencia a la organización.	2 – 4	
		Felicidad en el desarrollo de los estudiantes.	5 – 6	
	Equidad	Distribución equitativa del trabajo.	7 – 8	
		Distribución de beneficios de forma equitativa	9 – 10	
		Al momento de recibir sanciones estas son en función de mi falta.	11 – 12	
	Comunicación	Establecimiento de órdenes y comunicación en el inmediato superior.	13 – 14	
		Establecimiento de comunicación compañeros.	15 – 16	

	Establecimiento de comunicación con docentes.	17 – 18	
Trabajo en equipo	Cumplimiento del trabajo en equipo.	19 – 20	
	Responsabilidad de los integrantes del grupo.	21 – 22	
	Interacción entre los integrantes del equipo.	23 - 24	
Liderazgo	Trabajo adecuado con el inmediato superior.	25 – 26	
	Dirección e interacción con el inmediato superior.	27 – 28	
	Supervisión para el desarrollo de la actividad.	29 – 30	
Relevancia.	Satisfacción de mis metas académicas	1 – 2	
	Consideración de una relevancia académica y formación continua.	2 – 4	
	Evaluación del que hacer educativo.	5 - 6	
Eficacia educativa	Cumplimiento con metas formativas de un militar.	7 - 8	
	Seguimiento de los egresados de la institución.	9 - 10	
	La formación a nivel personal es adecuada.	11 - 12	
Calidad educativa	La formación es adecuada para las diferentes procedencias de los cadetes.	13 - 14	[0-5]
	Pertinencia	Idoneidad de los cursos y temáticas que forman parte de la maya curricular.	15 - 16
		Los cursos que son parte de la maya curricular adecuados para mi formación y especialidad	17 - 18
Equidad educativa	Equidad en la formación individual	19 - 20	
	Equidad en la formación de la especialidad.	21 - 22	
	Equidad entre las diferentes promociones.	23 - 24	

	Articulación entre deportación	25 - 26
Funcionalidad	Comunicación entre departamentos.	27 - 28
	Seguimiento y monitoreo de documentación.	29 – 30

3.4. Método de estudio

El método empleado en la siguiente investigación es el método hipotético deductivo puesto que por medio de este método se puede llegar a generalizar las particularidades encontradas dentro de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.5. Enfoque de investigación

La presente investigación está determinada dentro de la ciencia desde un enfoque cuantitativo; puesto que se parte de que las variables son posible medir de manera numérica, permitiendo un analisis estadístico.

Este enfoque metodológico permite el crecimiento de la ciencia trabajando sobre la obtención de resultados numéricos que pueden ser expandidos hacia poblaciones de similares características; además también permite el tratamiento de la investigación mediante el método cuantitativo que permite la medición de las variables permitiendo un tratamiento estadísticos donde se utilizan diversos parámetros y metodos estadísticos que permitan hallazgos significativos para un posterior analisis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.6. Tipo de investigación

La presente investigación se clasifica como una investigación básica puesto que no manipula variable alguna y también descriptiva ya que describe e infiere el comportamiento de las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.7. Nivel y diseño de la investigación

El nivel de la investigación es descriptivo correlacional; descriptivo puesto que muestra los resultados tomados de la realidad; esta descripción debe ser lo más fidedigna posible; también se dice que es correlacional porque busca determinar el grado de relación entre la variable clima organizacional y la calidad educativa en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, también se estudia la variable calidad educativa mostrando si existe una relación entre ambas variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que se ha visto en planteamiento del tipo de investigación la variable; esto es no se manipula variable alguna para afectar a otra.

Existen algunas delimitaciones que se presentan en el desarrollo de la investigación, estas son las siguientes:

- **Delimitación metodológica:** La investigación se encuentra limitada por el método científico en su modalidad de una investigación cuantitativa; por tanto, el presente trabajo estará limitado a este análisis.
- **Delimitación estadística:** La investigación es de tipo descriptivo; por tanto, no se manipula variable alguna; esta restricción se debe a que la investigación es de tipo descriptivo. Tampoco se podrá realizar inferencias a la población ya que la investigación tomará toda la población; sin embargo, estos resultados no se pueden ampliar a hechos pasados.
- **Delimitación diseño:** Respecto del diseño de la investigación tiene su limitación en que es correlación; es decir, que no se establecerá una causa efecto, empero si se desea establecer una relación entre las variables.

3.8. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se cuenta con un instrumento de agrupado en dos secciones; la primera sección que está orientada a medir el Clima organizacional es una encuesta que cuenta con

30 reactivos agrupso en las 5 dimensiones de la varaible clima organiazación; la segunda sección tambien es un encuesta sobre la Calidad educativa que tambien cuenta con 30 reactivos. Se entiende por técnica al conjunto de actividades orintadas para al cumplimiento de un fin (Moreno, 2007) como en este caso es la recolección de los datos cuya técnica es documental. El instrumento de recolección de datos; se entiende como la herramienta que permite el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 199).

El análisis de los datos está dado según las siguientes categorías:

Tabla 2

Categorías

CATEGORÍA	DIMENSIÓN	VARIABLE
Muy bajo	[0; 6>	[0; 30>
Bajo	[6; 12>	[30; 60>
Medio	[12; 18>	[60; 90>
Alto	[18; 24>	[90; 120>
Muy Alto	[24; 30]	[120; 150]

3.9. Población y muestra

3.1.1. Unidad de analisis

La unidad de analisis es un cadete del cuarto año del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021

3.1.2. Población

La población se define como “es el conjunto o universo de los individuos de quienes se les extrae la información” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 174). La población está conformada por el conjunto de cadetes del cuarto año del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

Tabla 3

Población

Año de estudio	Estudiantes	Total
ASP	-	
I AÑO	-	
II AÑO	15	42
III AÑO	14	
IV AÑO	13	

3.1.3. Muestra

La muestra se define como “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En la presente investigación no contará con muestra puesto que se evaluará a la población en su conjunto.

CAPÍTULO IV: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

4.1.1. X - Clima organizacional

Tabla 4

Estadísticos para la variable X

Estadísticos		
X - Clima organizacional		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		114,1429
Mediana		113,0000
Moda		106,00 ^a
Desv. Desviación		19,71204
Varianza		388,564
Asimetría		-1,085
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		2,584
Error estándar de curtosis		,717
Rango		101,00
Mínimo		44,00
Máximo		145,00
Suma		4794,00
Percentiles	25	106,0000
	50	113,0000
	75	128,2500

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

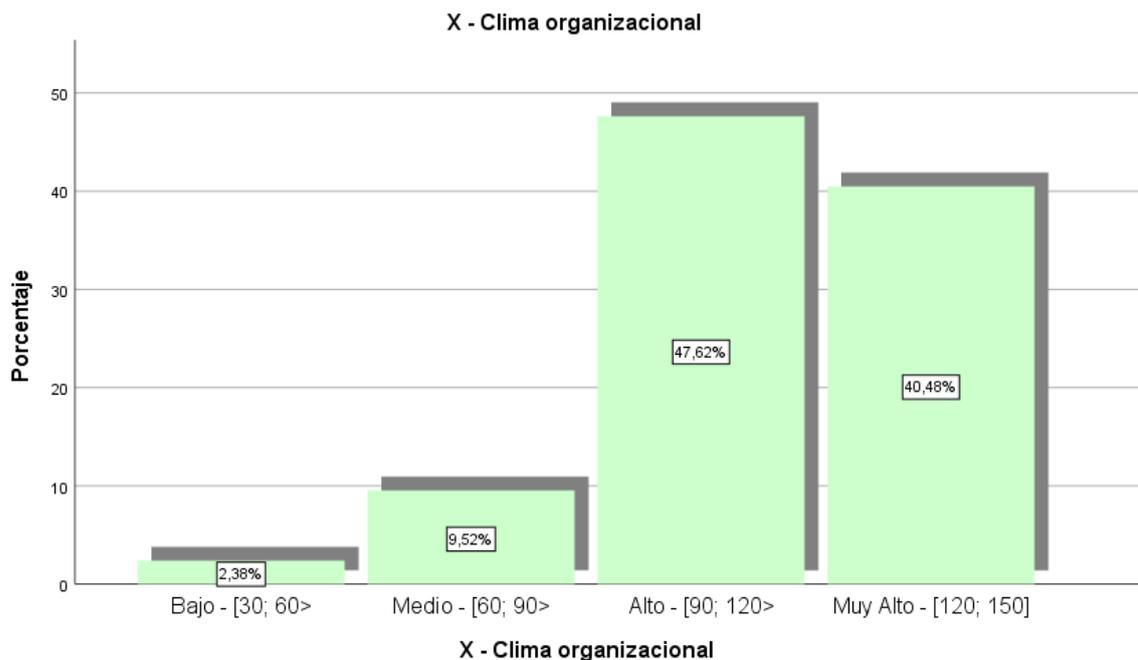


Figura 1

Histograma para la variable X

Tabla 5

Frecuencias para la variable X

		X - Clima organizacional			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [30; 60>	1	2,4	2,4	2,4
	Medio - [60; 90>	4	9,5	9,5	11,9
	Alto - [90; 120>	20	47,6	47,6	59,5
	Muy Alto - [120; 150]	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X - Clima organizacional

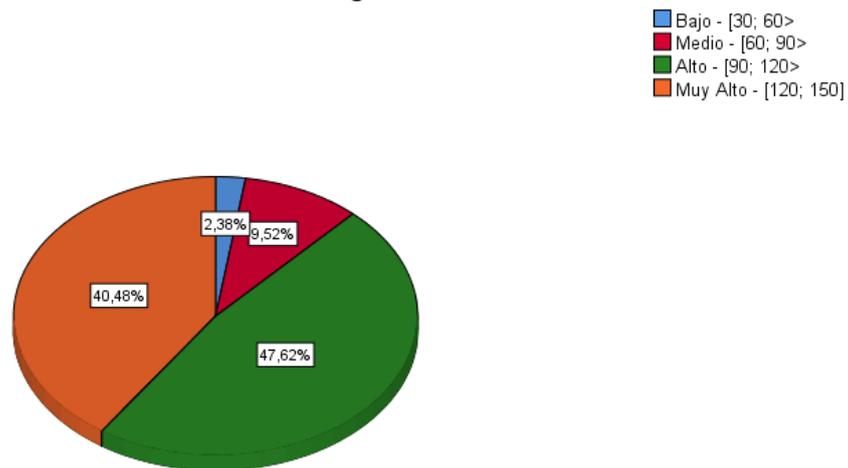


Figura 2

Gráfico de torta para la variable X

En este apartado se describen los resultados de la variable en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 2, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 4, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 1 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como bueno con una cantidad porcentual de 47.62%, en el X - Clima organizacional en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 40.48%, en el X - Clima organizacional en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 9.52%, en el X - Clima organizacional en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 2.38%, en el X - Clima organizacional en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en el X - Clima organizacional en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.2. X₁ - Orgullo y felicidad

Tabla 6

Estadísticos para la dimensión X₁

Estadísticos		
X ₁ - Orgullo y felicidad		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		24,7381
Mediana		25,0000
Moda		23,00 ^a
Desv. Desviación		4,14999
Varianza		17,222
Asimetría		-,934
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		1,438
Error estándar de curtosis		,717
Rango		19,00
Mínimo		11,00
Máximo		30,00
Suma		1039,00
Percentiles	25	22,0000
	50	25,0000
	75	28,2500

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

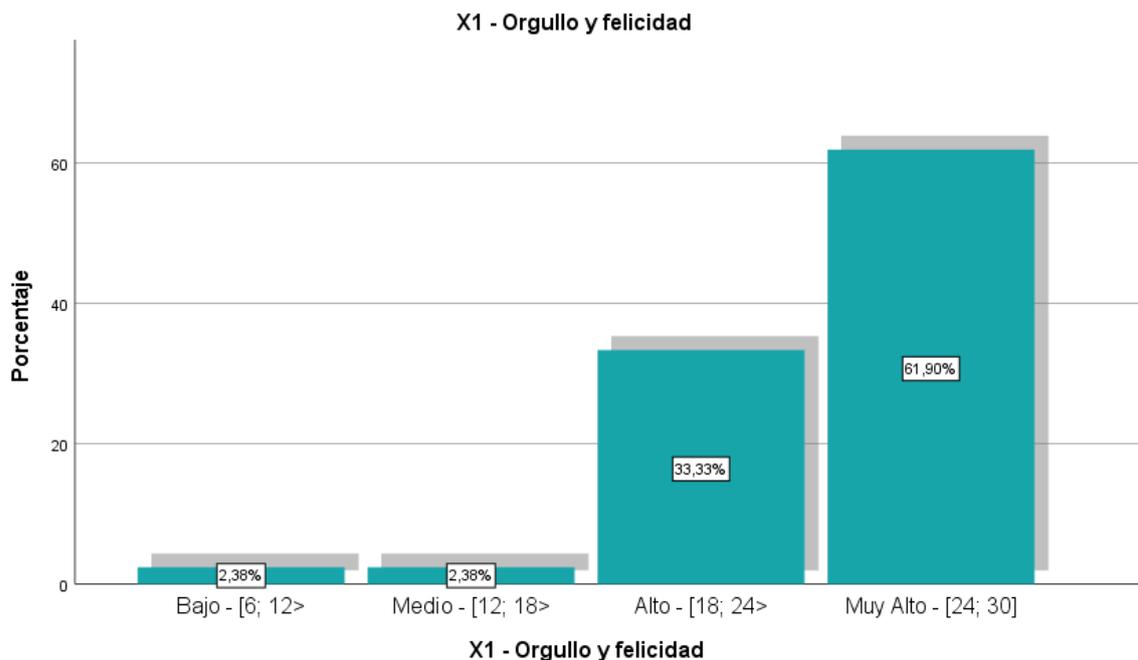


Figura 3

Histograma para la dimensión X_1

Tabla 7

Frecuencias para la dimensión X_1

		X1 - Orgullo y felicidad			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [6; 12>	1	2,4	2,4	2,4
	Medio - [12; 18>	1	2,4	2,4	4,8
	Alto - [18; 24>	14	33,3	33,3	38,1
	Muy Alto - [24; 30]	26	61,9	61,9	100,0
Total		42	100,0	100,0	

X1 - Orgullo y felicidad

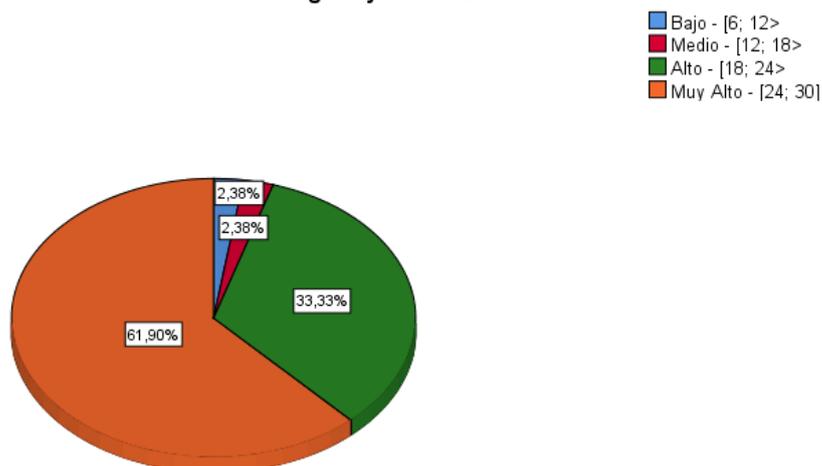


Figura 4

Gráfico de torta para la dimensión X₁

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 4, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 7, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 3 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 61.9%, en la X1 - Orgullo y felicidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 33.33%, en la X1 - Orgullo y felicidad los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 2.38%, en la X1 - Orgullo y felicidad los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 2.38%, en la X1 - Orgullo y felicidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la X1 - Orgullo y felicidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.3. X₂ - Equidad

Tabla 8

Estadísticos para la dimensión X₂

Estadísticos		
X2 - Equidad		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		20,1190
Mediana		21,5000
Moda		22,00
Desv. Desviación		5,72629
Varianza		32,790
Asimetría		-,354
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		-,818
Error estándar de curtosis		,717
Rango		22,00
Mínimo		8,00
Máximo		30,00
Suma		845,00
Percentiles	25	15,7500
	50	21,5000
	75	24,2500

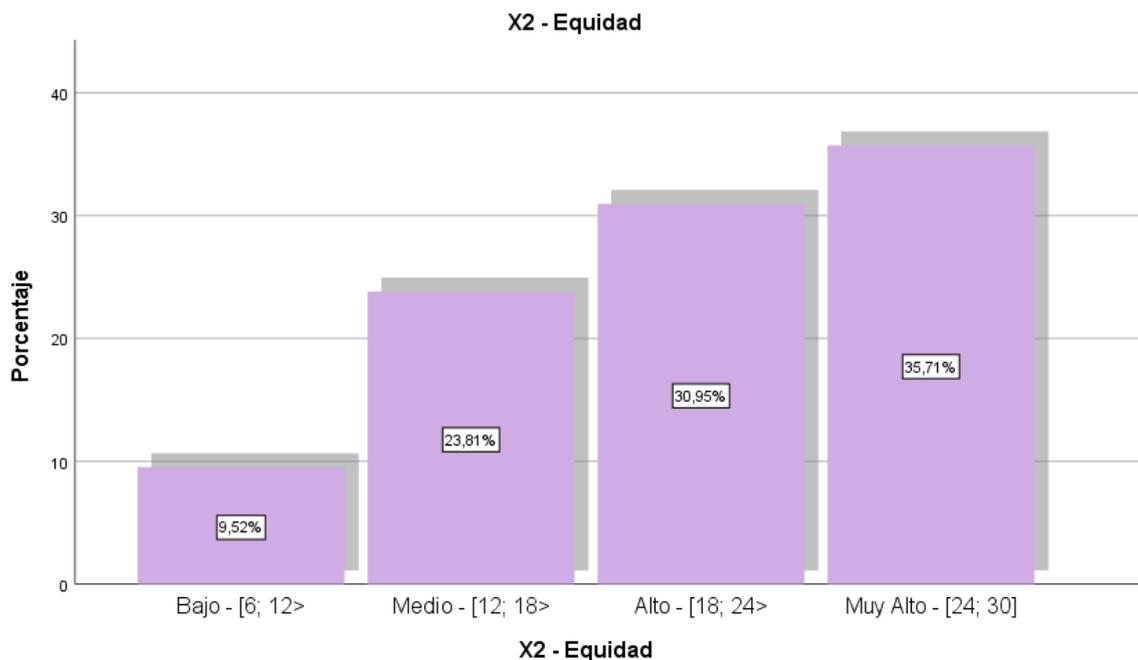


Figura 5

Histograma para la dimensión X_2

Tabla 9

Frecuencias para la dimensión X_2

		X2 - Equidad			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [6; 12>	4	9,5	9,5	9,5
	Medio - [12; 18>	10	23,8	23,8	33,3
	Alto - [18; 24>	13	31,0	31,0	64,3
	Muy Alto - [24; 30]	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

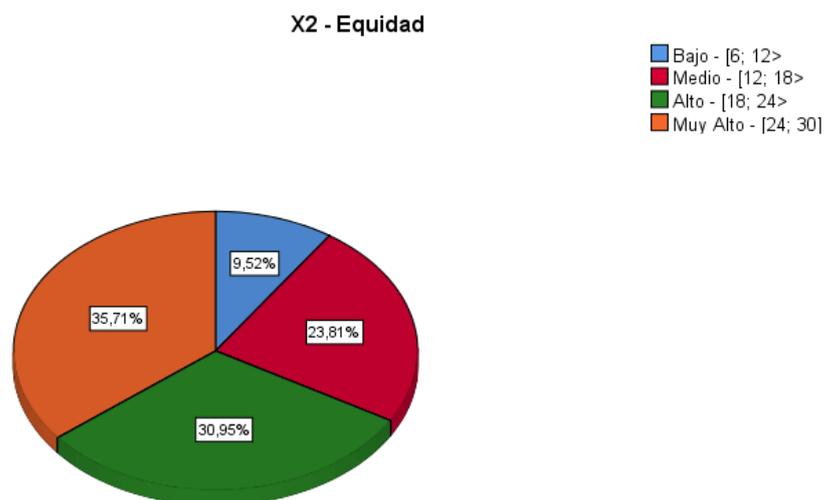


Figura 6

Gráfico de torta para la dimensión X₂

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 6, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 9, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 5 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 35.71%, en la X2 - Equidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 30.95%, en la X2 - Equidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos. A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 23.81%, en la X2 - Equidad en los cadetes del

Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos. Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 9.52%, en la X2 - Equidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la X2 - Equidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.4. X₃ - Comunicación

Tabla 10

Estadísticos para la dimensión X₃

Estadísticos		
X3 - Comunicación		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		22,4048
Mediana		22,5000
Moda		27,00
Desv. Desviación		4,85929
Varianza		23,613
Asimetría		-,804
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		,233
Error estándar de curtosis		,717
Rango		20,00
Mínimo		10,00
Máximo		30,00
Suma		941,00
	25	20,0000
Percentiles	50	22,5000
	75	27,0000

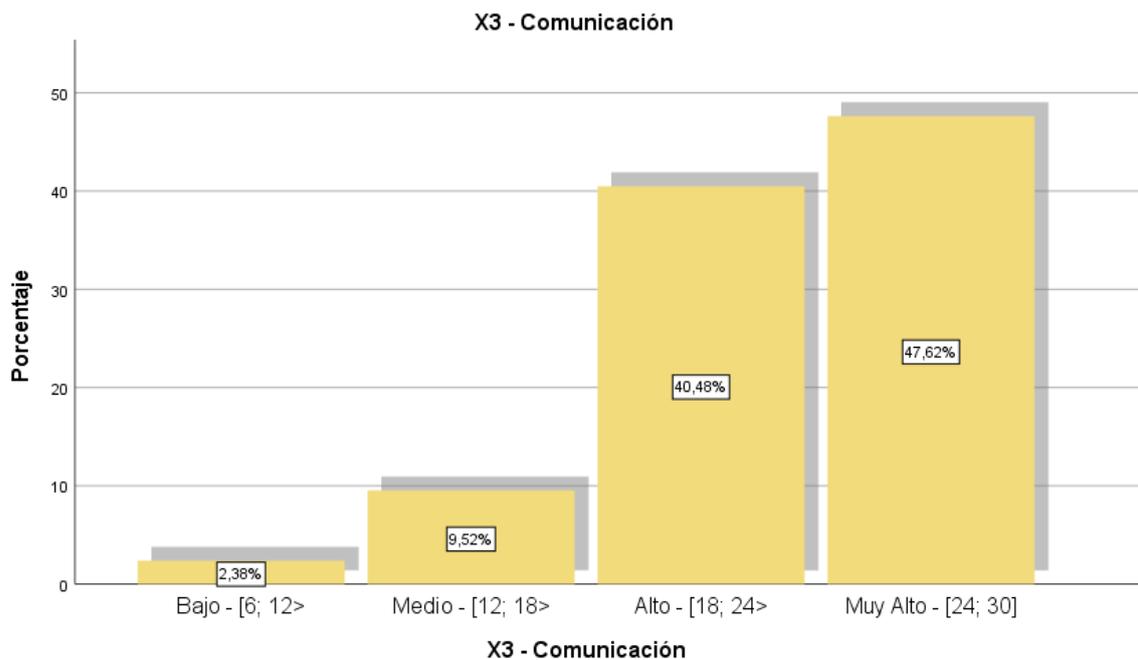


Figura 7

Histograma para la dimensión X₃

Tabla 11

Frecuencias para la dimensión X₄

		X3 - Comunicación			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [6; 12>	1	2,4	2,4	2,4
	Medio - [12; 18>	4	9,5	9,5	11,9
	Alto - [18; 24>	17	40,5	40,5	52,4
	Muy Alto - [24; 30]	20	47,6	47,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	100,0

X3 - Comunicación

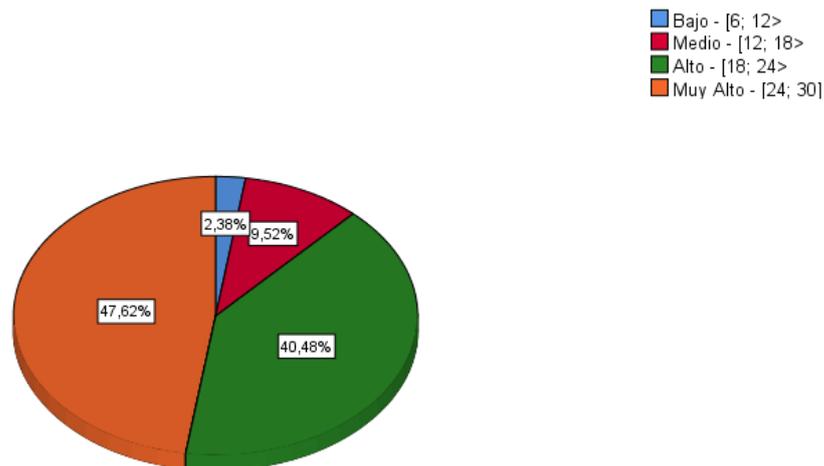


Figura 8

Gráfico de torta para la dimensión X₃

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 8, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 11, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 7 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 47.62%, en la X3 - Comunicación en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 40.48%, en la X3 - Comunicación en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 9.52%, en la X3 - Comunicación en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 2.38%, en la X3 - Comunicación en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la X3 - Comunicación en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.5. X₄ - Trabajo en equipo

Tabla 12

Estadísticos para la dimensión X₄

Estadísticos		
X ₄ - Trabajo en equipo		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		24,2857
Mediana		25,5000
Moda		28,00
Desv. Desviación		4,85540
Varianza		23,575
Asimetría		-1,282
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		2,340
Error estándar de curtosis		,717
Rango		23,00
Mínimo		7,00
Máximo		30,00
Suma		1020,00
Percentiles	25	21,0000
	50	25,5000
	75	28,0000

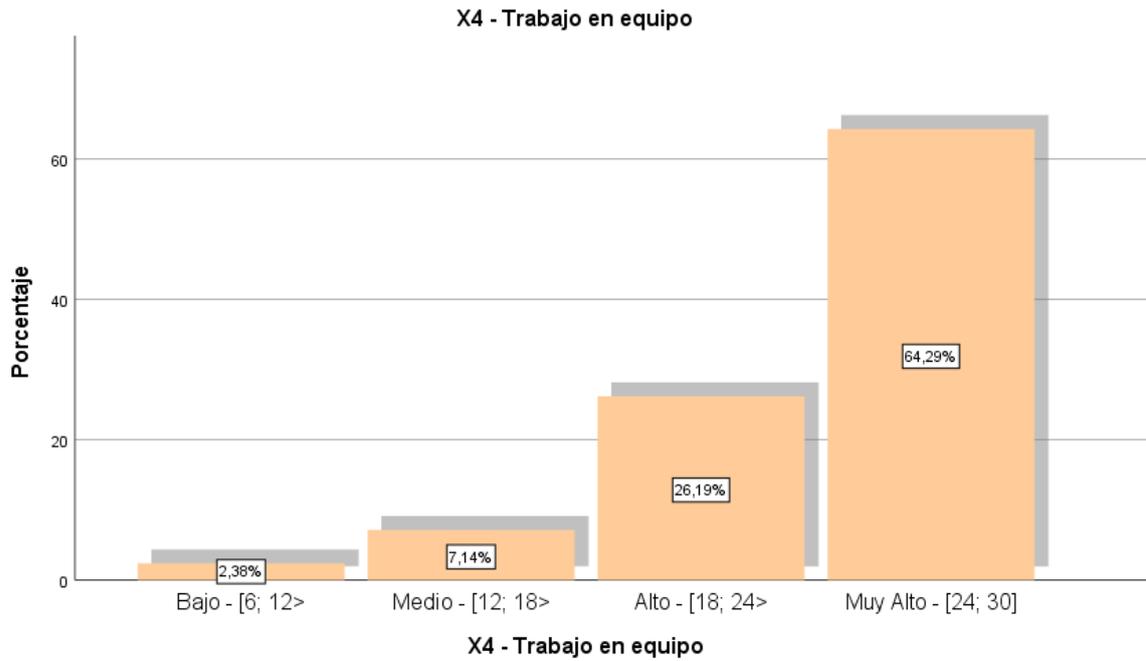


Figura 9

Histograma para la dimensión X₄

Tabla 13

Frecuencias para la dimensión X₄

		X4 - Trabajo en equipo			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [6; 12>	1	2,4	2,4	2,4
	Medio - [12; 18>	3	7,1	7,1	9,5
	Alto - [18; 24>	11	26,2	26,2	35,7
	Muy Alto - [24; 30]	27	64,3	64,3	100,0
Total		42	100,0	100,0	

X4 - Trabajo en equipo

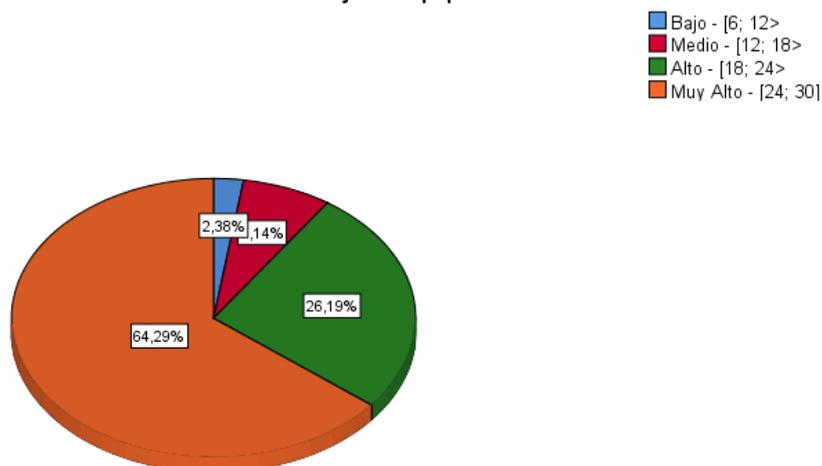


Figura 10

Gráfico de torta para la dimensión X₄

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 10, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 13, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 9 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 64.29%, en la X4 - Trabajo en equipo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 26.19%, en la X4 - Trabajo en equipo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 7.14%, en la X4 - Trabajo en equipo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 2.38%, en la X4 - Trabajo en equipo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la X4 - Trabajo en equipo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.6. X₅ - Liderazgo

Tabla 14

Estadísticos para la dimensión X₅

Estadísticos		
X ₅ - Liderazgo		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		22,5952
Mediana		23,0000
Moda		20,00
Desv. Desviación		4,06688
Varianza		16,539
Asimetría		-1,540
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		5,454
Error estándar de curtosis		,717
Rango		22,00
Mínimo		6,00
Máximo		28,00
Suma		949,00
Percentiles	25	20,0000
	50	23,0000
	75	26,0000

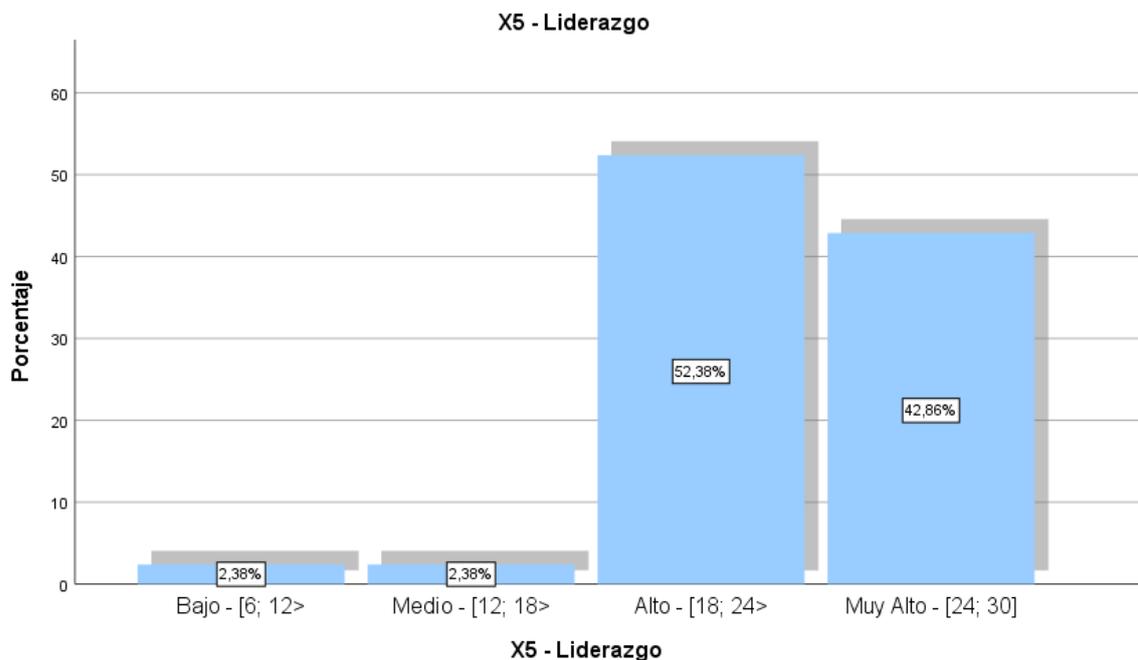


Figura 11

Histograma para la dimensión X₅

Tabla 15

Frecuencias para la dimensión X₅

		X5 - Liderazgo			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [6; 12>	1	2,4	2,4	2,4
	Medio - [12; 18>	1	2,4	2,4	4,8
	Alto - [18; 24>	22	52,4	52,4	57,1
	Muy Alto - [24; 30]	18	42,9	42,9	100,0
Total		42	100,0	100,0	

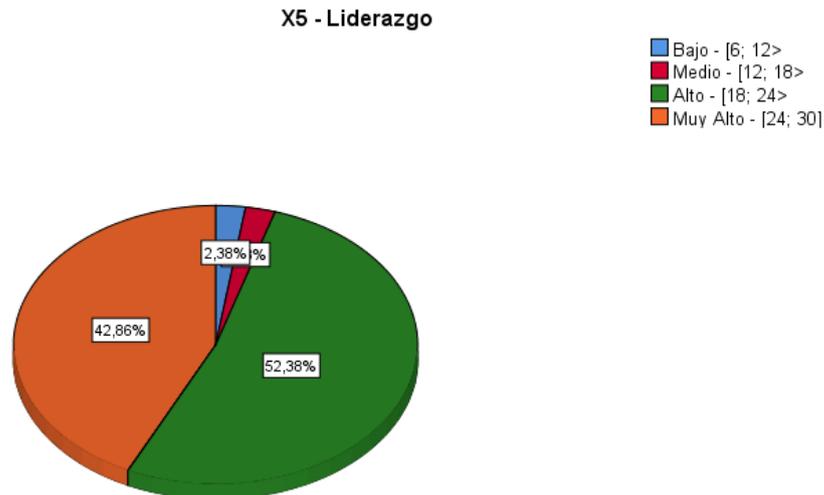


Figura 12

Gráfico de torta para la dimensión X₅

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 12, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 15, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 11 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como bueno con una cantidad porcentual de 52.38%, en la X5 - Liderazgo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 42.86%, en la X5 - Liderazgo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 2.38%, en la X5 - Liderazgo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 2.38%, en la X5 - Liderazgo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la X5 - Liderazgo en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.7. Y - Calidad educativa

Tabla 16

Estadísticos para la variable Y

Estadísticos		
Y - Calidad educativa		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		117,3333
Mediana		125,5000
Moda		133,00
Desv. Desviación		22,10029
Varianza		488,423
Asimetría		-1,290
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		1,774
Error estándar de curtosis		,717
Rango		101,00
Mínimo		42,00
Máximo		143,00
Suma		4928,00
Percentiles	25	104,2500
	50	125,5000
	75	134,0000

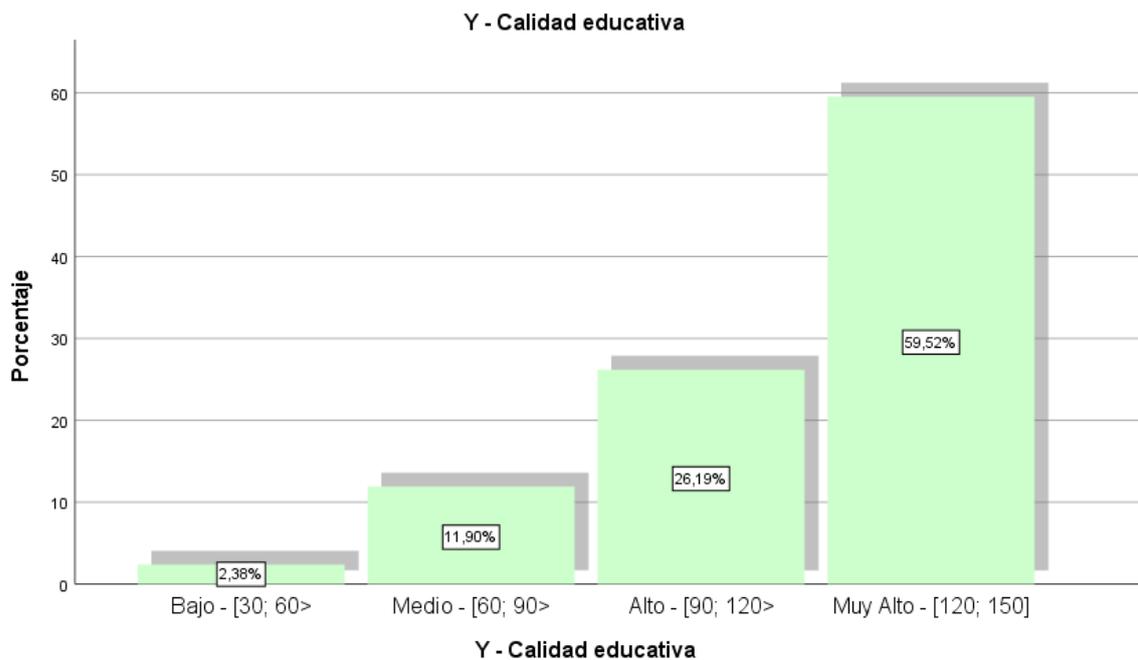


Figura 13

Histograma para la variable Y

Tabla 17

Frecuencias para la variable Y

		Y - Calidad educativa			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [30; 60>	1	2,4	2,4	2,4
	Medio - [60; 90>	5	11,9	11,9	14,3
	Alto - [90; 120>	11	26,2	26,2	40,5
	Muy Alto - [120; 150]	25	59,5	59,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

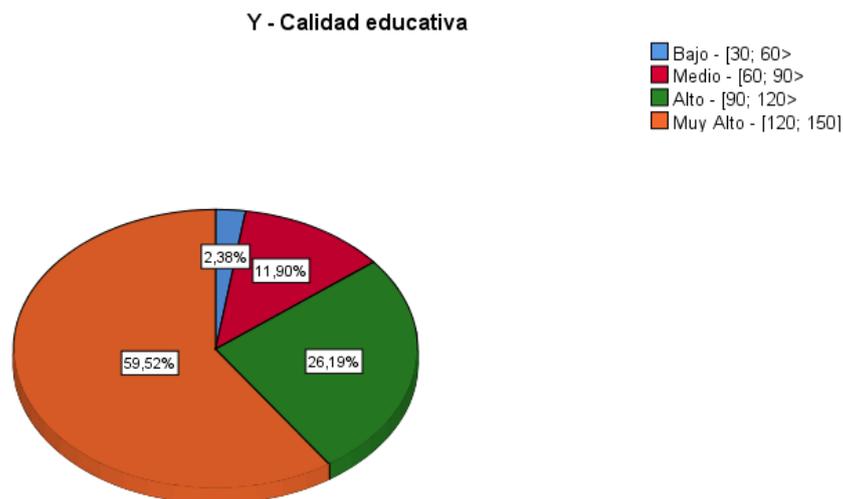


Figura 14

Gráfico de torta para la variable Y

En este apartado se describen los resultados de la variable en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 14, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 17, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 13 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 59.52%, en la Y - Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 26.19%, en la Y - Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 11.9%, en la Y - Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 2.38%, en la Y - Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la Y - Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.8. Y₁ - Relevancia.

Tabla 18

Estadísticos para la dimensión Y₁

Estadísticos		
Y ₁ - Relevancia.		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		23,5952
Mediana		25,0000
Moda		26,00
Desv. Desviación		4,59087
Varianza		21,076
Asimetría		-1,049
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		,804
Error estándar de curtosis		,717
Rango		19,00
Mínimo		11,00
Máximo		30,00
Suma		991,00
Percentiles	25	21,0000
	50	25,0000
	75	27,0000

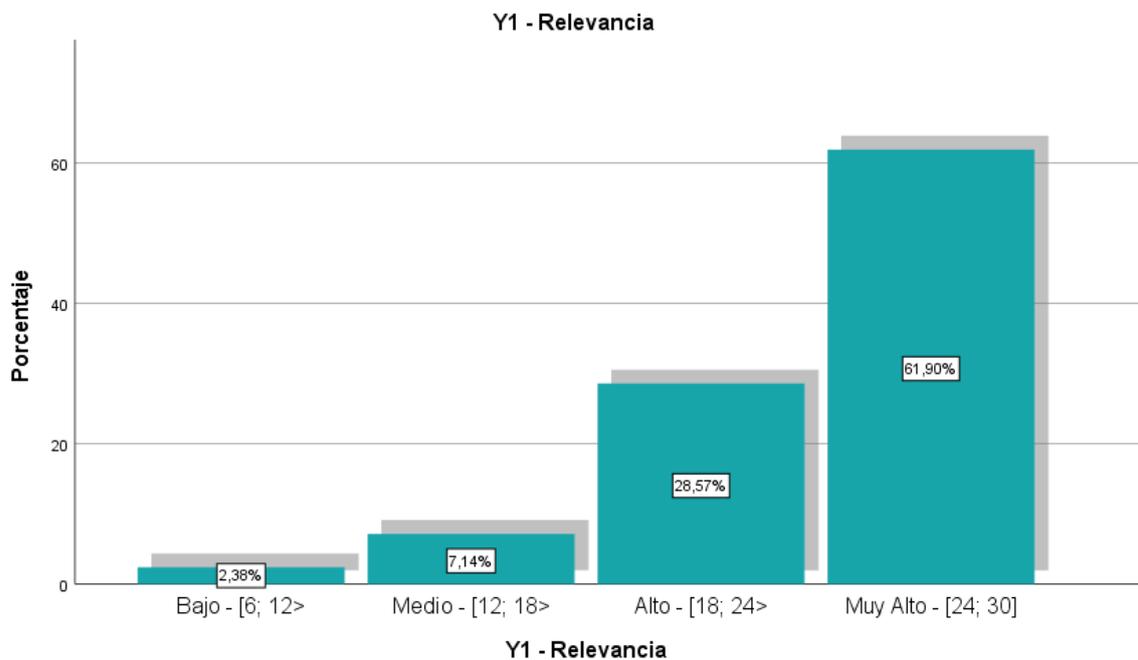


Figura 15

Histograma para la dimensión Y₁

Tabla 19

Frecuencias para la dimensión Y₁

		Y1 - Relevancia			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [6; 12>	1	2,4	2,4	2,4
	Medio - [12; 18>	3	7,1	7,1	9,5
	Alto - [18; 24>	12	28,6	28,6	38,1
	Muy Alto - [24; 30]	26	61,9	61,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

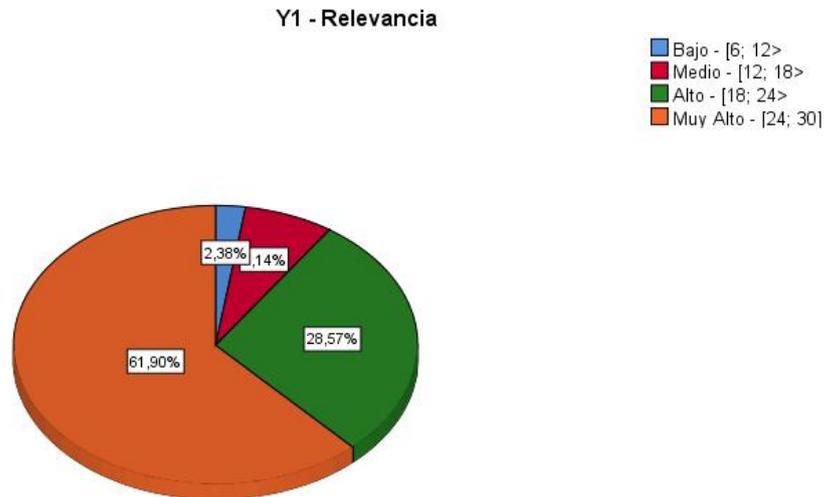


Figura 16

Gráfico de torta para la dimensión Y_1

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 16, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 19, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 15 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 61.9%, en la Y_1 - Relevancia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 28.57%, en la Y_1 - Relevancia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 7.14%, en la Y1 - Relevancia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 2.38%, en la Y1 - Relevancia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la Y1 - Relevancia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.9. Y₂ - Eficacia educativa

Tabla 20

Estadísticos para la dimensión Y₂

Estadísticos		
Y2 - Eficacia educativa		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		23,8571
Mediana		25,5000
Moda		27,00
Desv. Desviación		4,11761
Varianza		16,955
Asimetría		-,881
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		,206
Error estándar de curtosis		,717
Rango		17,00
Mínimo		12,00
Máximo		29,00
Suma		1002,00
Percentiles	25	20,7500
	50	25,5000
	75	27,0000

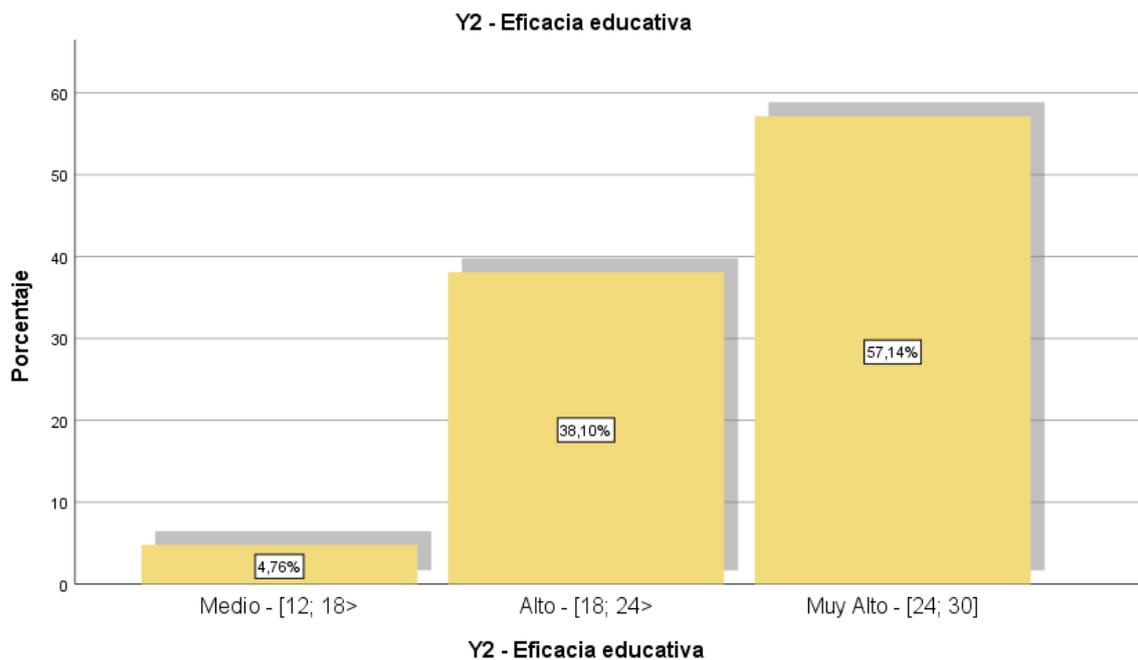


Figura 17

Histograma para la dimensión Y₂

Tabla 21

Frecuencias para la dimensión Y₂

		Y2 - Eficacia educativa			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio - [12; 18>	2	4,8	4,8	4,8
	Alto - [18; 24>	16	38,1	38,1	42,9
	Muy Alto - [24; 30]	24	57,1	57,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Y2 - Eficacia educativa

Medio - [12; 18>
Alto - [18; 24>
Muy Alto - [24; 30]

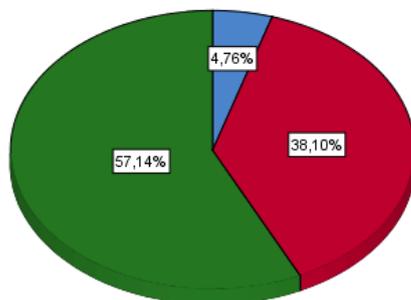


Figura 18

Gráfico de torta para la dimensión Y₂

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 18, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 21, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 17 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 57.14%, en la Y2 - Eficacia educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 38.1%, en la Y2 - Eficacia educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 4.76%, en la Y2 - Eficacia educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 0%, en la Y2 - Eficacia educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la Y2 - Eficacia educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.10. Y₃ - Pertinencia

Tabla 22

Estadísticos para la dimensión Y₃

Estadísticos		
Y3 - Pertinencia		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		23,7143
Mediana		24,5000
Moda		27,00
Desv. Desviación		4,75387
Varianza		22,599
Asimetría		-1,484
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		3,348
Error estándar de curtosis		,717
Rango		24,00
Mínimo		6,00
Máximo		30,00
Suma		996,00
Percentiles	25	21,0000
	50	24,5000
	75	27,0000

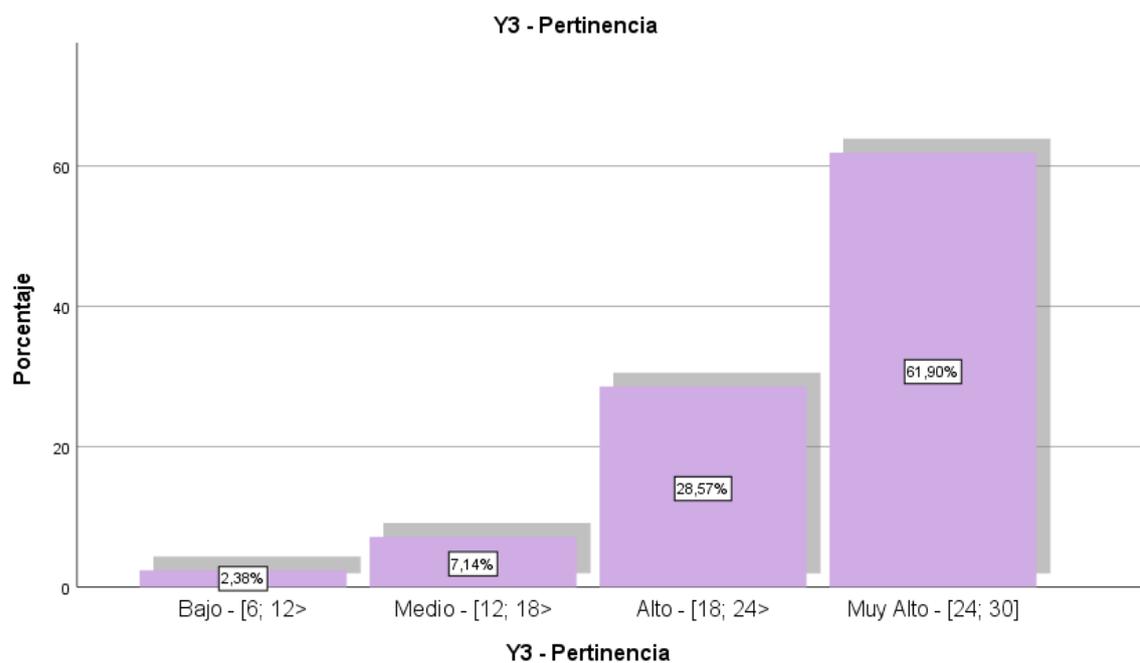


Figura 19

Histograma para la dimensión Y₃

Tabla 23

Frecuencias para la dimensión Y₃

		Y3 - Pertinencia			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [6; 12>	1	2,4	2,4	2,4
	Medio - [12; 18>	3	7,1	7,1	9,5
	Alto - [18; 24>	12	28,6	28,6	38,1
	Muy Alto - [24; 30]	26	61,9	61,9	100,0
Total		42	100,0	100,0	

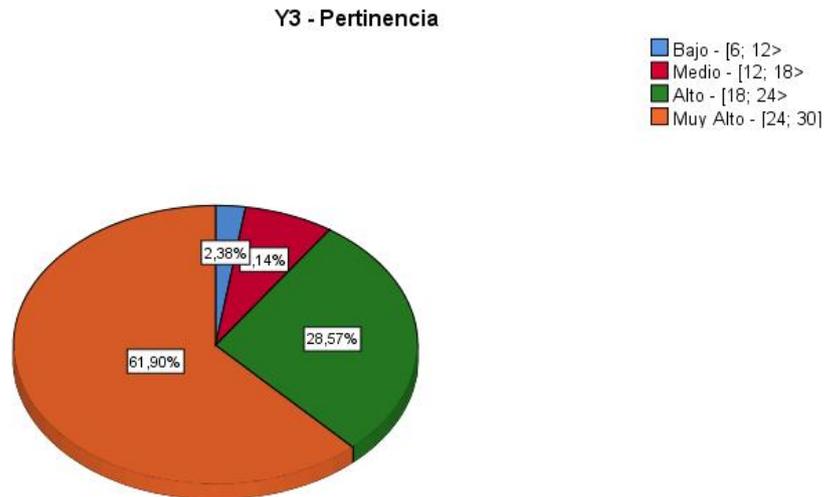


Figura 20

Gráfico de torta para la dimensión Y₃

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 20, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 23, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 19 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 61.9%, en la Y3 - Pertinencia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 28.57%, en la Y3 - Pertinencia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 7.14%, en la Y3 - Pertinencia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 2.38%, en la Y3 - Pertinencia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la Y3 - Pertinencia en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.11. Y₄ - Equidad educativa

Tabla 24

Estadísticos para la dimensión Y₄

Estadísticos		
Y ₄ - Equidad educativa		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		22,5952
Mediana		24,0000
Moda		27,00
Desv. Desviación		5,11363
Varianza		26,149
Asimetría		-,876
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		,324
Error estándar de curtosis		,717
Rango		22,00
Mínimo		7,00
Máximo		29,00
Suma		949,00
Percentiles	25	18,7500
	50	24,0000
	75	27,0000

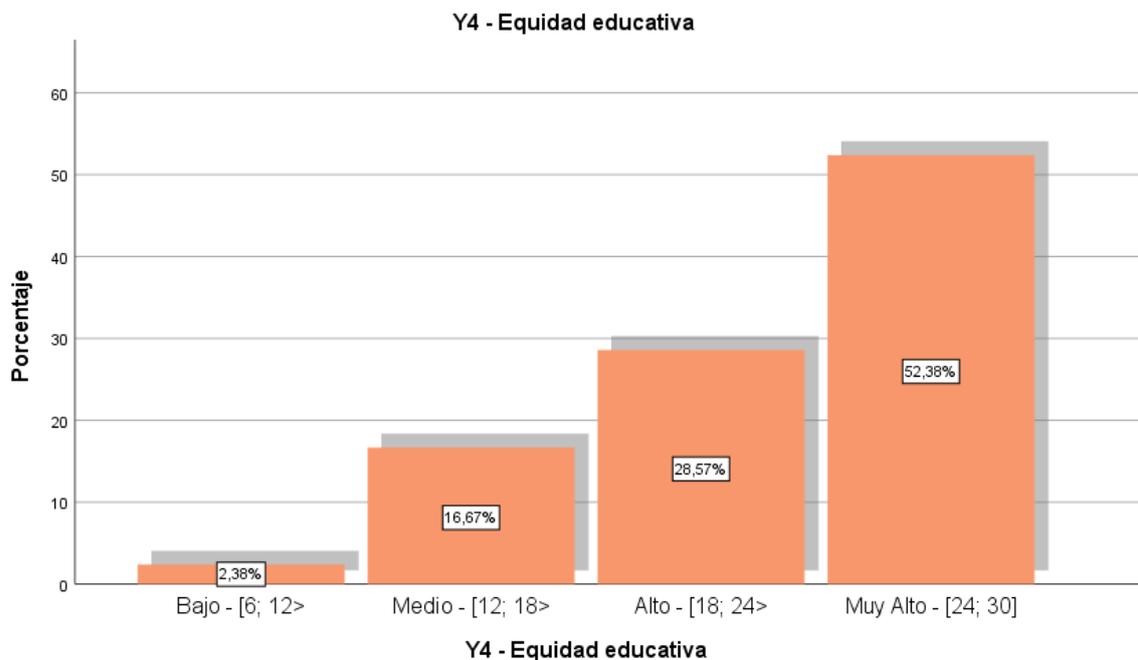


Figura 21

Histograma para la dimensión Y₄

Tabla 25

Frecuencias para la dimensión Y₄

Y4 - Equidad educativa				
	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo - [6; 12>	1	2,4	2,4	2,4
Medio - [12; 18>	7	16,7	16,7	19,0
Alto - [18; 24>	12	28,6	28,6	47,6
Muy Alto - [24; 30]	22	52,4	52,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Y4 - Equidad educativa

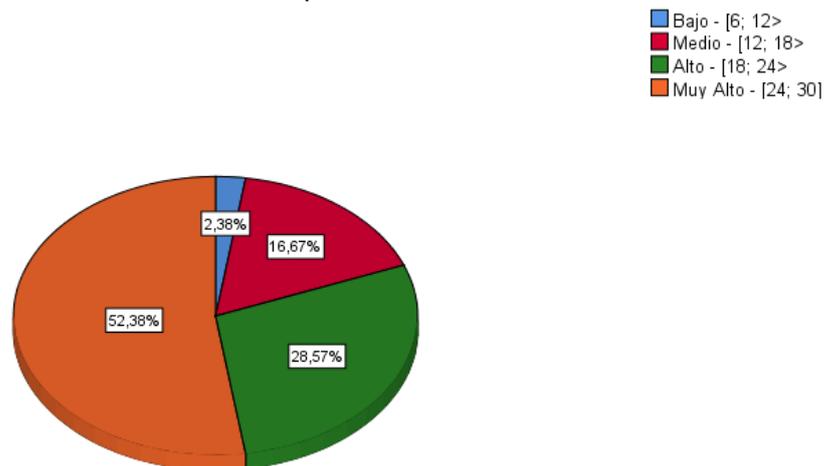


Figura 22

Gráfico de torta para la dimensión Y₄

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 22, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 25, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 21 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 52.38%, en la Y4 - Equidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 28.57%, en la Y4 - Equidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 16.67%, en la Y4 - Equidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 2.38%, en la Y4 - Equidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la Y4 - Equidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.1.12. Y₅ - Funcionalidad

Tabla 26

Estadísticos para la dimensión Y₅

Estadísticos		
Y ₅ - Funcionalidad		
N	Válido	42
	Perdidos	0
Media		23,5714
Mediana		24,5000
Moda		24,00 ^a
Desv. Desviación		5,27369
Varianza		27,812
Asimetría		-1,492
Error estándar de asimetría		,365
Curtosis		2,672
Error estándar de curtosis		,717
Rango		24,00
Mínimo		6,00
Máximo		30,00
Suma		990,00
Percentiles	25	22,0000
	50	24,5000
	75	27,2500

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

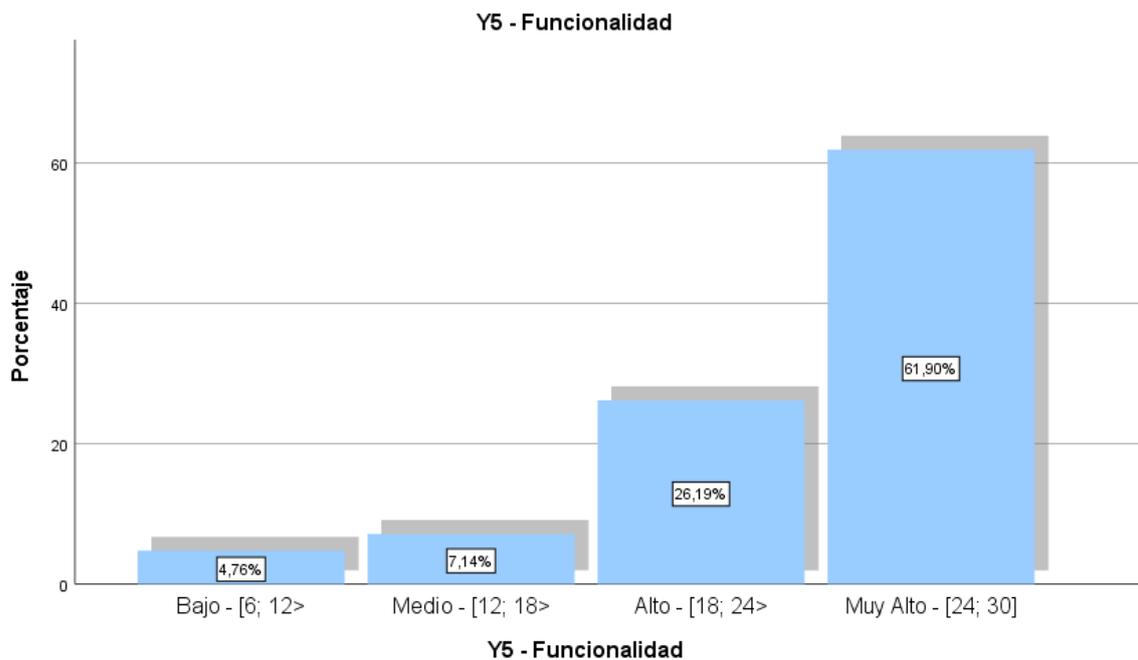


Figura 23

Histograma para la dimensión Y₅

Tabla 27

Frecuencias para la dimensión Y₅

		Y5 - Funcionalidad			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo - [6; 12>	2	4,8	4,8	4,8
	Medio - [12; 18>	3	7,1	7,1	11,9
	Alto - [18; 24>	11	26,2	26,2	38,1
	Muy Alto - [24; 30]	26	61,9	61,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	100,0

Y5 - Funcionalidad

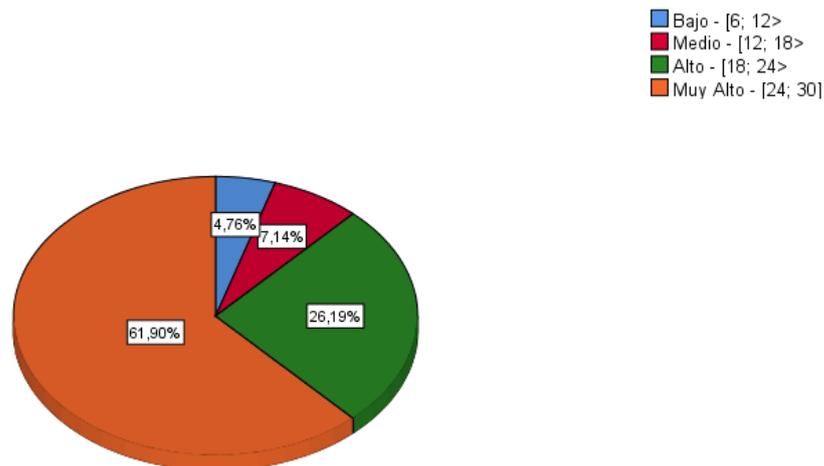


Figura 24

Gráfico de torta para la dimensión Y₅

En este apartado se describen los resultados de la dimensión en análisis, los resultados subyacen al observar el gráfico de torta número 24, los resultados agrupados en la tabla de frecuencias número 27, el histograma para las frecuencias porcentuales en el gráfico número 23 donde se evidencia que de un total de 42 considerado como el 100% de toda la población evaluada, agrupada en intervalos de amplitud constante, así se tiene:

- Para iniciar el análisis se puede apreciar que el intervalo con la mayor cantidad de participantes, y por ende con el mayor porcentaje es el denominado como muy bueno con una cantidad porcentual de 61.9%, en la Y5 - Funcionalidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente en segundo lugar, se muestra que el sector denominado como bueno con una cantidad porcentual de 26.19%, en la Y5 - Funcionalidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

- A continuación, en tercer lugar, se muestra que el sector denominado como regular con un porcentaje de 7.14%, en la Y5 - Funcionalidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Seguidamente y antepenúltimo lugar, se muestra que el sector denominado como bajo con un porcentaje de 4.76%, en la Y5 - Funcionalidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.
- Finalmente, como último puesto, se observa que el menor valor porcentual es denominado como muy bajo con un porcentaje de 0%, en la Y5 - Funcionalidad en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos.

4.2. Análisis Inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Como primer paso para el desarrollo de prueba de hipótesis es necesario establecer el coeficiente de relación adecuado, esto se hace por medio de la prueba de normalidad, es decir, este tipo de prueba no solo brinda la información sobre la forma que toma una la distribución, si no también, permite decidir el coeficiente de correlación para la prueba de hipótesis.

Tabla 28

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X - Clima organizacional	,131	42	,068	,929	42	,012
Y - Calidad educativa	,179	42	,002	,867	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que los coeficientes en ambos casos toman un valor menor que 0.05 > (0.012 y 0.0) lo cual indica que la distribución no es normal y por tanto el coeficiente

más adecuado para probar la relación entre las variables es Rho de Spearman, por tanto, este será el coeficiente utilizado.

Se sabe que la hipótesis general dice que existe una relación significativa directa y lineal entre el Clima organizacional y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021. De este enunciado se plantea las hipótesis estadísticas, así se tiene:

- H_0 : No existe relación entre el Clima organizacional y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- H_1 : Existe relación entre el Clima organizacional y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

El coeficiente dirimente para tomar la hipótesis nula o alterna, es el coeficiente de significancia; si este tiene un valor menor que 0.05 entonces se asume la hipótesis alterna y se afirma que existe una relación; si este valor es menor que 0.01, entonces se dice que la relación es significativa, la fortaleza de la relación lo brinda el mismo coeficiente de Rho de Spearman, para ello se muestra los resultados siguientes:

Tabla 29

Correlación entre X e Y

		Correlaciones		
			X - Clima organizacional	Y - Calidad educativa
Rho de Spearman	X - Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
Spearman	Y - Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Valor P < Valor X

0.00 < 0.05

H₀ = Se rechaza

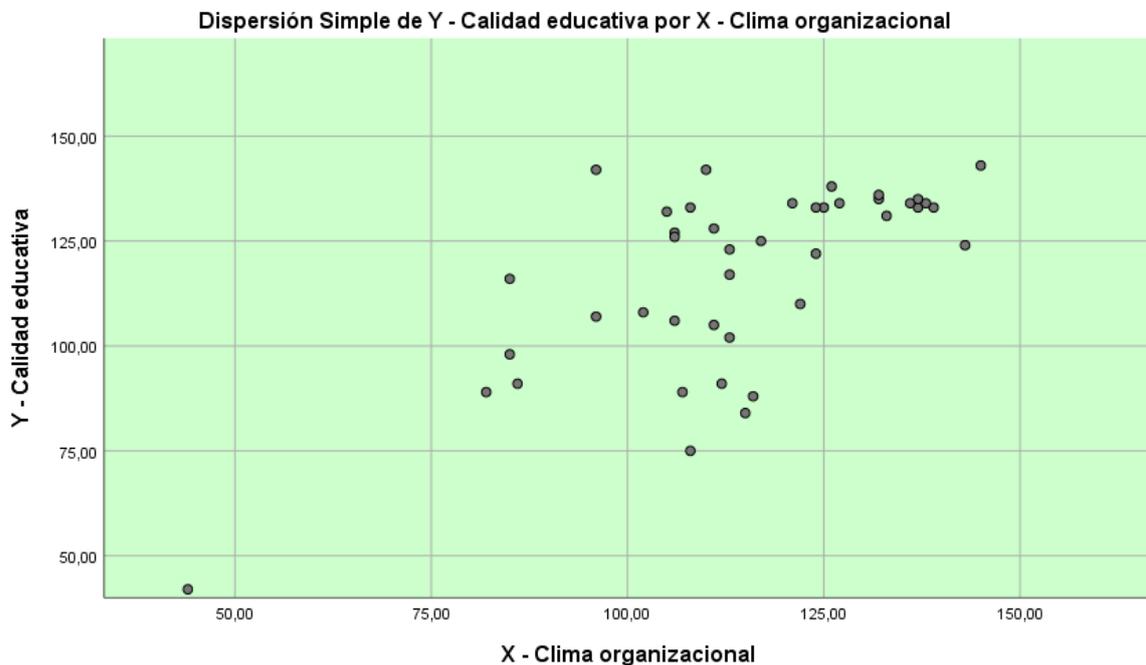


Figura 25

Gráfico de dispersión para la hipótesis general

Como muestra la tabla de correlación el gráfico, existe relación entre la calidad educativa y el clima organizacional; con un coeficiente de correlación de 0.564, asociado a un coeficiente de significancia de 0.0. por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se aceptado la hipótesis alterna.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica A

Como primer paso para el desarrollo de prueba de hipótesis es necesario establecer el coeficiente de relación adecuado, esto se hace por medio de la prueba de normalidad, es decir, este tipo de prueba no solo brinda la información sobre la forma que toma una la distribución, si no también, permite decidir el coeficiente de correlación para la prueba de hipótesis.

Tabla 30*Prueba de normalidad Hipótesis específica A*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X1 - Orgullo y felicidad	,112	42	,200*	,927	42	,010
Y - Calidad educativa	,179	42	,002	,867	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que los coeficientes en ambos casos toman un valor menor que 0.05 > (0.010 y 0.0) lo cual indica que la distribución no es normal y por tanto el coeficiente más adecuado para probar la relación entre las variables es Rho de Sopearan, por tanto, este será el coeficiente utilizado.

Se sabe que la hipótesis general dice que existe una relación significativa entre la dimensión Orgullo, la felicidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021. De este enunciado se plantea las hipótesis estadísticas, así se tiene:

- Ho: No existe relación entre la dimensión Orgullo, la felicidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- H₁: Existe relación entre la dimensión Orgullo, la felicidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

El coeficiente dirimente para tomar la hipótesis nula o alterna, es el coeficiente de significancia; si este tiene un valor menor que 0.05 entonces se asume la hipótesis alterna y se afirma que existe una relación; si este valor es menor que 0.01, entonces se dice que la relación es significativa, la fortaleza de la relación lo brinda el mismo coeficiente de Rho de Sopearan, para ello se muestra los resultados siguientes:

Tabla 31

Correlación de la Hipótesis específica A

		Correlaciones		
			X1 - Orgullo y felicidad	Y - Calidad educativa
Rho de Spearman	X1 - Orgullo y felicidad	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Y - Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Valor P < Valor X

0.00 < 0.05

H₀ = Se rechaza

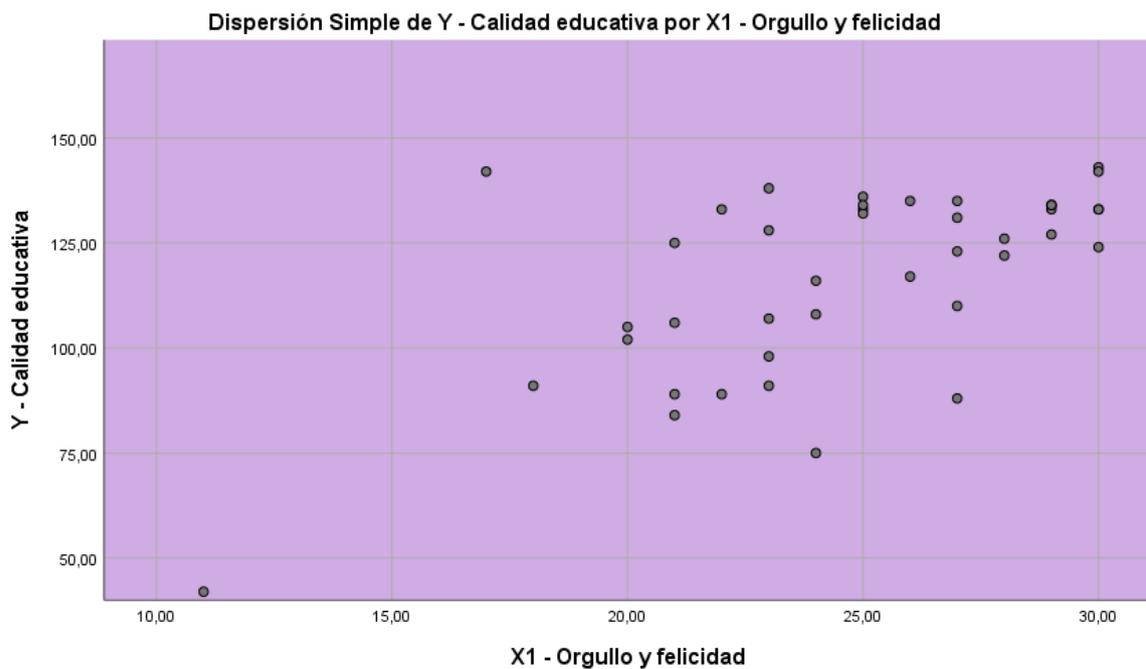


Figura 26

Gráfico de dispersión para la Hipótesis específica A

Como muestra la tabla de correlación el gráfico, existe relación entre la dimensión Orgullo, la felicidad y la calidad educativa; con un coeficiente de correlación de 0.516, asociado a un coeficiente de significancia de 0.0. por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se aceptado la hipótesis alterna.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica B

Como primer paso para el desarrollo de prueba de hipótesis es necesario establecer el coeficiente de relación adecuado, esto se hace por medio de la prueba de normalidad, es decir, este tipo de prueba no solo brinda la información sobre la forma que toma una la distribución, si no también, permite decidir el coeficiente de correlación para la prueba de hipótesis.

Tabla 32

Prueba de normalidad de la Hipótesis específica B

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X2 - Equidad	,129	42	,078	,961	42	,160
Y - Calidad educativa	,179	42	,002	,867	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que los coeficientes en ambos casos toman un valor menor que 0.05 > (0.16 y 0.0) lo cual indica que la distribución no es normal y por tanto el coeficiente más adecuado para probar la relación entre las variables es Rho de Sopearan, por tanto, este será el coeficiente utilizado.

Se sabe que la hipótesis general dice que existe una relación significativa entre la Equidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021. De este enunciado se plantea las hipótesis estadísticas, así se tiene:

- H₀: No existe relación entre la Equidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- H₁: Existe relación entre la Equidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

El coeficiente dirimente para tomar la hipótesis nula o alterna, es el coeficiente de significancia; si este tiene un valor menor que 0.05 entonces se asume la hipótesis alterna y se afirma que existe una relación; si este valor es menor que 0.01, entonces se dice que la relación es significativa, la fortaleza de la relación lo brinda el mismo coeficiente de Rho de Spearman, para ello se muestra los resultados siguientes:

Tabla 33

Correlación de la Hipótesis específica B

		Correlaciones		
			X2 - Equidad	Y - Calidad educativa
Rho de Spearman	X2 - Equidad	Coeficiente de correlación	1,000	,336*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	42	42
	Y - Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,336*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Valor P < Valor X

0.03 < 0.05

H₀ = Se rechaza

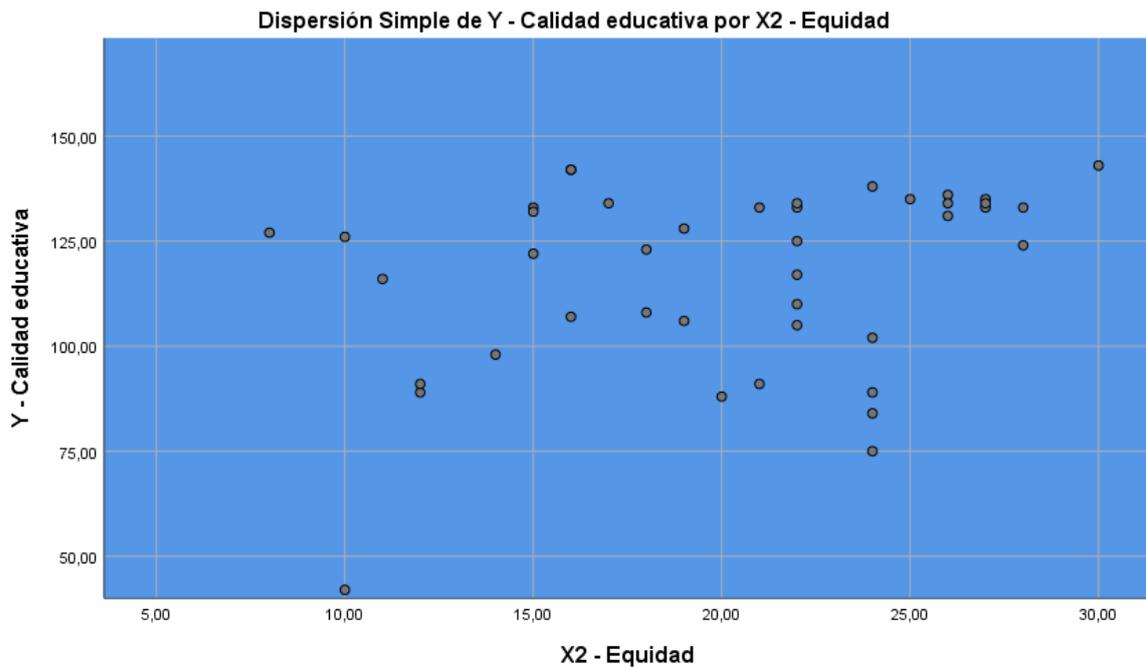


Figura 27

Gráfico de dispersión para la Hipótesis específica B

Como muestra la tabla de correlación el gráfico, existe relación entre la calidad educativa y la equidad; con un coeficiente de correlación de 0.336, asociado a un coeficiente de significancia de 0.03. por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se aceptado la hipótesis alterna. Es necesario observar que es la menor relación existe en el proceso de hipótesis.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica C

Como primer paso para el desarrollo de prueba de hipótesis es necesario establecer el coeficiente de relación adecuado, esto se hace por medio de la prueba de normalidad, es decir, este tipo de prueba no solo brinda la información sobre la forma que toma una la distribución, si no también, permite decidir el coeficiente de correlación para la prueba de hipótesis.

Tabla 34

Prueba de normalidad Hipótesis específica C

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X3 - Comunicación	,120	42	,139	,926	42	,010
Y - Calidad educativa	,179	42	,002	,867	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que los coeficientes en ambos casos toman un valor menor que 0.05 > (0.010 y 0.0) lo cual indica que la distribución no es normal y por tanto el coeficiente más adecuado para probar la relación entre las variables es Rho de Sopearan, por tanto, este será el coeficiente utilizado.

Se sabe que la hipótesis general dice que existe una relación significativa entre la dimensión Comunicación y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021. De este enunciado se plantea las hipótesis estadísticas, así se tiene:

- H₀: No existe relación entre la dimensión Comunicación y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- H₁: Existe relación entre la dimensión Comunicación y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

El coeficiente dirimente para tomar la hipótesis nula o alterna, es el coeficiente de significancia; si este tiene un valor menor que 0.05 entonces se asume la hipótesis alterna y se afirma que existe una relación; si este valor es menor que 0.01, entonces se dice que la relación es significativa, la fortaleza de la relación lo brinda el mismo coeficiente de Rho de Sopearan, para ello se muestra los resultados siguientes:

Tabla 35

Correlación de la Hipótesis específica C

		Correlaciones		
		X3 - Comunicación	Y - Calidad educativa	
Rho de Spearman	X3 - Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
	Y - Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

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

Valor P < Valor X

0.00<0.05

H₀ = Se rechaza

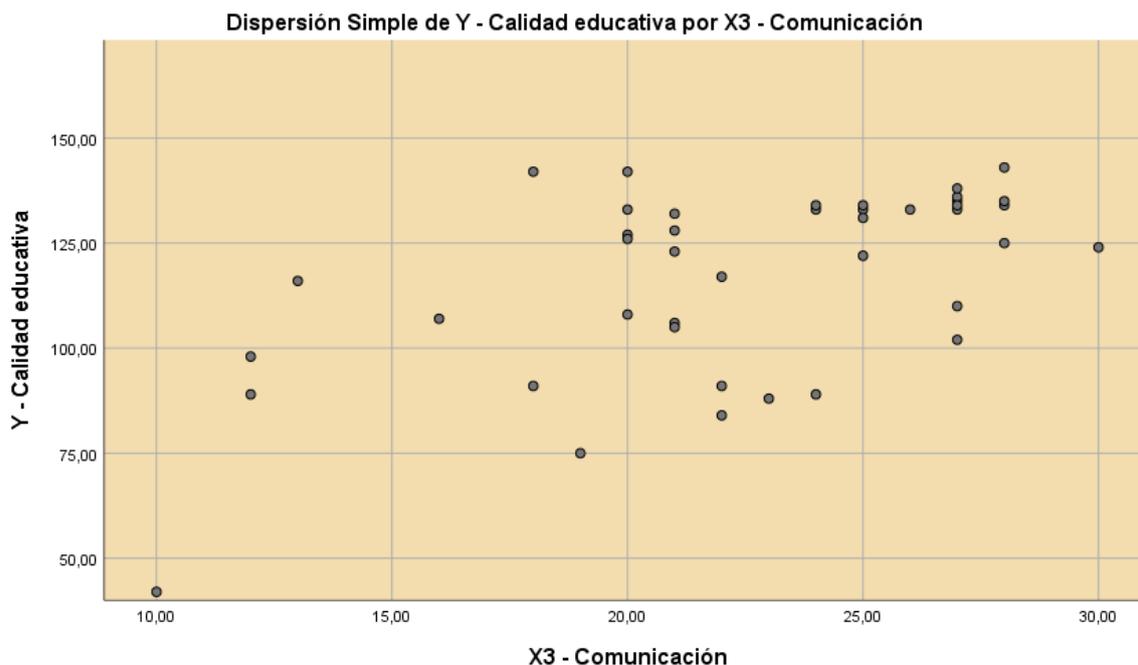


Figura 28

Gráfico de dispersión para la Hipótesis específica C

Como muestra la tabla de correlación el gráfico, existe relación entre la calidad educativa y la dimensión Comunicación; con un coeficiente de correlación de 0.479, asociado a un coeficiente de significancia de 0.0. por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se aceptado la hipótesis alterna.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica D

Como primer paso para el desarrollo de prueba de hipótesis es necesario establecer el coeficiente de relación adecuado, esto se hace por medio de la prueba de normalidad, es decir, este tipo de prueba no solo brinda la información sobre la forma que toma una la distribución, si no también, permite decidir el coeficiente de correlación para la prueba de hipótesis.

Tabla 36*Prueba de normalidad Hipótesis específica D*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X4 - Trabajo en equipo	,154	42	,014	,889	42	,001
Y - Calidad educativa	,179	42	,002	,867	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que los coeficientes en ambos casos toman un valor menor que 0.05 > (0.012 y 0.0) lo cual indica que la distribución no es normal y por tanto el coeficiente más adecuado para probar la relación entre las variables es Rho de Soperan, por tanto, este será el coeficiente utilizado.

Se sabe que la hipótesis general dice que existe una relación significativa entre la dimensión Trabajo en equipo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021. De este enunciado se plantea las hipótesis estadísticas, así se tiene:

- H₀: No existe relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- H₁: Existe relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

El coeficiente dirimente para tomar la hipótesis nula o alterna, es el coeficiente de significancia; si este tiene un valor menor que 0.05 entonces se asume la hipótesis alterna y se afirma que existe una relación; si este valor es menor que 0.01, entonces se dice que la relación es significativa, la fortaleza de la relación lo brinda el mismo coeficiente de Rho de Soperan, para ello se muestra los resultados siguientes:

Tabla 37

Correlación entre de la Hipótesis específica D

		Correlaciones		
			X4 - Trabajo en equipo	Y - Calidad educativa
Rho de Spearman	X4 - Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Y - Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Valor P < Valor X

0.00 < 0.05

H₀ = Se rechaza

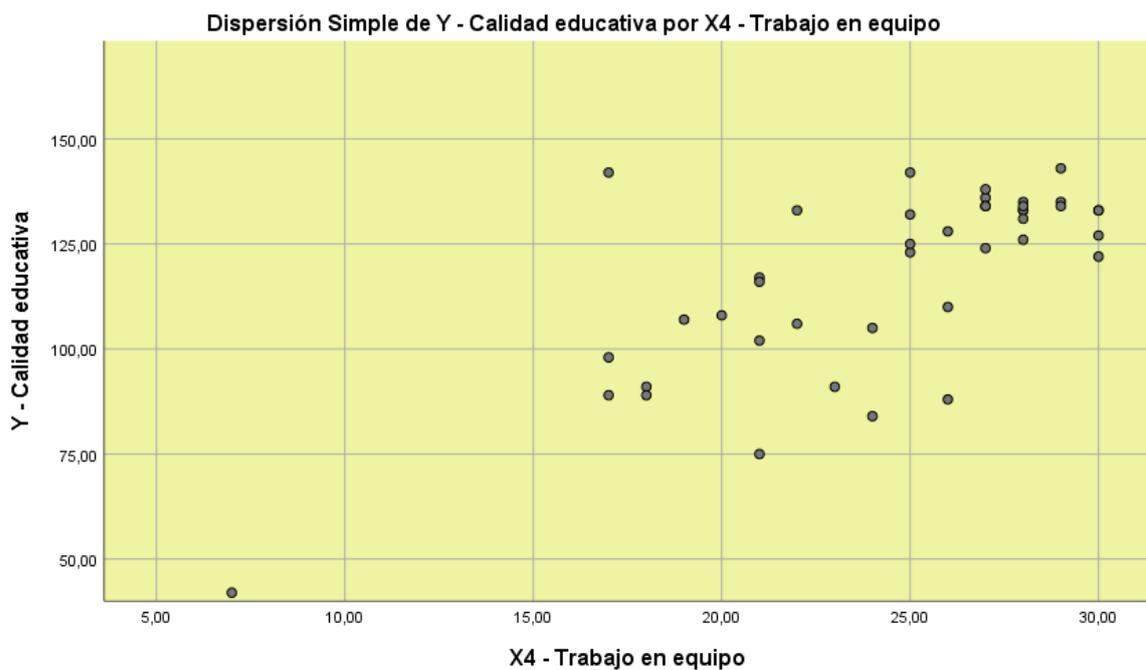


Figura 29

Gráfico de dispersión para la Hipótesis específica D

Como muestra la tabla de correlación el gráfico, existe relación entre la calidad educativa y la dimensión Trabajo en equipo; con un coeficiente de correlación de 0.608, asociado a un coeficiente de significancia de 0.0. por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se aceptado la hipótesis alterna.

4.2.6. Prueba de hipótesis específica E

Como primer paso para el desarrollo de prueba de hipótesis es necesario establecer el coeficiente de relación adecuado, esto se hace por medio de la prueba de normalidad, es decir, este tipo de prueba no solo brinda la información sobre la forma que toma una la distribución, si no también, permite decidir el coeficiente de correlación para la prueba de hipótesis.

Tabla 38

Prueba de normalidad Hipótesis específica E

Pruebas de normalidad						
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
Estadístic	gl	Sig.	Estadístic	gl	Sig.	
o			o			

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que los coeficientes en ambos casos toman un valor menor que 0.05 > (0.012 y 0.0) lo cual indica que la distribución no es normal y por tanto el coeficiente más adecuado para probar la relación entre las variables es Rho de Sopearan, por tanto, este será el coeficiente utilizado.

Se sabe que la hipótesis general dice que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021. De este enunciado se plantea las hipótesis estadísticas, así se tiene:

- H_0 : No existe relación entre la dimensión liderazgo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
- H_1 : Existe relación entre la dimensión liderazgo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

El coeficiente dirimente para tomar la hipótesis nula o alterna, es el coeficiente de significancia; si este tiene un valor menor que 0.05 entonces se asume la hipótesis alterna y se afirma que existe una relación; si este valor es menor que 0.01, entonces se dice que la relación es significativa, la fortaleza de la relación lo brinda el mismo coeficiente de Rho de Sopearan, para ello se muestra los resultados siguientes:

Tabla 39

Correlación de la Hipótesis específica E

		Correlaciones		
			X5 - Liderazgo	Y - Calidad educativa
Rho de Spearman	X5 - Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Y - Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Valor P < Valor X

0.00 < 0.05

H_0 = Se rechaza

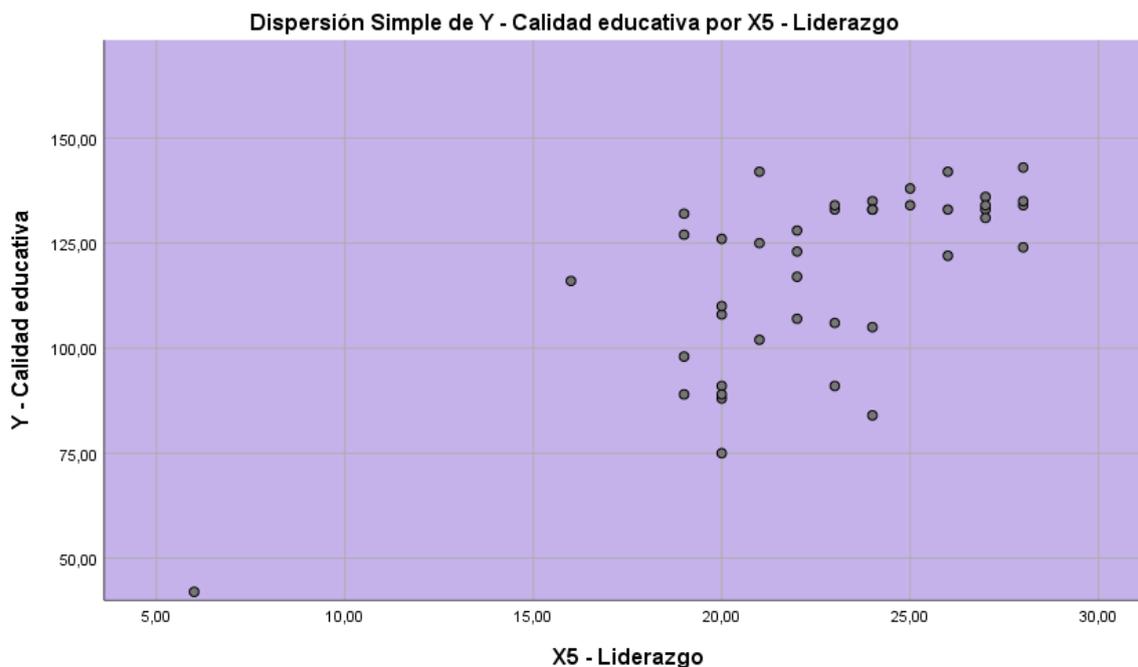


Figura 30

Gráfico de dispersión para la Hipótesis específica E

Como muestra la tabla de correlación el gráfico, existe relación entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo; con un coeficiente de correlación de 0.625, asociado a un coeficiente de significancia de 0.0. por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula y se aceptado la hipótesis alterna.

4.3. Discusión de Resultados

La importancia de haber probado que existe una relación significativa del clima laboral versus la calidad educativa, en la hipótesis general. permite evidenciar que ambas variables tienen una percepción muy parecida, es decir, cuando el clima organizacional se muestra en nivel alto entonces también se muestra la calidad educativa, esto ocurre también en el aspecto contrario, cuando se tiene un nivel bajo en el clima laboral también se tiene un nivel bajo en la calidad educativa; esto muestra la importancia del clima laboral en la percepción de la calidad educativa en la Armada de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

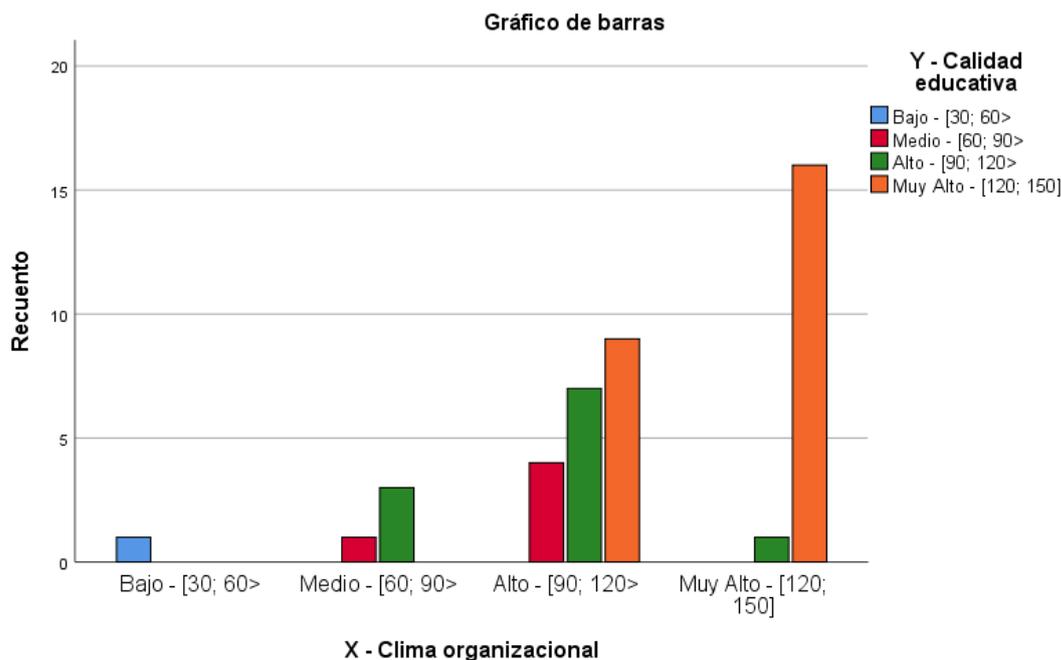


Figura 31

Gráfico cruce entre las variables X e Y

La importancia de haber probado que existe una relación significativa entre la dimensión Orgullo y felicidad versus la calidad educativa, en la hipótesis específica A. permite evidenciar que la dimensión y la variable tienen una percepción muy parecida por parte de los cadetes, es decir, cuando la dimensión Orgullo y felicidad se muestra en nivel alto entonces también se muestra la calidad educativa, esto ocurre también en el aspecto contrario, cuando se tiene un nivel bajo en la dimensión Orgullo y felicidad también se tiene un nivel bajo en la calidad educativa; esto muestra la importancia de que los sentimientos de orgullo y felicidad dentro la institución educativa repercuten en la percepción de la calidad educativa en la Armada de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

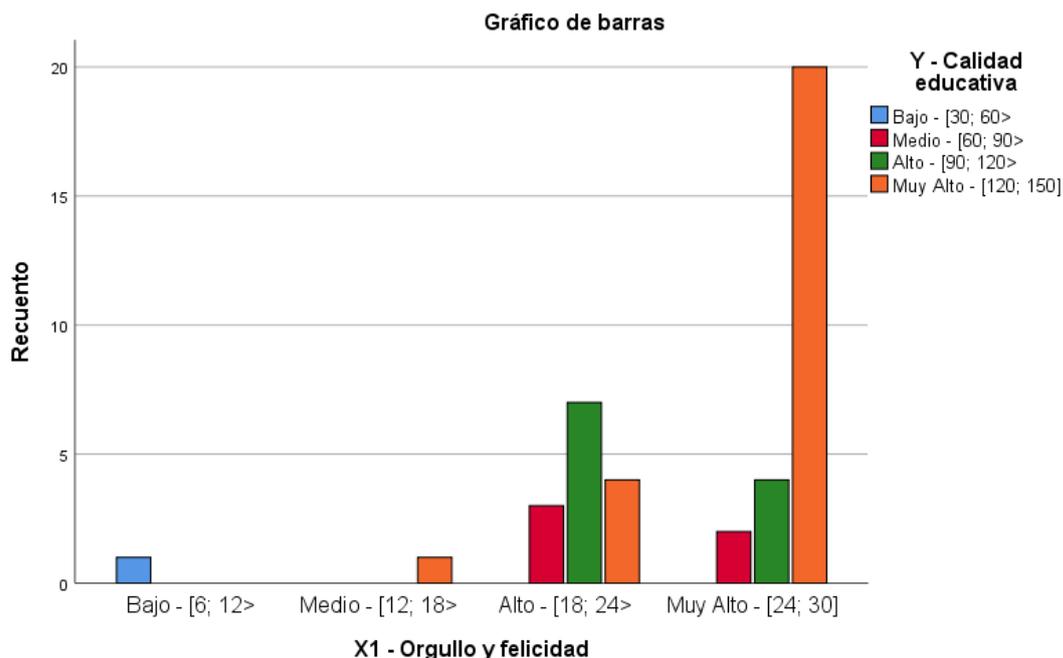


Figura 32

Gráfico de cruce para la Hipótesis específica A

La importancia de haber probado que existe una relación significativa entre la dimensión Equidad versus la calidad educativa, en la hipótesis específica B. permite evidenciar que la dimensión y la variable tienen una percepción muy parecida por parte de los cadetes, es decir, cuando la dimensión Equidad se muestra en nivel alto entonces también se muestra la calidad educativa, esto ocurre también en el aspecto contrario, cuando se tiene un nivel bajo en la dimensión Equidad también se tiene un nivel bajo en la calidad educativa; esto muestra la importancia de que los sentimientos de Equidad al momento recibir premios y castigos dentro la institución educativa repercuten en la percepción de la calidad educativa en la Armada de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

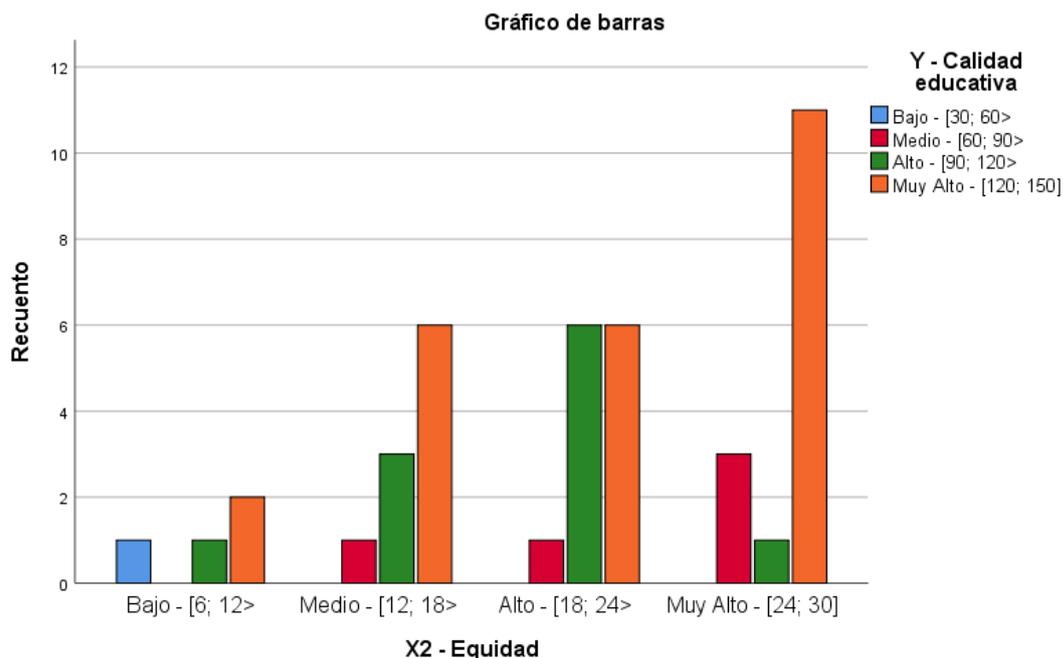


Figura 33

Gráfico de cruce para la Hipótesis específica B

La importancia de haber probado que existe una relación significativa entre la dimensión Comunicación versus la calidad educativa, en la hipótesis específica C. permite evidenciar que la dimensión y la variable tienen una percepción muy parecida por parte de los cadetes, es decir, cuando la dimensión Comunicación se muestra en nivel alto entonces también se muestra la calidad educativa, esto ocurre también en el aspecto contrario, cuando se tiene un nivel bajo en la dimensión Comunicación también se tiene un nivel bajo en la calidad educativa; esto muestra la importancia de la Comunicación al momento de establecer enlaces con sus superiores o sus compañeros, repercuten en la percepción de la calidad educativa en la Armada de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

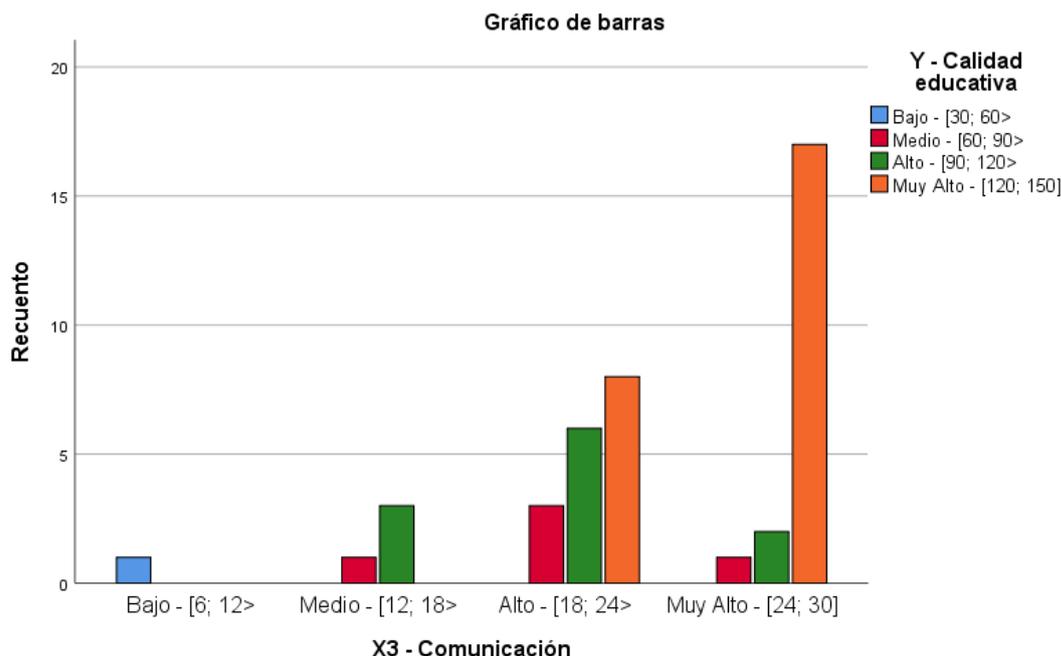


Figura 34

Gráfico de cruce para la Hipótesis específica C

La importancia de haber probado que existe una relación significativa entre la dimensión Trabajo en equipo versus la calidad educativa, en la hipótesis específica D. permite evidenciar que la dimensión y la variable tienen una percepción muy parecida por parte de los cadetes, es decir, cuando la dimensión Trabajo en equipo se muestra en nivel alto entonces también se muestra la calidad educativa, esto ocurre también en el aspecto contrario, cuando se tiene un nivel bajo en la dimensión Trabajo en equipo también se tiene un nivel bajo en la calidad educativa; esto muestra la importancia del Trabajo en equipo al momento de establecer enlaces con su compañeros al realizar un actividad, repercuten en la percepción de la calidad educativa en la Armada de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

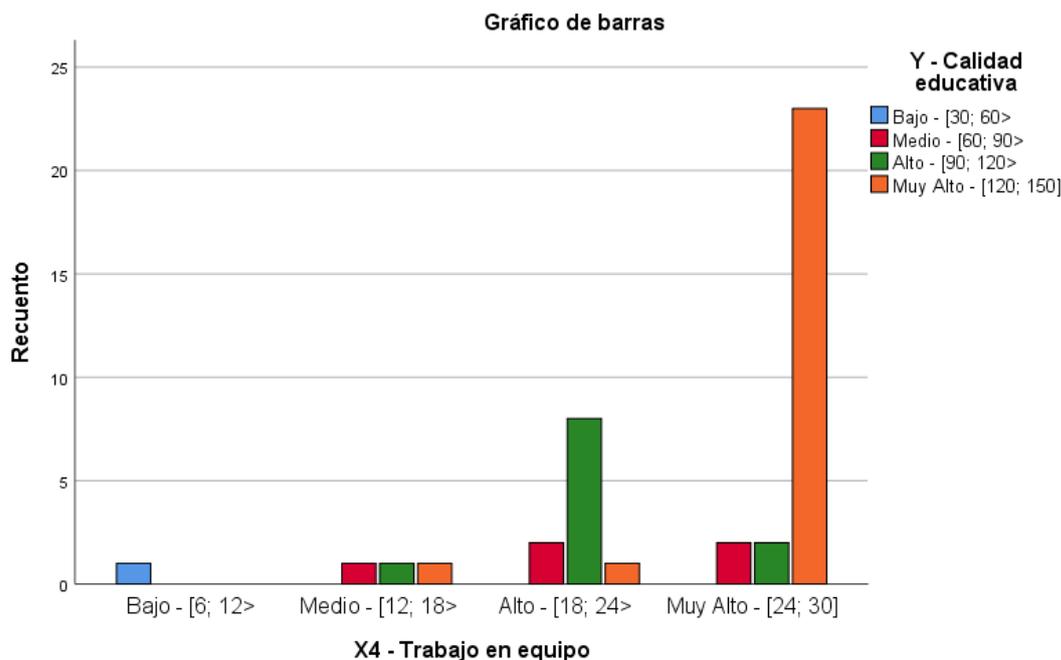


Figura 35

Gráfico de cruce para la Hipótesis específica D

La importancia de haber probado que existe una relación significativa entre la dimensión Liderazgo versus la calidad educativa, en la hipótesis específica E. permite evidenciar que la dimensión y la variable tienen una percepción muy parecida por parte de los cadetes, es decir, cuando la dimensión Liderazgo se muestra en nivel alto entonces también se muestra la calidad educativa, esto ocurre también en el aspecto contrario, cuando se tiene un nivel bajo en la dimensión Liderazgo también se tiene un nivel bajo en la calidad educativa; esto muestra la importancia del Liderazgo al momento de establecer enlaces con su superiores para la realización de actividad, repercuten en la percepción de la calidad educativa en la Armada de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

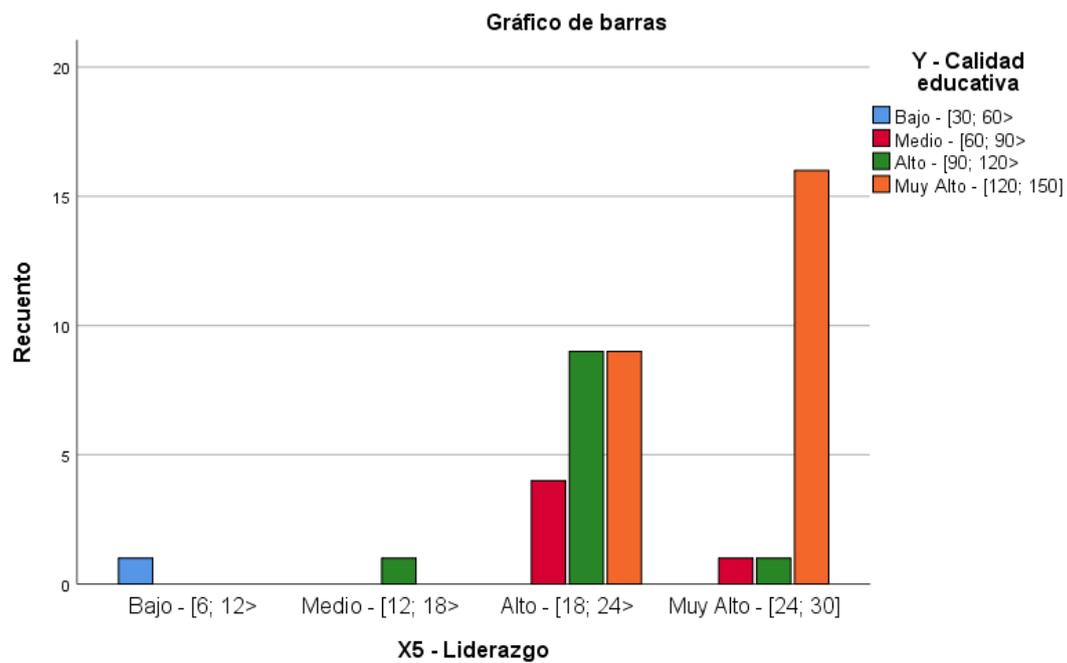


Figura 36

Gráfico de cruce para la Hipótesis específica E

CONCLUSIONES

- Se concluye que existe una relación significativa directo y lineal entre el Clima organizacional y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia; la existencia de la relación se muestra debido a que el coeficiente de significancia es 0.0, por esta razón se dice que es significativa, el Rho de Spearman ($Rho = 0.564$) muestra la positividad de la relación y un nivel de apego a la linealidad considerable.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión Orgullo, la felicidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia; la existencia de la relación se muestra debido a que el coeficiente de significancia es 0.0, por esta razón se dice que es significativa, el Rho de Spearman ($Rho = 0.516$) muestra la positividad de la relación y un nivel de apego a la linealidad considerable.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la Equidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia la existencia de la relación se muestra debido a que el coeficiente de significancia es 0.03, el Rho de Spearman ($Rho = 0.336$) muestra la positividad de la relación y un nivel de apego a la linealidad considerable. Es en esta dimensión donde se ha encontrado el menor nivel de relación.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión Comunicación y la Calidad educativa en los cadetes la existencia de la relación se muestra debido a que el coeficiente de significancia es 0.1, por esta razón se dice que es significativa, el Rho de Spearman ($Rho = 0.479$) muestra la positividad de la relación y un nivel de apego a la linealidad considerable.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión Trabajo en equipo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia la existencia de la relación se muestra debido a que el coeficiente de significancia es 0.0, por esta razón se dice que es significativa, el Rho de Spearman ($Rho = 0.608$) muestra la positividad de la relación y un nivel de apego a la linealidad considerable.

- Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia la existencia de la relación se muestra debido a que el coeficiente de significancia es 0.0, por esta razón se dice que es significativa, el Rho de Spearman ($Rho = 0.625$) muestra la positividad de la relación y un nivel de apego a la linealidad considerable.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que, en la Institución Educativa Escuela Militar de Chorrillos, se implemente mecanismos para desarrollar actividades que sostengan y mejoren las condiciones del clima institucional y por ende se desarrolle también la calidad del servicio educativo para todos los integrantes de la comunidad educativa y en especial a los estudiantes.
- Se recomienda mejorar el desarrollar el proceso de planificación que incida en el clima institucional, así como la planificación pedagógica, y que los instrumentos de gestión deben ser eficaces cuando los docentes trabajen en la dirección de alcanzar los objetivos propuestos, sobre todo el que se relaciona con los estudiantes.
- Se recomienda a los directivos de la Institución militar Educativa, realizar gestiones para mejorar implementar capacitaciones relacionadas a atender necesidades del clima institucional y estos a su vez reflejen en mejorar la calidad del servicio educativo, que satisfaga a estudiantes, padres de familia y a los mismos docentes.
- Se recomienda a los docentes y directivos de la institución formalizar medios de comunicación por lo cuales los estudiantes pueden mantener su comunicación con sus compañeros y superiores.
- Se recomienda a los docentes de diferentes áreas de estudios deben estar actualizados, capacitados y motivados en la implementación de actividades de mejoramiento de los servicios educativos, asumiendo sus responsabilidades de manera eficiente y oportuna.
- Se recomienda a los investigadores volverá replicar la investigación en otras latitudes de tal manera que con otra población y otras condiciones se pueda corroborar los resultados o brindar datos opuestos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado M., J. E. (2012). *CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES*. Lima: USIL.
- Castillo G., A. (2008). *La importancia de proporcionar calidad educativa a los estudiantes*. México: REVOE.
- Castro S., G. H. (2016). Calidad en Educación y derroteros . *EDUCARE ET COMUNICARE*, 99-101.
- Chávez A., L. M. (2019). *El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en la “Unidad Educativa Martin Luther King”, periodo 2018*. Lima: UNMSM.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: MC Graw.
- Corzo P., W. (2014). *AMBIENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL DINÁMICO Y EFICIENTE EN EL CONTEXTO DEL EJÉRCITO NACIONAL*. Bogotá: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Gamarra R., H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas (Tesis de Maestría)*. Lima: S/E.
- García S., M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *UNIVERSIDAD DEL VALLE*, 1-20.
- García S., M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61.
- GRUPO ARGOS. (2017). *Dimensiones del Clima Laboral*. Medellín: Grupo Argos.
- Gutiérrez G., C. (2014). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS*. Santiago: Universidad Austral de Chile.
- Holz, M. (2016). *Calidad de la Educación*. Santiago de Chile: BCN.
- Hurtado F., H. M. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA ESCUELA DE INFANTERÍA DEL EJÉRCITO-2015*. Lima: CANTUTA.

- Marqués G., P. (2002). *Calidad e innovación educativa en los centros*. Bogotá: RED SOCIAL DIM.
- Méndez Á., C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mendoza D., M. (2012). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÈMICO EN ESTUDIANTES DEL TERCERO DE VENYANILLA*. LIMA: USIL.
- MINEDU. (2003). *Ley General de Educación 28044*. Lima: MINEDU.
- Muñoz G., L. (2003). *Relación entre práctica docente y rendimiento académico en alumnos de Educación Inicial de la Fac. de Educación de la Universidad Federico Villarreal*. Lima: UNFV.
- Paredes P., N. D. (2016). *Influencia de la calidad del clima organizacional sobre el éxito pedagógico de la dirección de la Institución Educativa Nuestra Señora del Rosario de Huancayo*. Lima: UNMSM.
- Quintero D., L., & Sánchez M., A. (2018). El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior. *ATENAS*, 47-63.
- Rambay T., M. G., San Miguel C., E. R., & Duque O., E. J. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador. *PODIUM*, 79 - 100.
- UNESCO. (2005). *EFA Global Monitoring Report*. París: UNESCO.
- UNESCO. (2007). *Una Educación de Calidad para Todos: un asunto de calidad para todos*. Buenos Aires: UNESCO.
- Vásquez M., R. D., Mejía L., Y., Rodríguez V., B., & Ponce D., M. T. (2015). RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. *IBFR*, 59 -67.
- Visbal P., E. T. (2014). CLIMA ORGANIZACIONAL PARA UNA CULTURA DE CALIDAD. *ORBIS*, 121-144.
- Zambrano C., J., Ramón P., M. Á., & Espinoza F., E. (2017). SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD*, 163-172.

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL			DISEÑO METODOLÓGICO	Población:
¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.	Existe una relación significativa directo y lineal entre el Clima organizacional y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.	Clima organizacional	Orgullo y felicidad Equidad Comunicación Trabajo en equipo Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva Correlación <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La presente investigación es Aplicada <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental Aplicada 	<p>La población está conformada por el conjunto de cadetes del cuarto año del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021</p> <p>Muestra</p> <p>No se hará muestro puesto que se evaluará ala población en su conjunto</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS				
a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Orgullo, felicidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?	a) Determinar relación entre la dimensión Orgullo, felicidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.	a) Existe una relación significativa directo y lineal entre la dimensión Orgullo, felicidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.	Calidad educativa	Relevancia. Eficacia educativa Pertinencia Equidad educativa Funcionalidad		
b) ¿Cuál es la relación entre la	b) Establecer la relación entre la	b) Existe una relación				

dimensión Equidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?	dimensión Equidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.	significativa directo y lineal entre la dimensión Equidad y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Comunicación y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?	c) Establecer la relación entre la dimensión comunicación y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.	c) Existe una relación significativa directo y lineal entre la dimensión comunicación y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.
d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?	d) Describir la relación entre la dimensión Trabajo en equipo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.	d) Existe una relación significativa directo y lineal la dimensión Trabajo en equipo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021?

e) Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.

e) Existe una relación significativa directa y lineal entre la dimensión liderazgo y la Calidad educativa en los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2021.



**COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL
FRANCISCO BOLOGNESI”**

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD
EDUCATIVA**

El siguiente instrumento, busca recoger información relacionada con el trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y su relación con la calidad educativa en los cadetes del arma de inteligencia de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2021”, sobre este particular; se le solicita que en los ítems que a continuación se presenta, elija la alternativa que considere adecuada, marcando para tal fin con un aspa (X), este instrumento es anónimo, se agradece su colaboración.

Esta encuesta se valorará con un gradiente de 1 a 5 en el que 1 correspondería a “no definitivamente” y 5 “Si definitivamente”.

Nº	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL						
a)	ORGULLO Y FELICIDAD					
1.	El estudiar en la institución educativa satisface mis respectivas a mis objetivos.					
2.	Tanto en la formación académica con en la formación castrense me siento satisfecho					

3.	Me siento orgulloso al pertenecer a la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.					
4.	Considero ser un digno representante de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.					
5.	Me siento muy bien al llegar a la Escuela militar.					
6.	Me siento muy contento de estar cada día en la intuición.					
b)	EQUIDAD					
7.	El desarrollo de las actividades es distribuido de manera equitativa entre mis compañeros y mi persona.					
8.	Si hubiera una distribución de las actividades parcializada se puede reclamar hasta lograr la equidad.					
9.	Los beneficios son distribuidos de manera equitativa entre mis compañeros y mi persona.					
10.	Si hubiera un beneficio o reconocimiento no justo se puede reclamar hasta lograr la equidad.					
11.	Las sanciones son distribuidas de manera equitativa entre mis compañeros y mi persona.					
12.	Si hubiera una sanción parcializada se puede reclamar hasta lograr la equidad.					
c)	COMUNICACIÓN					
13.	Recibo de mi inmediato superior la información que necesito para hacer mis actividades.					
14.	Siempre recibo y mantengo comunicación cordial con mi inmediato superior					
15.	Mantengo una comunicación cordial con mis todos mis compañeros					
16.	Cuando hay alguna dificultad con mis compañeros siempre se resuelve conversando.					
17.	Siempre puedo comunicarme con mis docentes dentro de clase como fuera de ella.					
18.	Los docentes siempre satisfacen las dudas planteadas en la clase.					
d)	TRABAJO EN EQUIPO					
19.	Cuando hay trabajo en equipo se cumple con el objetivo de la actividad.					
20.	Siempre cumplo con el trabajo grupal así tenga que amanecerme.					
21.	En el trabajo en grupo siempre incentivo la participación de todos los integrantes.					
22.	En todos los trabajos en equipo he cumplido.					
23.	Cuando hay trabajo en equipo todos participan.					
24.	Cuando participo en equipo de trabajo interactué con todos los miembros.					
e)	LIDERAZGO					

25.	Existe una clara indicación de las labores que cada uno debe desempeñar por parte de un superior.					
26.	Su superior inmediato le permite participar en de manera equitativa en las actividades a realizar.					
27.	Mi superior inmediato escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.					
28.	Generalmente siempre sé cuál es mi actividad porque tanto mis profesores como mi jefe inmediato me indica que debo hacer.					
29.	Mi inmediato superior siempre me supervisa para mejor función.					
30.	Mi inmediato superior siempre hace retroalimentación para mejor función.					
LA CALIDAD EDUCATIVA						
a)	RELEVANCIA					
1.	La formación que recibo en la Escuela Militar me satisface en un nivel académico.					
2.	La formación que recibo en la Escuela Militar me satisface a un nivel castrense.					
3.	Considerando mi formación dentro de la escuela puedo es de suma relevancia para mi desempeño laboral.					
4.	Mi preparación dentro de la escuela es adecuada para mi cumplimiento laboral.					
5.	Cuando soy evaluado siempre recibo una retroalimentación por parte de mis docentes.					
6.	Estoy satisfecho con las calificaciones obtenidas considero que son reflejo de mi esfuerzo y dedicación.					
b)	EFICACIA EDUCATIVA					
7.	Considero que con cada uno de los cursos cumplo con mi formación militar.					
8.	Considero que al terminar mi formación podré cumplir con mis objetivos personales.					
9.	La institución sigue el desarrolla de cada uno de los egresados de la Escuela militar.					
10.	Se tiene en consideración a las personalidades egresados de la Escuela militar.					
11.	Como cadete de la Escuela Militar considero adecuado mi formación a nivel personal.					
12.	Mis padres y familiares están satisfechos con mi formación a nivel personal.					
c)	PERTINENCIA					
13.	Los temas son adecuados para todos los cadetes que sin importar su procedencia.					
14.	Los docentes muestran integración para que todos los cadetes participen.					

15.	Los cursos recibidos en mi especialidad son adecuados para mi formación.					
16.	La temática de cada curso cumple con la expectativa que tenía.					
17.	En mi especialidad existen temáticas y cursos diferenciados con las demás especialidades.					
18.	Todas las especialidades tiene una formación pertinente.					
d)	EQUIDAD EDUCATIVA					
19.	Todos los cadetes tienen acceso a la misma infraestructura de la Escuela.					
20.	Ningún cadete recibe un trato educativo diferenciado.					
21.	No existe diferencias en el trato de docentes y directivos de los cadetes por su especialidad.					
22.	Para acceder a espacios físicos o beneficios de los cadetes no importa la especialidad a la que se pertenece					
23.	Todos las promociones o año de estudio son tratados de manera equitativa.					
24.	Los cadetes de la institución educativa son iguales ante las autoridades y docentes de la institución.					
e)	FUNCIONALIDAD					
25.	Los diferentes departamentos de la institución se encuentran organizados en un organigrama.					
26.	Los diferentes departamentos de la institución se encuentran dirigidos por una oficina central que dirige las actividades.					
27.	Los diferentes departamentos de la institución están comunicados de manera permanente.					
28.	Los diferentes departamentos de la institución nunca piden doble documentación.					
29.	La documentación nunca se extravía entre los departamentos de la Escuela Militar.					
30.	Tengo acceso en cada momento a mi documentación y calificaciones.					

Gracias por tu participación.

Anexo 03: Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos

Valides de constructo

		Correlaciones					
		X - Clima organizac ional	X1 - Orgullo y felicidad	X2 - Equidad	X3 - Comunic ación	X4 - Trabajo en equipo	X5 - Liderazg o
X - Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,746**	,777**	,909**	,859**	,879**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X1 - Orgullo y felicidad	Correlación de Pearson	,746**	1	,302	,522**	,820**	,569**
	Sig. (bilateral)	,000		,052	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X2 - Equidad	Correlación de Pearson	,777**	,302	1	,749**	,398**	,680**
	Sig. (bilateral)	,000	,052		,000	,009	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X3 - Comunicación	Correlación de Pearson	,909**	,522**	,749**	1	,735**	,748**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X4 - Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,859**	,820**	,398**	,735**	1	,696**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,009	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42
X5 - Liderazgo	Correlación de Pearson	,879**	,569**	,680**	,748**	,696**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

		Correlaciones					
		Y - Calidad educativa	Y1 - Relevanci a.	Y2 - Eficacia educativa	Y3 - Pertinenci a	Y4 - Equidad educativa	Y5 - Funcionali dad
Y - Calidad educativa	Correlación de Pearson	1	,907**	,956**	,942**	,907**	,927**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1 - Relevancia.	Correlación de Pearson	,907**	1	,864**	,856**	,725**	,779**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Y2 - Eficacia educativa	Correlación de Pearson	,956**	,864**	1	,922**	,824**	,843**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Y3 - Pertinencia	Correlación de Pearson	,942**	,856**	,922**	1	,792**	,811**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Y4 - Equidad educativa	Correlación de Pearson	,907**	,725**	,824**	,792**	1	,842**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42
Y5 - Funcionalidad	Correlación de Pearson	,927**	,779**	,843**	,811**	,842**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

Como se puede apreciar en todos los casos existe una correlación entre las variables y sus dimensiones indicando que a nivel de constructo el instrumento es válido.

Confiabilidad

Para el clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	30

Para la calidad educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	30

En ambos casos el coeficiente de Alfa de Cronbach toma el valor de 0.95 muy cercano a uno por tanto se dice que los instrumentos son confiables.

Anexo 04: Bases de datos

Cadete	X - Clima organizacional	X1 - Orgullo y felicidad	X2 - Equidad	X3 - Comunicación	X4 - Trabajo en equipo	X5 - Liderazgo	Y - Calidad educativa	Y1 - Relevancia.	Y2 - Eficacia educativa	Y3 - Pertinencia	Y4 - Equidad educativa
1	106	29	8	20	30	19	127	24	27	28	22
2	108	24	24	19	21	20	75	12	15	15	16
3	139	30	28	26	28	27	133	26	28	26	27
4	111	23	19	21	26	22	128	26	25	27	26
5	145	30	30	28	29	28	143	29	29	29	27
6	143	30	28	30	27	28	124	28	27	26	19
7	132	26	27	27	28	24	135	30	24	24	27
8	124	28	15	25	30	26	122	22	26	24	27
9	44	11	10	10	7	6	42	11	12	6	7
10	106	21	19	21	22	23	106	21	21	21	21
11	137	29	27	27	28	26	133	26	27	25	27
12	96	17	16	20	17	26	142	29	27	29	28
13	116	27	20	23	26	20	88	17	19	17	16
14	132	25	26	27	27	27	136	27	27	28	27
15	126	23	24	27	27	25	138	28	27	28	27
16	102	24	18	20	20	20	108	21	21	21	23
17	113	20	24	27	21	21	102	18	20	22	20
18	125	25	22	24	30	24	133	25	28	30	24
19	124	30	15	25	30	24	133	26	28	28	26
20	113	27	18	21	25	22	123	23	23	24	27
21	82	22	12	12	17	19	89	19	18	18	18
22	111	20	22	21	24	24	105	20	22	20	21

23	86	18	12	18	18	20	91	21	18	22	15
24	107	21	24	24	18	20	89	22	20	20	18
25	96	23	16	16	19	22	107	25	23	22	14
26	110	30	16	18	25	21	142	30	29	27	29
27	113	26	22	22	21	22	117	24	22	23	24
28	85	24	11	13	21	16	116	27	22	24	19
29	105	25	15	21	25	19	132	25	27	24	26
30	108	22	21	20	22	23	133	26	26	27	27
31	115	21	24	22	24	24	84	14	18	16	17
32	138	29	26	28	27	28	134	25	27	27	27
33	137	27	25	28	29	28	135	26	26	26	28
34	85	23	14	12	17	19	98	20	20	20	19
35	133	27	26	25	28	27	131	25	27	28	26
36	122	27	22	27	26	20	110	25	22	23	17
37	117	21	22	28	25	21	125	22	26	29	23
38	106	28	10	20	28	20	126	28	27	27	20
39	136	29	27	25	28	27	134	27	25	25	28
40	121	25	22	24	27	23	134	27	28	25	26
41	112	23	21	22	23	23	91	18	20	18	16
42	127	29	17	27	29	25	134	26	28	27	27
