

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Clima Organizacional y Aprendizaje Significativo de los Oficiales Alumnos del
Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela
de Comunicaciones del Ejército - 2018**

Presentada por

Juan Ramon Martin GALVEZ FALLA

Asesor

Fernando Antonio FLORES LIMO

Para optar al Grado Académico de

Doctor en Ciencias de la Educación

Lima – Perú

2020

**Clima Organizacional y Aprendizaje Significativo de los Oficiales Alumnos del
Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela
de Comunicaciones del Ejército - 2018**

Esta tesis la dedico a mis padres, esposa e hijos por estar siempre en los momentos difíciles de mi vida.

Reconocimiento

Mi reconocimiento a la Universidad Nacional de
Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta.

Tabla de Contenidos

Carátula.....	i
Título	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas.....	viii
Lista de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1. Determinación del Problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Importancia y Alcances de la Investigación	5
1.5. Limitaciones de la Investigación	5
Capítulo II. Marco Teórico	6
2.1 Antecedentes del Estudio	6
2.1.1 Antecedentes internacionales	6
2.1.2. Antecedentes nacionales	8

2.2. Bases Teóricas	9
2.2.1. Clima organizacional	9
2.2.1.1. Definiciones	9
2.2.1.2. Factores del clima organizacional.....	11
2.2.1.3. Variables relacionadas	11
2.2.1.4. Características	15
2.2.1.5. Dimensiones.....	17
2.2.2. Aprendizaje significativo	23
2.2.2.1. Consideraciones generales	23
2.2.2.2. Características del aprendizaje significativo.....	25
2.2.2.3. Tipos de aprendizaje significativo	26
2.2.2.4. Ventajas del aprendizaje significativo	27
2.2.2.5. Requisitos para lograr el aprendizaje significativo.....	28
2.2.2.6. Fases del aprendizaje significativo	28
2.2.2.7. Dimensiones consideradas	31
2.3. Definición de Términos Básicos.....	31
Capítulo III. Hipótesis y Variables	33
3.1. Hipótesis	33
3.1.1. Hipótesis general	33
3.1.2. Hipótesis específicas	33
3.2. Variables.....	33
3.3. Operacionalización de Variables	34
Capítulo IV. Metodología.....	35
4.1. Enfoque de la Investigación	35
4.2. Tipo de Investigación	35

4.3. Diseño de Investigación	35
4.4. Población y Muestra	36
4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de información	36
4.5.1. Técnicas.....	36
4.5.2. Instrumentos.....	37
4.6. Tratamiento Estadístico	37
4.7. Procedimiento.....	38
Capítulo V. Resultados.....	40
5.1.1. Validez	40
5.1.2. Confiabilidad.....	40
5.2. Presentación y Análisis de los Resultados.....	41
5.2.1. Nivel descriptivo	41
5.2.2. Nivel inferencial.....	61
5.3. Discusión de Resultados.....	67
Conclusiones.....	70
Recomendaciones	72
Referencias	73
Apéndices	76
Apéndice A. Matriz de consistencia.....	77
Apéndice B. Instrumentos de evaluación	79

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.	34
Tabla 2. Frecuencias de la pregunta N°1.....	41
Tabla 3. Frecuencias de la pregunta N°2.....	42
Tabla 4. Frecuencias de la pregunta N°3.....	43
Tabla 5. Frecuencias de la pregunta N°4.....	45
Tabla 6. Frecuencias de la pregunta N°5.....	46
Tabla 7. Frecuencias de la pregunta N°6.....	47
Tabla 8. Frecuencias de la pregunta N°7.....	49
Tabla 9. Frecuencias de la pregunta N°8.....	50
Tabla 10. Frecuencias de la pregunta N°9.....	51
Tabla 11. Frecuencias de la pregunta N°10.....	52
Tabla 12. Frecuencias de la pregunta N°11.....	53
Tabla 13. Frecuencias de la pregunta N°12.....	55
Tabla 14. Frecuencias de la pregunta N°13.....	56
Tabla 15. Frecuencias de la pregunta N°14.....	57
Tabla 16. Frecuencias de la pregunta N°15.....	58
Tabla 17. Frecuencias Clima Organizacional.....	60
Tabla 18. Frecuencias Aprendizaje Significativo.....	61
Tabla 19. Tabla cruzada Identidad Aprendizaje Significativo.	63
Tabla 20. Tabla cruzada Integración Aprendizaje Significativo.	65
Tabla 21. Tabla cruzada Motivación Clima organizacional.....	66
Tabla 22. Tabla cruzada Clima organizacional Aprendizaje Significativo.	62

Lista de Figuras

Figura 1. Diagrama de la pregunta N°1.....	42
Figura 2. Diagrama de la pregunta N°2.....	43
Figura 3. Diagrama de la pregunta N°3.....	44
Figura 4. Diagrama de la pregunta N°4.....	45
Figura 5. Diagrama de la pregunta N°5.....	46
Figura 6. Diagrama de la pregunta N°6.....	47
Figura 7. Diagrama de la pregunta N°7.....	49
Figura 8. Diagrama de la pregunta N°8.....	50
Figura 9. Diagrama de la pregunta N°9.....	51
Figura 10. Diagrama de la pregunta N°10.....	53
Figura 11. Diagrama de la pregunta N°11.....	54
Figura 12. Diagrama de la pregunta N°12.....	55
Figura 13. Diagrama de la pregunta N°13.....	56
Figura 14. Diagrama de la pregunta N°14.....	58
Figura 15. Diagrama de la pregunta N°15.....	59

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar si existe relación entre el clima organizacional con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones en la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 14 oficiales alumnos y la muestra es de tipo censal, a quienes se les aplicó una encuesta de 15 preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Este instrumento tuvo una fuerte confiabilidad de 0,897. Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica de que un 88.5% apoya o considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones en la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Palabras clave: Enseñanza, aprendizaje, clima organizacional.

Abstract

The objective of this research was to determine if there is a relationship between the organizational climate and the significant learning of the official students of the Diploma in Leadership and Management of the Communications Company at the School of Communications of the Army - 2018. The focus of the investigation was quantitative, applied type, descriptive level, non-experimental design. The population was composed of 14 students and the sample is of census type, to which a survey of 15 questions was applied with a scale of five categories of answers referring to both variables. This instrument had a strong reliability of 0,897. The analysis corresponding to the results of the survey was made, arriving at the empirical demonstration that 88.5% support or positively consider the requirements of the indicators and the dimensions proposed in the instrument; this was widely corroborated and contrasted using the chi square. It was concluded that the organizational climate is significantly related to the significant learning of the official students of the Diploma in Leadership and Management of the Communications Company at the School of Communications of the Army - 2018.

Keywords: Teaching, learning, organizational climate.

Introducción

Los temas tratados en esta investigación son: Clima Organizacional y Aprendizaje Significativo. Esta investigación se llevó a cabo en la Escuela de Comunicaciones del Ejército. La población estuvo constituida por los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones.

De una manera general, el clima organizacional se refiere al medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización, que involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos; además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social, que se manifiestan en una organización.

Por otro lado, el aprendizaje es concebido como el cambio de la conducta debido a la experiencia, es el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila una información o se adopta una nueva estrategia de conocimiento y acción. El aprendizaje es el establecimiento de nuevas relaciones temporales entre un ser y su medio ambiental, es un proceso a través del cual la persona se apropia del conocimiento en sus distintas dimensiones: conceptos, procedimientos, actitudes y valores. Consecuentemente, el aprendizaje es la habilidad mental por medio de la cual conocemos, adquirimos hábitos, desarrollamos habilidades, forjamos actitudes e ideales. Es vital para los seres humanos, puesto que nos permite adaptarnos motora e intelectualmente al medio en el que vivimos, por medio de una modificación de la conducta.

La motivación principal de esta investigación radica en determinar, a criterio de los oficiales alumnos, cómo se encuentra el clima organizacional de la Escuela de Comunicaciones, en sus aspectos de identidad institucional, integración institucional y motivación institucional; si se emplean buenas estrategias de enseñanza y si se emplean

buenas estrategias de evaluación. Así como también determinar si los oficiales alumnos están obteniendo las competencias requeridas para lograr el aprendizaje significativo, en sus tres fases: inicial intermedio y terminal; y finalmente determinar si existe relación entre ambas variables.

Por lo tanto, el objetivo general fue determinar cómo se relacionan el clima organizacional con el aprendizaje significativo en la Escuela de Comunicaciones – 2018. Los objetivos específicos fueron determinar cómo se relacionan las dimensiones identidad, integración y motivación del clima organizacional con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Ingeniería del Ejército – 2018.

El trabajo se ha desarrollado en cinco (05) capítulos.

El capítulo I, refiere al planteamiento del problema, en ella se preguntó ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Ingeniería del Ejército – 2018?; asimismo se determinaron los objetivos, importancia, alcance y limitaciones que se tuvieron para realizar esta investigación.

El capítulo II, refiere al marco teórico: antecedentes, bases teóricas de ambas variables y la definición de términos básicos.

El capítulo III, está referido a las hipótesis, variables y su operacionalización.

En el capítulo IV se describe la metodología que se empleó para desarrollar esta investigación: enfoque, tipo, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos, etc.

En el capítulo V se presenta los resultados de la investigación, su análisis, discusión, para terminar en las conclusiones y recomendaciones que hace el autor a la dirección de la Escuela de Comunicaciones del Ejército.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

Es muy importante poder acordarse que la docencia es una carrera que les permite guiar a un grupo humano con la misma finalidad, hacia un mismo objetivo para todos y cada uno de ellos. Para poder lograr este objetivo es necesario que el docente utilice sus mejores artificios o mecanismos para alcanzar este destino común; pero no únicamente es el esfuerzo del docente, también es el esfuerzo de los que dirigen esta casa de estudios, ya que mucho hará el hecho de conocer cómo se “sienten” los docentes laborando en la institución educativa

En estos tiempos, donde la tecnología está avanzando a la velocidad del viento, donde se muestran nuevas especialidades, nuevas plataformas de conocimiento, las redes sociales que nos traen en segundos toda clase de información, la docencia se vuelve una carrera privilegiada, ya que nos permite favorecer en el conocimiento de nuestros oficiales alumnos, casualmente los futuros profesionales, los que la sociedad nos requiere formar. Para poder conseguir esta meta es importante que el líder o docente utilice sus mejores artificios o mecanismos para alcanzar este destino común; pero es importante que este desempeño se pueda ver sostenido en el ambiente que se establece en la organización para satisfacción de sus colaboradores, quiere decir de los docentes. No es tan fácil, conseguir que un grupo de personas establezcan acuerdos y estrategias para alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo para finalmente llegar a la meta trazada, ya que cada persona es un complejo mundo personal, con valores y creencias únicas, asimismo hay que tener presente el carácter que tiene cada persona que integra el grupo.

El clima organizacional es un sistema de valores propios de cada organización y que la reconoce plenamente, de tal forma, la administración o la dirección en este caso, cuentan con la responsabilidad de establecer un clima en el que las personas se puedan sentir

motivadas a poder laborar con eficacia y de buena fe. Clima organizacional es un concepto muy complicado de fijar con precisión ya que es algo que el personal siente, y estos sentimientos se encuentran compuestos por fuerzas que no son todos claros, ni visibles.

Para (Hall, 1983), el clima organizacional son los conceptos que las personas comparten acerca del punto donde trabajan. Es decir que los desempeños de las personas establecen procesos de interacción social activos y estos son influenciados por creencias y valores de las distintas circunstancias, asimismo de sus impresiones personales del clima del que confirman. Por tal motivo para establecer una definición de clima organizacional, es importante tener presente dos elementos: persona y entorno, ya que son partes complementarias y que se incorporan en una misma circunstancia.

(Ausubel, 2017), indica que para que el aprendizaje sea significativo, es importante tener en cuenta dos condiciones: en primer lugar, que la tarea de aprendizaje sea “potencialmente significativa”, es decir, que el nuevo aprendizaje pueda vincularse de forma significativa con la estructura cognoscitiva del sujeto; y, en segundo lugar, que el alumno cuente con disposición propia, una actitud de relacionar de forma significativa el nuevo aprendizaje con su estructura cognoscitiva.

El Ejército del Perú, cuenta con un sistema educativo militar, encargado de la formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización de la instrucción, doctrina y entrenamiento en las fuerzas terrestres, en todos sus niveles: Oficiales, Técnicos, Suboficiales, tropa y Personal Civil.

En el nivel de oficiales cuenta con la Escuela Militar, para formación, las Escuelas de Armas y Servicios para Capacitación y perfeccionamiento, entre otras escuelas como la Escuela Superior de Guerra que lleva la Maestría en Ciencias Militares, y otras de especialidad, como paracaidismo, anfibios, comandos, equitación, entre otros.

Dentro de las Escuelas de Armas y Servicios, está ubicado la Escuela de Comunicaciones del Ejército, que se encarga de formar a los oficiales del arma de Comunicaciones, se conducen, normalmente 2 diplomados al año, una para los oficiales del grado de tenientes (Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones) y otra para capitanes (Diplomado en Liderazgo y Gestión del Batallón de Comunicaciones); y un Programa Ampliatorio, que dura un año para los oficiales últimamente graduados de la Escuela Militar, con la intención de añadir estudios técnicos propios de comunicaciones (electrónica, telecomunicaciones, etc.) En el caso de esta indagación se está considerando a los oficiales alumnos del grado de Tenientes.

Los nuevos roles que se asignan a las Fuerzas Armadas entre ellos el Ejército y dentro de ellos el Arma de Comunicaciones obligan a las instituciones académicas castrenses a cambiar sus curricular, de tal forma que es indispensable investigar en base a los conocimientos que tienen los docentes de la pedagogía actual, según el nuevo rol que les compete en el constructivismo, y si estos conocimientos posibilitan el desarrollo del aprendizaje significativo de los oficiales los alumnos del Diplomado de Gestión y Liderazgo de la Compañía de Comunicaciones.

Es pertinente, a criterio del indagador, generar esta investigación en esta casa de estudios con la intención de definir si se cumple con las metas institucionales proyectadas por el Ejército, en el aspecto académico de sus oficiales.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

Pg. ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018?

1.2.2. Problemas específicos

Pe. 1. ¿De qué manera la identidad del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018?

Pe. 2. ¿De qué manera la integración del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018?

Pe. 3. ¿De qué manera la motivación del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Og. Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Oe. 1. Determinar de qué manera la identidad del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Oe. 2. Determinar de qué manera la integración del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Oe. 3. Determinar de qué manera la motivación del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en

Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

Se pretende demostrar la importancia del clima organizacional y el aprendizaje significativo, durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al punto de vista teórico esta investigación contribuirá al desarrollo científico dentro del contexto de los sistemas de la gestión educativa.

Al punto de vista práctico, servirá para que los involucrados en el proceso educativo tomen mayor conciencia sobre la importancia del clima organizacional y aprendizaje significativo.

Al punto de vista metodológico, contribuirá a desarrollar la investigación científica.

Los resultados de la presente investigación les servirán a las autoridades responsables de la Escuela de Comunicaciones para aplicar estrategias apropiadas que permitan mejorar la gestión educativa.

Alcance temporal, se realizó en el primer semestre del año 2018.

Alcance social, oficiales alumnos del Diplomado – 2018, y

Alcance espacial, se realizó en las instalaciones de la Escuela de Comunicaciones, en el distrito de Chorrillos, provincia y departamento de Lima.

1.5. Limitaciones de la Investigación

La gran limitación en estos tipos de investigación social, son el tiempo que disponen los sujetos de investigación, para las encuestas; pero nada que haya impedido terminar esta investigación, coordinamos con la dirección, y recibimos gran apoyo de parte de ella, indicaron un día y hora para las encuestas en conjunto. Asimismo, la poca bibliografía sobre estos temas en el ámbito castrense.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

Caligiore & Diaz, (2003), en un trabajo de investigación con título *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de Los Andes. Estudio de un caso*, en Venezuela, intentan instrumentar actos que posibiliten guiar, mejorar y modernizar los desarrollos gerenciales y también la toma de decisión, así como incrementan la flexibilidad y eficacia de los mismos. Asimismo, quieren optimizar el desempeño académico de los docentes destinados a esta dependencia, del mismo modo que logren desarrollar habilidades y destrezas en su labor profesional, cooperando de este modo a aumentar la calidad de la formación de los que serán futuros profesionales de la salud. De este modo, esta proposición se encontrará dirigido al personal docente, directivo (Directores, Jefes de Departamentos y Jefes de Cátedras) e integrantes del Consejo de la Facultad de Medicina. De este modo se espera que cambie esta facultad en una organización con carácter dinámico, que se pueda movilizar en base a los objetivos y que le entregue satisfacción laboral a los docentes, lo cual incurriría en el ambiente general de la organización, obteniendo un clima de armonía y firmeza psicológica, fundamentalmente en la labor académica. Asimismo, se ha manifestado en el personal directivo la obligación de obtener conocimientos en base al proceso gerencial, con la finalidad de llevar a la práctica las distintas ocupaciones administrativas con plena eficacia y dinamismo, realizando coordinaciones con precisión, pero con flexibilidad, la participación los actores de la comunidad universitaria y así verificar la actividad organizacional de su respectiva escuela. También, esto posibilitará optimizar las labores gerenciales de los docentes, cuyo objetivo contribuirá a desarrollar sus destrezas y habilidades y así poder contar con un mejoramiento en su función profesional, incrementando la calidad de la educación

universitaria de nuestro país. Finalmente hallan vínculo directo entre clima organización y desempeño docente.

Martínez, (2017), en su tesis de maestría con título: *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz*, entregada en la Universidad de Zulia, Venezuela; genera una indagación con la finalidad de hallar vínculo entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes, deduciendo que las instalaciones físicas unen las condiciones para laborar adecuadamente en el departamento, ya que prevalece el orden, la distribución del espacio en las zonas de trabajo, asimismo se cuenta con la totalidad de los materiales necesarios para poder generar el trabajo; de igual modo, obtuvo que el líder incorpora al personal en los procedimientos internos, de igual forma se ejecutan las condiciones para que las funciones se generen sin limitaciones, existe entre los trabajadores un líder apto de guiar la participación en las labores del Departamento y se usa el poder como causa determinante en el desarrollo de la vida organizacional; asimismo, obtuvo que la información fluye de forma segura en todos los niveles, los mensajes son indicados a todos de forma escrita y cada uno de los niveles del Departamento.

Gómez, (2018), en su tesis de maestría con título: *Las estrategias docentes y el aprendizaje significativo en las matemáticas del nivel medio superior. Propuesta didáctica*”, entregada en la Universidad de Nuevo León, México, genera un trabajo donde aborda una metodología sustentada en la aplicación de estrategias de enseñanza expositiva problémica en conjunto con métodos de aprendizaje cooperativos, la cual tiene como objetivo fundamental contribuir a elevar los niveles de profundidad de los conocimientos en los alumnos que estudian matemáticas en el nivel medio superior. La metodología implantada para la elaboración de esta propuesta, se observó el desarrollo de una clase en un período de tiempo determinado, registrando las actividades de alumnos y maestro en

una bitácora, para que después de terminado el curso se les aplicara a los mismos estudiantes que estuvieron en observación, una encuesta relativa a cuestiones del programa de estudios de matemáticas ya estudiadas por ellos y orientada ésta con el fin de obtener información sobre los niveles de asimilación, retención y transferencia y que a través de estos datos pudiésemos tomar una decisión adecuada para elaborar nuestro marco teórico. A partir de lo anterior se consideró el paradigma constructivista como eje fundamental en el desarrollo de la propuesta, así como técnicas de conversación socrática y conversación heurística además de aspectos fundamentales del aprendizaje significativo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Meza, (2017), en su tesis nombrada: *Clima organizacional y desempeño docente de la institución educativa emblemática Santa Isabel de la Provincia de Huancayo-2011*, estuvo compuesta con respecto a la población de 155 personas (110 docentes y 45 administrativos) y una muestra censal; se usó como instrumento el cuestionario para recoger información para el estudio de indagación y tiene como deducción esta investigación en que existe un vínculo fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente; entre el clima organizacional y la capacitación del docente, hay una correlación positiva débil entre la motivación relacionado al clima organizacional, hay una correlación positiva media moderada entre los vínculos interpersonales relacionados al clima institucional las condiciones observables habituales del desempeño docente.

Lagos, (2017), en su tesis de maestría con título “Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry – hallada en el distrito de Jesús María – provincia de Lima – región Lima en el año 2011”, entregada en la Universidad Mayor de San Marcos, efectúa una investigación de tipo básico, de diseño no experimental y de corte transversal; usando el método estadístico de regresión y el de correlación conjunta de las variables, deduce en

un vínculo significativo entre el clima organizacional y el desempeño docente; también que hay vínculo entre las dimensiones relaciones Humanas, Procesos Internos y Sistemas Abiertos de la variable independiente con la variable dependiente Desempeño Docente.

Nureña & Paredes, (2018), en su tesis de licenciatura de título “Influencia de los trabajos grupales en el aprendizaje significativo de las alumnas del primero de secundaria de la I.E. Marcial Acharán y Smith”, entregada en la Universidad Nacional de Trujillo, efectúan un trabajo con la finalidad de manifestar esta influencia en el área de Formación Ciudadana y Cívica. La metodología que se utilizó fue de tipo experimental. Con un diseño pre-experimental. La muestra estuvo compuesta por 40 alumnas del primer año “C”. Los instrumentos y técnicas usadas fueron: muestreo, encuestas, observación. Concluyen manifestando que la estrategia didáctica de trabajos grupales influencia significativamente en el aprendizaje significativo de las alumnas.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definiciones

Para (Litwin & Stinger, 1968), el clima organizacional son los resultados subjetivos notado del sistema, conforman el estilo informal de los administradores y de otras causas ambientales fundamentales sobre las funciones, creencias, valores y motivación de las personas que laboran en una organización. Los dos estudiosos recalcan que el clima organizacional está definido, no solo por las apreciaciones que los trabajadores que conforman una organización tenga hacia ella, sino incluso las ideas que ellos tienen en base a la autonomía, estructura, recompensas, ayuda, seguridad, consideración, propiedades que son parcialmente estables en toda organización.

Como antecedentes tenemos que indicar que el origen del estudio del concepto de clima organizacional ha sido incorporado por primera vez en la psicología industrial/organizacional, por (Gellerman, 1960). No obstante, sus orígenes teóricos no se encuentran muy claros en las indagaciones ya que constantemente se le asignan otros conceptos como el de cultura, liderazgo, calidad de vida y satisfacción laboral. Al parecer el concepto mencionado está definido por una fundición de dos grandes corrientes de ideas, por una parte, la escuela de la Gestalt, y por otra parte por la escuela funcionalista. Las dos escuelas concuerdan al acentuar que las personas establecen cambios con su medio ambiente complejo y dinámico ya que las organizaciones y sus grupos realizan diferentes comportamientos contando con un equilibrio en su entorno.

Para (Hall, 1983), el clima organizacional son los conceptos que las personas comparten en base al lugar donde trabajan. Es decir que el desempeño de las personas constituye procesos de interacción social activos y esto se visualiza que se encuentra influenciado por creencias y valores de las distintas circunstancias, también de sus impresiones peculiares del clima del cual pertenecen. Por tal motivo para fijar una definición de clima organizacional, es indispensable poder saber dos elementos: persona y entorno, ya que son partes complementarias y que se incorporan en una misma condición.

Para (Brunet, 1992), la estructura y los procesos organizacionales son dos variables que constituyen el clima y que detallan cada dimensión. Según el autor el clima se encuentra definido por la identidad de una institución, y su percepción puede cambiar el tipo de profesión o de su postura en base a la función de los que lo integran.

Para (Goncalves, 1999), el clima organizacional es una causa multidimensional de componentes que pueden descomponerse en terminaciones de estructuras organizacionales, dimensión de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección entre otros. Estos componentes se unen para contar con un clima propio dotado de

propiedades características y propias, que presenta de cierto modo, la personalidad, de una organización y repercute en la conducta de las personas en su ámbito de función. Las conductas inciden en la organización, también en el clima, y de este modo se puede completar el circuito.

2.2.1.2. Factores del clima organizacional

Son aquellas funciones o trabajos íntimamente ligadas al clima organizacional.

(Brunet, 1992), tiene en cuenta:

- a. Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).
- b. Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).
- c. Las consecuencias de la conducta en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.).

2.2.1.3. Variables relacionadas

Según (Caravelo, 2004), el clima organizacional es el ambiente de función percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación todo ello ejerce en la influencia directa basado en el comportamiento y desempeño de las personas.

Liderazgo

El liderazgo es uno de los temas más nombrados en las organizaciones, cuenta con un impacto en las variables clima organizacional y satisfacción laboral, es por ello el interés de poder contar con líderes ya que de este modo hay resultado en la compañía.

Según (Ramírez & Gabriel, 2013), el liderazgo, como fenómeno social, se encuentra presente en todas las manifestaciones que se genera en grupo en las funciones humana. Su

naturaleza psicosocial lo sitúa en el punto de encuentro que es entre el propósito y lo operacional de la administración, y la autoridad, el dominio y el mando en la Dirección de organizaciones. Su apariencia se refleja en todos los ámbitos de la historia de la sociedad humana, ya que el nombre de las personas que ejercen un rol importante siempre asocia aquel mosaico de hechos culturales, políticos y militares que se efectúa con el tiempo. Según el autor la influencia del liderazgo cubre las funciones sociales del individuo que se encuentren vinculados con interrelación y conducta que se encuentra dentro de las personas dentro de un grupo con metas comunes.

Para (Contreras & Castro, 2013), cuando el liderazgo moviliza a la organización hacia un desequilibrio improductivo, no solo se está reduciendo la capacidad de adaptación del sistema y lo que ello conlleva, sino también a una posible desertión de sus seguidores o colaboradores al no encontrar eco en sus intereses y expectativas. Esto, en consecuencia, incrementa el riesgo de fracaso de la organización, pues la pérdida de sus miembros no solo obliga a quien ostenta el poder a buscar otros nuevos, sino que también le genera una pérdida de experiencia y conocimientos en el sistema que no necesariamente serán reemplazados de manera inmediata y acertada. El autor explica muy bien el impacto del liderazgo improductivo en las organizaciones, causando efectos negativos en los procesos de desarrollo, especialmente los que tienen que ver con el desarrollo del capital humano.

Comunicación

Es muy importante poder contar con una comunicación eficaz y eficiente en las organizaciones, hoy en día es un problema que muchas decisiones no se toman o se hacen cosas diferentes, por no haber un canal correcto de comunicación. Existen demasiados conflictos entre las personas, ya sean de directores a directores o jefes a subalternos cuando no existe una comunicación fluida, muchas veces los directores toman decisiones y no las comparten o no dan las instrucciones correctas, volviendo el clima laboral un poco tedioso.

Según (López, 2006), la comunicación, comprendida como una acción final donde se comparte y se tiene en común un saber mutuo, es un pilar fundamental de la organización de la sociedad de la información y del conocimiento, como quiera que sea ella que establece la utilidad verdadera de la información y del conocimiento.

Para (Mariño, 2014), toda organización depende de la comunicación, porque es por medio de esta que las personas interactúan y comparten ideas. La mejor comunicación es la de cara a cara, así se evitan distorsiones, a diferencia de la escrita. La comunicación es un factor relevante para las organizaciones, una buena comunicación mejora el clima organizacional y por tanto los colaboradores se sienten satisfechos y contentos. Se vuelve más duradera y fuertes las empresas.

Según (Peiro, 2012), es importante para las organizaciones disponer de una política y un plan de comunicación externa e interna. Son aspectos fundamentales de dicho plan los siguientes: las guías y líneas maestras de la comunicación de la empresa, la identificación de los grupos target o destinatarios de dicha comunicación y las funciones de esta (informar, influir, impulsar, etcétera), la determinación de los diferentes medios y canales de comunicación, y las principales normas de uso (cuándo y para qué se puede utilizar la lista de distribución de correo electrónico de toda la organización, cuáles son las formas y medios que la organización pone a disposición del comité de empresa y de los sindicatos para comunicarse con los empleados). También es cada vez más habitual que las organizaciones realicen auditorías de comunicación para ver cómo se desarrollan todas las funciones y en qué medida responden a los estándares, normativas o procedimientos establecidos. Las auditorías de comunicación son muy buena práctica para mejorar la comunicación interna, que existan políticas y procedimientos para que no haya conflictos entre las partes.

Capacitaciones

Para (Morín, 2005), la capacitación es el proceso que permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, en base a cambios de conocimientos, habilidades y actitudes, guiándola al hecho para enfrentar y resolver inconvenientes de trabajo, se encuentra muy ligada al alcanzar los objetivos predeterminados. Se requieren ciertos tipos de desempeño para poder ayudar a que la organización pueda lograr sus metas y la formación colabora facilitando a los integrantes de la empresa las herramientas para obtenerlo. Para que la capacitación sea lo eficiente que esperamos es necesario definir las necesidades de ésta y seleccionar el procedimiento apropiado a las circunstancias de la empresa, del mismo modo implementar el Proceso de la Administración de la Capacitación y cumplir con los lineamientos que marcan las Leyes que rigen a ésta. Si se cumple con la capacitación solicitada de acuerdo con lo imperioso de ésta, se va a tener la seguridad de estar avanzando hacia el éxito.

Para (Rojas, 2003), todo lo que se ha descubierto hasta hoy apunta a que la naturaleza del proceso de capacitación se relaciona con otro proceso que ha capturado la atención creciente de los profesionales del área y que se denomina enseñanza- aprendizaje. Sólo si dominamos adecuadamente la forma de operar de este proceso, podremos aspirar a obtener resultados apropiados. En términos de la capacitación de adultos, las transformaciones que se van a producir -si es que logramos que se produzcan -son sólo gatilladas por la capacitación, pero quedan determinadas en su estructura, en su contenido, en su forma, tanto por la estructura mental de cada una de las personas involucradas como por la manera en que esas personas se vinculan entre sí y con la práctica. Ello implica que poner en marcha un proceso de aprendizaje en una organización exige no sólo la

preocupación por el diseño de los programas sino, además, una preocupación por las condiciones del medio en el cual los nuevos conocimientos deberán operar.

(Guiñazo, 2004), opina que muchos fracasos en los procesos de capacitación muestran que se presta escasa atención a la cultura de la organización. Por lo tanto, es de suma importancia construir un diagnóstico de situación de la cultura prevalente, identificar los mecanismos necesarios para que ésta evolucione en la dirección que deseamos o pautar como esta nueva inserción se entroncará con la cultura precedente. Para asegurar la viabilidad del proceso de capacitación cuya finalidad es la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo es necesario construir la legitimidad de la capacitación, proceso de diálogo a distintos niveles de la empresa sobre dónde estamos, qué queremos hacer, cómo debemos organizarnos y qué necesitamos aprender para hacerlo.

2.2.1.4. Características

Las características de las organizaciones producen un definido Clima Organizacional. Este clima influye en base a las motivaciones de los que conforman la organización y en base a su comportamiento. Este comportamiento cuenta claramente con una gran diversidad de resultados para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Para (Litwin & Stinger, 1968), las características son las siguientes:

a. Estructura

Representa la apreciación que tienen los que conforman la organización en base a la cantidad de reglamentos, técnicas, trámites y otras restricciones a que se confronta en el desarrollo de su función. La medida en que la organización coloca el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en el entorno de función libre, informal.

b. Responsabilidad

Es el sentimiento de los que conforman la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones vinculados a su trabajo. La supervisión que obtienen es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser el mismo el jefe y no contar con doble supervisión en el trabajo.

c. Recompensa

Corresponde a la apreciación de los miembros en base a la adecuación de la recompensa obtenida por la buena función que se hizo. De esa medida la organización usa mucho más el premio que el castigo.

d. Desafío

Corresponde al sentimiento que poseen los miembros de la organización en base a los retos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la admisión de riesgos calculados con el fin de conseguir las metas propuestas.

e. Relaciones

Es la apreciación por parte de los que conforman la empresa en base a la existencia de un entorno de trabajo agradable y de buenos vínculos sociales como entre jefes y subordinados.

f. Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa en base a la existencia de un espíritu de apoyo basados por los directivos, y de otros trabajadores del grupo. El énfasis está puesto en la ayuda recíproca, que son de niveles superiores como inferiores.

g. Estándares

Es la apreciación de los miembros relacionado al énfasis que coloca las organizaciones en base a las normas de rendimiento.

h. Conflictos

Es el sentimiento del grado en que los integrantes de la organización, tanto pares como superiores, aprueban las opiniones discrepantes y no cuentan con miedo a confrontar y dar solución a los inconvenientes tan pronto aparezcan.

i. Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento trascendental y muypreciado dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de poder compartir las metas propias con los de la organización.

El conocimiento del Clima Organizacional entrega retroalimentación en base a los procesos que definen los comportamientos organizacionales, posibilitando, también, incorporar cambios proyectados, en las actitudes y comportamientos de los integrantes, como en la estructura organizacional que pueden ser en uno o en varios subsistemas que la componen. La trascendencia de esta información se encuentra basada en la comprobación de que el Clima Organizacional influencia en la conducta de los miembros, a través de apreciaciones estabilizadas que filtran la realidad y limitan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

2.2.1.5. Dimensiones

Distintos autores opinan y dimensionan el clima organizacional de distintas formas y puntos de vista:

(Campbell, 1970)

- Apoyo y contención.
- Autonomía individual,
- Recompensas y consideraciones,
- Estructura en los puestos de trabajo,

(Ostroff, 1993)

- Alineación con los objetivos
- Liderazgo de apoyo,
- Interacción entre compañeros de trabajo,
- Claridad en los roles,
- Decisiones participativas,
- Apreciaciones y feedback,
- Moral
- Desarrollo del empleado,
- Demandas propias del trabajo,
- Angustia del grupo de trabajo.

(Acero, 2003), quien propone que el clima organizacional contempla las siguientes dimensiones:

- Relaciones interpersonales: grado en que los trabajadores se apoyan entre si y sus vínculos son respetuosos y apreciados.
- Estilo de dirección: grado en que los jefes ayudan, anima y entregan participación a sus colaboradores. Sentido de pertenencia: grado de orgullo derivado del vínculo a la empresa.
- Sentimiento de compromiso y responsabilidad en base a sus metas y programas.
- Retribución: grado de igualdad en la retribución y los beneficios derivados del trabajo.
- Disponibilidad de recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los grupos y el aporte solicitado de otras personas y dependencias para la ejecución de sus funciones.

- Estabilidad: grado en que los trabajadores visualizan en la empresa claras probabilidades de pertenencia y aprecian que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.
- Claridad y coherencia en la dirección: grado de claridad de la alta dirección en base al futuro de la empresa. Medida en que los objetivos y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

(Berrocal, 2007), sugiere la existencia que influye al estado afectivo, circunscrito al clima organizacional en las actitudes de los colaboradores, las mismas que son medidas de modo objetivo. Para ello genero un análisis de las dimensiones y de los ítems de la escala de clima organizacional de (Acero, 2003), y los condensó en tres dimensiones: identidad institucional, integración institucional y motivación institucional, los mismos que se detallarán a continuación.

Identidad institucional

La fortaleza del sentido de pertenencia en instituciones educativas, por el docente, padres de familia y alumnos, establece un punto de partida para la formación de la identidad institucional.

A través del reconocimiento de los miembros de la comunidad educativa con la institución se puede conseguir la identificación con la misma, así como conseguir actuaciones y prácticas que reflejen la identidad institucional.

A través de la identidad institucional se edifican y se abordan tres conceptos que posibilita abordar el tema desde lo individual a lo grupal y colectivo. El sentimiento de identidad es el conocimiento de la persona de ser una entidad separada y diferente de las otras. Es decir, se reconoce a la persona como única y diferentes a los demás, implicando el repertorio y el bagaje que el mismo trae del proceso socio-histórico en el cual se desenvuelve.

Según (Martini, 2009), en el proceso de identidad en la organización educativa, proviene de la integración entre comunicación y gerencia. Dentro de las organizaciones es una respuesta frente a la creciente complejidad que han querido éstas en el mundo contemporáneo. No escapan de esta realidad las instituciones educativas públicas, pues precisamente, dentro de estas instituciones se hace más palpable la necesidad de adhesión del personal a los objetivos de la misma.

Según (Berrocal, 2007), la identificación institucional es el grado de pertenencia y orgullo derivado de la vinculación con la organización. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas. Para el efecto, es posible medirlas a través de indicadores como conocimiento de los objetivos institucionales, conocimiento de la visión y misión institucional, dándoles un valor personal.

Integración Institucional.

Según (Martini, 2009), la integración institucional, está vinculada al concepto de participación educativa. Los roles y niveles de participación de los diversos actores educativos en la escuela es algo complejo, ya que hay algunos que abogan por una participación restringida, de acuerdo con el rol que se cumpla, mientras otros plantean una participación radical y sustantiva.

(Apple, 2007), aboga por una participación mucho más igualitaria en el contexto de escuelas democráticas ya que:

La democracia alcanza a todas las personas, incluidos los jóvenes (...) las personas comprometidas con la creación de escuelas democráticas también comprenden que crearlas compromete más que la propia educación de los jóvenes. Las escuelas democráticas están pensadas para ser lugares democráticos, de manera que la idea de democracia también alcanza a los numerosos roles que los adultos desempeñan en las escuelas. Esto significa que los educadores profesionales, igual que los padres, los activistas de la comunidad y

otros ciudadanos tienen derecho a una participación plenamente informada y crítica en la creación de las políticas y los programas escolares para sí mismos y los jóvenes.

Según (Gento, 2002), la participación y la intervención deben estar en proporción con el nivel de responsabilidad que estén dispuestos a asumir los diversos agentes educativos y los miembros de la comunidad. Sólo el nivel de participación y de intervención de los diferentes miembros de la comunidad educativa, sentará las bases para una adecuada integración institucional.

Asimismo, describe diversos niveles de comunicación, elemento base para el conocimiento de la realidad educativa, donde los diferentes miembros de la comunidad educativa tienen la responsabilidad de conocer:

- Información, se transmite, simplemente, una decisión tomada por la autoridad correspondiente para que los afectados la ejecuten.
- Consulta, se pide opinión a los afectados, si bien la decisión la toma en cualquier caso la autoridad pertinente.
- Elaboración de propuestas, Los afectados pueden aquí ofrecer opciones y argumentar a favor o en contra, pero la autoridad decide en todo caso aprobando o modificando propuestas, o asumiendo otras diferentes.
- Delegación, se otorga una delegación de atribuciones de un ámbito determinado con responsabilidad última del delegante.
- Codecisión, se produce la decisión en común, tras la participación de los afectados.
- Cogestión: la participación de los implicados se produce en la toma de decisiones y en la puesta en práctica de las mismas.
- Autogestión: la decisión, en este caso, corresponde a quienes han de poner en práctica dicha decisión, a cuyo efecto actúan con total autonomía (p.41).

Obviamente los tres primeros niveles son básicos y no conllevan ningún poder de decisión respecto de lo determinado por la autoridad, a lo más el derecho a ser informado y a tener voz e iniciativa respecto a las propuestas, más no la posibilidad de llevarlas a cabo tal como fueron concebidas por sus elaboradores. Los últimos tres si comportan una cierta transferencia del poder decisorio y una autonomía real, aunque 51 gradual respecto de la autoridad, lo que les da un carácter democratizador bastante profundo respecto a la gestión escolar y a todos sus actores.

(Berrocal, 2007), refiere que la integración institucional, sería el grado en que los colaboradores se ayudan entre sí, considerando que las relaciones son respetuosas y consideradas, además del grado en que se perciben en el medio interno la cooperación, responsabilidad y respeto. Ello puede ser medible a través de indicadores como comunicación asertiva y oportuna percepción del trabajo en equipo.

Motivación Institucional.

Hablar de motivación, implica partir de la teoría de las necesidades. Las mismas que (Maslow, 1970), citado por (Córdova, 2007), desarrollo como fuente de generación de determinados comportamientos. A continuación, se detallará cada una de ellas.

- Necesidades fisiológicas. Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua, calor, abrigo y sueño.
- Necesidades de seguridad. Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
- Necesidades de asociación o aceptación. En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.

- Necesidades de estimación. De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.
- Necesidades de autorrealización. Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso (p. 67).

(Herzberg, 1968), reformula la teoría de (Maslow, 1970), considerándola en dos tipos de factores, acondicionándolo al ámbito laboral, los mismos que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores. El primer grupo se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuestos por Maslow. En el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores) relacionados todos ellos con el contenido del trabajo. Entre ellos se encuentran: el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral.

2.2.2. Aprendizaje significativo

2.2.2.1. Consideraciones generales

(Ausubel, 2017), define: “El aprendizaje por repetición se da cuando la tarea de aprendizaje consta de puras asociaciones arbitrarias”, por ejemplo, cuando la tarea no es muy importante, o sea, cuando el estudiante no cuenta con los conocimientos previos con los que pueda conectar el nuevo conocimiento a su estructura cognoscitiva; aparte de esto, “si el estudiante adopta una posición de internalizar la tarea de forma arbitraria o al pie de la letra”, es decir, si el estudiante “quiere memorizar” y no quiere esmerarse por entender el nuevo aprendizaje.

Para que el aprendizaje sea significativo, es necesario contar también con dos condiciones: en primer lugar, que la tarea sea “potencialmente significativa”, es decir, que el nuevo aprendizaje se pueda vincular de forma significativa con la estructura cognoscitiva del sujeto; y, en segundo lugar, que el alumno cuente con disposición propia, una actitud de vincularse de forma significativa el nuevo aprendizaje con su estructura cognoscitiva.

El aprendizaje cuenta con una importancia elemental para el hombre, ya que, cuando nace, se encuentra desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En conclusión, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un procedimiento automático que cuenta con poca participación de la voluntad, luego el factor voluntario logra gran importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), hallándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. El aprendizaje se realiza también, por instintos, o sea, a través del inesperado hallazgo de la forma de poder resolver problemas.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos : los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencia previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

De acuerdo al aprendizaje significativo, los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno. Esto se logra cuando el estudiante

relaciona los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos; pero también es necesario que el alumno se interese por aprender lo que se le está mostrando.

2.2.2.2. Características del aprendizaje significativo

(Ausubel, 2017), afirma que las características del Aprendizaje Significativo son:

- Los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno.
- Esto se logra gracias a un esfuerzo deliberado del alumno por relacionar los nuevos conocimientos con sus conocimientos previos.
- Todo lo anterior es producto de una implicación afectiva del alumno, es decir, el alumno quiere aprender aquello que se le presenta porque lo considera valioso. Esto nos quiere decir que el estudiante toma los nuevos conocimientos para poder relacionarlos con sus nuevos conocimientos para así tener un aprendizaje significativo.

En contraste el Aprendizaje Memorístico se caracteriza por:

- Los nuevos conocimientos se incorporan en forma arbitraria en la estructura cognitiva del alumno.
- El alumno no realiza un esfuerzo para integrar los nuevos conocimientos con sus conocimientos previos.
- El alumno no quiere aprender, pues no concede valor a los contenidos presentados por el profesor. Este aprendizaje es todo lo contrario del aprendizaje significativo porque en este el estudiante solo lo toma los nuevos conocimientos porque se siente obligado a hacerlo y estos conocimientos son a corto plazo.

2.2.2.3. Tipos de aprendizaje significativo

(Ausubel, 2017), considera las siguientes:

Aprendizaje de representaciones

Es cuando el niño adquiere el vocabulario. Primero aprende palabras que representan objetos reales que tienen significado para él. Sin embargo, no los identifica como categorías.

Aprendizaje de conceptos

El niño, a partir de experiencias concretas, comprende que la palabra "mamá" puede usarse también por otras personas refiriéndose a sus madres. También se presenta cuando los niños en edad preescolar se someten a contextos de aprendizaje por recepción o por descubrimiento y comprenden conceptos abstractos como "gobierno", "país", "mamífero"

Aprendizaje de proposiciones

Cuando conoce el significado de los conceptos, puede formar frases que contengan dos o más conceptos en donde afirme o niegue algo. Así, un concepto nuevo es asimilado al integrarlo en su estructura cognitiva con los conocimientos previos.

Esta asimilación se da en los siguientes pasos:

Por diferenciación progresiva

Cuando el concepto nuevo se subordina a conceptos más incluyentes que el alumno ya conocía.

Por reconciliación integradora

Cuando el concepto nuevo es de mayor grado de inclusión que los conceptos que el alumno ya conocía.

Por combinación

Cuando el concepto nuevo tiene la misma jerarquía que los conocidos.

Ausubel concibe los conocimientos previos del alumno en términos de esquemas de conocimiento, los cuales consisten en la representación que posee una persona en un momento determinado de su historia sobre una parcela de la realidad. Estos esquemas incluyen varios tipos de conocimiento sobre la realidad, como son: los hechos, sucesos, experiencias, anécdotas personales, actitudes, normas, etc.

2.2.2.4. Ventajas del aprendizaje significativo

(Ausubel, 2017), considera que el Aprendizaje Significativo tiene claras ventajas sobre el Aprendizaje Memorístico:

- Produce una retención más duradera de la información. Modificando la estructura cognitiva del alumno mediante reacomodos de la misma para integrar a la nueva información.
- Facilita el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los ya aprendidos en forma significativa, ya que al estar claramente presentes en la estructura cognitiva se facilita su relación con los nuevos contenidos.
- Es un fenómeno social, ósea que las personas aprenden en comunidad a través de las actividades cotidiana que realizan en grupo.
- Es situado, es decir, las situaciones reales sirven de base para la construcción del conocimiento.
- Es cooperativo, la cooperación crea mejores condiciones de trabajo y avance y permite el desarrollo de la capacidad cognoscitiva.
- Es intercultural, es decir cada participante tiene las mismas oportunidades de aportar sus experiencias y forma de entender la realidad.
- Es activo, pues depende de la asimilación deliberada de las actividades de aprendizaje por parte del alumno.

- Es personal, pues la significación de los aprendizajes depende de los recursos cognitivos del alumno (conocimientos previos y la forma como éstos se organizan en la estructura cognitiva).

Según (Córdova, 2007), a pesar de estas ventajas, muchos estudiantes prefieren aprender de forma memorística, porque con la triste experiencia que frecuentemente los profesores evalúan el aprendizaje mediante instrumentos que hacen que cada uno de los estudiantes no estudie para un aprendizaje significativo sino para un aprendizaje memorístico y no toman en cuenta la comprensión.

2.2.2.5. Requisitos para lograr el aprendizaje significativo

(Ausubel, 2017), considera los siguientes:

Significatividad lógica del material

El material que presenta el maestro al estudiante debe estar organizado, para que se dé una construcción de conocimientos.

Significatividad psicológica del material

Que el alumno conecte el nuevo conocimiento con los previos y que los comprenda. También debe poseer una memoria de largo plazo, porque de lo contrario se le olvidará todo en poco tiempo.

Actitud favorable del alumno

Ya que el aprendizaje no puede darse si el alumno no quiere. Este es un componente de disposiciones emocionales y actitudinales, en donde el maestro sólo puede influir a través de la motivación.

2.2.2.6. Fases del aprendizaje significativo

Fase inicial de aprendizaje

- El aprendiz percibe a la información como establecida por piezas o partes apartadas sin conexión conceptual.

- La técnica de la información es global y se encuentra basada en: carencia de conocimiento sobre el dominio a aprender, estrategias generales independientes de dominio, empleo de conocimientos de otro dominio para entender la información (para comparar y utilizar analogías).
- La información que se aprende es concreta (más que absoluta) y relacionada al contexto definido.
- Empleo predominante de estrategias de repaso para poder aprender la información.

Según (Díaz-Barriga, 2010), gradualmente el aprendiz construye un panorama global del dominio o del material que él va a aprender, por lo que utiliza su conocimiento esquemático, fija analogías (con otros dominios que conoce mejor) para que se represente ese nuevo dominio, genera deducciones que se basan en experiencias previas, etc. Según Díaz Barriga en la primera fase del aprendizaje el alumno busca una manera de contar con dominio de su contenido; generando esquemas o del modo más factible para que él pueda aprender y también pueda retener de forma memorística.

Fase intermedia de aprendizaje

- El aprendiz comienza a hallar relaciones y similitudes entre las partes aisladas y logra estructurar esquemas y mapas cognitivos en base al material y el dominio de aprendizaje en forma avanzada. Sin embargo, este esquema no permite que el aprendiz se guíe de forma automática o autónoma.
- Se va generando de manera paulatina un método más profundo del material. El conocimiento que se aprende se vuelve aplicable a otros contextos.
- Hay más oportunidad para meditar sobre la circunstancia, material y dominio.
- El conocimiento se vuelve más abstracto, es decir, menos dependiente del contexto donde originalmente fue adquirido.

Según (Díaz-Barriga, 2010), es posible el uso de estrategias realizadas u organizadas tales como: mapas conceptuales y redes semánticas (para generar conductas metacognitivas), también para utilizar la información en la solución de tareas-problema, donde se requiera la información a aprender. En esta fase se dice que el alumno realiza diferentes materiales para así poder comparar el contenido o material y de ese modo poder lograr el dominio de dicho material; incluso busca vincularlo con el contexto donde ha sido aprendido y en otros contextos también.

Fase terminal del aprendizaje

- Los conocimientos que empezaron a ser realizados en esquemas o mapas cognitivos en la fase anterior, logran estar más integrados y a desempeñarse con mayor autonomía.
- Como resultado de ello, las ejecuciones empiezan a ser más automáticas y a requerir un bajo control consciente.
- Asimismo, las ejecuciones del sujeto se encuentran basadas en estrategias del dominio para la ejecución de tareas, tales como solución de inconvenientes, respuestas a preguntas, etc.
- Existe mayor énfasis en esta fase sobre la ejecución que en el aprendizaje, las modificaciones en la ejecución que suceden están basadas a variaciones producidas por la tarea, más que arreglos o ajustes internos.

El aprendizaje que sucede durante esta fase posiblemente consiste en:

- La acumulación de información a los esquemas preexistentes
- Aparición progresiva de interrelaciones de alto nivel en los esquemas.

En realidad, el aprendizaje se debe ver como un continuo, donde el cambio entre las fases es gradual más que inmediata; de hecho, en precisos momentos durante una tarea de aprendizaje, pueden suceder posicionamientos entre ellas.

En el marco de la investigación cognitiva basada a la edificación de esquemas de conocimiento, se ha hallado lo siguiente:

Según (Díaz-Barriga, 2010), la información que no se conoce y poco vinculada con conocimientos que ya se poseen o demasiado abstracta, es vulnerable al olvido que la información familiar, relacionada a conocimientos previos o adaptable a posiciones de la vida cotidiana. Esta autora nos indica que todo lo que ha aprendido en las dos fases anteriores es más significativo, pero hay alumnos que se olvidan lo aprendido ya que la información fue muy abstracta y la que no es factible de olvidar es la que ha sido aplicada con los conocimientos previos o aplicados de la vida cotidiana del alumno.

2.2.2.7. Dimensiones consideradas

- a. Fase Inicial
- b. Fase Intermedia
- c. Fase Terminal

2.3. Definición de Términos Básicos

Aprendizaje.- El proceso de aprendizaje se percibe como un proceso de cambios de normas de comportamiento, por medio del cual se obtienen y usan conocimientos, capacidades, postura, hábitos, e ideales, obteniendo modificaciones tanto sencillas como complejas en las respuestas, reacciones, ideas, postura y en general.

Aprendizaje significativo.- Tipo de aprendizaje característico por suponer la integración efectiva basada a la estructura mental del estudiante de los nuevos contenidos, ya que de ese modo conforman la memoria comprensiva.

Educación.- Proceso de enseñanza y aprendizaje que se genera a lo largo de toda la vida y que contribuye al desarrollo integral de los individuos al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de la cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial.

Clima organizacional.- Un grupo de propiedades del ámbito de trabajo, que se encuentran observadas directa o indirectamente por las personas que se encuentran viviendo en ese ámbito e influyen su motivación y su conducta.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hg. El clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

He. 1. La identidad del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

He. 2. La integración del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

He. 3. La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

3.2. Variables

Variable 1: Clina organizacional

Variable 2: Aprendizaje significativo

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	
Variable 1 Clima Organizacional	Identidad	Pertenencia	Análisis de	Cuadros estadísticos.	
		Comunicación	contenido.	Observación directa	
		Relaciones	Observación.	Cuestionarios estructurados.	
	Integración	Participación		Encuesta.	
			Responsabilidad en los roles	Análisis de contenido.	Cuadros estadísticos. Observación directa
			Intercambio de información de agentes	Observación.	Cuestionarios estructurados
		Motivación	Necesidades	Encuesta.	Cuadros estadísticos.
			Aprendizaje	Análisis de contenido.	Observación directa
			Satisfacción	Observación.	Cuestionarios estructurados
	Variable 2 Aprendizaje significativo	Fase Inicial	Información global.	Análisis de contenido.	Cuadros estadísticos. Observación directa
			Memorización	Observación.	Cuestionarios estructurados.
				Encuesta.	
Fase Intermedia		Conocimientos abstractos Relaciones y similitudes.		Análisis de contenido.	Cuadros estadísticos. Observación directa
				Observación.	Cuestionarios estructurados
				Encuesta.	
Fase Terminal		Conocimientos integrados. Estrategias de dominio		Análisis de contenido.	Cuadros estadísticos. Observación directa
				Observación.	Cuestionarios estructurados
				Encuesta.	

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que partiendo de las variables buscamos sus dimensiones hasta llegar a los “indicadores” de cada una de ellas, las que han sido motivo de medición en el estudio y búsqueda de relación entre ellos, mediante técnicas e instrumentos, y posteriormente mediante el contraste de hipótesis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), pág. 4.

4.2. Tipo de Investigación

Según, (Bernal, 2010, pág. 110), indica que en alto grado, el objetivo del estudio del problema de investigación y de las hipótesis que se formulen en el trabajo que se va a generar, será de acuerdo al tipo de investigación, así como de la concepción epistemológica y filosófica de la persona o del equipo investigador.

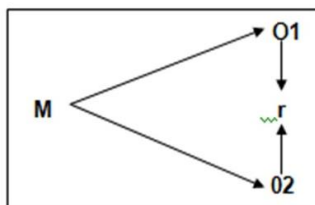
De tal modo que esta investigación es del tipo aplicada ya que busca la generación del conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. En tal modo que el nivel de esta investigación es de tipo descriptivo – correlacional, ya que inicialmente describimos la situación de la población en relación a las variables, entregando un atributo según resultados, y después buscamos la relación entre los resultados estadísticos de ambas variables.

4.3. Diseño de Investigación

El concepto de un diseño de investigación está definido por el tipo de investigación que va a ejecutarse y por la hipótesis que va a probarse durante el desarrollo de la investigación. Es una investigación de diseño no experimental, en otras palabras, no maniobramos variable alguna, sin embargo, estudiamos el fenómeno tal y como se da en su contexto natural en un momento establecido, para después analizarlo, evaluarlo y

determinar la consistencia esencial de llegar a saber las relaciones entre las variables de estudio. (Bernal, 2010, pág. 145).

Diseño no experimental de corte transversal, porque indaga la incidencia y los valores en que se manifiestan las variables que se investigan en un momento determinado del tiempo.



M: Muestra

O: Observación y medición de una variable.

r: Relación.

Var 1: Representa la variable 1 controlada estadísticamente.

Var 2: Representa la variable 1 controlada estadísticamente.

4.4. Población y Muestra

Según (López, 1998), la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población. (p.123) Para nuestro estudio se ha tomado una población que está compuesta por 14 oficiales alumnos, la muestra será censal.

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.5.1. Técnicas.

Las principales técnicas empleados en esta investigación son:

Investigación bibliográfica: dentro de este contexto hemos revisado tesis, libros, monografías, artículos científicos, ya sea en las bibliotecas públicas y privadas, y sobre todo virtuales. Los documentos que hemos trabajado son las fichas textuales, de resumen, y bibliográficas.

Observación: la técnica que se trabajó en nuestro proyecto de investigación es la observación participante, es decir nos hemos identificado como investigadores y sobre esta base se ha recopilado la información.

Entrevista: la entrevista se ha aplicado a los directivos y docentes para verificar las respuestas de los cuestionarios, dentro de este contexto se ha usado grabadoras, con el ánimo de lograr una correcta apreciación y/o opinión objetiva del contexto.

Encuesta: Para la ejecución de nuestro proyecto se ha diseñado ítems dirigido a los oficiales alumnos.

4.5.2. Instrumentos

Observación directa o Guía de campo.

Cuestionarios estructurados

Cuadros estadísticos

4.6. Tratamiento Estadístico

Para los estadísticos descriptivos se trabajó con las medidas de tendencia central, que nos permiten identificar y ubicar el punto (valor) alrededor del cual se tienden a reunir los datos (“punto central”): media o promedio, mediana y moda o frecuencia; y las medidas de dispersión, que es la variación en un conjunto de datos que proporciona información adicional y permiten juzgar la confiabilidad de la medida de tendencia central: desviación típica o estándar y varianza, frecuencias. Para interpretar mejor las frecuencias, estos se graficarán empleando diagramas de barras y/o círculos. (UNE, 2014).

Para contrastación de las hipótesis se empleó la “distribución de Pearson”, más comúnmente llamado “estadístico chi cuadrado”, que es una distribución de probabilidad continua para un parámetro K que representa los grados de libertad de la variable aleatoria (asociación existente entre dos variables).

Su fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o-e)^2}{e}$$

X²: Chi cuadrado

O: Frecuencia observada

E: Frecuencia esperada

4.7. Procedimiento

La segunda parte de la investigación, mejor dicho, el recojo de datos y análisis estadístico, se llevó a cabo entre los meses de mayo y junio. Luego de una entrevista con el Director y hacerle saber el objeto de la investigación, autorizó el ingreso a las instalaciones e inclusive nos dio información a título personal.

Se trabajó como estaba previsto en el proyecto. Se empleó el paquete estadístico SPSS V.24 (Statistical Package Sciences Social versión 24) (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales) y el Programa Excel.

Los métodos utilizados para el procesamiento de los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recogida de datos, así como para su interpretación posterior, han sido el de análisis y síntesis, que permitió una mejor definición de los componentes individuales del fenómeno estudiado; y el de deducción-inducción, que permitió comprobar a través de hipótesis determinadas el comportamiento de indicadores de la realidad estudiada.

Asimismo, para la interpretación cualitativa de los porcentajes obtenidos en cada respuesta, se estableció la tabla siguiente:

Tabla 2.*Interpretación cualitativa del porcentaje.*

Porcentaje	Interpretacion
100%	Unanimidad
80% - 99%	Mayoría significativa
60% - 79%	Mayoría
50% - 59%	Mayoría no significativa
40% - 49%	Minoría significativa
20% - 39%	Minoría
1% - 19%	Minoría no significativa
0%	Desierto

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad

5.1.1. Validez

Para la validación de la encuesta se tomó en cuenta el juicio de expertos, para esta investigación fueron en total 3. (Ver anexo 3: Validez del instrumento)

5.1.2. Confiabilidad

El resultado de la prueba arrojó una confiabilidad de 0.897, lo que le dio un alta confiabilidad y permitió continuar con el siguiente paso que fue la recolección de datos de la encuesta. (Ver anexo 4: Confiabilidad del instrumento).

Para la confiabilidad se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Alfa es por tanto un coeficiente de relación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

Su fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Siendo:

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: Número de ítems

ES2I: Sumatoria de varianza e los ítems

S2T: Varianza de la suma de ítems

Tabla 3.

Criterio de confiabilidad de valores.

Niveles	Rango
Alta confiabilidad	0.90 – 1.00
Fuerte confiabilidad	0.76 – 0.89
Existe confiabilidad	0.70 – 0.75
Baja confiabilidad	0.61 – 0.69
No es confiable	0 – 0.60

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados

Las respuestas individuales de los 14 encuestados tomados como muestras se han pasado a un cuadro de resultados en Excel, que luego ha permitido continuar el trabajo.

(Ver apéndice 5: Resultados de las encuestas).

5.2.1. Nivel descriptivo

Variable: Clima Organizacional.

Dimensión: Identidad

Tabla 4.

Frecuencias de la pregunta N°1.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	7	53,3	53,3	53,3
De acuerdo	4	30,0	30,0	83,3
Indeciso	3	16,7	16,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

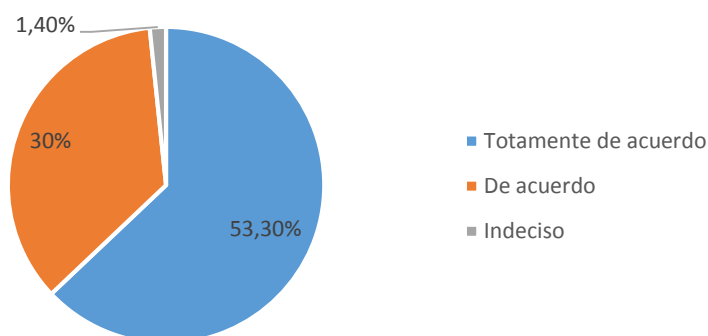


Figura 1. Diagrama de la pregunta N°1.

El 53.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que los miembros de la Planta Orgánica de la Escuela de Comunicaciones se sienten identificados con sus metas y objetivos. El 30% de los encuestados están de acuerdo en que los miembros de la Planta Orgánica de la Escuela de Comunicaciones se sienten identificados con sus metas y objetivos. El 16.7% de los encuestados están indecisos en que los miembros de la Planta Orgánica de la Escuela de Comunicaciones se sienten identificados con sus metas y objetivos.

Tabla 5.

Frecuencias de la pregunta N°2.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	5	36,7	36,7	36,7
De acuerdo	6	46,7	46,7	83,3
Indeciso	3	16,7	16,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

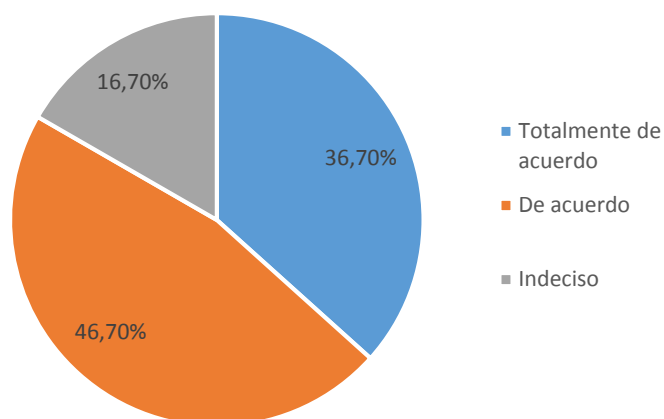


Figura 2. Diagrama de la pregunta N°2.

El 36.7% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que existe comunicación fluida entre todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones. El 46.7% de los encuestados están de acuerdo en que existe comunicación fluida entre todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones. El 16,7% de los encuestados están indecisos en que existe comunicación fluida entre todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones.

Tabla 6.

Frecuencias de la pregunta N°3.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	5	40,0	40,0	90,0
	Indeciso	2	10,0	10,0	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

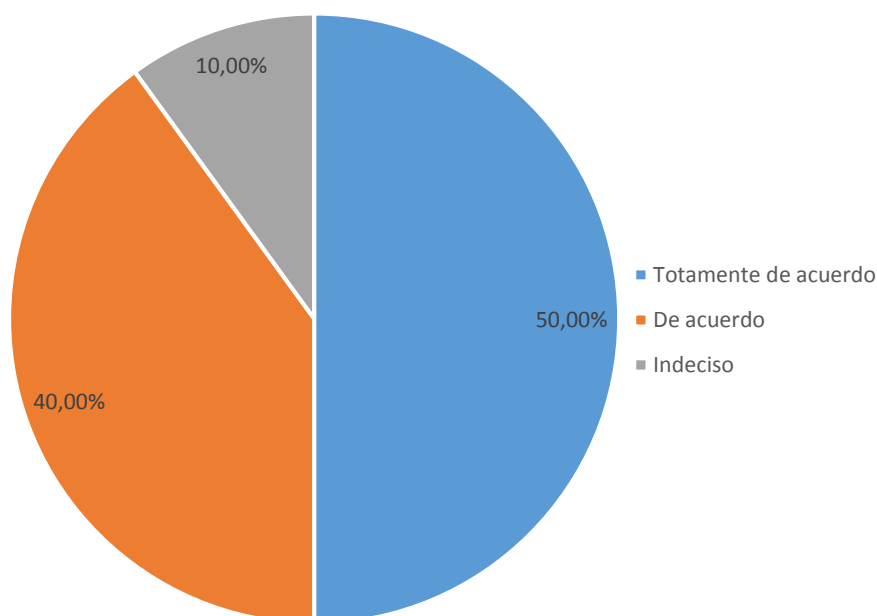


Figura 3. Diagrama de la pregunta N°3.

El 50% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la Escuela de Comunicaciones es un ambiente agradable y apropiado para las relaciones de trabajo/estudio. El 40% de los encuestados están de acuerdo en que la Escuela de Comunicaciones es un ambiente agradable y apropiado para las relaciones de trabajo/estudio. El 10% de los encuestados están indecisos en que la Escuela de Comunicaciones es un ambiente agradable y apropiado para las relaciones de trabajo/estudio.

Tabla 7.

Frecuencias Identidad

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Identidad	Indeciso	6	14,4%	43,3%
	De acuerdo	16	38,9%	116,7%
Totalmente de acuerdo		20	46,7%	140,0%
Total		42	100,0%	300,0%

Análisis de los resultados de la dimensión “Identidad”

Al realizar el análisis de la dimensión “Identidad” se tiene que 77 de las 90 respuestas de los encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo que todos los miembros de la Escuela de Comunicaciones se sienten identificados con sus metas y objetivo, que existe comunicación fluida entre todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones, y que la Escuela de Comunicaciones es un ambiente agradable y apropiado para sus estudios. Considerando las frecuencias medias y en términos porcentuales, se tiene que el 85.6% de los encuestados consideran positivo los indicadores de esta dimensión lo que implica una mayoría significativa, esto podría, inclusive, incrementarse con el 14.4% que están indecisos.

Dimensión: Integración

Tabla 8.

Frecuencias de la pregunta N°4.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	5	33,3	33,3	33,3
De acuerdo	8	56,7	56,7	90,0
Indeciso	1	10,0	10,0	100,0
Total	14	100,0	100,0	

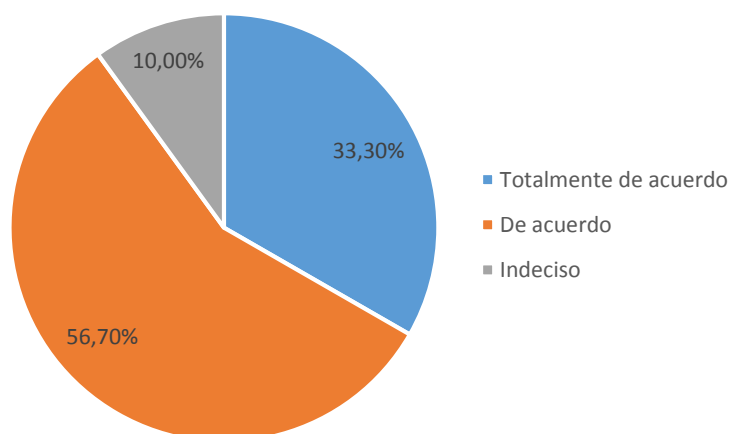


Figura 4. Diagrama de la pregunta N°4.

El 33.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje. El 56.7% de los encuestados están de acuerdo en que todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje. El 10% de los encuestados están indecisos en que todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 9.

Frecuencias de la pregunta N°5.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	60,0	60,0	60,0
	De acuerdo	5	30,0	30,0	90,0
	Indeciso	1	10,0	10,0	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

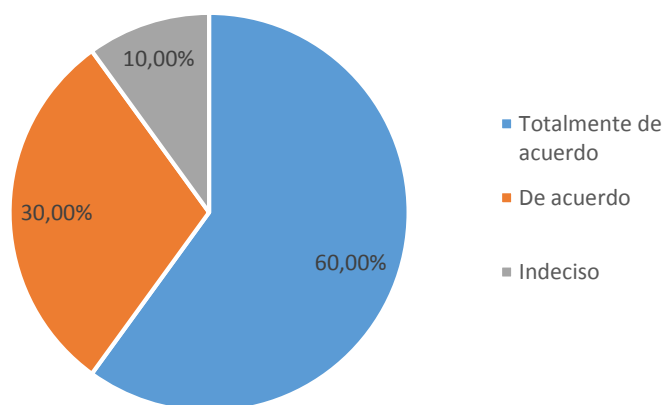


Figura 5. Diagrama de la pregunta N°5.

El 60% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que cada uno de los que forman parte de la Escuela de Comunicaciones cumplen el rol que les han sido designado. El 30% de los encuestados están de acuerdo en que cada uno de los que forman parte de la

Escuela de Comunicaciones cumplen el rol que les han sido designado. El 10% de los encuestados están indecisos en que cada uno de los que forman parte de la Escuela de Comunicaciones cumplen el rol que les han sido designado.

Tabla 10.

Frecuencias de la pregunta N°6.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	56,7	56,7	56,7
	De acuerdo	5	33,3	33,3	90,0
	Indeciso	1	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

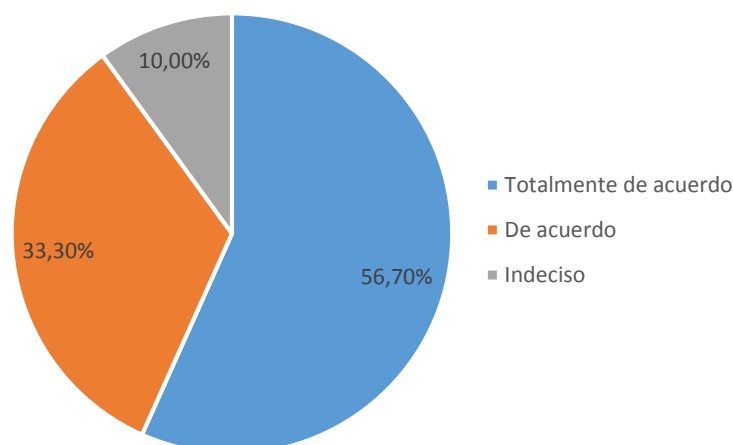


Figura 6. Diagrama de la pregunta N°6.

El 56.7% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que los efectos de optimizar el proceso, existe intercambio de información entre agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones. El 33.3% de los encuestados están de acuerdo en que los efectos de optimizar el proceso, existe intercambio de información entre agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones. El 10% de los encuestados están indecisos en que los efectos de optimizar el proceso, existe intercambio de información entre agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones.

Tabla 11.*Frecuencias Integración*

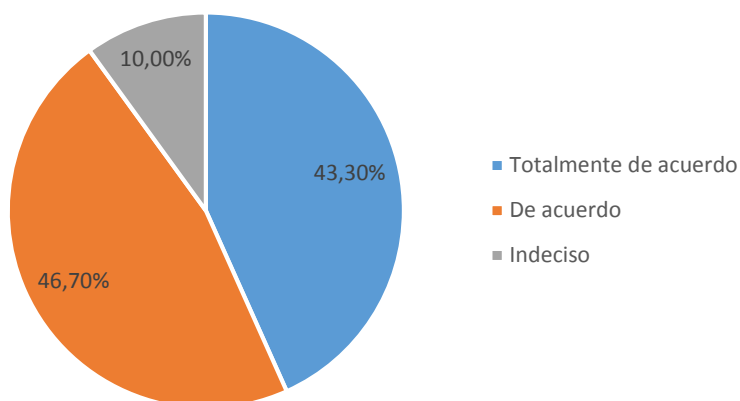
		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Integración	Indeciso	4	10,0%	30,0%
	De acuerdo	17	40,0%	120,0%
	Totalmente de acuerdo	21	50,0%	150,0%
	Total	42	100,0%	300,0%

Análisis de los resultados de la dimensión “Integración”

Al realizar el análisis de la dimensión “Integración” se tiene que 81 de las 90 respuestas de los encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo que todos los agentes educativos de la Escuela de Ingeniería participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje, que cada uno de los que forman parte de la Escuela de Comunicaciones cumplen el rol que les han sido designado, y a efectos de optimizar el proceso, existe intercambio de información entre agentes educativos. Considerando las frecuencias medias y en términos porcentuales, se tiene que el 90% de los encuestados consideran positivo los indicadores de esta dimensión lo que implica una mayoría significativa, esto podría, inclusive, incrementarse con el 10% que están indecisos.

*Dimensión: Motivación***Tabla 12.***Frecuencias de la pregunta N°7.*

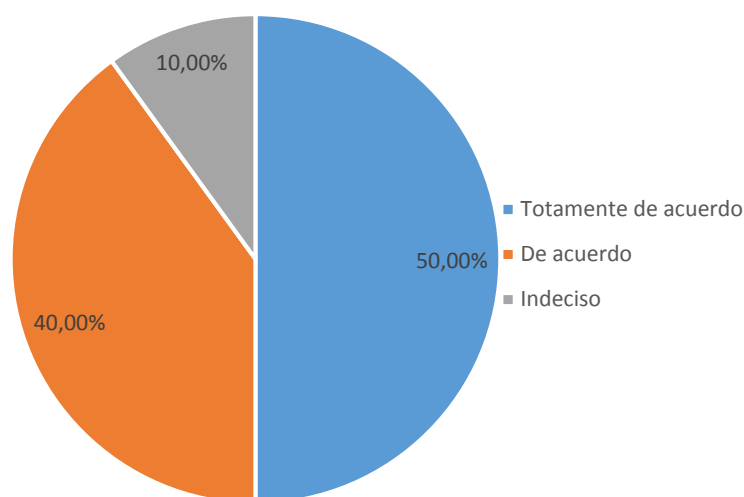
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	43,3	43,3	43,3
	De acuerdo	7	46,7	46,7	90,0
	Indeciso	1	10,0	10,0	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

*Figura 7. Diagrama de la pregunta N°7.***Interpretación**

El 43.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que sus necesidades como oficiales alumnos han sido cubiertas en su totalidad. El 46.7% de los encuestados están de acuerdo en que sus necesidades como oficiales alumnos han sido cubiertas en su totalidad. El 10% de los encuestados están indecisos en que sus necesidades como oficiales alumnos han sido cubiertas en su totalidad.

Tabla 13.*Frecuencias de la pregunta N°8.*

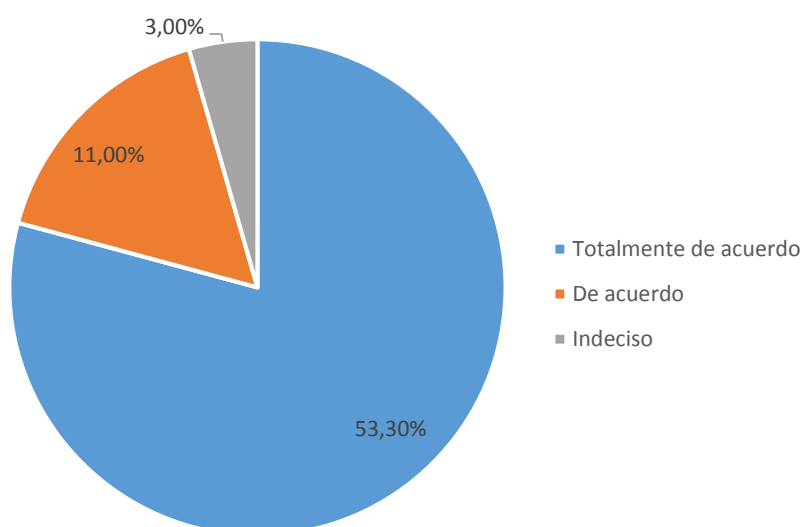
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	6	40,0	40,0	90,0
	Indeciso	1	10,0	10,0	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

*Figura 8. Diagrama de la pregunta N°8.***Interpretación**

El 50% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que sienten la motivación de los demás agentes, que favorece sus aprendizajes. El 40% de los encuestados están de acuerdo en que sienten la motivación de los demás agentes, que favorece sus aprendizajes. El 10% de los encuestados están indecisos en que sienten la motivación de los demás agentes, que favorece sus aprendizajes.

Tabla 14.*Frecuencias de la pregunta N°9.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	8	53,3	53,3	53,3
De acuerdo	5	36,7	36,7	90,0
Indeciso	1	10,0	10,0	100,0
Total	14	100,0	100,0	

*Figura 9. Diagrama de la pregunta N°9.*

El 53.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que sienten satisfacción por encontrar un clima propicio para lograr sus metas personales y profesionales. El 36.7% de los encuestados están de acuerdo en que sienten satisfacción por encontrar un clima propicio para lograr sus metas personales y profesionales. El 10% de los encuestados están indecisos en que sienten satisfacción por encontrar un clima propicio para lograr sus metas personales y profesionales.

Tabla 15.*Frecuencias Motivación*

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Motivación	Indeciso	4	10,0%	30,0%
	De acuerdo	17	41,1%	123,3%
	Totalmente de acuerdo	21	48,9%	146,7%
	Total	42	100,0%	300,0%

Análisis de los resultados de la dimensión “Motivación”

Al realizar el análisis de la dimensión “Motivación” se tiene que 81 de las 90 respuestas de los encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que sus necesidades como alumnos han sido cubiertas en su totalidad, que sienten la motivación de los demás agentes, que favorece sus aprendizajes, y que sienten satisfacción por encontrar un clima propicio para lograr sus metas personales y profesionales. Considerando las frecuencias medias y en términos porcentuales, se tiene que el 90% de los encuestados consideran positivo los indicadores de esta dimensión lo que implica una mayoría significativa, esto podría, inclusive, incrementarse con el 10% que están indecisos.

Variable: Aprendizaje Significativo*Dimensión: Fase Inicial***Tabla 16.***Frecuencias de la pregunta N°10.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	36,7	36,7	36,7
	De acuerdo	8	56,7	56,7	93,3
	Indeciso	1	6,7	6,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

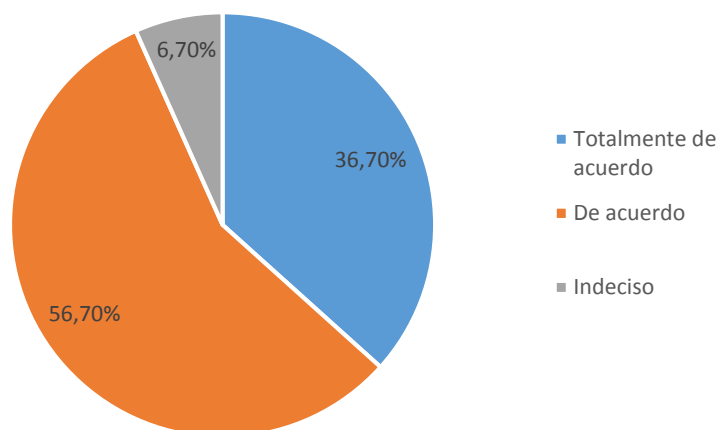


Figura 10. Diagrama de la pregunta N°10.

El 36.7% de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo en que los oficiales alumnos del diplomado tienen dominio de los contenidos de las asignaturas. El 56.7% de los encuestados aseguran estar de acuerdo en que los oficiales alumnos del diplomado tienen dominio de los contenidos de las asignaturas. El 6.7% de los encuestados aseguran estar indecisos en que los oficiales alumnos del diplomado tienen dominio de los contenidos de las asignaturas.

Tabla 17.

Frecuencias de la pregunta N°11.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	6	43,3	43,3	43,3
De acuerdo	7	50,0	50,0	93,3
Indeciso	1	6,7	6,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

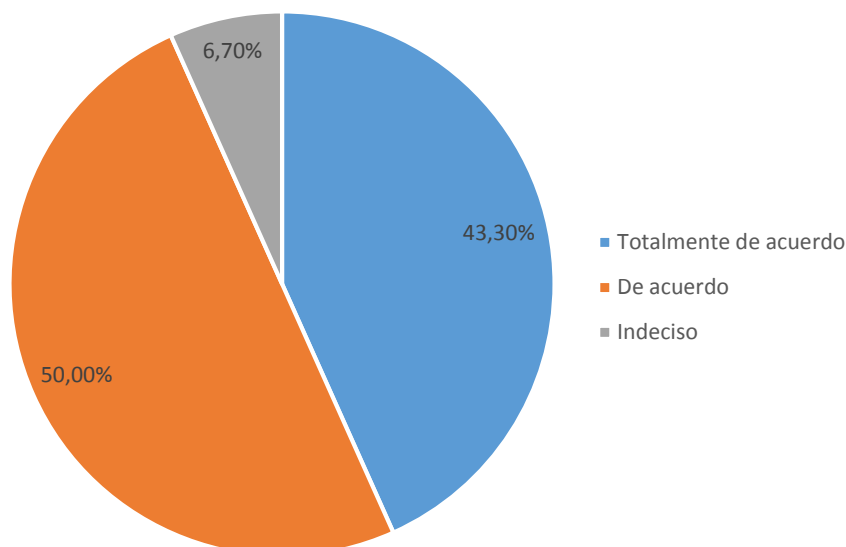


Figura 11. Diagrama de la pregunta N°11.

El 43.3% de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo en que los alumnos usan mucho la retención memorística para obtener nuevos conocimientos. El 50% de los encuestados aseguran estar de acuerdo en que los alumnos usan mucho la retención memorística para obtener nuevos conocimientos. El 6.7% de los encuestados aseguran estar indecisos en que los alumnos usan mucho la retención memorística para obtener nuevos conocimientos.

Tabla 18.

Frecuencias fase inicial

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Fase inicial	Indeciso	2	6,7%	13,3%
	De acuerdo	15	53,3%	106,7%
	Totalmente de acuerdo	11	40,0%	80,0%
Total		28	100,0%	200,0%

Análisis de los resultados de la dimensión “Fase Inicial”

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “Fase Inicial” se tiene que un 40% de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo en que los oficiales alumnos del diplomado tienen dominio de los contenidos de las asignaturas, y que los alumnos usan mucho la retención memorística para obtener nuevos conocimientos; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran estar de acuerdo, llegamos al 93.3%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 6.7% está indeciso.

Dimensión: Fase Intermedio

Tabla 19.

Frecuencias de la pregunta N°12.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	8	53,3	53,3	53,3
De acuerdo	5	36,7	36,7	90,0
Indeciso	1	10,0	10,0	100,0
Total	14	100,0	100,0	

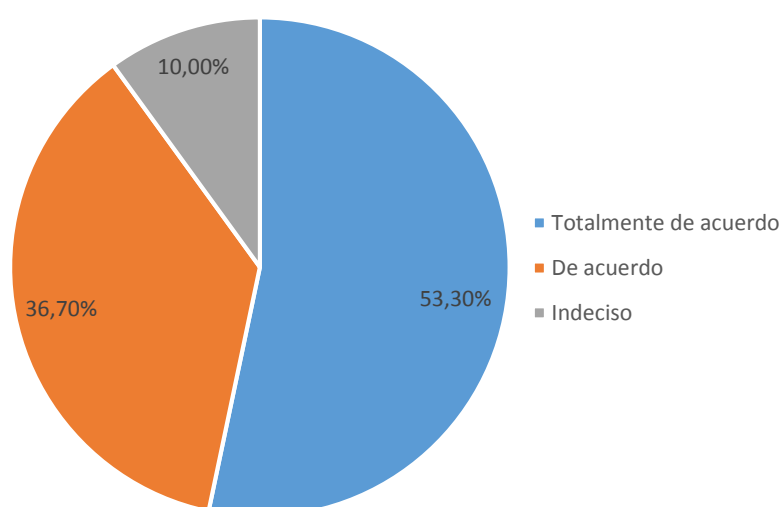


Figura 12. Diagrama de la pregunta N°12.

El 53.3% de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo en que el oficial alumno percibe la información disgregada y le encuentra relaciones y similitudes. El 36.7% de los encuestados aseguran estar de acuerdo en que el oficial alumno percibe la información disgregada y le encuentra relaciones y similitudes. El 10% de los encuestados aseguran estar indecisos en que el oficial alumno percibe la información disgregada y le encuentra relaciones y similitudes.

Tabla 20.

Frecuencias de la pregunta N°13.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	63,3	63,3	63,3
	De acuerdo	4	30,0	30,0	93,3
	Indeciso	1	6,7	6,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

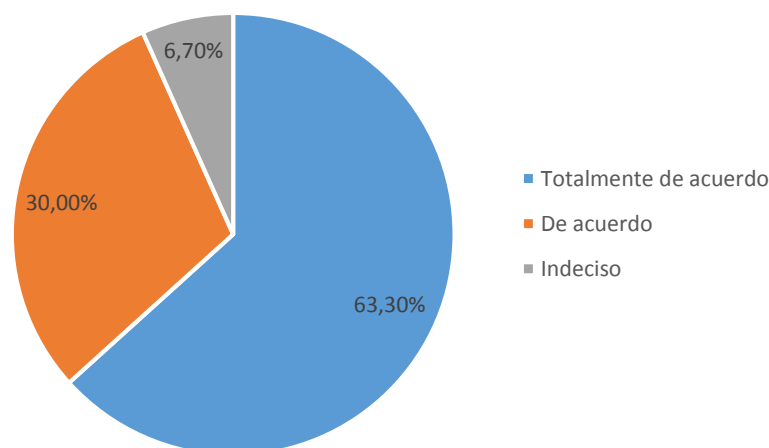


Figura 13. Diagrama de la pregunta N°13.

El 63.3% de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo en que el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos. El 30% de los encuestados aseguran estar de acuerdo en que el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a

otros contextos. El 6.7% de los encuestados aseguran estar indecisos en que el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos.

Tabla 21.

Frecuencias fase intermedio

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Fase intermedio	Indeciso	3	8,3%	16,7%
	De acuerdo	9	33,3%	66,7%
	Totalmente de acuerdo	16	58,3%	116,7%
	Total	28	100,0%	200,0%

Análisis de los resultados de la dimensión “Fase Intermedio”

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “Fase Intermedio” se tiene que un 58.3% de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo en que el oficial alumno percibe la información disgregada y le encuentra relaciones y similitudes, y que el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran estar de acuerdo en que, llegamos al 91.7%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 8.3% está indeciso.

Dimensión: Fase Terminal

Tabla 22.

Frecuencias de la pregunta N°14.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	7	50,0	50,0	90,0
	Indeciso	1	10,0	10,0	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

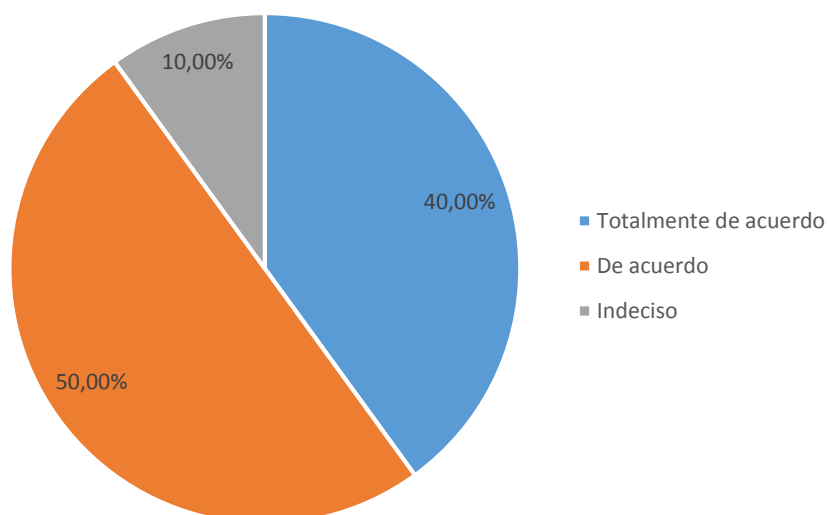


Figura 14. Diagrama de la pregunta N°14.

El 40% de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo en que consideran que el conocimiento adquirido por los oficiales alumnos está más integrado y son autónomos en su búsqueda. El 50% de los encuestados aseguran estar de acuerdo en que consideran que el conocimiento adquirido por los oficiales alumnos está más integrado y son autónomos en su búsqueda. El 10% de los encuestados aseguran estar indeciso en que consideran que el conocimiento adquirido por los oficiales alumnos está más integrado y son autónomos en su búsqueda.

Tabla 23.

Frecuencias de la pregunta N°15.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	8	60,0	60,0	60,0
De acuerdo	5	33,3	33,3	93,3
Indeciso	1	6,7	6,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

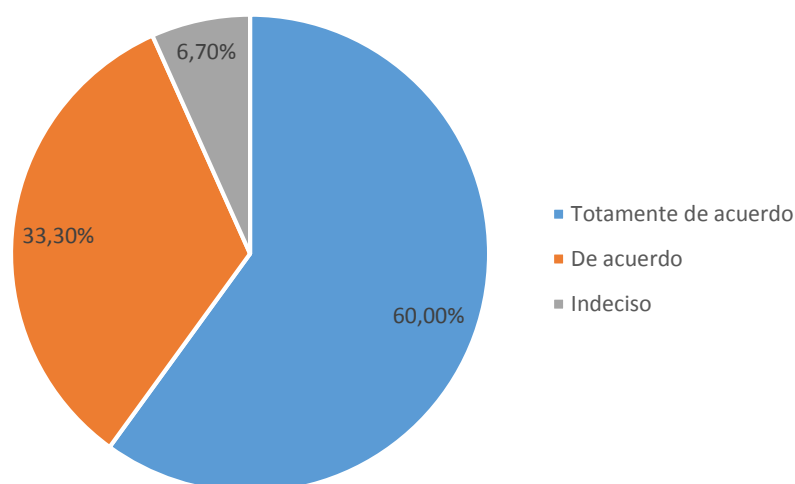


Figura 15. Diagrama de la pregunta N°15.

El 60% de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo en que emplean estrategias de dominio para la realización de tareas, tales como: formas de acción múltiples, solución de problemas, etc. El 33.3% de los encuestados aseguran estar de acuerdo en que emplean estrategias de dominio para la realización de tareas, tales como: formas de acción múltiples, solución de problemas, etc. El 6.7% de los encuestados aseguran estar indecisos en que emplean estrategias de dominio para la realización de tareas, tales como: formas de acción múltiples, solución de problemas, etc.

Tabla 24.

Frecuencias Fase Terminal

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Fase terminal	Indeciso	2	8,3%	16,7%
	De acuerdo	12	41,7%	83,3%
	Totalmente de acuerdo	14	50,0%	100,0%
Total		28	100,0%	200,0%

Análisis de los resultados de la dimensión "Fase Terminal"

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión "Fase Terminal" se tiene que un 50% de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo en que consideran que el conocimiento adquirido por los oficiales alumnos está más integrado y son autónomos en

su búsqueda, y que emplean estrategias de dominio para la realización de tareas, tales como: formas de acción múltiples, solución de problemas, etc.; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran estar de acuerdo, llegamos al 91.7%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 8.3% está indeciso.

Análisis de los resultados de las variables

Variable: Clima Organizacional

Tabla 25.

Frecuencias Clima Organizacional.

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Clima	Indeciso	15	11,5%	103,3%
Organizacional	De acuerdo	50	40,0%	360,0%
	Totalmente de acuerdo	61	48,5%	436,7%
	Total	126	100,0%	900,0%

Análisis de los resultados de la variable “Clima Organizacional”

Al realizar el análisis de los resultados de la variable “Clima Organizacional” se tiene que el 88.5% de los encuestados (los que están totalmente de acuerdo y de acuerdo) consideran positivos los requerimientos hechos en los diversos instrumentos, esto demuestra que el Clima Organizacional está en un nivel alto y tiene mayoría significativa (entre 80 % y 99%). En las tres dimensiones se ha encontrado aceptación, particularmente en las dimensiones “Integración” y “Motivación” que alcanzan el 90%, seguido de la dimensión “Identidad” que llega al 85.6%.

Variable: Aprendizaje Significativo

Tabla 26.

Frecuencias Aprendizaje Significativo.

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
Aprendizaje	Indeciso	8	7,8%	46,7%
significativo	De acuerdo	36	42,8%	256,7%
	Totalmente de acuerdo	42	49,4%	296,7%
Total		84	100,0%	600,0%

Análisis de los resultados de la variable “Aprendizaje Significativo”

Al realizar el análisis de los resultados de la variable “Aprendizaje Significativo” se tiene que el 92.2% de los encuestados (los que están totalmente de acuerdo y de acuerdo) consideran positivos los requerimientos hechos en los diversos instrumentos, esto demuestra que el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado está en un nivel alto y tiene mayoría significativa (entre 80 % y 99%). El 7.8% está indeciso. En las tres dimensiones se ha encontrado aceptación, particularmente en la dimensión “Fase Inicial” que alcanza el 93.3%, seguido de las dimensiones “Fase Intermedio” y “Fase Terminal” que llegan al 91.7%.

5.2.2. Nivel inferencial

Contrastación de hipótesis

Hipótesis principal

El Clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Hipótesis principal Nula

El Clima organizacional NO se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Tabla 27.

Tabla cruzada Clima organizacional Aprendizaje Significativo.

	Aprendizaje Significativo							Total
	24	25	26	27	28	29	30	
Clima Organizacional	58	0	0	1	0	0	0	1
	60	0	0	1	0	0	0	1
	61	0	0	0	0	0	0	1
	62	0	0	0	0	0	1	1
	63	0	1	0	1	0	0	2
	64	0	0	0	1	0	0	1
	65	0	0	1	0	0	0	1
	66	0	0	0	1	0	0	1
	67	0	0	1	0	0	0	1
	68	0	0	0	1	1	0	2
	69	0	0	0	1	0	0	1
	70	1	0	0	0	0	0	1
	71	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	4	5	1	1	1	14

Tabla 28.

Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	107,913 ^a	72	,004
Razón de verosimilitud	65,037	72	,707
Asociación lineal por lineal	1,260	1	,262
N de casos válidos	14		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.004 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (HO) y se acepta la hipótesis alterna (HA). Por lo tanto, “El Clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”.

Hipótesis específica 1

La identidad del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Hipótesis Nula 1

La identidad del clima organizacional NO se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Tabla 29.

Tabla cruzada Identidad Aprendizaje Significativo.

	Aprendizaje Significativo							Total
	24	25	26	27	28	29	30	
Identidad	10	0	0	1	0	0	0	1
	11	0	1	0	0	0	0	1
	12	0	0	0	1	0	1	3
	13	0	0	1	2	1	0	4
	14	1	0	2	1	0	0	4
	15	0	0	0	1	0	0	1
Total		1	1	4	5	1	1	14

Tabla 30.*Chi cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,449 ^a	30	,001
Razón de verosimilitud	56,174	30	,001
Asociación lineal por lineal	8,025	1	,074
N de casos válidos	14		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.032 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (HO) y se acepta la hipótesis alterna (HA). Por lo tanto, “La identidad del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”.

Hipótesis específica 2

La integración del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Hipótesis Nula 2

La integración del clima organizacional NO se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Tabla 31.

Tabla cruzada Integración Aprendizaje Significativo.

	Aprendizaje Significativo							Total
	24	25	26	27	28	29	30	
Integración	11	0	0	0	1	0	0	1
	12	0	0	1	0	1	0	3
	13	0	0	1	2	0	1	4
	14	0	1	2	1	0	0	4
	15	1	0	0	1	0	0	2
Total		1	1	4	5	1	1	14

Tabla 32.

Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,652 ^a	24	,025
Razón de verosimilitud	47,351	24	,028
Asociación lineal por lineal	3,279	1	,070
N de casos válidos	14		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.025 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (HO) y se acepta la hipótesis alterna (HA). Por lo tanto, “La integración del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”.

Hipótesis específica 3

La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Hipótesis Nula 3

La motivación del clima organizacional NO se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Tabla 33.

Tabla cruzada Motivación Clima organizacional.

	Aprendizaje Significativo								Total
	24	25	26	27	28	29	30		
Motivación	10	0	0	1	0	0	0	0	1
	12	1	0	1	0	0	1	0	3
	13	0	1	1	1	0	0	1	4
	14	0	0	0	3	1	0	0	4
	15	0	0	1	1	0	0	0	2
Total		1	1	4	5	1	1	1	14

Tabla 34.

Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	45,794 ^a	24	,019
Razón de verosimilitud	50,352	24	,017
Asociación lineal por lineal	6,020	1	,089
N de casos válidos	14		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.019 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_A). Por lo tanto, “La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”.

5.3. Discusión de Resultados

Teniendo como soporte los resultados obtenidos en la investigación sobre las variables y sus derivados, entiéndase dimensiones, indicadores, se ha comprobado, mediante un 94.80% que la hipótesis general (“El clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”) es validada y ratifica una relación directa entre ambas variables; si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías lo hacemos más consistente, teorías como las de (Ausubel, 2017), todas estas acciones no han hecho más que justificar el aprendizaje significativo se debe al clima organizacional reinante en la Escuela de Comunicaciones. Además, tiene el respaldo de investigaciones anteriores como las de (Lagos, 2017), (Martínez, 2017), (Meza, 2017), quienes sostienen la relación significativa que tiene el clima organizacional con el aprendizaje significativo.

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “La identidad del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “identidad” se establece un grado de relación significativa, se recoge lo manifestado por los oficiales alumnos al indicar que considera que todos los miembros de la Planta Orgánica de la Escuela de Comunicaciones se sienten identificados con sus metas y objetivos, que existe comunicación fluida entre todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones, y que la Escuela de Comunicaciones es un ambiente agradable y apropiado para su estudio;

haciéndola más consistente con las teorías de (Acero, 2003), (Berrocal, 2007), y (Martini, 2009).

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “La integración del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “integración” se establece un grado de relación significativa, se recoge lo manifestado por los oficiales alumnos al indicar que todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje, que cada uno de los que forman parte de la Escuela de Comunicaciones cumple el rol que le ha sido designado, y que, a efectos de optimizar el proceso, existe intercambio de información entre agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones; haciéndola más consistente con las teorías de (Acero, 2003), (Berrocal, 2007), (Martini, 2009), y (Apple, 2007), respaldada con la investigación de (Martínez, 2017), quien sostiene que el líder integra al personal en los procesos internos, asimismo se gestionan las condiciones para que las labores se realicen sin limitaciones.

De otro lado, al conjugar los resultados alcanzados, producto de la contrastación de la hipótesis. “La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “motivación” se establece un grado de relación directa, se recoge lo manifestado por los oficiales alumnos al indicar que sus necesidades como oficiales alumnos han sido cubiertas en su totalidad, que sienten que la motivación de los demás agentes, que favorezca su

aprendizaje, y que se encuentran satisfechos por encontrar un clima propicio para lograr sus metas personales y profesionales; haciéndola más consistente con las teorías de (Herzberg, 1968), (Maslow, 1970), (Acero, 2003), y (Berrocal, 2007), respaldada por la investigación de (Caligiore & Diaz, 2003), quien sostiene que hay que dar prioridad a la estabilidad psicológica, tan importante en la labor académica.

Conclusiones

1. Teniendo en consideración la hipótesis específica 1 que plantea: “La identidad del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”, se ha podido establecer su validez, comprobada por las teorías, lo manifestado por los entrevistados y los resultados estadísticos, particularmente relacionada a los indicadores de pertenencia, la comunicación en todos los niveles y las relaciones. Estas actividades nos demuestran que existe un buen aprendizaje significativo producido por la identidad institucional que demuestran los integrantes con su escuela. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 1.
2. Teniendo en consideración la hipótesis específica 2 que plantea: “La integración del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”, se ha podido establecer su validez, comprobada por las teorías, lo manifestado por los entrevistados y los resultados estadísticos, particularmente relacionada a los indicadores de participación, responsabilidad en los roles e intercambio de informaciones entre los agentes educativos. Estas actividades nos demuestran que existe buen aprendizaje significativo producido por la integración institucional que demuestran los integrantes de la Escuela de Comunicaciones. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 2.
3. Teniendo en consideración la hipótesis específica 3 que plantea: “La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de

Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018”, se ha podido establecer su validez, comprobada por las teorías, lo manifestado por los entrevistados y los resultados estadísticos, particularmente relacionada a los indicadores necesidades, satisfacción y aprendizaje del alumnado. Estas actividades nos demuestran que existe un buen aprendizaje significativo producido por la motivación que existe de parte de los diferentes agentes educativos. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 3

4. Se ha podido determinar, a la luz de toda la información obtenida y analizada, que el clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo de los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.

Recomendaciones

1. Que sigan promoviendo el buen aprendizaje significativo producido por la identidad institucional que demuestran los integrantes con su escuela.
2. Seguir promoviendo y motivando las actividades con el fin de seguir demostrando el buen aprendizaje significativo.
3. Que el director motive a los docentes y personal de la Planta Orgánica a fin de mejorar las relaciones entre los trabajadores de la Escuela.
4. Tomar en cuenta los resultados de la presente investigación para desarrollar y/o profundizar futuras investigaciones sobre el tema.

Referencias

- Acero, L. (2003). *Clima y comportamiento en la organización*. . Venezuela: Los Andes.
- Apple, M. (2007). *Educación y poder*. España: Paidós.
- Ausubel, D. (2017). *Psicología Educativa*. México.: Trillas,.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera edición ed.). La Sabana, Colombia: Pearson.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Brunet, L. (1992). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Caligiore, C., & Diaz, T. (2003). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso*. Revista Venezolana de Gerencia (RVG)., 644 – 656.
- Campbell, G. (1970). *El clima laboral*. Montevideo: Pléyade.
- Caravelo, M. (2004). *Conceptos y dimensiones del clima organizacional*. Ensayo de administración.
- Contreras, F., & Castro, G. (2013). *Liderazgo, poder y movilización organizacional*. Lima: Scielo.
- Córdova, A. (2007). *Motivación*. Lima: Universia .
- Díaz-Barriga. (2010). *Los profesores ante las innovaciones curriculares*. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 37-57. Obtenido de <https://ries.universia.net/article/viewFile/32/91>
- Gellerman, S. (1960). *People, problems and profits*. New York: McGraw-Hill.
- Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. . Madrid. Edi. La Muralla S. A.
- Gómez, F. (2018). *Las estrategias docentes y el aprendizaje significativo en las matemáticas del nivel medio superior*. Propuesta didáctica. Tesis de Maestría., Universidad de Nuevo León, México.
- Goncalves, A. (1999). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Revista Paradigma. Obtenido de <http://www.revistaparadigma.org.ve/Doc/Paradigma972/Art4.htm>
- Guiñazo, G. (2004). *Capacitación efectiva en la empresa*. Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal,, 103-116.

- Hall, R. (1983). *Organizaciones estructuras y procesos*. México: Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Mc Graw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). *Una Vez Más: ¿Cómo Motiva Usted A Sus Empleados?'*. España,: Harvard Business Review.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento. Método de Investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw Hill.
- Lagos, J. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry – ubicada en el distrito de Jesús María – provincia de Lima – región Lima en el año 2011*. Tesis de Maestría., Universidad Mayor de San Marcos. , Lima.
- Litwin, G., & Stinger, H. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: División of Research Harvard University.
- López, D. (2006). *El conocimiento y la comunicación: dos pilares fundamentales de la organización de la sociedad de la información*. Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe.
- López, J. (1998). *Proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Mariño, A. (2014). *Las relaciones de poder y la comunicación en las organizaciones, una fuente de cambio*. Francia: Scielo.
- Martínez, V. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz.*, Tesis de maestría., Universidad de Zulia, Venezuela.
- Martini, S. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Maslow, A. (1970). *Motivación y Personalidad*. (Ediciones Díaz de Santos S.A. ed.). Madrid.
- Meza, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente de la institución educativa emblemática Santa Isabel de la Provincia de Huancayo-2012*. Tesis de Maestría, Universidad Privada Los Andes., Huancayo – Perú.
- Morín, M. L. (2005). *Capacitación*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal., 27-30.

- Nureña, E., & Paredes, N. (2018). *Influencia de los trabajos grupales en el aprendizaje significativo de las alumnas del primero de secundaria de la I.E. Marcial Acharán y Smith*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Ostroff, L. (1993). *La organización educativa*. Madrid: Paidós.
- Peiro, J. (2012). *La comunicación en las organizaciones: Una aproximación desde el modelo de análisis multifacético, para la gestión y la intervención organizacional (modelo Amigo)*. Red de revistas científicas de A.L. el Caribe,, 41- 70.
- Ramírez , M., & Gabriel. (2013). *Liderazgo organizacional. Un desafío permanente*. Red de revistas científicas de América Latina, 5-11.
- Rojas, S. (2003). *El papel de la capacitación en la gestión del cambio y del conocimiento*. Bases para las organizaciones públicas que aprenden. Revista del CLAD.
- UNE. (2014). *Manual de Estadística Aplicada a la Investigación Científica con SPSS*. Lima: UNE.

Apéndices

Apéndice A.
Matriz de consistencia
Clima Organizacional y Aprendizaje Significativo de los Oficiales Alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército - 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema principal ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera la identidad del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018? ¿De qué manera la integración del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar de qué manera la identidad del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018. Determinar de qué manera la integración del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.</p> <p>Hipótesis específicas La identidad del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018. La integración del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y</p>	<p>Variables Variable 1: Clima Organizacional Dimensión</p> <p>Para variable 1: Identidad Integración Motivación</p> <p>Variable 2: Aprendizaje Significativo</p> <p>Dimensión Para variable 2: Fase inicial Fase intermedio Fase Terminal</p>	<p>Tipo y Diseño de la Investigación. Investigación cuantitativa de naturaleza descriptiva correlacional, analizaremos la relación entre clima organizacional y aprendizaje significativo.</p> <p>Población y muestra La población lo constituyen 14 oficiales alumnos y la muestra es de tipo censal.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Análisis de contenidos. Observación Encuestas. Instrumentos. Observación directa Cuadros estadísticos Cuestionarios estructurados</p>

<p>la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018? ¿De qué manera la motivación del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018?</p>	<p>Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018. Determinar de qué manera la motivación del clima organizacional se relaciona con el aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.</p>	<p>Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018. La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el aprendizaje significativo en los Oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión de la Compañía de Comunicaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército – 2018.</p>		
--	---	--	--	--

Apéndice B.

Instrumentos de evaluación

Cuestionario de encuesta

Buenos días, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación del Clima organizacional y el Aprendizaje significativo de los oficiales alumnos del Diplomado; por favor, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.

Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡Muchas gracias por su colaboración!

A. Clima organizacional

Nº	Pregunta	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	En total Desacuerdo
	Dimensión: identidad	5	4	3	2	1
1	¿Considera usted que todos los miembros de la Planta Orgánica de la Escuela de Comunicaciones se sienten identificados con sus metas y objetivos?					
2	¿Considera usted que existe comunicación fluida entre todos los					

	agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones?					
3	¿Considera a la Escuela de Comunicaciones un ambiente agradable y apropiado para las relaciones de trabajo/estudio?					
	Dimensión: Integración					
4	¿Considera que todos los agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje?					
5	¿Considera usted que cada uno de los que forman parte de la Escuela de Comunicaciones cumple el rol que le ha sido designado?					
6	¿Considera usted que, a efectos de optimizar el proceso, existe intercambio de información entre agentes educativos de la Escuela de Comunicaciones?					
	Dimensión: Motivación					
7	¿Considera usted que sus necesidades como oficiales alumnos han sido cubiertas en su totalidad?					
8	¿Siente usted la motivación de los demás agentes, que favorezca su aprendizaje?					
9	¿Siente usted satisfacción por encontrar un clima propicio para lograr sus metas personales y profesionales?					

B. Aprendizaje significativo

N°	Pregunta	Total Mente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	En total Desacuerdo
	Dimensión: Fase inicial	5	4	3	2	1
10	¿Considera usted que oficiales alumnos del diplomado tienen dominio de los contenidos de las asignaturas?					
11	¿Considera usted que usa mucho la retención memorística para obtener nuevos conocimientos?					
	Dimensión: Fase intermedio					
12	¿Considera usted que percibe la información disgregada y le encuentra relaciones y similitudes?					
13	¿El conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos?					
	Dimensión: fase terminal					
14	¿Considera usted que el conocimiento adquirido por los oficiales alumnos está más integrado y son autónomos en su búsqueda?.					
15	¿Los oficiales alumnos emplean estrategias de dominio para la realización de tareas, tales como: formas de acción múltiples, solución de problemas, etc.?					