



UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE PUEBLA

**“RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
CON EL BIENESTAR SUBJETIVO DEL PERSONAL
MILITAR QUE PARTICIPA EN OPERACIONES DE
ALTO IMPACTO”**

TRABAJO RECEPCIONAL
Que para obtener el Grado de
Maestría en Desarrollo Humano y Capital Intelectual

Presentan
Consuelo Coyac Toral y
Miguel Ángel López Aguilar

Director de Tesis
Dr. Arturo Villanueva González

Puebla, Pue.

Marzo 2017



UPAEP – Secretaría General

Dirección General de Apoyos Académicos

Dirección del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.

Biblioteca Central - **Karol Wojtyla**

Tesis Digitales Restricciones de uso:

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de textos, imágenes, gráficas, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente de donde la obtuvo mencionando el autor o autores involucrados en el documento.

Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*“El hombre se convierte en grande, exactamente en la medida en que él
trabaje para el bienestar de sus semejantes”*

MOHANDAS GANDHI.

Dedicatoria

El logro del éxito en el individuo no llega por sí mismo, requiere del apoyo de las colectividades, motivo por el cual dedicamos el presente trabajo de investigación a las siguientes personas que enfocaron toda su atención y sirvieron de guía para su completud.

Agradezco infinitamente primeramente *a mi padre celestial Dios*, por permitirme lograr llegar en espíritu y materia a cumplir mi sueño de crecer como persona y darme la oportunidad de aprehender las bases para servir a mis semejantes. *A mi madre, esposa e hijos, hermanas y familiares*, por su invaluable entereza y apoyo que me brindan día a día en mi crecimiento profesional.

Agradezco a la *Secretaría de la Defensa Nacional* por darme la oportunidad de reflexionar en mi ámbito laboral, superarme en conocimientos y lograr concretarme Como una persona integralmente llena de valores y virtudes e impulsarme como guía para servir cabalmente a mi país con la visión más profunda de servicio.

Con profundo agradecimiento a los Doctores *Arturo Villanueva González, María Esther Castillo Moreno*, y a la Doctora *María Eugenia Ciofalo Lagos*, quienes con su paciencia y profesionalización lograron hacer posible la realización de este trabajo. A cada uno de *mis parientes y amigos* que estuvieron presente en mi formación profesional, a todos ellos por su infinita humildad y colaboración, mil gracias.

Dedicatoria

Agradecer es una de las cualidades del ser humano que fortalece el espíritu de servicio y es la base principal de la humildad, por lo tanto esta dedicatoria va dirigida primeramente a *Dios*, por darme la oportunidad de vivir esta experiencia maravillosa que es la vida, por poner en mi camino a gente extraordinaria que me han enseñado la búsqueda de una meta llena de privilegios al permitirme reflexionar sobre los verdaderos valores que constituyen la fortaleza de la persona.

A mi madre y hermanos por todo su apoyo, a *mi hija Citlalli* por su paciencia, amor y comprensión en este gran anhelo de vida que es haber culminado mi formación profesional.

A mis asesores de tesis, *Arturo Villanueva González, María Esther Castillo Moreno, y María Eugenia Ciofalo Lagos* por compartir sus conocimientos, experiencias y orientación en la realización de este gran proyecto.

A *todos mis amigos* que estuvieron apoyándome muy de cerca, les agradezco mi superación.

RESUMEN

En la actualidad nuestro país está viviendo una etapa político-social en la que el instituto armado está en medio de una guerra contra la delincuencia organizada, donde los valores familiares se han debilitado desencadenando el caos social, generando que la delincuencia organizada esté cooptando cada vez más a los jóvenes para que se unan a sus filas, provocando que el personal militar que participa en las operaciones militares vea reflejada en ellos a su propia prole y al mismo tiempo en perder la vida, causando con esto conflictos emocionales que conllevan a estados de estrés cada vez más intensos, hasta provocar en algunos casos un trastorno emocional grave. Por lo anterior, los autores exponen cómo el personal militar debe sobreponerse al estrés postraumático como entes resilientes forjados con valores personales e institucionales que permiten salir adelante en esta ardua tarea.

Palabras clave: delincuencia organizada, operaciones militares, trastornos emocionales, resiliencia, valores institucionales.

ABSTRACT

Nowaday ur country is living through a political-social phase in which the Armed Forces are in the middle of a war against the organized crime, where the family values have been leashing the social chaos, generating that every time the organized crime are recruting youngest people in order to enroll their organization, provoking that the military personnel that takes part in military operations risk their own safety against friends or even relatives that are involved in organized crime, generating emotional conflicts that carry stress conditions that will be increased causing in some cases serious emotional disorders. For this reason, the authors expose how the military personnel must recover from the posttraumatic stress as resilience entities forged with personal and institutional values that allow success in this hard task.

Key words: organized crime, military operations, emotional disorders, resilience, institutional values.

Índice

	Pag.
DEDICATORIAS	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPITULO 1	
INTRODUCCIÓN	
1.1 Problema de investigación	8
1.2 Antecedentes	9
1.3 Justificación	13
1.4 Pregunta de investigación	14
1.5 Objetivo General	15
1.6 Objetivos Específicos	16
1.7 Alcances y limitaciones de la investigación	16
CAPITULO 2	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Introducción	19
2.2 Características del militar y su ambiente laboral.	19
2.3 Conformación del Ejército Mexicano	23
2.4 Adiestramiento físico y psicológico	24
2.5 Riesgo laboral, psicológico y social en el personal militar durante su actuación en las operaciones militares	27
2.6 Consideraciones éticas las que se enfrenta el militar durante su actuación en el ejército	30
2.6.1 Definiciones de ética general y militar	30
2.7 Factores que influyen en la cultura organizacional sana y bienestar subjetivo en el ámbito militar	34
2.7.1 Cultura organizacional	34

Índice	Pag.
2.7.2 Psicología positiva en el militar	37
2.7.3 Bienestar subjetivo	40
2.7.4 Resiliencia	42
CAPITULO 3	
MARCO	
CONTEXTUAL	
3.1 Introducción	45
3.2 Que es la Secretaría de la Defensa Nacional	45
3.3 La educación militar	46
3.4 Conformación del sistema educativo militar	47
3.5 Adiestramiento militar	49
3.6 Procedencia del proceso de investigación	50
Funciones de unidad militar	
3.7 Funcionamiento de una unidad militar	51
3.8 Las obligaciones del militar	52
CAPITULO 4	
MARCO	
METODOLÓGICO	
4.1 Introducción	54
4.2 Tipo de estudio y diseño	55
4.3 Sujetos	56
4.4 Instrumentos	56
4.5 Procedimiento	59
4.6 Interpretación de Resultados	60

CAPITULO 5	Pag.
CONCLUSIONES Y	78
PROPUESTA	
Propuesta final	79
Recomendaciones	81
REFERENCIAS	82
ANEXOS.	84

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Dentro de la presente investigación se abordara como propósito principal mostrar la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar subjetivo del personal militar, considerando al bienestar laboral como un factor determinante que permite desempeñarse en forma responsable y eficaz en el cumplimiento de las misiones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Enfocaremos nuestra investigación en la importancia que reviste las actividades militares en torno a las alteraciones emocionales que trae consigo el desempeñar las misiones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, implicando que el personal que realiza las múltiples actividades y que no tiene definido la cultura organizacional de la institución, pone de manifiesto un descontrol personal y por ende afectación emocional, donde no solo arriesga su integridad física si no también su vida y la de sus compañeros.

Describiremos el quehacer del personal militar y sus funciones como lo es su participación para combatir el crimen organizado, Plan DN- III-E, decomiso de estupefacientes, así como realizar actividades de adiestramiento, patrullajes con autoridades civiles, entre otras, las cuales fundamentan los propósitos del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

1.1 Problema de investigación

El desarrollo de la presenta investigación, tiene como propósito estudiar la relación de la cultura organizacional con el bienestar subjetivo del personal militar que participa en la operaciones de alto impacto. Por lo tanto si la cultura organizacional es sana entonces influirá en el bienestar subjetivo del personal militar facilitando así el desarrollo de actividades de alto impacto. Por lo que el conocimiento a la cultura

organizacional del ejército y fuerza aérea mexicanos por parte de sus integrantes puede ser un factor determinante para el desarrollo de las actividades de alto impacto que genere en el militar bienestar subjetivo.

Por lo anterior explicito analizamos que si la cultura organizacional es apropiada facilita que se genere un compromiso más allá de los intereses personales que redunde sin duda en el desarrollo de una organización con una alta calidad de vida para el personal militar. Esto a la vez produce una gran estabilidad social dentro de la organización, porque los individuos se sienten a gusto con su trabajo, y serán más productivos.

1.2 Antecedentes

Para iniciar la investigación tenemos que la salud mental ha sido definida de diversas formas a lo largo de la historia y en las diferentes culturas, por lo que existen varias definiciones. Cualitativamente, es más que la simple ausencia de trastornos mentales, afectaciones y/o discapacidades globales, limitándose a aspectos aislados de la persona. La salud mental es una condición dinámica y esencial humana que nunca alcanza el sentido de un estado fijo al cual accede mecánicamente, en cambio, su búsqueda y construcción incide directamente en el bienestar y funcionamiento efectivo de los individuos, en su empoderamiento y desarrollo personal, las relaciones sociales, las condiciones de vida, la sociedad y la nación.

La definición de salud propuesta por la organización mundial de la salud indica que ésta no solo se trata de un estado caracterizado por la ausencia de enfermedad si no por la presencia de algo positivo (Ryff & Singer, 1998 OMS 1948). Para concretar en qué consiste este estado positivo, se ha definido la salud mental como un conjunto de síntomas de hedonía y funcionamiento positivo operativizado por medidas de

bienestar subjetivo, bienestar psicológico y bienestar social (Díaz, Blanco, Horcajo, 2007).

Esta concepción de la salud incluye el bienestar psicológico, junto al físico y social. En relación con ello la Psicología positiva tiene como objetivo el estudio de la satisfacción vital, el bienestar psicológico, el bienestar subjetivo y otras variables psicológicas positivas, así Como el desarrollo de recursos para su promoción.

Desde hace décadas, la tendencia por parte de destacados autores así como de distintos organismos internacionales y nacionales, ha sido trasladar la atención de la enfermedad y las características negativas de las personas desde un punto de vista biológico, a la salud y lo positivo desde un punto de vista bio-psico-social.

La salud como un proceso integral social, físico y mental que se da a lo largo de la vida, asumimos que en este proceso depende en parte de la persona y por otra de las condiciones y oportunidades concretas que encuentre en el medio sociocultural de existencia que facilita o dificulta esta condición. El resultado se traduce en bienestar psicológico o en enfermedades físicas y psíquicas.

Por otra parte el bienestar psicológico no es simplemente la ausencia de malestar o desgaste, sino que se constituye en una disposición relativamente estable a juzgar la vida en términos favorables. Casullo (2002). El bienestar psicológico constituye, pues, un indicador positivo de la relación del sujeto consigo mismo y con su medio, Incluye aspectos valorativos y afectivos que se integran en la proyección futura y el sentido de la vida.

Considerando lo anterior desde la funcionalidad de las actividades militares se hace énfasis en que las personas estén expuesta a situaciones traumáticas y un ambiente de trabajo constantemente

estresante, situación que se agudiza si se participa en conflictos armados o guerras. Esto ha llevado a investigaciones, especialmente de países como Estados Unidos e Inglaterra, a realizar estudios que indaguen sobre efectos del trabajo militar en la vida de las personas.

Un aspecto importante menos mencionado o menos indirectamente en los estudios americanos e ingleses es la calidad de vida. El concepto de calidad de vida se ha estudiado desde una perspectiva biomédica, psicológica y social, y se ha definido principalmente desde un punto subjetivo, como la percepción de las personas sobre diversos ámbitos de sus vidas, destacando la relevancia del contexto social, cultural y del sistema de valores en el que se experimenta su vida cotidiana.

Sin embargo, estos estudios no abordan una evaluación más amplia de la calidad tal como la establece la Organización Mundial de la Salud, la cual define aspectos tales como el psicológico, las relaciones sociales, los niveles de independencia, la relación con el medio ambiente y la espiritualidad o religiosidad como determinantes de la calidad de vida general de las personas. Aunado a esta visión más amplia de la calidad de vida, se ha desarrollado el concepto de la salud positiva, que a diferencia del enfoque convencional que investiga sobre las causas generales de las enfermedades, se centra en estudiar como permanece el hombre sano.

En lo que concierne al tema de nuestro trabajo de investigación resulta interesante observar el desarrollo de importantes investigaciones sobre el mejoramiento de la salud mental y variables psicosociales en operaciones militares, implementándose programas de entrenamiento de tipo integral, incluyendo variables psicosociales y físicas.

El intento de poner solución a la grave crisis de la salud mental de los militares americanos desplegados y sus familias condujo a líderes militares de los estados unidos a buscar ayuda en la psicología,

encargando a Seligman y su equipo de la universidad de Pensilvania esta importante labor. La colaboración del mundo científico se materializó el 1 de octubre del 2008, en el programa comprehensive Soldier Fitness, para que designaron como directora la General de brigada Rhonda L. Cornun.

De este modo, el CSF es un programa continuado de entrenamiento de las variables moduladoras que tienen la capacidad de disminuir y/o anular los efectos de los estresores psicosociales asociados a la profesión militar. Dichas variables son los factores que componen la resiliencia de los militares en el plano psicológico, físico, social, espiritual y familiar con el propósito de dar solución al problema psicosocial (suicidios, divorcios, ansiedad, depresión, Trastorno de Estrés Postraumático -TEPT-, abuso de sustancias, problemas de pareja, etc.) derivado de los despliegues en Irak y Afganistán, condujo a los líderes militares de los Estados Unidos a buscar ayuda en la psicología, encargando a Seligman y su equipo de la Universidad de Pensilvania (UPENN) esta labor.

El CSF surgió para abordar las alarmantes estadísticas de problemas psicosociales asociados a los despliegues en Irak y Afganistán, con el objetivo de promocionar la prevención primaria (desde el punto de vista de la salud pública) o secundaria (desde el punto de vista de la psicología de las organizaciones).

Enfocando nuestra mirada a la psicología militar operativa hay que reconocer que el CSF es el programa más significativo de promoción de salud mental y entrenamiento bio-psico-social basado en la evidencia jamás desarrollado e implantado en la historia de los ejércitos. Aunque no ha sido el primer programa, ni el único, cuatro se encuentra entre los pioneros en destacar la importancia que tiene el estigma asociado a los problemas mentales en la prevención y promoción de la salud mental de los militares.

Resultados preliminares del CSF indican que los soldados que participan en el CSF, en comparación con un grupo control: Están en mejor forma emocional; se adaptan mejor; tienen menos pensamientos catastrofistas cuando se enfrentan a la adversidad; emplean sus fortalezas del carácter o sus puntos fuertes más a menudo; muestran mejores habilidades de afrontamiento; son más optimistas; y tienden a percibir más el apoyo que el ejército presta a las necesidades de sus familias.

1.3 Justificación

La presente investigación se realizó en una Unidad Militar de la Ciudad de Puebla, la cual por motivos de confidencialidad se omite el nombre y ubicación de la misma, donde mediante la aplicación de algunos instrumentos sobre trastornos psicológicos y bienestar subjetivo se observó que los militares después de su participación en operaciones de alto impacto al no identificarse con la cultura organizacional propia del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos presentan diversas alteraciones emocionales que afecta su bienestar subjetivo implicando falta de compromiso con la institución en función de su filosofía.

Aunado a lo anterior tenemos que, si la cultura organizacional es sana entonces influirá en el bienestar subjetivo del personal militar facilitando así el desarrollo de actividades de alto impacto.

Por otra parte, respecto cultura organizacional como lo menciona Guede, (1998) que ésta condiciona el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, es ella quien determina el recurso, enraizamiento, arraigo y permanencia del humano, generando en el “eficacia, diferenciación, innovación y adaptación”.

Por lo que la investigación tiene como finalidad identificar de qué manera la cultura organizacional influye en el bienestar subjetivo del personal militar que participa en forma directa en las operaciones de alto impacto desempeñando las misiones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, tales como combatir el crimen organizado, Plan DN-III-E, decomiso de estupefacientes y patrullajes con autoridades civiles. Todo lo anterior implica que no solo arriesgue su integridad física sino incluso la vida, afectándole emocionalmente, después de participar en las mismas presentando diversas alteraciones.

Nuestro interés es descubrir las relaciones que tiene la cultura organizacional militar con el bienestar subjetivo del personal que participa en operaciones de alto impacto.

1.4 Pregunta de Investigación

¿Qué factores intervienen en el bienestar subjetivo del personal militar que participa en operaciones de alto impacto de acuerdo a la cultura organizacional del ejército?

VARIABLE INDEPENDIENTE

Cultura Organizacional del Ejército y F.A.M. Operaciones de alto impacto

DEFINICIÓN CONCEPTUAL:

La cultura organizacional puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica. Si aceptamos la premisa de que la estrategia organizacional, además de conducir a la empresa hacia la realización de determinados objetivos económicos, le sirve de guía en su constante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por tanto, que la cultura influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Las operaciones de alto impacto, son todas las actividades que desarrollan las fuerzas de tierra, mar y aire para cumplir las misiones que tengan encomendadas. Una operación militar puede implicar el desarrollo de una estrategia militar o de una maniobra operacional a través del uso del movimiento logístico de fuerzas. En el proceso de desarrollo de la operación las fuerzas pueden requerir la provisión de servicios, entrenamiento, o funciones administrativas para permitirles comenzar, continuar y terminar el combate, incluyendo la dirección del movimiento, suministros, ataque defensa y maniobras necesarios para conseguir los objetivos de la operación en una batalla o campaña.

VARIABLE DEPENDIENTE

Bienestar subjetivo

Bienestar subjetivo:

Se define como la propia evaluación que cada quien hace de su vida (Diener, 2000).

Incluye respuestas emocionales de las personas, satisfacciones de dominio y los juicios globales de satisfacción de vida (Diner Suh, Lucas y Smith, 1999). Se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia.

1.5 Objetivo General

Conocer de qué manera la cultura organizacional, referida a las operaciones de alto impacto, interviene en el bienestar subjetivo del militar evitándole así alteraciones emocionales que pueden afectar su estado mental, así como la capacidad de adaptación al medio social y el

desempeño profesional después de enfrentarse a situaciones estresantes.

1.6 Objetivos Específicos

1. Documentar la relación de cultura organizacional y bienestar subjetivo en militares.
2. Investigar de qué manera la cultura organizacional puede favorecer el bienestar subjetivo del personal militar.
3. Describir factores que influyen en una cultura organizacional militar sana.
4. Identificar las alteraciones que presenta el militar después de enfrentarse a situaciones estresantes.
5. Analizar los resultados obtenidos en las encuestas realizadas sobre alteraciones emocionales y bienestar subjetivo en militares que participan en operaciones de alto impacto.

1.7 Alcances y limitaciones de la investigación

Arias, F. G. (1998) considera que las limitaciones de una investigación esta referidas a los aspectos que de alguna manera afecta la realización del estudio, además las limitaciones se refieren a la disponibilidad en cuanto a la limitación de la información o acceso a ella y de la población disponible para el estudio y es por estos considerados que el investigador debe explicar las limitaciones del proyecto con el fin de facilitar si viabilidad.

Alcances

- Se analizará la filosofía de la unidad militar considerando la posibilidad de llevarse a cabo la investigación.
- A través de las encuestas aplicadas en la investigación se analizará la relación de la cultura organizacional con el bienestar subjetivo del personal militar, bajo las variables de: bienestar subjetivo, alteraciones emocionales, operaciones de alto impacto.
- Analizaremos el efecto que tiene en los militares la participación en las operaciones de alto impacto.
- Se identificara en torno a las encuestas aplicadas la percepción que tiene el personal militar sobre la cultura organizacional que prevalece en el ejército mexicano.
- Describiremos el nivel de satisfacción personal en cuanto a: moral ambiente laboral y crecimiento personal y laboral.
- Los resultados de la investigación incidirán en la elaboración de una propuesta de mejora para el ejército y fuerza aérea mexicanos en relación al personal militar que participa en las operaciones de alto impacto.

Limitaciones

- Las encuestas aplicadas serán dirigidas solo a una muestra reducida del personal militar, específicamente a personal de tropa (clases y Soldados).
- Debido a medidas de contrainteligencia militar no se realizaran encuestas grabadas (fotografía, video y/o grabación de voz) por seguridad del personal.

- El estudio se realizara en una porción pequeña del territorio nacional, específicamente en la ciudad de Puebla, Pue.
- El personal encuestado no participara en forma espontánea y abierta para ampliar información por normas de la secretaria de la defensa nacional.

Capítulo 2

MARCO TEÓRICO

2.1. Introducción

La vida militar es un conjunto de obligaciones ligadas firmemente a la disciplina, es una compilación de valores y virtudes integradas, es responsabilidad, es la fortaleza del soldado por servir a la nación, es el espíritu de sacrificio y del deber amalgamado de humanidad y humildad.

En este capítulo esbozaremos la definición del militar, sus características, su ambiente laboral, su proceso de adiestramiento así como su actuar y desempeño en las actividades que realiza y su proceso de resiliencia ante posibles estresores.

2.2. Características del Militar y su ambiente laboral

Las personas que ingresan al Ejército cuentan con ciertas características intactas e innatas que influyen en su comportamiento en el trabajo. La más obvia es a la que se refiere a los rasgos biográficos tales como la edad, género, y estado civil; los rasgos de la personalidad, una estructura emocional inherente. En esencia estas características ya están definidas cuando un individuo se integra a la institución, y en su mayor parte hay poco que se pueda hacer para modificarlas.

El clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización que comprende el patrón general de conducta, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización y que a su vez determinan en gran parte su cultura y, en este sentido el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las

creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización.

La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distingue de otras, entre sus elementos se encuentran:

- ❖ Identidad de los miembros.
- ❖ Énfasis de grupo.
- ❖ Perfil de la decisión.
- ❖ Integración.
- ❖ Control.
- ❖ Tolerancia al riesgo.
- ❖ Criterios de recompensa.
- ❖ Tolerancia al conflicto.

La cultura puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna que se entiende como la forma de organización que adopta una institución para lograr una efectividad en su quehacer y un bienestar sostenido con vista a garantizar una adaptación externa adecuada.

La integración interna involucra aspectos vinculados con la forma de relación interna entre los miembros de una organización, entre ellos: el lenguaje y sus categorías conceptuales, los límites grupales y los criterios para la inclusión y la exclusión de individuos, las formas de obtener y ejercer el poder y jerarquía así como el sistema y las vías para recompensar actitudes, comportamientos y acciones.

En cuanto a la adaptación externa comprende un conjunto de elementos que deben compartir y suscribir el total de los miembros de la organización porque son indispensables para enfrentarse con éxito al entorno, entre ellas se encuentra:

1. La planificación estratégica.
2. La misión.
3. Los objetivos.
4. Los medios.
5. Los criterios de medida y,
6. Las estrategias de corrección.

Un clima organizacional apropiado facilita que se genere compromiso más allá de los intereses personales lo que redundará sin duda en beneficio de toda la organización, en el desarrollo de una organización con una alta calidad de vida para el personal militar. Esto a la vez produce una gran estabilidad social dentro de la organización, porque los individuos se sienten a gusto con su trabajo, y serán, sin dudas, más productivos.

Una de las preocupaciones de la cultura organizacional es la productividad, por lo anterior, los factores que influyen en la eficacia y eficiencia de los individuos, de los grupos y de la organización en su conjunto son:

1. Satisfacción laboral

Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno en el trabajo, la satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

2. Ausentismo

Que se define como la inasistencia frecuente al trabajo.

3. Rotación

Retiro permanente de una organización que puede ser voluntario o involuntario.

4. Conducta que se aparta de las normas de comportamiento en el trabajo:

También llamada comportamiento antisocial o incivilidad en el lugar de trabajo que es aquella que de manera voluntaria viola en forma significativa las normas organizacionales y por eso amenaza el bienestar de la organización o el de sus miembros.

El Ejército Mexicano necesita día a día de mejor personal, con altas calificaciones y calidad personal, en todos los niveles jerárquicos. Estas condiciones están íntimamente ligadas a los progresos científicos y tecnológicos del mundo moderno, la dotación de medios de combate cada vez más sofisticados, requieren de una mayor dedicación, profesionalismo, cultura y tecnología de los militares.

Los medios de hacer y conducir la guerra ha evolucionado a un ritmo que no permite a nuestro país aislarse del progreso mundial. Ser militar exige la comprensión de altas normas éticas y morales, profesionalismo, sentido de responsabilidad, disciplina, entrega plena y auténtica a la profesión; de una vocación permanente por el estudio para estar en capacidad de cumplir con eficiencia los cargos y situaciones que la carrera les depare.

El rendimiento esperado, se refleja en el bienestar de los hombres y en el cumplimiento de la misión asignada a la unidad. El soldado debe reunir las actitudes y los valores producto de la evolución tecnológica y social, las destrezas y conocimientos en la ejecución y desarrollo eficaz de sus funciones.

2.3. Conformación del Ejército Mexicano

El personal será seleccionado con el fin de mantener completos los efectivos de las unidades. En todos los casos es necesario realizar procedimientos adecuados para la administración, manejo y mantenimiento de los efectivos de las fuerzas armadas.

Esto se logra realizando un conjunto de actividades, que van desde su presentación, reclutamiento, encuadramiento, adiestramiento, hasta su superación, siendo el reclutamiento la función más importante en virtud de que el personal de aspirantes a causar alta en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, debe ser sujeto a una rigurosa selección y clasificación, con el propósito de que reúnan las características físicas, morales e intelectuales necesarias para cumplir eficientemente con las funciones que les corresponda desarrollar en cada una de las especialidades de las armas y de los servicios.

Este reclutamiento de aspirantes a causar alta, requiere de efectuar una serie de acciones administrativas como son: formulación y verificación de documentos, corroboración de requisitos físicos y legales, práctica de exámenes médico y psicológico entre otros; para su posterior aprobación por la dirección general de personal.

Por lo anterior el reclutamiento del factor humano del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, requiere de mayor interés de parte de todos los que de alguna manera intervienen en ello, a fin de seleccionar al personal idóneo que cubra el perfil para ocupar un puesto dentro de la institución.

Según Chiavenato (1994) la inducción, es la integración entre un sistema social y los nuevos miembros que ingresan a el y constituye el conjunto de procesos mediante los cuales aprenden sistemas de valores, las normas y los patrones de comportamiento requeridos por la empresa en la que ingresa. Asimismo plantea el autor que el nuevo empleado debe aprender los objetivos básicos de la organización, los

medios elegidos para lograr los objetivos, las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñara en la empresa; los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz de la función y el conjunto de reglas o principios que mantiene la identidad e integridad de la empresa.

La educación militar es un proceso de transformación física, mental y cultural, de hombres y mujeres para lograr voluntariamente convencidos y comprometidos entreguen al país y a sus instituciones su lealtad, capacidades, habilidades, inteligencia y la misma vida si fuese necesario en el cumplimiento de los deberes que impone el servicio de las armas.

Esta educación militar tiene como propósito fundamental, capacitar al personal que integrara el instituto armado bajo la premisa de ser útiles a la patria, a fin de disponer de un Ejército y Fuerza Aérea profesionales, instruidos y aptos para cumplir eficientemente sus misiones constitucionales y participar en el desarrollo nacional.

2.4 Adiestramiento Físico y Psicológico Militar

El adiestramiento en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos está dirigido al personal militar con el objeto imprescindible de capacitarlos en forma adecuada de acuerdo a la función específica que éste realizara en torno a su arma o servicio a la que pertenece.

El adiestramiento del personal militar comprende tres niveles en los que se da una total formación integral al soldado, dotándole de las herramientas necesarias para su desempeño dentro de esta fuerza armada:

A. El primer nivel

Este tiene como propósito capacitar al personal de recién ingreso al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, se les imparte los

conocimientos básicos de la doctrina militar vigente; y aprende habilidades básicas para un combate individual; asimismo, se inculca el sentimiento de identidad institucional para lograr su adaptación a la vida militar y desarrollar en ellos las habilidades, valores y virtudes que les permitan adaptarse a la vida militar castrense y constituyen el sustento para la preparación militar futura.

B. El segundo nivel

El segundo nivel de adiestramiento especializado es un complementario al de combate individual, su propósito es dotar al elemento de habilidades y destrezas específicas para la función que tiene que desempeñar dentro del conjunto de la unidad dependencia o instalación al que sea asignado.

C. El tercer nivel

El tercer nivel es el que realizan las unidades de nivel corporación en los centros de Adiestramiento de cada Región Militar, por el término de 30 días; esta actividad contempla: adiestramiento de Defensa Nacional y de Seguridad Interior, así como la impartición de tareas comunes.

Durante el avance de las fases del adiestramiento se desarrollan en ambientes complejos y cambiantes, en los cuales actúan múltiples variables, mediante tareas y materias de refuerzo específicas para cada entorno operativo.

Con ello, se pretende que todo militar sea capaz de desenvolverse con rapidez y decisión en el entorno operativo en el que esté desarrollando su misión. y, una pieza clave incardinada al mismo que participan en operaciones directamente, como integrantes de un contingente o, indirectamente, mediante la generación y preparación de la misma, son responsables del éxito de la operación.



Fotografía No. 1, El adiestramiento Militar en el Ejército y Fuerza Aérea mexicanos.

El adiestramiento militar enfatiza la preparación física y la adquisición de determinados conocimientos técnicos, concediendo escasa relevancia a la preparación psicológica. Por la naturaleza del trabajo que realiza y los lugares en los que se lleva a cabo se convierte en una población vulnerable a padecer alteraciones emocionales como consecuencia del afrontamiento de dichas situaciones.

Las acciones que realiza el militar implican un riesgo tanto físico como emocional como resultado de presenciar destrucción y dolor en otros o en propios compañeros, frustración e impotencia ante la evidencia de incapacidad de evitar mayores daños. Por lo que cuando debe afrontar situaciones que superan sus propias capacidades, es altamente probable que acabe desarrollando una problemática que atente contra su salud mental, su rendimiento, relaciones personales y sociales.

2.5 Riesgo Laboral, Psicológico y Social en el Personal Militar durante su actuación en las Operaciones militares

El trabajo es una faceta importante en la vida de las personas, no solo porque una gran parte de nuestro tiempo lo dedicamos a actividades laborales, sino porque gracias a él, la persona obtiene una serie de compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales y logra desarrollar su propia identidad y sus roles en sociedad, contribuyendo a la creación de bienes y servicios (Taylor, 1987; Peiro, 1993).

La actividad laboral, generalmente, tiene lugar en organizaciones formales, con una estructura definida, que asigna roles a las personas, distingue niveles jerárquicos, establece horarios y determina las actividades a realizar, las condiciones en las que se han llevado a cabo y recursos disponibles para ello, de tal forma que se logren los objetivos perseguidos de la forma más eficaz y eficiente (Gastaldi, 1993).

La realidad laboral (Peiro, 1993) se haya muy diversificada y mientras que en algunos trabajos existen oportunidades de desarrollo laboral y personal, en otros, las condiciones son tales que no está garantizada la satisfacción de seguridad, autoestima o realización.

La presencia de factores psicosociales negativos en el entorno laboral, entre ellos la carga mental de trabajo, tanto por el exceso como por el defecto, se ha relacionado con un perjuicio sobre la salud del trabajador.

Las consecuencias negativas a largo plazo de carga mental sobre el trabajador afecta fundamentalmente a: su salud física, su salud psicológica y social, su nivel de motivación y satisfacción laboral.

Las demandas de trabajo elevadas y presión temporal son factores que pueden dar lugar a situaciones de trabajo estresantes.

La fatiga cuando se convierte en crónica debido al desequilibrio continuado entre las exigencias de la tarea y la capacidad del trabajador para dar respuesta a esas demandas, sin que exista la posibilidad de recuperación durante periodos prolongados. La fatiga crónica no se recupera con los periodos de descanso diarios, por lo que la salud del trabajador queda mermada con alteraciones físicas, psicosomáticas o psicológicas, sintomatología que perdura después del trabajo e incluso después de un tiempo.

El estrés es la respuesta del organismo a demandas, externas o internas, que el individuo percibe y valora como una amenaza, por lo que se activan distintos recursos fisiológicos y psicológicos para afrontarlas. En el contexto laboral surge por la existencia de un desequilibrio entre los recursos del trabajador y distintas demandas del puesto.

La salud laboral en los términos en que comúnmente se interpreta, refiere el estado o las circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentra los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades.

Las situaciones a las que puede verse expuesto un militar constituye experiencias estresantes, el combate es, a menudo, repentino, intenso, exigente, duro, y supone una amenaza para la supervivencia propia, la labor del combatiente es abatir al enemigo, estas experiencias afectan mental y emocionalmente de un modo persistente.

Los militares, por naturaleza, encuentran su verdadero propósito en situaciones llenas de caos y trauma. Estas situaciones pueden incluir las líneas de frente de batalla o las escenas de desastre que están proporcionando alivio o auxilio.

Si bien la población militar, en general, puede considerarse sana desde un punto de vista de trastornos psicológicos graves, no es menos cierto que las especiales circunstancias y vicisitudes de la vida militar pueden provocar la aparición de determinados síntomas que pueden llegar a constituir un trastorno psicológico.

La alteración surge a causa de la pérdida repentina de las capacidades de adaptación al enfrentarse con fuerzas abrumadoras o con amenazas tales como la muerte, la pérdida de un miembro, explosiones o muertes de amigos y compañeros cercanos. El entorno militar tiene características que le hacen esencialmente diferente de otros. Muchas de estas son susceptibles de ser entendidas como potenciales estresantes, según la interpretación que se haga de las mismas. El entrenamiento militar se dirige, entre otras cosas, a aprender a gestionar esta circunstancia.

La exposición a situaciones de alto nivel de estrés durante intervalos de tiempos prolongados, como la vivencia directa o referida de determinados sucesos que podemos decir que repercuten tanto al rendimiento y operatividad como en su integración a la vida cotidiana una vez de regreso.

Entre los eventos críticos que podemos mencionar se encuentra:

- ❖ Ser atacado o emboscado.
- ❖ Recibir fuego, disparar o dirigir el fuego.
- ❖ Ser responsable de la muerte de personal no combatiente.
- ❖ Ver cadáveres o heridos graves de compañeros.
- ❖ Ser herido por arma.

2.6 Consideraciones éticas a las que se enfrenta el Militar durante su actuación en el Ejército

2.6.1 Definiciones de Ética general y militar

Según el diccionario de las ciencias de la educación "...la ética se conoce también como filosofía moral, y es el estudio y la disciplina filosófica (según algunos, ciencia) teórico-práctica y normativa que tiene por objeto no solo la descripción, análisis y fundamentación (aspecto teórico) de los actos humanos en cuanto a su obrar consciente y libre (aspecto práctico), sino también en cuanto a su regulación (aspecto normativo)..."

Desde el punto de vista militar y específicamente el Manual de Moral Militar y Civismo define a la ética de la siguiente manera: "La ética es una ciencia filosófica que trata de encontrar las leyes de la conducta humana. Su campo está constituido por actos humanos, a los que trata de valorar, para compararlos y establecer generalizaciones. La ética estudia todos los sistemas morales, las diferentes normas que rigen y han regido la conducta de los hombres".

La ética implica cuestiones y decisiones morales, así como asuntos que se relacionan con el comportamiento correcto e incorrecto. No solo los individuos y grupos, sino también varios factores relevantes del ambiente cultural, organizacional y externo determina el comportamiento ético.

El hombre o la mujer que asume la profesión militar saben que entre sus múltiples obligaciones está el empeñar su palabra, de modo público y que además está dispuesto a profesar con compromiso de acuerdo a los principios, usos, costumbres y prácticas reglamentarias aceptadas disciplinadamente.

De ahí que al militar, además de un adiestramiento acorde con su desempeño, que se comprometa a emplear esos conocimientos éticamente bien, desechando aquello que manifieste una praxis alejada de la ética.

El concepto de vocación y profesión de servicio debe considerarse como una actividad personal y preferentemente estable, puesta al servicio de los demás, que al llevarla a cabo mejora a la vez que trasciende a quien la profese. O sea, que el ejercicio de esta vocación-profesión es fuente de profundas satisfacciones espirituales.



Fotografía No. 2, Profesión y vocación de servicio

A su vez esta profesión, al tener una marcada característica de servicio, pasa a ser el aporte personal en el desarrollo de sus funciones el militar, le resulta esencial tener convicción de que los ciudadanos

aprueban y apoyan lo que hacen, pues solo así adquiere sentido sacrificar no solo el bienestar, sino incluso la propia vida. Sacrificio para cumplir, al servicio de su sociedad, la misión.

Una virtud militar y además considerada una frase entre los quehaceres y funcionalidades del Militar desde tiempos antiguos es el siguiente: Abnegación, "es anteponer el servicio a los intereses particulares, es el sacrificio del Soldado Mexicano por la Patria. Es el cumplimiento del deber en cualquier hora, clima o terreno sin esperar recompensa alguna, solo la satisfacción del deber cumplido. (Cartilla de Derechos Humanos para regular la actuación de las tropas).

El ser militar es ejercer funciones propias de la profesión que alcanzan la reflexión ética su más definitivo referente en la utilización de la fuerza en las operaciones militares.

En el contexto organizacional es importante construir significados y dar armonía al entorno para que el personal experimente la vivencia de los valores. La toma de decisiones de cada integrante en el combate determina, que las personas se estén conduciendo en forma correcta.

El ejercicio de la responsabilidad del personal militar, mandos y tropa, se traduce en acciones y misiones diarias. Están asignadas a las unidades militares y a soldados que, en ocasiones, deben recurrir al empleo del uso de la fuerza, con diferente intensidad. Esto implica la posibilidad de emplear armas letales y no letales, para cumplir sus cometidos y tareas asignadas, con un comportamiento ético para cumplir sus misiones encomendadas.

Realizar lo correcto en entornos cambiantes y en ocasiones caóticos es uno de los grandes retos a los que el personal militar debe enfrentarse. El dilema ético se plantea cuando la toma de decisiones debe realizarse ante diferentes líneas de acción. Acciones y conductas

que se debe ejecutar y deben ser siempre correctas, a pesar de la presión del tiempo y frente al estrés acumulado.

En el Ejército está claramente marcado que, en el cumplimiento de la misiones, ajustaran su conducta, en toda circunstancia, al respeto de las personas, al bien común y el respeto de los derechos humanos.

La ética en el ejército, se puede establecer diferentes niveles de aproximación al concepto. Existe un primer nivel asociado propio a los sistemas de la Nación, en este caso, el sistema general relacionado con la seguridad y defensa, destacando la importancia de la visión política, estratégica.

La característica de la profesión militar le asigna a la capacidad de intervenir en la sociedad, reivindicando explícitamente un rol interno justificado bajo la noción del Bien Común. El militar desarrolla sus funciones que la constitución y sus reglamentos le asigna, favoreciendo de forma implícita su participación en el desarrollo nacional. El militar se distingue en la forma que se prepara para las situaciones de combate, cualquiera que sea la misión y el escenario de crisis, actuando con eficiencia y convencido de la justicia y moralidad de su propia causa así como la posibilidad de muerte, tanto de seres humanos que combaten en el otro bando, como de compañeros propios.

Desde un punto de vista ético es esencial ese convencimiento de la rectitud de la propia causa, apoyada en el conjunto de hechos y razones que hacen inevitable un conflicto cuando este satisface los parámetros y condiciones para su justicia.

La ética del militar alcanza su convicción moral personal cierta de la muerte u otras consecuencias muy graves para la integridad personal, que acepta voluntariamente como riesgo propio. Y que se debe asumir

también como riesgo ajeno, tanto en el caso de los subordinados militares así como sobre los que ejerce el mando.

2.7 Factores que influye en la Cultura Organizacional Sana y Bienestar Subjetivo en el Ámbito Militar

2.7.1. Cultura Organizacional

La cultura de la organización militar debe estar en armonía, es decir en conveniente proporción y correspondencia, con la sociedad defendida, de la cual es parte en un mismo tiempo histórico. Para esa vinculación con la sociedad a la que sirve, al menos tres conceptos son considerados relevantes: que la institución cumpla bien con su razón de ser y que así sea percibido, que disponga en su composición de una adecuada representación de todos los sectores y regiones de esa sociedad y, finalmente, la subordinación a las autoridades políticas electas por esa misma sociedad a través del ordenamiento legal vigente.

La cultura de una organización, según Edgar Schein (1991), uno de los pioneros en su estudio, la misma puede ser definida como: un modelo de creencias básicas compartidas, aprendidas por un grupo mientras resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficiente bien para ser considerado válido y, por lo tanto, para ser enseñado a los nuevos miembros como el camino correcto para percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas.

El conocer e identificarse con la cultura es una parte central del proceso de incorporación de una persona a la organización militar y esa es quizás una de las tareas centrales de la institución militar, inducir el proceso de socialización que llevara a compartir ese modelo de creencias básicas considerado válido por la organización.

Es esa etapa formativa se pondrá en tensión naturalmente valores ya adquiridos, como por ejemplo el de libertad, con otros que requiere la organización para su funcionamiento, como el de orden que implica una relación de mando y obediencia que asegure la unidad de esfuerzo en el logro de los propósitos de la misma; encontrar la medida justa de las cosas en estas situaciones siempre constituirá un camino arduo no exento de dificultades.

Esa cultura Organizacional que refleja los supuestos acerca de la naturaleza de la organización se manifiesta a través de la conducta o clima organizacional; esto no es más que la manera en que la persona individualmente o en grupo se comporta dentro de la organización.

Dentro de la organización influyen tres áreas de la conducta del personal:

A. Valores Organizacionales

Conceptos de lo que es mejor bueno para la organización del personal y lo que sucederá y debería suceder. Se refiere a los fines y metas como a los medios;

B. Clima Organizacional

Atmosfera de trabajo de la organización tal y como es percibida y experimentada por la persona de la organización. Este aspecto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y la calidad de la cultura organizacional y de sus valores.

C. Estilo de Mando

La forma en que los mandos se comportan y ejercen su autoridad. Considerando que ese estilo de liderazgo puede ser autocrático o democrático. El estilo de mando está determinado por la cultura y los valores de la organización.

En toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones. Debe ser el reflejo, de una vida agradable (Phegan, 1998). La vida agradable y el grado de compromiso, solo puede ser logrado a través de una efectiva proyección cultural de la organización hacia sus empleados y, por ende, determinara el clima organizacional en el que se lograra la misión de la empresa.

La cultura se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional. Las organizaciones poseen una cultura que le es propia: un sistema de creencias y valores compartidos al que se le apegas el elemento humano que las conforma.

En el contexto militar, algunos elementos como la visión, misión, políticas, normas, y comportamientos deben ser transmitidos de manera explícita al personal que ingresa, esa proyección disminuirá en un gran porcentaje las conductas de apatía e indiferencia del personal hacia todo aquello que sucede en la organización.

La cultura determina la construcción de la interacción humana, la cual afecta, positiva o negativamente por el comportamiento de todos los miembros de la organización.

El beneficio de trabajar bajo esta cultura es que permite actuar de forma rápida y reaccionar efectivamente frente a amenazas del entorno. La desventaja radica en que el progreso de la organización depende únicamente de las habilidades de las personas que se encuentren. Entonces, la cultura organizacional se convierte en una ventaja competitiva para la organización, busca el crecimiento del personal como uno de sus pilares, asegura el compromiso y la lealtad del mismo. Por lo cual, es necesario que la organización consolide los procesos

organizacionales basados en la cultura y pensados en el bienestar del personal.

2.7.2. Psicología positiva en el militar

La disciplina psicológica ha estado dominada casi exclusivamente por un interés en la patología, y ello ha traído consigo la concepción del ser humano como casi exento de rasgos positivos tales como el optimismo, la esperanza, la creatividad, la responsabilidad, etc.

Se ha argumentado que el punto de partida es que para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio continuo, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos y para poder conseguirlos las políticas de recursos humanos deben estar sincronizadas (Salanova y Schaufeli 2004).

Las organizaciones esperan que sus empleados sean proactivos, que colaboren con los demás, que tomen responsabilidades y que se comprometan con la excelencia.

Las sociedades están cambiando rápidamente y con ellas cambian las organizaciones. Estos cambios organizacionales a su vez impactan en los puestos de trabajo y por tanto también influyen en la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados. Si no se gestiona bien estos cambios, a la larga puede conllevar a la aparición de organizaciones enfermas que se caracterizan por su falta de efectividad y de adaptación al entorno.

Por lo anterior, se puede señalar que la psicología organizacional positiva es el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva. Este funcionamiento ideal, en cualquier ámbito de la vida y

especialmente en el trabajo expone que los mejores momentos se experimenta cuando una persona se entrega voluntariamente en cuerpo y mente a esforzarse por conseguir algo que vale la pena. De esta manera, la percepción de valor que cada uno da a las cosas es fundamental.

En el ámbito laboral, abordar el estudio de las personas positivas supone el estudio de las fortalezas y capacidades de los recursos humanos positivamente orientados y efectivamente dirigidos para desarrollar mejoras en el trabajo.

Para abordar el análisis de las personas positivas podemos comenzar por el estudio de las emociones, como elementos que componen los fenómenos y estados afectivos.

Todas las emociones tienen alguna función que le confiere al militar utilidad y permite que ejecute con eficacia las reacciones conductuales apropiadas y ello con independencia de la cualidad hedónica que generen. Incluso las emociones más desagradables tienen funciones en la adaptación social y el ajusten personal. Según Reeve (1994), la emoción tiene tres funciones principales:

- Funciones adaptativas.
- Funciones sociales.
- Funciones motivacionales.

Quizá una de las funciones más importantes de la emoción sea la de preparar al organismo para que ejecute eficazmente la conducta exigida por las condiciones ambientales, movilizand o la energía necesaria para ella, así como dirigiendo la conducta hacia un objetivo determinado.

La principal función de las emociones es facilitar la aparición de las conductas apropiadas, la expresión de las emociones permite a los demás predecir el comportamiento asociado con las mismas, lo cual tiene un indudable valor en los procesos de relación interpersonal. Emociones como la felicidad favorecen los vínculos sociales y relaciones interpersonales, mientras que la ira puede generar respuestas de evitación o de confrontación. La expresión de las emociones puede considerarse como una serie de estímulos discriminativos que facilitan la realización de las conductas apropiadas por parte de los demás.

La propia represión de las emociones también tiene una evidente función social, la reacción de ciertas reacciones emocionales que podrían alterar las relaciones sociales y afectar incluso a la propia estructura y funcionamiento de grupos y cualquier otro sistema de organización social. La relevancia de las experiencias emocionales es saludable y beneficiosa, tanto porque reduce el trabajo fisiológico que supone la inhibición como por el hecho de que favorece la creación de una red de apoyo social ante la persona afectada, los efectos sobre los demás pueden llegar a ser perjudiciales, hecho este que está constatado por la evidencia de que aquellos que proveen apoyo social sufren con mayor frecuencia trastornos físicos y mentales.

Un rasgo común de todas las emociones es que, aunque sean momentáneas y brevemente experimentadas, su efecto incidental produce un aumento de los recursos personales que se integran como duraderos ya que pueden ser utilizados en otro momento, en ocasiones posteriores.

Isen (2000) mostró como las personas que experimentan emociones positivas muestran patrones de comportamiento inusuales: flexibilidad, creatividad, apertura hacia la información y eficiencia. También ocasiona preferencia por la variedad aceptando una extensa gama de cursos de acción. Las emociones positivas aumentan el

bienestar subjetivo y son un recurso para compensar los efectos nocivos de las emociones negativas.

Las emociones positivas facilitan la adaptación a la adversidad y esta adaptación supone satisfacción, la cual favorece más emociones positivas dando lugar a una espiral positiva (Aspinwall, 2001).

Salanova (2008), considera que las organizaciones saludables son aquellas que, mediante la implementación de prácticas específicas, buscan elevar los niveles de salud. Algunas de las practicas que contribuyen a una mejor calidad de vida laboral implican la modificación de las tareas, el incremento de la cantidad y la calidad en las interacciones sociales y un equilibrio más positivo entre la vida laboral y familiar.

Específicamente, Salanova (2008) aclaró que una organización saludable o positiva, por una parte, tiende a mantener buenos vínculos entre los empleados y la dirección, entre los empleados y los puestos que desempeñan y entre los empleados y sus colegas; y por otra parte se orientan al desarrollo del capital social, humano y psicológico.

2.7.3. Bienestar Subjetivo

El bienestar es una de las condiciones que ayudan a lograr un adecuado funcionamiento de la persona dentro de un contexto social, familiar laboral y personal. De acuerdo a Seligman (2002) el bienestar y la felicidad forman un binomio inseparable. Por lo tanto cuando aumenta este sentido de bienestar la persona se vuelve más creativa y su personalidad refleja una actitud rozagante. Posteriormente esta combinación generara como resultado una motivación interna para actuar sobre un fin previamente establecido.

Según Seligman (2002), la felicidad se lograría a través de tres vías: lo que podríamos denominar la buena vida, el compromiso y la vida plena de sentido, si bien no existe una clave que de manera automática y necesaria conduzca a la felicidad, sino que esta parece exigir una serie de condiciones previas.

El bienestar es una de las condiciones que ayudan a lograr un adecuado funcionamiento de la persona dentro de un contexto social, familiar, laboral, y personal. De acuerdo a Seligman, el bienestar y la felicidad forman un binomio inseparable. Por lo tanto, cuando aumenta este sentido de bienestar la persona se vuelve más creativa y su personalidad refleja una actitud rozagante. Posteriormente, esta combinación generara como resultado una motivación interna para actuar sobre un fin previamente establecido.

La fluidez (flow) es directamente proporcional a la subjetividad de cada persona, pues puede hacerse presente en un sin número de actividades. La fluidez se reduce esencialmente al hecho de disfrutar con todos los sentidos lo que se esta haciendo en un determinado momento, pero lleva a muchos individuos a transformar actividades rutinarias en experiencias invaluable y totalmente gratificantes para su vida.

La felicidad, junto a la satisfacción con la vida, son indicadores de bienestar subjetivo. Por un lado, la felicidad implica altos niveles de emociones y estados de ánimo placenteros y/o positivos, bajos niveles de emociones y estados de ánimo displacenteros y/o negativos y, por otro lado, una alta satisfacción con la vida refiere a las creencias y sentimientos de los individuos sobre si tiene una vida deseable y gratificante (Diener, 2012).

La satisfacción con la vida y componente del bienestar subjetivo tiende a correlacionar porque ambos elementos se halla influidos por la valoración que realiza el sujeto acerca de los sucesos, actividades y

circunstancias en las que se desarrolla su vida. Sin embargo, necesariamente también han de diferir, ya que así como la satisfacción con la vida es el resultado de la integración cognitiva que las personas realizan evaluar cómo les ha ido en el transcurso de la vida lo que representa un resumen o valoración global de ella depende todo, el componente afectivo obedece más a las reacciones puntuales a eventos concretos que suceden en el transcurso de la vida.

El bienestar subjetivo refiere al balance global que las personas hacen de sus oportunidades vitales- recursos sociales y personales, aptitudes individuales, del curso de los acontecimientos a los que se enfrenta, privación u opulencia, soledad o compañía y de la experiencia emocional derivada de ello. en cambio, los estudios sobre el bienestar psicológico enfatizan la consecución de aquellos valores que hacen a las personas sentirse vivas y auténticas, que las hace crecer como individuos y no tanto a la actividades que les de placer o las alejen del dolor (Tomas Miguel, Meléndez Moral& Navarro Pardo, 2008).

2.7.4. Resiliencia

Vanistendael (1994), considera que en la resiliencia se puede diferenciar dos aspectos, uno es la resistencia frente a la destrucción, refiriéndose a las capacidades de proteger la propia integridad bajo presión, y el otro aspecto que considera es que, más allá de la resistencia, tener en cuenta la capacidad de forjar un comportamiento vital positivo más allá de los sucesos arduos.

Grotberg (1995) sostiene que la resiliencia es la capacidad que posee una persona para enfrentar las adversidades, poder sobrepasarlas y además de serles frente a las adversidades de la vida, superarlas e inclusive ser transformados por ellas.

Resiliencia, no es atributo de la personalidad, se trata de un proceso interactivo entre varios factores de desarrollo y el ambiente familiar, social y ambiental, pues para el desarrollo humano es un proceso dinámico y bidireccional en el que cada persona reestructura su entorno y recibe la influencia del mismo.

Esto es el principal motor de la educación positiva, la depresión, ansiedad y problemas conductuales pueden reducirse a través del entrenamiento de resiliencia.

Las personas resistentes, por lo general, interpretan las experiencias estresantes como interesantes y provechosas, sobre las que puede ejercer cierto control, afrontándolas como retos personales de los que pueden aprender y crecer como personas. Este estilo de afrontamiento no solo redundará en mayor rendimiento y bienestar de los subordinados, sino que ayudará a mitigar como es el abandono del servicio en las fuerzas armadas, por parte de sus miembros.

Por lo que consideramos que los líderes influyen en sus subordinados de manera individual, sino también colectiva, lo que redundará directa e indirectamente en la sensación de bienestar, al crearse un sentido compartido de realidad social, es decir: un sentido compartido de valores, misiones y prioridades.

Este afrontamiento colectivo es especialmente importante en los ambientes donde no se puede controlar los eventos estresantes. En los ambientes militares de combate, la identificación de los soldados con su unidad, fortalecen la cohesión del grupo, juega un papel fundamental en la reducción de los efectos del estrés, y en el máximo rendimiento de la unidad.

Una conducta inadecuada del líder puede contribuir al surgimiento de experiencias negativas en los soldados que perjudiquen su bienestar,

desembocando en bajos niveles de satisfacción general y laboral, y en mayores niveles de conflicto trabajo-familia.

Capítulo 3

Marco contextual

3.1 Introducción

Dentro de este capítulo, se mencionará los aspectos fundamentales de la organización militar para su funcionamiento en las Operaciones Militares. Por lo que para su comprensión se explicará cómo está integrada la organización y estructura de la Secretaria de la Defensa Nacional así como la instalación militar de la ciudad de Puebla como establecimiento donde se realizó mencionada investigación, cabe hacer mención que este organismo forma parte de la mencionada secretaria de y que su actuación y funcionamiento depende de la misma.

3.2 ¿Qué es la Secretaria de la Defensa Nacional?

El Manual de Adiestramiento Militar (2009) menciona “La Secretaria de la Defensa Nacional es el conjunto de hombres y mujeres que realizan actividades militares en beneficio de la nación, teniendo presente que además es una dependencia de la administración pública federal que tiene entre sus encargos al igual que sus órganos administrativos la planeación, conducción, coordinación y supervisión el desarrollo de sus actividades.

La Secretaria de la Defensa Nacional está integrada con dos fuerzas armadas: el Ejército y la Fuerza Aérea Mexicana, mismos que conforman una misma organización que realiza sus operaciones mediante la subdivisión de regiones y zonas militares”.

La Secretaria de la Defensa Nacional está presente en todo el territorio nacional situada en unidades, dependencias e instalaciones dando cumplimiento a sus responsabilidades de formación, capacitación y adoctrinamiento del personal militar en beneficio del país.



Fotografía No. 3, México en regiones militares.

3.3 La Educación Militar

Según la Ley y Reglamento de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006), “La educación militar tiene como finalidad formar militares para la práctica y el ejercicio del mando y la realización de actividades de docencia, difusión de la cultura e investigación para el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, inculcándoles el amor a la patria, la lealtad institucional, la honestidad, la conciencia de servicio y superación y la responsabilidad de difundir a las nuevas generaciones los valores y conocimientos recibidos”

La misma ley reglamento manifiesta: “Los objetivos de la educación militar son los siguientes:

- A. Desarrollar armónica e integralmente a los miembros del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos;

- B. Favorecer el desarrollo de las facultades para adquirir conocimientos, así como la capacidad de observación, análisis y de reflexión crítica.
- C. Vincular permanentemente la educación y adiestramiento de los militares:
- D. Promover la conciencia institucional, los valores y la doctrina militar;
- E. Fomentar el valor de la justicia, de la observancia de la ley y de la igualdad de los individuos ante esta, así como propiciar el conocimiento de los derechos humanos y el respeto de los mismos, y;
- F. Fortalecer el conocimiento enfocado a la preservación de la salud y la protección del medio ambiente”.

De acuerdo a lo anterior, la educación militar pretende dotar y desarrollar en el militar las competencias que propicien el desarrollo de habilidades, destrezas, comportamientos, actitudes y valores buscando la profesionalización del militar ligado al propio desempeño y funcionalidad en su vida castrense.

3.4 Conformación del Sistema Educativo Militar

Según la Ley y Reglamento de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006), “El sistema Educativo Militar es el conjunto de instituciones educativas que imparten conocimientos castrenses de distintos propósitos, tipos y niveles y modalidades, condicionados a una filosofía, doctrina e infraestructura militares propias del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, bajo la conducción de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.

La universidad del Ejército y Fuerza Aérea tiene las siguientes finalidades:

- A. Impartir al personal militar los conocimientos científicos, técnicos y humanísticos a nivel de educación medio superior y superior para el cumplimiento de las misiones de las armas y servicios propios del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- B. Realizar investigaciones científicas en lo general, relacionadas con el avance de la ciencia y el arte militar.
- C. Formar profesores para las diversas asignaturas que imparten las instituciones de educación militar.
- D. Difundir y enriquecer la cultura del personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.



Fotografía No. 4, Sistema Educativo Militar.

Las instituciones de educación militar se clasifican en:

- ❖ Colegios.
- ❖ Escuelas.
- ❖ Centros de estudios.
- ❖ Unidades escuelas”

❖ Planteles que conforman el Sistema Educativo Militar.			
Colegios	Colegio de Defensa Nacional	Heroico colegio Militar	Colegio del Aire
Escuelas	Escuela Militar de Ingenieros	Escuela Militar de Transmisiones	Escuela Militar de graduados de Sanidad
	Escuela Medico Militar	Escuela Militar de Odontología	Escuela Militar de enfermeras
	Escuela Militar de Oficiales de Sanidad	Escuela Militar de Aviación	Escuela Militar de especialistas de F.A.
	Escuela militar de mantenimiento y Abastecimiento	Escuela militar de Tropas Esps. F.A.	Escuela militar de Sargentos.
	Escuela Militar de Aplicación de las Armas y Servicios	Escuela Militar de Aplicación Táctica de la F.A.	Escuela Militar de clases de Transmisiones
	Escuela Militar de Clases de Sanidad	Escuela Militar de Tiro.	
Unidades Escuela	1/er. Rgto. Art. y E.M. A.	81/o. Btn. Inf. y E.M.I.	9/o. Rgto. Blind. De Rec. y E.M.B.
	5/o. Rgto. Cab. Mtzda. y E.M.C.M.		
Jefaturas de Cursos	Dn-33 (Cursos de informática)	DN-18 (Cursos de Archivo)	DN-13 (Cursos de músicos)
	DN-12 (Cursos de Criminalística)	DN-16 (Cursos de Fotogrametristas)	

Tabla No. 1 Representación de los Planteles que conforman el Sistema educativo Militar

3.5 El Adiestramiento Militar

Manual de adiestramiento del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2009) “El Adiestramiento Militar es el proceso permanente y continuo de capacitación, preparación y entrenamiento eminentemente práctico del personal y unidades para alcanzar y mantener las habilidades, destrezas e instrucción necesaria que les permitan cumplir con eficacia las misiones conferidas por la ley orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

El adiestramiento tiene como objetivo primordial mantener a los organismos del Ejercito F.A.M. aptos para cumplir eficientemente las misiones que el servicio les impone, debiendo apegarse a los

lineamientos establecidos en las directivas, manual de adiestramiento y documentos vigentes en este rubro.

El Estado Mayor de la Defensa Nacional (E.M.D.N.) es el Órgano Técnico Operativo colaborador inmediato del alto mando a quien auxilia en la planeación y coordinación de los asuntos relacionados con la defensa nacional, así como con la organización, adiestramiento, operación y desarrollo de las fuerzas armadas de tierra y aire, transformando las decisiones en directivas, instrucciones y ordenes, verificando su cumplimiento.

Asimismo la Sección Tercera (Operaciones) es la responsable de controlar, coordinar y supervisar las actividades de adiestramiento del Ejército y Fuerza Aérea”.

3.6 Procedencia del Proceso de la Investigación

La presente investigación se llevó a cabo en una institución educativa militar ubicada en la ciudad de Puebla, Pue. Dentro del mando territorial de la 25/a. zona militar y de la jurisdicción de la VI región militar (La Boticaria, Veracruz), donde se forman los personales de clases, sargentos primeros y segundos de las armas del ejército mexicano y considerando que el origen de la población escolar es de diferentes zonas geográficas del país, situación que enriquece la investigación.

La misión de la mencionada Institución Educativa militar es formar sargentos de las armas y de las especialidades que ordena el alto mando para desempeñarse como comandantes de las unidades de las armas hasta el nivel pelotón, y como ayudantes de compañía, escuadrón o batería en los organismos del ejército y fuerza aérea mexicanos.

Dentro de su visión contempla consolidarse en el año 2018 como una institución educativa militar con reconocida excelencia académica y valores sólidos, con un alto nivel de competitividad y calidad en la enseñanza, acorde a la doctrina militar y el avance tecnológico y el desarrollo de las fuerzas armadas nacionales.

Los valores que fundamentan a la institución son los siguientes:

- ❖ Compromiso
- ❖ Honor
- ❖ Justicia
- ❖ Disciplina.

3.7 Funcionamiento de una Unidad Militar

De acuerdo al manual de operaciones en campaña las unidades “...son los organismos constituidos a base de tropas, equipados y adiestrados, para cumplir misiones operativas en el combate y que funcionan esencialmente bajo normas tácticas en el cumplimiento de sus misiones. Eventualmente puede haber unidades para fines de administración, de adiestramiento, o de acción disciplinaria...”

En relación a lo anterior, las unidades operativas del ejército de acuerdo a su misión de adiestrar al personal militar, tienen una estructura propia conformada de la siguiente manera o a fin:

A. Escuadra

Es el equipo mínimo indivisible de combate o trabajo.

B. Pelotón

Se compone de dos o más escuadras y constituye el elemento mínimo de combate de apoyo.

C. Sección

Compuesta por dos o más pelotones bajo un mando que a su vez dispone de un pequeño grupo de comando;

D. Compañías

Se componen de dos o más secciones bajo un comandante que dispone de un grupo de comando

Las unidades en las fuerzas armadas aparte de las funciones que le puede ser propias de la organización, equipamiento e instrucción y adiestramiento de sus componentes, pueden abarcar un gran abanico de situaciones en las que las que sus características específicas de arma o servicio permiten realizar actividades que le son encomendadas por la superioridad, considerando principalmente como premisa el adiestramiento y la disciplina para el cumplimiento de las misiones.

3.8 Las obligaciones del Militar

Según el Manual de Moral Militar y Civismo de la Secretaria de la Defensa Nacional, “la disciplina es la fuerza principal de los ejércitos y es necesario que todo superior obtenga de sus inferiores obediencia completa en todo momento; para lograrlo es indispensable que el superior conozca perfectamente sus deberes y cumpla con ellos.

Para el buen funcionamiento del Ejército es necesario que los militares conozcan sus deberes atribuciones, las de sus inferiores y de algunos superiores, para el caso en que interina o accidentalmente tengan que ejercer funciones propias de un grado superior...”

Por lo anterior expuesto es factible mencionar que dentro del Ejército Mexicano existe una función definida de cada militar respecto al

grado jerárquico que ostenta, de tal forma que de acuerdo a su jerarquía deberá desempeñar o realizar la actividad que le compete ya sea de planeación, realización, supervisión, coordinación, etc., todo ello encaminado a las necesidades y bienestar del país.

Capítulo 4

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Introducción

La presente investigación tiene como objetivo explicar la forma en que cultura organizacional interviene en el bienestar subjetivo del militar que participa en las operaciones de alto impacto teniendo presente que esta al ser parte constante de la formación del militar puede evitar en gran medida distintas alteraciones emocionales así como la adaptación al medio social y desempeño profesional después de enfrentarse a situaciones estresantes.

El estudio se realizó mediante la participación voluntaria a 35 militares de diferentes jerarquías de personal de tropa que tienen experiencia en cuanto a la participación de operaciones militares, mediante la aplicación de 2 cuestionarios, el primero titulado instrumentos de evaluación de trastornos postraumáticos y un segundo titulado instrumento de evaluación de medición de bienestar personal-laboral.

Los ítems tratados en los cuestionarios de referencia fueron elaborados en escala Likert utilizando preguntas sencillas de fácil comprensión y ligados directamente a cuestionar a los encuestados sobre su propio sentir después de participar en las operaciones de alto impacto. Asimismo tanto los cuestionamientos como las opciones de respuestas fueron elegidas para responder sin complicación, considerando como respuestas las siguientes:

En el cuestionario de trastornos postraumáticos:

A. Nunca.

- B. Rara vez.
- C. Casi siempre.
- D. A diario.

En el cuestionario de medición de bienestar personal-laboral (bienestar subjetivo) se consideró como opción de respuesta:

- A. Muy en desacuerdo.
- B. En desacuerdo.
- C. De acuerdo.
- D. Muy de acuerdo.

Cabe hacer mención que durante la aplicación de los cuestionarios el personal militar se mostró un tanto nervioso de su participación en las encuestas asimismo se les indico que la aplicación era en forma voluntaria y no obligatoria con el fin de contar con respuestas apegadas a su verdadero sentir sobre su participación en las operaciones militares y después de ellas.

4.2. Tipo de Estudio y Diseño

El tipo de estudio que se utilizó durante la presente investigación, fue de corte documental que incluye aspectos cualitativos y cuantitativos.

Según Alvira, M.F. (2002) considera que la investigación cualitativa, se basa en las técnicas aplicadas a la elaboración de encuestas, entrevistas abiertas, y observación, además de utilizar las técnicas de estadística. Por lo tanto para la realización de la presente investigación se utilizó dos instrumentos conocer en primer término los trastornos psicológicos que presenta el militar durante su participa en las operaciones de alto impacto, en segundo término se aplicó un cuestionario para conocer el bienestar subjetivo del personal militar, los

resultados se basaron en cómo se percibe el militar después de participar en la operaciones de alto impacto, por lo consiguiente los resultados se presentan a través de un proceso estadístico para conocer lo trastornos y bienestar subjetivo de los militares y la relación que tiene con esto la cultura organizacional para evitar o favorecer los mismo. El diseño de la encuesta- cuestionario, fue claro, sencillo, contundente, para que el militar pudiera entender las preguntas y se pudiera sacar los resultados, así como para poder interpretarlos.

4.3 Sujetos

Se procedió a aplicar de manera anónima la encuesta tipo aplicación de cuestionarios al personal militar que ha participado en las operaciones de alto impacto, esto es al personal que ha intervenido para restablecer la seguridad del país. La edad oscila entra los 20 y 40 años de edad, el militar encuestado son militares que han arriesgado su vida cumpliendo con su país para restablecer la paz. Se aplicaron a 35 militares, que fungen como alumnos en la unidad militar donde se llevó a cabo la investigación.

4.4. Instrumentos

Para la realización de la presente investigación se utilizó el cuestionario, a través de la escala de Likert, ya que permite medir actitudes, y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier información que se le proponga.

Así mismo Hernández, S.R. (2010) dentro del capítulo 9: recaba los datos en su libro: Metodología e Investigación, considera que el escalamiento tipo Likert fue desarrollado en los años treinta por Rensis Likert (1903-1981) este método, consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de juicios o afirmaciones ante los cuales se pide

reacción de los sujetos a los que se les administra, es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico, así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su valoración total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones.

También, Hernández, S.R. 2010 sostiene que la escala de likert se conoce como un conjunto de ítems en forma de afirmaciones para medir la reacción de los sujetos que se puede presentar en tres, cinco o siete categorías. Las afirmaciones califican al objeto de actitud que está midiendo y deben expresar solo una reacción lógica, además es recomendable que no exceda de aproximadamente de 20 palabras.

Se aplicaron dos encuestas al personal militar, la primera titulada test para evaluar trastornos postraumáticos dirigido al personal militar que ha participado en operaciones de alto impacto, misma que está conformada por once cuestionamientos que buscan evidenciar el sentir emocional después de sus participaciones en las operaciones de alto impacto así como la frecuencia en que la percibe. Aspectos como dificultad para concentrarse o mantener el sueño, fijación de acontecimientos vividos, nerviosísimo, sobresalto, irritabilidad, ira, así también situaciones de estrés, miedo, angustia, ansiedad, frustración e insomnio.

Mientras que la segunda encuesta que titulada “bienestar personal- laboral” (bienestar subjetivo), mismo que consta de quince cuestionamientos relacionados con el sentir del personal militar respecto a las emociones que le resultan después de su participación en las operaciones de alto impacto.

Este mismo cuestionario tiene como premisa detectar el desgaste físico, mental y psicológico que le ocasiona las actividades militares en

las que participa así como evidenciar su sentir en torno a la motivación y autoestima personal, el reconocimiento de su labor y desempeño, la satisfacción laboral y personal y la relajación familiar.

Los cuestionarios antes descritos fueron elaborados con el objeto de conocer de alguna manera las opiniones del personal militar respecto a sus participaciones en las operaciones de alto impacto y como medio de fundamentación de esta investigación. Asimismo la construcción de los cuestionarios fue realizada durante la asignatura de psicología positiva, bajo la supervisión de la Dra. María Esther Castillo Moreno, catedrática de citada asignatura.

Para su aplicación los reactivos fueron revisados en diversas ocasiones con la intención de que evaluaran los aspectos necesarios en relación a lo que debían evaluar, situación que dio como resultado realizar modificaciones y ajustes con la intención de aplicarse en determinado momento y conocer la opinión del personal militar respecto a las operaciones de alto impacto.

Es necesario manifestar que los instrumentos antes descritos se construyeron a partir de la necesidad de fundamentar el proceso de esta investigación, puesto que no existe tesis alguna que tenga relación o afinidad con la temática de la misma.

Relación de preguntas sobresalientes del cuestionario para evaluar trastornos postraumáticos:

items		Respuestas sobresaliente	
		A veces	No contesto
1.	Dificultad para concentrarse	30	0
2	Dificultad para conciliar o mantener el sueño.	23	0
4	Imágenes, recuerdos del acontecimiento.	18	0
6.	Se ha sentido nervioso, fácilmente distraído, o a la defensiva	20	0
7.	Ha estado nervioso o se ha sentido asustado.	21	0
11	ESTRÉS	23	10
11	...DEPRESIÓN	5	20
11	ANGUSTIA	10	19
11	ANSIEDAD	8	20
11	FRUSTRACIÓN	5	18
11	INSOMNIO	6	18

Tabla No. 2, Respuestas sobresalientes del cuestionario de trastornos postraumáticos.

Relación de preguntas sobresalientes del cuestionario para evaluar bienestar subjetivo.

Ítems		Respuestas sobresaliente	
		de acuerdo	en desacuerdo
1	Mi vida está cerca de mi ideal?	29	4
2	Mis condiciones de vida son excelentes?	25	7
3	Me siento satisfecho con mi desempeño laboral?	28	2
4	He conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida?	21	4
5	Si volviese a nacer, no cambiaría nada de mi vida?	20	7
11	Se siente satisfecho con las actividades que realiza en beneficio de la sociedad?	18	5
14	En este momento usted se considera feliz?	24	4
15	Después de participar en operaciones de alto impacto, considera usted que el tiempo de descanso y relajación es el adecuado?	5	17

Tabla No. 3, Representa las respuestas sobresalientes del cuestionario de trastornos

4.5. PROCEDIMIENTO

Con respecto a la metodología planteada dentro de la presente investigación, se procedió a elaborar dos instrumentos basados en el tema, la pregunta de investigación y los objetivos, se realizaron las preguntas en forma directa para que el personal militar pudiera contestar sin ninguno contratiempo.

Se aplicó la encuesta en forma anónima respetando la confidencialidad de los mismos, dándoles a conocer la finalidad de cada instrumentos así como explicarles que uno de ellos determina los trastornos emocionales que pudieran manifestar en torno a su participación en las operaciones de alto impacto y el otro instrumento mide el grado de bienestar subjetivo en el que se encuentra de acuerdo a la filosofía, misión, visión y valores, asimismo ambiente laboral que se da en relación al trato y al cumplimiento de órdenes que se dictan como parte de la función misma del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

4.6 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Rodríguez y otros (1996:197) apuntan que los “datos recogidos en el campo constituye las piezas de un *puzzle* que el analista se encarga de ir encajando, utilizando la evidencia recogida para orientar la búsqueda de nuevas evidencias susceptibles de incorporarse a un esquema emergente de significado que dé cuenta de la realidad estudiada”. Pudiendo el análisis de los datos definirse, como indican estos autores, como el conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones y comprobaciones que realizamos sobre los datos con el fin de extraer significado relevante en relación a un problema de investigación.

De los cuestionarios que se aplicaron al personal militar constaron de 10 ítems para trastornos postraumático y de 15 ítems para bienestar subjetivo. La estructura tiene dos partes claramente diferenciadas que continuación pasaremos a detallar:

Las respuestas tienden a ser objetivas, en tanto el encuestado se le presentan opciones siendo difícil que se niegue a responder. El instrumento está formado por preguntas que recogen de alguna manera las alteraciones postraumáticas que surgen del problema planteado, aplicando para el tipo de preguntas el escalonamiento de Likert; el cual consiste en un conjunto de ítems presentado en forma de afirmaciones o juicios entre los cuales se pide la reacción de los sujetos, es decir se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externe su reacción emitiendo uno de los puntos de la escala.

En el instrumento de trastornos postraumáticos, pretendimos obtener información respecto las alteraciones que presenta el militar después de una situación extremadamente estresante como es el arriesgar su vida, enfrentarse a escenarios en donde su presencia requiere de toda su atención como lo es el participar en alteraciones de

alto impacto, así como investigar hasta qué grado estas situaciones le afectaba su entorno familiar, laboral y personal.

Mientras que el instrumento de evaluación de bienestar personal-laboral o bienestar subjetivo engloba las mismas características de opciones de respuesta con la diferencia que este trata de definir situaciones en torno a el sentir del personal militar de acuerdo a su desempeño en operaciones de alto impacto asimismo esboza como característica el conocimiento y medición de su propia autoestima ligado a lo personal, laboral y familiar resultado de su participación en las operaciones militares.

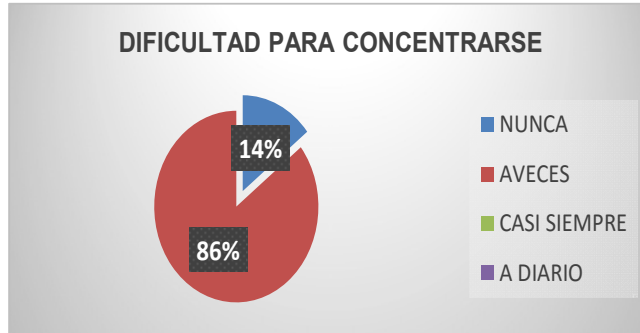
Para ejemplificar las respuestas de los cuestionarios consideramos presentar de manera individual cada uno de los ítems para ambos cuestionarios y posteriormente hacer la interpretación a los mismos.

A. Tabla representativa sobre los resultados obtenidos respecto a la encuesta aplicada de trastornos postraumáticos.

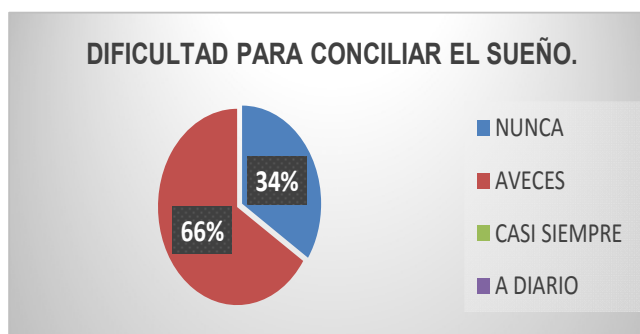
No. Ítems	Respuestas				No contestó
	Nunca	A veces	Casi siempre	A diario	
1	5	30	0	0	0
2	12	23	0	0	0
3	22	13	0	0	0
4	17	18	0	0	0
5	26	9	0	0	0
6	14	20	1	0	0
7	14	21	0	0	0
8	19	15	0	0	1
9	21	12	0	0	2
10	27	7	0	0	1
ESTRÉS	2	23	0	0	10
IEDO	7	15	0	0	13
DEPRESIÓN	10	5	0	0	20
ANGUSTIA	6	10	0	0	19
ANSIEDAD	6	8	1	0	20
FRUSTRACIÓN	12	5	0	0	18
INSOMNIO	10	6	1	0	18

Tabla No. 4, Resultados de la encuesta de trastornos postraumáticos.

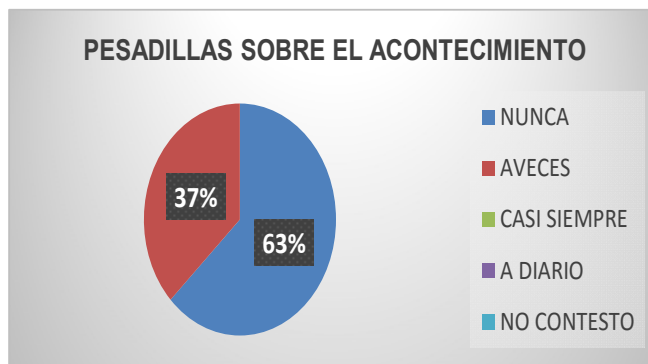
B. Gráficos de resultados en porcentajes.



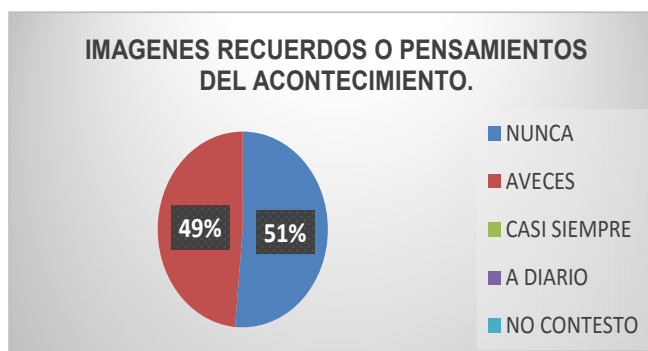
El 86% del personal militar manifestó que a veces padece alguna situación que le dificulta la concentración en las actividades que realiza.



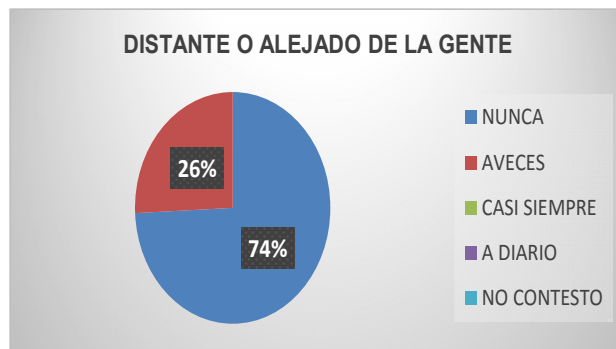
Respecto al ítem dificultad para conciliar el sueño, el 66% respondió de igual forma la opción a veces.



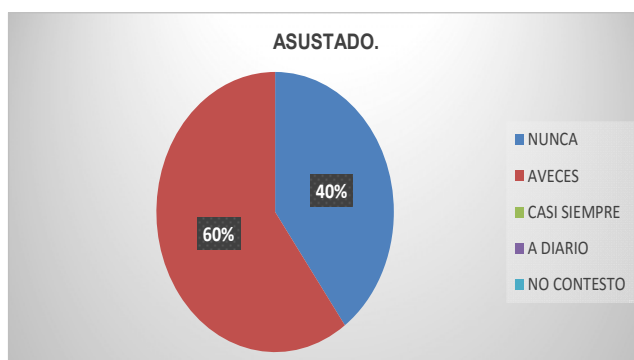
En relación a tener pesadillas sobre el acontecimiento el 63% manifestó que nunca, mas sin embargo el 37% dijo que algunas veces.



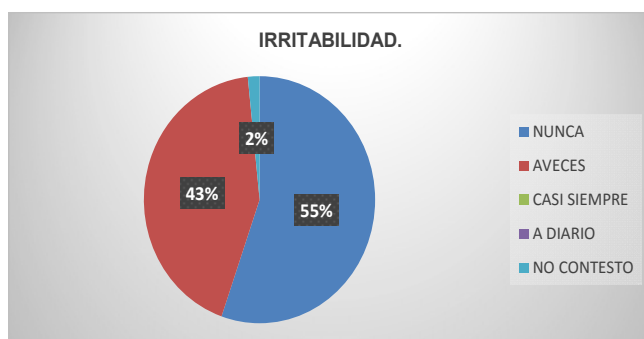
El tener imágenes o recuerdos sobre algún acontecimiento el 51% manifestó que algunas veces.



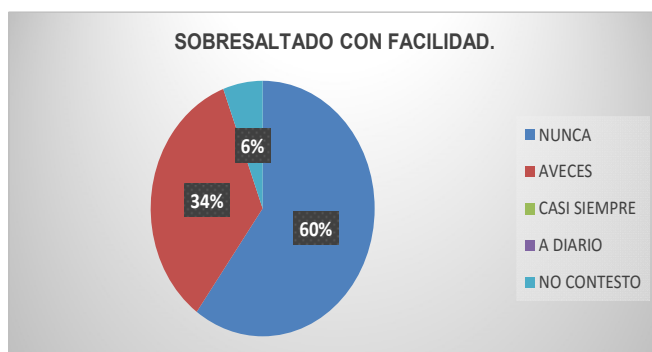
De acuerdo al ítem se ha sentido distante o alejado de la gente, el 74% manifestó que nunca, pero en contraparte el 26% expresó que a veces.



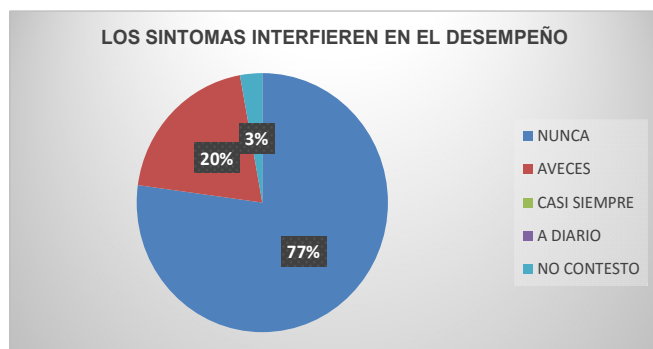
El sentirse asustado el 60% de los entrevistados expusieron que a veces y solo el 40% menciona que nunca.



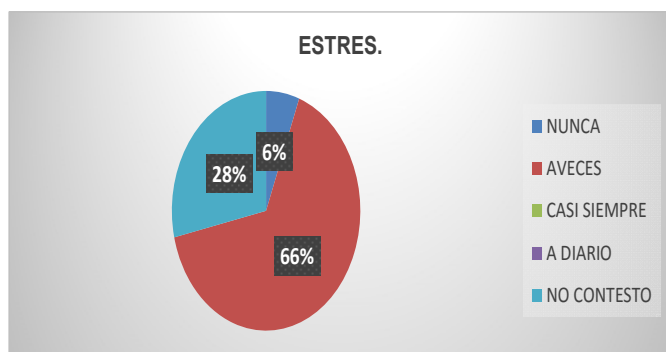
En el ítem correspondiente a irritabilidad el 55% del personal dio a conocer que nunca, mientras que el 43% dijo que a veces y el 2% no contestó.



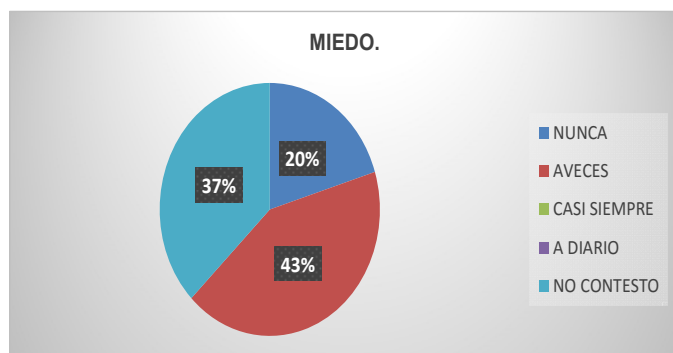
En torno al ítem de sentirse sobresaltado a menudo con facilidad, los encuestados mencionaron lo siguiente: El 60% dijo que nunca, el 34% menciona que a veces y el 6% no contestó la pregunta.



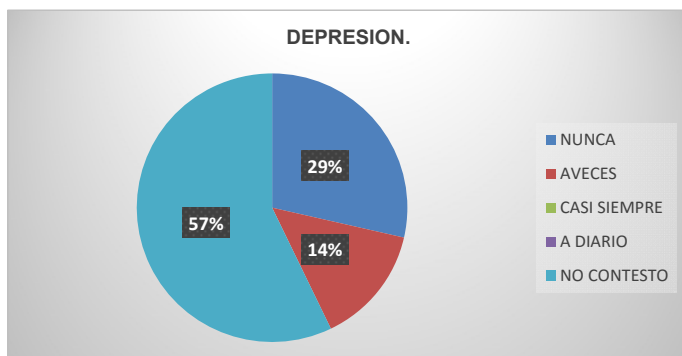
Por lo que respecta al cuestionamiento de que si los síntomas interfieren con el desempeño laboral el 77% manifestó que nunca pero el 20% de los encuestados expresaron que a veces y el 3% no contesto.



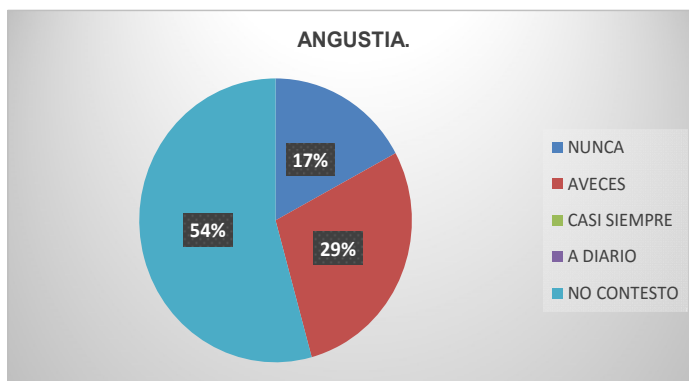
En relación a sentirse estresado el 66% opino que a veces, el 28% dijo que nunca y el 6% no contestaron.



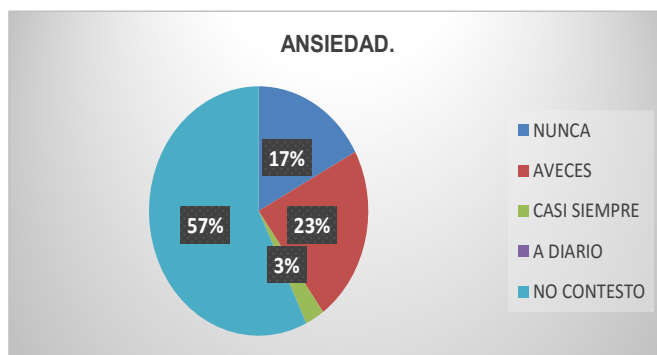
El sentirse con miedo el 43% respondió que a veces, mientras que el 37% de los encuestados respondieron la opción no contestó y el 20% dijo que nunca.



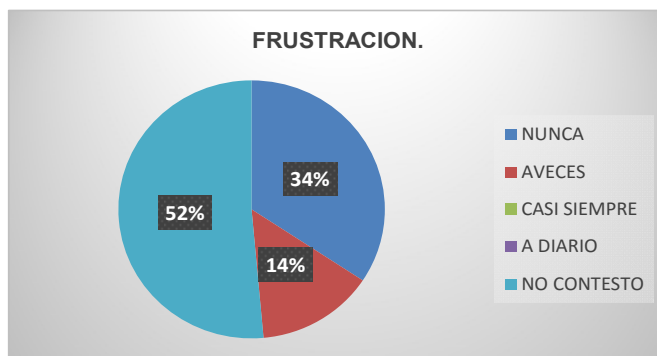
En el ítem correspondiente a sentirse deprimido el 57% no contesto, el 29% manifestó que nunca, sin embargo el 14% emitió la respuesta a veces.



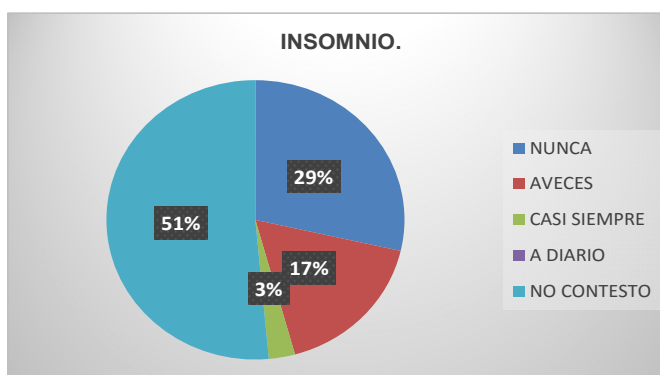
Con respecto al ítem de angustia, el 54% no contestó, el 29% manifestó que a veces y solo el 17% dio a conocer que nunca.



En relacional aspecto de ansiedad el 57% no contestó, el 23% dijo que a veces, el 17% menciona que nunca, mientras que el 23% menciona la opción a veces.



En el ítem de frustración el 52% del personal no contestó, el 34% dijo que nunca y por el contrario el 14% manifestó que a veces.



En relación al insomnio de igual forma el 51% no contestó, el 29% menciona que nunca, el 17% dijo que a veces y el 1% dijo que a diario.

A continuación se presenta la interpretación de los resultados sobre el cuestionario de trastornos postraumáticos, el cual manifiesta el sentir del personal militar después de haber participado en las operaciones de alto impacto:

- A. En la pregunta número uno, ¿ha tenido dificultad para concentrarse? El 86% del personal militar encuestado manifestó que posterior a su participación en las operaciones de alto impacto ha notado en su persona dificultad para concentrarse en relación a descuidar el procedimiento sobre alguna actividad en particular que realiza por motivos de recordar algún suceso vivido en forma personal o a través de alguna experiencia entre compañeros.
- B. Respecto a la pregunta número dos, dificultad para conciliar el sueño, el 66% manifestaron que algunas veces no pueden conciliar el sueño, por lo que es factible considerar que existe un padecimiento de insomnio, cuando por las actividades que desempeña es necesario el descanso como necesidad para poder alcanzar un rendimiento óptimo y lograr desempeñarse con éxito; más sin embargo en la pregunta cuatro, no manifiesta tener alguna pesadilla que le imposibilite dormir.
- C. En torno al cuestionamiento de sentirse asustado, el personal encuestado en un el 60% manifestó éste sentir, situación que también afecta su desempeño profesional militar, puesto que no puede laborar trayendo consigo alguna sensación de angustia o temor que impida de igual forma el éxito en relación a la labor que desempeña.
- D. En cuanto a las preguntas siete, cuando se le cuestiona sobre el sentirse irritado, el personal militar dio a conocer en un 43% que a veces, situación que pone de manifiesto que el personal militar después de sus participación en las operaciones de alto impacto puede traer consigo un sentimiento de irritabilidad.

- E. Respecto al cuestionamiento sobre sentirse sobresaltado, el personal militar expreso que nunca en un 60%, mas sin embargo, se precio que un 34% mencionó que a veces, por lo que es factible que lejos de sentirse en optimas condiciones, pueda ver cierto personal que manifieste alteración respecto a sentirse sobresaltado en su vida diaria.
- F. En relación al cuestionamiento de que si los síntomas interfieren en su desempeño el 77% dieron a conocer que nunca, negando la afirmación de la pregunta y externando que no existe ningún síntoma que afecte su desempeño militar, mientras que un 20% externo que algunas veces. Esta situación a pesar que es un porcentaje mínimo contempla aspectos de enojo, aprensión y descontrol personal que redundan en mal estar emocional no propicio para el desempeño positivo de su quehacer castrense.
- G. Asimismo en relación a las alteraciones emocionales como sentirse deprimido, presentar angustia, ansiedad, frustración insomnio, arriba del 50% de los encuestados eligieron la opción no contestó, pero si manifestaron en un 66% presentar estrés y un 43% miedo.

Por lo antes explicitado los resultados reflejan que del cuestionario aplicado sobre trastornos postraumáticos el personal militar ha experimentado dificultades para conciliar el sueño así como para alcanzar una adecuada concentración en las actividades que realiza, considerando el estrés y miedo como aspectos sobresalientes de las alteraciones mas comunes que presentan.

Cabe hacer mencionar que las situaciones de alteración emocional que en un alto porcentaje decidieron no contestar en la encuesta fueron las siguientes:

- Depresión 57%.
- Angustia 54%,
- Ansiedad 57%,

- Frustración 52%
- Insomnio en un 51%.

Estas respuestas de indecisión reflejan duda respecto a los resultados de los participantes de no querer responder a las interrogantes planteadas, por lo que se entiende que el personal militar encuestado trato de ocultar el hecho de padecer estas alteraciones después de su participación en las actividades de alto impacto, quizás por temor a verse afectado en su entorno laboral.

A. Resultados respecto a la encuesta de bienestar subjetivo.

Tabla de resultados encuesta de bienestar subjetivo.

No. de ítems	Respuestas				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	No contestó
1	1	4	29	1	0
2	1	7	25	2	0
3	0	2	28	5	0
4	1	4	21	9	0
5	1	7	20	6	1
6	3	14	16	1	1
7	1	14	17	1	2
8	1	20	12	1	1
9	14	14	6	1	0
10	11	15	7	2	0
11	0	5	18	11	1
12	12	14	5	2	2
13	1	4	16	14	0
14	3	4	24	4	0
15	11	17	5	1	1

Tabla No. 5, Resultados de la encuesta de trastornos postraumáticos.

A. Gráficos de resultados de bienestar laboral.



En relación al ítem mi vida está cerca de mi ideal, el 82% de los encuestados manifestó estar de acuerdo, mientras que un 11% dijo estar en desacuerdo y un 2.85 no contesto la pregunta.



Respecto a la pregunta mi condición de vida es excelente, un 71% dio a conocer estar de acuerdo, mientras que un 20% dijo estar en desacuerdo.



En cuanto a satisfacción con el propio desempeño laboral un 80% manifestó sentirse satisfecho por las actividades que realiza y un 5.71% respondió la opción en desacuerdo.



En relación al ítem hasta ahora he conseguido las cosas más importantes en mi vida respondieron lo siguiente: el 60% manifestó estar de acuerdo, el 25% muy de acuerdo y solo el 11.42% manifestó estar en desacuerdo.



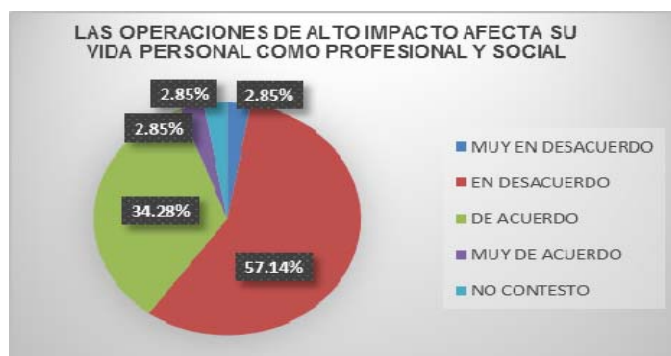
En cuanto a al ítem si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida dieron a conocer: el 51.14% de acuerdo, el 20% en desacuerdo, el 17.14% dijo estar muy de acuerdo.



Respecto a la pregunta, las operaciones de alto impacto me han generado alguna alteración emocional externaron lo siguiente: el 45.71% dijo que si, el 40% dijo que no, el 8.57% dijo estar muy en desacuerdo y el 2.85 dijo estar muy de acuerdo.



En relación a la pregunta, después de participar en las operaciones presenta desgaste físico, mental y psicológico, respondieron lo siguiente: el 48.57% dijo que si, el 40% dijo que no, mientras que el 5.71% no respondió a la pregunta.



En la pregunta las operaciones de alto impacto afecta su vida personal, así como profesional y social, el 57.14% manifestó que no, un 34.28% respondió que sí, sin embargo un 2.85 no contesto.



Respecto al ítem comparte tiempo suficiente con la familia?, el personal militar externo lo siguiente: el 40% respondió en desacuerdo, otro 40% menciona muy en desacuerdo y solo el 17.14% respondió que si comparte tiempo suficiente con la familia.



En relación al cuestionamiento de que si la labor que desempeña es reconocida por sus superiores, el 42.85% respondió en desacuerdo, el 31.42% manifestó muy en desacuerdo y solo el 20% dio a conocer que su labor es reconocida por sus superiores.



El hecho de sentirse satisfecho con las actividades que realiza el personal militar respondió en forma positiva, el 51.42% tomó la opción de acuerdo, el 31.42% respondió muy de acuerdo y solo el 14.28% dijo estar en desacuerdo.



De acuerdo al desgaste físico y emocional, la retribución que recibe es suficiente?, el 40% respondió en desacuerdo, el 34.28% muy en desacuerdo y solo el 14.28% expresó la opción positiva.



En cuanto al ítem, cree que debe haber un incentivo económico para sentir satisfacción laboral?, el 45.71% expresó la opción de acuerdo, el 40% dijo estar muy de acuerdo, mientras que el 11.42% mencionó que no y el 5.71% no contestó la pregunta.



El cuestionamiento, en este momento se considera feliz, respondió un 66.57% la opción de acuerdo, el 11.42% muy de acuerdo, mientras que otro 11.42% respondió en desacuerdo y un 8.57% no contesto el cuestionamiento.



La pregunta, después de participar en las operaciones de alto impacto, el descanso y relajación es el adecuado?, el 48.57% dijo estar en desacuerdo, menciona la opción muy en desacuerdo, mientras que el 14.28% externo que si es el adecuado el tiempo de descanso y relajación después de su participación en las operaciones.

A continuación se presenta la interpretación de los resultados sobre el cuestionario de bienestar subjetivo, el cual describe a grandes rasgos el sentir del personal militar después de participar en las operaciones de alto impacto, su apreciación en torno a su propio desempeño en las actividades que realiza, el desgaste físico y emocional, así como su visión del reconocimiento que obtiene por parte de sus superiores y el gusto por servir a México.

- A. En la pregunta número uno, ¿mi vida está cerca de mi ideal?, el 82.85% del personal militar respondió que la labor que desempeña es acorde a su ideal, por lo que respondió estar de acuerdo, teniendo presente que el servicio militar es un servicio voluntario y no obligatorio, externando un nivel de satisfacción elevado y el sentirse a gusto por la profesión que desempeña.

Asimismo un 11.42% menciona que su vida no esta cerca de su ideal, por lo que se infiere que este porcentaje de personal encuestado no esta de acuerdo con la labor que desempeña o bien tiene otras aspiraciones que no ha cumplido en su vida laboral o personal.

- B. De la misma forma en los cuestionamientos dos, tres, cuatro y cinco, el personal militar externó en forma positiva por arriba del 57% respecto a los rubros de condición de vida excelente, sentir agrado por su servicio, cumplimiento de logros en su vida y repetir la profesión en caso de volver a nacer. Estas respuestas manifiestan sentimiento de agrado respecto al quehacer que desempeñan así mismo refleja una autoestima alta, considerando que las actividades que desempeña van ligadas a la función que todo militar debe realizar.
- C. Sin embargo en la pregunta seis, el 45.71% del personal encuestado manifestó como respuesta que las operaciones de alto impacto le han generado alguna alteración emocional en el concepto de muy de acuerdo, situación que refleja la posibilidad de que después de sus participaciones en operaciones de alto impacto se presenta alguna alteración emocional, principalmente cuando no está preparado psicológicamente para desempeñar esa actividad o bien antes de sus participación no deja solucionado algún aspecto personal o familiar. Por lo que ciertas situaciones se fusionan, dando como resultado al final de las cuentas en una alteración emocional.

Esta pregunta concuerda con los conceptos de estrés y miedo como alteración emocional del cuestionario de trastornos postraumáticos, por lo que esta coincidencia se acerca más a que estas alteraciones surjan a partir su participación en las operaciones de alto impacto.

Cabe hacer mención que del mismo cuestionamiento un 40% de los encuestados negó rotundamente el hecho de presentar alguna alteración emocional después de participar en las operaciones de alto impacto.

- D. En el ítem número siete, un 48% de los encuestados manifestaron que después de participar en las operaciones de alto impacto han presentado algún desgaste físico y emocional, considerando el tiempo en el que se encuentran lejos de su unidad de procedencia, el caminar grandes distancias, el no descansar el tiempo suficiente y principalmente el estar retirados de la familia les ha provocado algún sentimiento de soledad y desgaste de energía.
- E. En la pregunta ocho, los participantes dieron a conocer que las operaciones de alto impacto no afectan en gran medida su vida personal, profesional y social, por lo que su respuesta marcada con un 57.14% contempla su forma positiva de opinión, considerando la toma de conciencia de las actividades militares y como función específica que todo soldado debe realizar.
- F. Sin embargo en el cuestionamiento nueve, externaron que por las actividades que desempeñan no comparten tiempo suficiente con la familia, por lo que refleja que existe un sentimiento de ausentismo familiar y por consiguiente una baja autoestima.
- G. En la pregunta diez, manifestaron la opción en desacuerdo cuando se les pregunto respecto a que si la labor que desempeñan es reconocida por sus superiores, por lo que refleja falta de motivación e impulso por parte de sus jefes inmediatos en las actividades castrenses.
- H. Asimismo la pregunta once, respondieron en forma positiva el sentirse satisfecho con las actividades que realizan en beneficio de la sociedad, teniendo presente que todo militar debe tener presente

el cumplimiento de las misiones generales del ejercito, como lo es el hecho de defender la integridad, independencia y soberanía de la nación así como garantizar la seguridad interior.

- I. En los cuestionamientos doce y trece dieron a conocer que de acuerdo al desgaste físico y emocional es necesario un incentivo económico que sirva de estímulo no para solventar necesidades personales sino sirva como aliciente para solucionar necesidades familiares.
- J. en la pregunta catorce expusieron los participantes en un 68.57% que en este momento de sus vidas se consideran felices en un nivel alto en relación al sentirse a gusto por la labor que desempeñan, sin embargo manifiestan en la pregunta quince, que después de participar en las operaciones militares es necesario que se les brinde mayor tiempo de descanso y relajación como forma de despejarse y tener mayor cercanía con su círculo familiar, esto en virtud que el 48.57% y el 31.42% del total de los encuestados tomaron la opción en desacuerdo y muy en desacuerdo, mientras que solo el 14.28% menciona que el tiempo de descanso es el adecuado.

De lo anterior expuesto, se infiere que en relación a la encuesta de bienestar subjetivo el personal militar encuestado expreso que después de participar en las operaciones de alto impacto las siguientes situaciones:

- ✓ En este momento se siente satisfecho con su desempeño laboral y considera que las condiciones de vida son excelentes, siente un alto agrado y gusto por las actividades que realiza en función de su desempeño ya que no afecta su vida personal, profesional y social.
- ✓ Al igual que en el cuestionario de trastornos postraumáticos manifestaron que las operaciones de alto impacto le han generado alguna alteración emocional.

- ✓ Asimismo después de la práctica de las operaciones militares presentan un desgaste físico y psicológico.
- ✓ Expusieron que de acuerdo a las actividades que desempeñan no comparten tiempo suficiente con la familia al tener presente que la vida militar es una actividad permanente.
- ✓ Dieron a conocer que normalmente la labor que desempeñan no es reconocida por sus superiores, lo que trae como resultado una baja autoestima aunado a que la baja retribución que recibe y a que el tiempo de descanso y relajación con la familia es mínimo.

Cabe hacer mención que durante la aplicación de las encuestas y la revisión de los resultados se reflejó que el personal militar manifestó resistencia al contestar los ítems relacionados con alguna alteración emocional que le resulta de su participación en operaciones de alto impacto.

De manera general se apreció que la mayor parte de los militares presentaban tales alteraciones debido a un largo periodo de participación sin haber obtenido un periodo de descanso que le permitiera asimilar y superar las situaciones estresantes por las que ha pasado.

Finalmente con todos los resultados que se presentaron dentro del proceso de la investigación se pudo constatar que el personal militar participante durante la aplicación de la entrevista escrita realizada expresaron en un primer momento resistencia a la hora de contestar, se pudo apreciar una especie de inseguridad e inclusive expresaron temor por lo que pudiera ocasionar la evidencia de resultados.

Asimismo de la totalidad de los participantes gran parte de ellos reflejaron angustia, aburrimiento, desconcentración y preocupación, pero también muchos de ellos se sintieron satisfechos de poder sacar el sentir mediante la aplicación de la encuesta.

Al concluir la encuesta se les pidió a cada uno de ellos que si requerían de hacer alguna anotación o aclaración respecto a la encuesta así como ampliar la información proporcionada lo externaran en la parte posterior del documento, a lo que ninguno de ellos lo hizo.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

De acuerdo a lo presentado en la investigación podemos concluir que la cultura organizacional se ha convertido en un elemento de relevada importancia estratégica. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito.

El Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos como institución tiene definida su cultura organizacional, misma que prevalece en cada una de las unidades, dependencias e instalaciones que la conforman poniendo de manifiesto su quehacer, así como misión, visión y valores que en forma entrañable y constante hace consciente y participe a su personal en la práctica de los valores y virtudes que trae consigo la tarea de la vida castrense.

Por la investigación realizada detectamos que la finalidad de la cultura organizacional en el Ejército permite equilibrio entre sus integrantes en la que pueden interactuar de manera armonizada y comprometida con los mismos ideales, Lo cual está orientada a la búsqueda de unidad de doctrina para fortalecer cada vez más a la institución.

En relación a lo anterior y de acuerdo al desarrollo de la investigación la presencia de estresores no debería perjudicar la salud, la seguridad o la operatividad del personal militar, ya que existe una serie de variables individuales y grupales capaces de amortiguar o modular el impacto de las alteraciones sobre el personal militar.

Sin embargo los resultados obtenidos de la investigación muestran un reflejo de que existe una buena cultura organizacional en

el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos pero además, refleja algunas incidencias entre el personal de jefes o comandantes de las unidades o dependencias sobre posibles situaciones de falta de comunicación y motivación al personal subalterno en cuanto a las actividades que desempeñan, poniendo de manifiesto una baja autoestima en lo personal y en lo laboral de los subordinados.

Por lo anterior expuesto consideramos como propuesta que es necesario que los comandantes o jefes que tienen la responsabilidad de manejo de personal se interioricen y sensibilicen en cuanto a impulsar el bienestar subjetivo del personal que tienen a su mando, considerando además factores importantes como la comunicación, la toma de decisiones, asertividad y liderazgo así como el ambiente laboral sano, con la finalidad de fortalecer entre sus miembros la cultura organizacional que se ejerce.

Por lo que respecta a la identificación de alteraciones emocionales que presenta el personal militar después de enfrentarse a situaciones estresantes, la investigación reflejó que las más sobresalientes que presenta el personal militar son las siguientes:

- Dificultad para concentrarse en las actividades que realiza.
- Algunas veces le llegan imágenes o recuerdos sobre algún acontecimiento vivido durante las operaciones militares.
- Muestra alteraciones como estrés, miedo o se muestra asustado.

Considerando que durante la aplicación a las encuestas los participantes manifestaron resistencia, nerviosismo e inseguridad al momento de responder los cuestionamientos asimismo manifestaron no querer verse involucrado de acuerdo a los resultados que se obtuvieran, por tal situación muchos cuestionamientos fueron contestados con la

opción no contestó, situación que no refleja ninguna respuesta que manifieste situación alguna.

En torno al aspecto de bienestar subjetivo el personal militar expresó que en este momento de su vida se considera sentirse a gusto con las actividades que desempeña en beneficio de la población teniendo presente que ser militar se da por voluntad propia, asimismo las actividades que desempeña las hace con satisfacción y esmero buscando siempre la unidad y el espíritu de cuerpo.

Sin embargo, después de su participación en las operaciones de alto impacto el personal militar requiere un aumento de autoestima que le permita fortalecer su bienestar tanto personal como familiar y laboral por las siguientes situaciones que manifestaron como resultados de la encuesta:

- Una mayor convivencia familiar.
- Reconocimiento de la labor que desempeñan por parte de sus superiores.
- Al concluir las operaciones se le brinde algún apoyo económico extra a lo percibido, no para satisfacción personal sino como elevación de la moral que redunde en brindar a su familia una mejor calidad de vida.

Lo anterior permitirá al personal militar que participa en las operaciones de alto impacto tener presente que el bienestar en la personas es muy importante para poder desempeñarse adecuadamente en el medio laboral reconociendo los riesgos que conlleva su participación en las actividades militares pero además tendrán presente la importancia del cumplimiento de las misiones generales del ejército, la misión, visión y valores así comprometerse y vivir cada experiencia como algo único que fortalezca su espíritu de servicio.

De acuerdo a los resultados de la investigación arriba expuestos, se emiten las siguientes recomendaciones:

- A. Integrar un comité de investigación que se dé a la tarea de realizar una investigación más completa en torno a alteraciones emocionales que pudiera presentar el personal militar después de su participación en operaciones de alto impacto.
- B. Retomar los resultados arrojados en esta investigación respecto a la realización de un programa que permita detectar a personal vulnerable de tener presentar alteraciones emocionales, brindarles el seguimiento adecuados así como Incluir a la familia a los programas de resiliencia, considerando que el apoyo familiar es uno de los factores externos con más impacto en la resiliencia individual.
- C. Fomentar más aun la cultura organizacional que se tiene dentro de la institución impulsando con más fuerza un ambiente laboral sano priorizando en gran medida la comunicación, las relaciones personales y la motivación principalmente con el personal subalterno de cada una de las unidades, dependencias e instalaciones que integran el ejército y fuerza aérea mexicanos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alberto A. Zanchetta, El Desafío Profesional y Ético de la Vida Militar. No. 817 mayo/agosto 2007.
2. Bardera, M.,P., García- Silgo, M. Pastor, A. Gestión de Estrés en la Fuerzas Armadas, Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos, Núm. 4 , 2014.
3. Cuadra L., Hayde, Florenzano U., Ramón. El Bienestar Subjetivo; "Hacia una Psicología Positiva", Revista de Psicología, vol. 12, Núm. 1, 2003. Pp. 83- 96. Universidad de Chile.
4. Daniel Donoso Rodríguez, "Psicología en las Fuerzas Armadas", Editorial Ministerio de Defensa. 2012.
5. Eliana Cecilia Parada, Psicología Positiva& Emociones positivas.,. Septiembre 2005.
6. García Silgo, M. La polémica sobre el entrenamiento psicológico del Comprehensive Soldier Fitness. 1 Sanid. mil. 2014; 70 (1): 40-48; ISSN: 1887-8571.
7. Losada, Analía Verónica; Latour, María Inés. Resiliencia, Conceptualización Investigación en Argentina, Psiencia, Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, Vol 4, Núm. 2, 2012, pp 84-97. Asociación para el Avance de la ciencia Psicológica. Buenos Aires Argentina.
8. Ruiz Palomino, Pablo., Ruiz Amaya Carmen, Martínez Cañas, Ricardo. Cultura Organizacional Ética Generación de Valor sostenible Vol. 18, No. 1, Enero- Abril 2012, PP 017-31 , ISSN 1135-2523.

9. Sergio Sánchez Cerezo, Diccionario de las Ciencias de la Educación, Editorial Santillana, S.A, PP. 599, Madrid España, 1995.
10. Secretaria de la Defensa Nacional, Manual de Moral Militar y Civismo, Edición 1991, S.D.N., México, D.F., PP. 50.
11. Secretaria de la Defensa Nacional, Modelo educativo Militar 2012-2018,

ANEXOS

ANEXO 1 Cuestionario para evaluar trastornos postraumáticos

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE TRASTORNOS POSTRAUMÁTICOS.

Esta encuesta es altamente confidencial.

Fecha de aplicación _____

Edad: _____ sexo: _____ años de servicio _____

Número de veces que ha participado en operaciones de alto impacto _____

Aplicador: _____

Instrucciones. Después de haber participado en Operaciones Militares (de Alto Impacto) y de acuerdo a su propia percepción y experiencia personal, elija usted el número que responda marcando con una X a cada uno de los ítems de la siguiente forma:

Opción de respuesta			
0 NUNCA	1 RARA VEZ	2 CASI SIEMPRE	3 A DIARIO

No	ITEM	NUNCA	RARA VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Ha tenido dificultad para concentrarse.				
2	Ha tenido dificultad para conciliar o mantener el sueño.				
3	Ha tenido pesadillas sobre el acontecimiento.				
4	Ha tenido alguna vez imágenes, recuerdos o pensamientos del acontecimiento.				
5	Se ha sentido distante o alejado de la gente.				
6	Se ha sentido nervioso, fácilmente distraído, o a la defensiva.				
7	Ha estado nervioso o se ha sentido asustado fácilmente.				
8	Se ha sentido irritable o ha tenido				

	estallidos de ira.				
9	Se ha sobresalto a menudo con facilidad.				
10	Sus síntomas interfieren con el desempeño de su trabajo o vida social.				
11	De las siguientes alteraciones elija cuales ha presentado después de haber participado en operaciones de alto impacto:				
	❖ Estrés.				
	❖ Miedo				
	❖ Depresión.				
	❖ Angustia.				
	❖ Ansiedad.				
	❖ Frustración				
	❖ Insomnio.				

ANEXO 2 Cuestionario para evaluar Bienestar Laboral-Personal (Bienestar Subjetivo).

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
DE MEDICIÓN DE BIENESTAR PERSONAL-LABORAL. (BIENESTAR
SUBJETIVO)

Fecha de aplicación _____
Edad: _____ sexo: _____ años de servicio _____
Número de veces que ha participado en operaciones de alto impacto _____
Aplicador: _____

Instrucciones. De las siguientes afirmaciones y situaciones inmersas en los ítems, elija usted cuales ha presentado después de haber participado en operaciones militares:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4

Instrucciones. De los siguientes cuestionamientos indique su nivel de acuerdo para:

1. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal?
a) 1 b) 2 c) 3 d) 4

2. Mis condiciones de vida son excelentes?
a) 1 b) 2 c) 3 d) 4

3. Me siento satisfecho con mi desempeño laboral?
a) 1 b) 2 c) 3 d) 4

4. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida?
a) 1 b) 2 c) 3 d) 4

5. Si volviese a nacer, no cambiaría nada de mi vida?
a) 1 b) 2 c) 3 d) 4

6. en las operaciones de alto impacto me han generado alguna alteración emocional?
- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4
7. Considera usted que después de haber participado en operaciones de alto impacto presenta desgaste físico, mental y psicológico?
- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4
8. Considera usted que participar en las operaciones de alto impacto afecta su vida, personal, profesional y social?
- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4
9. Considera usted que comparte tiempo suficiente con la familia?
- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4
10. La labor que desempeña es reconocida por sus superiores?
- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4
11. Se siente satisfecho con las actividades que realiza en beneficio de la sociedad?
- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4
12. Cree usted que de acuerdo al desgaste físico y emocional, la retribución que recibe es el suficiente?
- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4
13. Cree usted que debe haber un incentivo económico para sentir satisfacción laboral?
- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4

14. En este momento usted se considera feliz?

- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4

15. Después de participar en operaciones de alto impacto, considera usted que el tiempo de descanso y relajación es el adecuado?

- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4

ANEXO 3 Cuadro de jerarquías en el personal del Ejército y Fuerza Aérea.

Clasificación	Secretaría de la Defensa Nacional	
	Ejército	Fuerza Aérea
1. Personal de Tropa.	Soldado	Soldado
	Cabo	Cabo
	Sargento 2/o.	Sargento 2/o.
	Sargento 1/o.	Sargento 1/o.
2. Personal de Oficiales.	Subteniente	Subteniente
	Teniente	Teniente
	Capitán 2/o.	Capitán 2/o.
	Capitán 1/o.	Capitán 1/o.
3. Personal de Jefes.	Mayor	Mayor
	Teniente Coronel	Teniente Coronel
	Coronel	Coronel
4. Personal de Generales.	General Brigadier.	General de Grupo
	General de Brigada	General de Ala.
	General de División	General de División

“Todo puede serle arrebatado a un hombre, menos la última de las libertades humanas: el elegir su actitud en una serie de circunstancias, de elegir su propio camino. ¿No podemos cambiar la situación? Si no está en tus manos cambiar una situación que te produce dolor, siempre podrás escoger la actitud con la que afrontes ese sufrimiento”

Viktor Frankl.