



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Factores motivacionales y la participación de los Jóvenes
tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército
Peruano: Tumbes 2018 – I**

Autor: Br. Miguel Ángel Carrillo Pinto

Tumbes Perú

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Factores motivacionales y la participación de los Jóvenes
tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército
Peruano: Tumbes 2018 – I**

Autor: Br. Miguel Ángel Carrillo Pinto

Tumbes Perú

2019

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Miguel Ángel Carrillo Pinto, declaro que “los resultados reportados en esta tesis, son producto de mi trabajo con el apoyo permitido de terceros en cuanto a su concepción y análisis.” Asimismo, declaro que hasta donde yo sé, no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto; donde se reconoce como tal, a través de citas y con propósitos exclusivo de ilustración o comparación. “En este sentido, afirmo que cualquier información presentada sin citar a un tercero es producto de mi propio trabajo con la dirección y apoyo de mis asesores y mi jurado calificador, en lo referente a la concepción y al estilo de la presentación o a la expresión escrita.”

Miguel Ángel Carrillo Pinto

ACTA DE REVISIÓN Y DEFENSA DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES ESCUELA DE POSGRADO

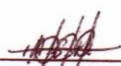
ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

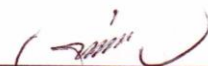
En Tumbes, a los veintisiete días del mes de noviembre el año dos mil diecinueve, a las 09:30 horas, en AULA 1 DE LA ESCUELA DE POSGRADO, se reunieron los miembros del Jurado designados con Resolución Directoral N° 0106-2019/UNT-EPG-D, Dr. Augusto Benavides Medina - Presidente; Dr. Gilmer Murga Fernández - Secretario; Dr. Severino Risco Zapata - Vocal y con Resolución Directoral N° 0203-2019/UNTUMBES-EPG-D se fijó la fecha se sustentación y defensa de la tesis de maestría FACTORES MOTIVACIONALES Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES TUMBESINOS EN EL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO DEL EJERCITO PERUANO: TUMBES 2018 - I; presentado por el estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública Br. Miguel Angel Carrillo Pinto, asesorada por el Dr. Javier Ausberto López Céspedes.

Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, lo declaran: APROBADO POR UNANIMIDAD, dando cumplimiento al Art. 29° del Reglamento de Investigación con fines de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11:00 horas, se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta en presencia del público.

Tumbes, 27 de noviembre de 2019.


Dr. Augusto Benavides Medina
Presidente


Dr. Gilmer Murga Fernandez
Secretario


Dr. Severino Risco Zapata
Vocal

C.c. Jurado de Proyecto de Tesis (3), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

DEDICATORIA

Esta tesis realizada para obtener el grado de maestro con mención en Gestión Pública, se lo dedico a mis dos hijos: Miguel Angel y Alaín Gonzalo, quienes iluminan mi vida, y a quienes les dejo un ejemplo a seguir, a fin de que se motiven y persistan estudiando en todas las etapas educativas que se encuentren, cumplan con sus metas y sueños que se propongan.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios y a mis padres por permitirme vivir y poder lograr y conseguir mis metas, una de ellas esta tesis para poder lograr un nuevo grado académico.

A la casa de estudio Universidad Nacional de Tumbes que me acogió a este programa a fin de recibir los conocimientos y aportar con ellos con esta tesis.

A mis docentes y compañeros de aula de nacionalidad peruana y ecuatoriana por haber aprendido y compartido estos gratos momentos durante el desarrollo de las asignaturas recibidas.

A mi asesor del proyecto acreditado por la Universidad Nacional de Tumbes y asesor personal quienes bajo la orientación, conocimiento y experiencia profesional me guiaron a fin de sacar adelante la elaboración y ejecución de esta tesis. Muchas gracias, profesores.

Por último, agradecerme a mí, porque a pesar de las adversidades que se presentaron no abandone y continúe con este objetivo que me propuse.

RESPONSABLES

Br. Miguel Ángel Carrillo Pinto

EJECUTOR

Dr. Javier Ausberto López Céspedes

ASESOR

JURADO DICTAMINADOR

Dr. Augusto O. Benavides Medina

PRESIDENTE

Dr. Gilmer Murga Fernández

SECRETARIO

Dr. Severino Risco Zapata

VOCAL

ÍNDICE GENERAL

	Página
RESUMEN.	XIV
ABSTRACT.	XV
1. INTRODUCCION.	16
2. MARCO DE REFERENCIA DEL PROBLEMA.	19
2.1. Antecedentes.	19
2.2. Bases teórico-científicas.	24
2.3. Definición de términos básicos.	42
3. MATERIAL Y MÉTODOS.	43
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.	43
3.2. Población, muestra y muestreo.	43
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	46
3.4. Procesamiento y análisis de datos.	48
4. RESULTADOS.	49
4.1. Aspectos generales.	49
4.2. Factores motivacionales.	53
4.3. Servicio militar.	62
5. DISCUSION.	69
6. CONCLUSIONES.	91
7. RECOMENDACIONES.	92
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	97
9. ANEXOS.	97
10 INFORME DE ORIGINALIDAD TURNITIN	103

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1: Población de Tumbes en edad de servicio militar voluntario	44
Tabla 2: Total de la muestra.	45
Tabla 3: Distribución de la muestra en las tres provincias de Tumbes.	46
Tabla 4: Distribución de la muestra por provincia y por grupo quinquenal.	46
Tabla 5: Prestación del servicio militar voluntario, teniendo en consideración el sexo y la provincia de Tumbes.	51
Tabla 6: Prestación de servicio militar y provincia.	69
Tabla 7: Prestación del servicio militar voluntario, realización de estudios y provincia de origen.	70
Tabla 8: Infraestructura de los establecimientos militares de Tumbes	71
Tabla 9: Apreciación del Ejército como centro laboral.	72
Tabla 10: Prestaría del Servicio Militar Voluntario realización de estudios y provincia de Tumbes.	74
Tabla 11: Recuento esperado para el factor económico: asignación económica y prestación de servicio militar.	75
Tabla 12: Prueba de Chi cuadrado para asignación económica.	76
Tabla 13: Recuento esperado para incremento de asignación económica.	77
Tabla 14: Determinación de correlación para incremento de asignación económica y prestación de servicio militar.	77
Tabla 15: Recuento esperado para prestación del Servicio Militar Voluntario para conseguir un oficio.	79
Tabla 16: Prueba de chi cuadrado para correlacionar prestación de Servicio Militar Voluntario y conseguir oficio.	74
Tabla 17: Recuento esperado para prestar Servicio Militar Voluntario para realizar estudios.	81

Tabla 18:	Prueba de Chi Cuadrado para correlacionar prestación de Servicio Militar Voluntario y realizar estudios.	81
Tabla 19:	Recuento esperado para factor: ser una mejor persona en valores de orden, disciplina, responsabilidad, puntualidad, etc.	83
Tabla 20:	Prueba de chi cuadrado para correlacionar prestación del Servicio Militar Voluntario y ser una mejor persona en valores de orden, disciplina responsabilidad, puntualidad, etc.	83
Tabla 21:	Recuento esperado para factor: Prestaría el Servicio Militar Voluntario para desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales.	85
Tabla 22:	Prueba de Chi cuadrado para correlacionar prestación del Servicio Militar Voluntario y desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales	85
Tabla 23:	Recuento esperado para prestación del servicio por: vocación, amor a mi país y tradición familiar.	87
Tabla 24:	Prueba de chi cuadrado para correlacionar prestación del Servicio Militar Voluntario y la vocación, amor al país y tradición familiar.	87
Tabla 25:	Recuento esperado para factor: valores de la institución, lo que la institución hizo por la patria y por historia de la institución.	89
Tabla 26:	Prueba de Chi cuadrado para correlacionar prestación del Servicio Militar Voluntario y la vocación, amor al país y tradición familiar.	89

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Esquema para mejorar la motivación en las organizaciones.	33
Figura 2: Edad de prestación de servicio militar voluntario.	49
Figura 3: Sexo de jóvenes para servicio militar.	50
Figura 4: Prestación del servicio militar.	52
Figura 5: Cobertura de necesidades con asignación económica mensual.	53
Figura 6: Prestación del Servicio Militar Voluntario si se incrementa la asignación económica mensual.	54
Figura 7: Prestación del servicio militar y oficio.	55
Figura 8: Prestación del servicio militar y estudios.	56
Figura 9: Servicio militar y tipo de estudio a realizar.	57
Figura 10: Prestación del servicio militar para ser mejor persona.	58
Figura 11: Prestación del servicio militar y desarrollo de capacidades y aptitudes.	59
Figura 12: Prestación de servicio militar, vocación, amor al país y tradición	60
Figura 13: Prestación del servicio militar por diferentes factores.	61
Figura 14: Infraestructura de establecimientos militares.	62
Figura 15: Establecimientos militares y entrega de implementos.	63
Figura 16: Ejército como centro laboral.	64
Figura 17: Renunciaría al Ejército por un centro laboral en el medio civil.	65
Figura 18: Sentiría orgullo de pertenecer al Ejército del Perú.	66
Figura 19: Se consideraría valorado como persona en el Ejército del Perú.	67

RESUMEN

Para nadie es un secreto que el Ejército Peruano en los últimos años ha visto disminuir su estatus político y social en nuestro país y sobre todo el ausentismo de los Jóvenes en edad de prestar el Servicio Militar Voluntario en dicha institución, esta situación nos motivó a realizar nuestra investigación, para lo cual establecimos como objetivo de investigación el siguiente: Determinar cómo se relacionan los factores de motivación y la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I. Los factores de motivación a relacionar fueron: los económicos, de formación y educativos, de superación y culturales. Para lograr el objetivo antes mencionado, se elaboró un cuestionario para poder analizar los indicadores de las variables en estudio y se aplicó a una muestra de 138 jóvenes tumbesinos en edad de servir a la patria y se obtuvieron los resultados siguientes: casi la tercera parte de los encuestados quiere servir 28,99% (20,29% de Tumbes, 6,52% de Zarumilla y 2.17% de Contralmirante Villar), en el caso de la damas se estableció que del total de encuestados solo 6,5% prestarían el servicio militar voluntario, se determinó que el 28,99% de los encuestados opina que los cuarteles de Tumbes están en buenas condiciones, así como el mismo porcentaje para indicar que entregan los implementos a tiempo, luego de las pruebas de las hipótesis de investigación, se arribó a la conclusión de que: los factores económicos, si se relacionan directamente con la prestación del Servicio Militar Voluntario de los jóvenes de Tumbes, lo mismo sucede con el factor de estudio y los de superación, en tanto que el factor por conseguir un oficio y los factores culturales no se relacionan con la variable dependiente.

Palabras clave: Asignación económica, cuarteles, factores culturales, factores educativos, factores económicos.

ABSTRACT

For anybody it is a secret that the Peruvian army in the last years has seen diminish its political and social status in our country and mainly the absenteeism of the youths in age of lending the service military volunteer in this institution, this situation motivated us to carry out our investigation, for that which we settled down as investigation objective the following one: To determine how they are related the motivation factors and the participation of the young tumbesinos in the service military volunteer of the Peruvian army: Knock down 2018 - I. The motivation factors to relate were: the economic ones, of formation and educational, of superación and cultural. To achieve the objective before mentioned, a questionnaire was elaborated to be able to analyze the indicators of the variables in study and it was applied to a sample of 138 young tumbesinos in age of serving to the homeland and the following results were obtained: almost the third part of those interviewed wants to serve 28,99% (20,29% of you Knock down, 6,52% of Zarumilla and 2.17% of Rear admiral Villar), in the case of the ladies he/she settled down that of the total of having interviewed single 6,5% would lend the service military volunteer, it was determined that 28,99% of those interviewed says that the barracks of you Knock down they are under good conditions, as well as the same percentage to indicate that they give the implements on time, after the tests of the investigation hypotheses, you arrived to the conclusion that: the economic factors, if they are related directly with the benefit of the service military volunteer of the youths of you Knock down, the same thing happens to the study factor and those of superación, as long as the factor to get an occupation and the cultural factors are not related with the dependent variable.

Key words: Economic assignment, barracks, cultural factors, educational factors, economic factors.

1. INTRODUCCION

En la Región Tumbes al igual que en el resto del país se observa, sobre todo en los jóvenes, que los valores que debemos cultivar como personas para ser buenos ciudadanos, paulatinamente se van perdiendo, dentro de estos valores que van desapareciendo, entre otros podemos mencionar: el amor por nuestro país y el respecto a sus instituciones, el Ejército del Perú no es ajeno a esta situación, razón por la cual cada vez son menos los jóvenes que quieren realizar la prestación del servicio voluntario en el Ejército, otros de los problemas que se aprecian son los siguientes:

La asignación económica que reciben resulta mínima para cubrir sus necesidades, lo cual los desmotivan y terminan desertando del Ejército, en algunos cuarteles los dueños de los bazares que venden comidas, gaseosas, útiles de aseo y prendas de vestir, son los propios jefes de las unidades militares, también se observa que algunos soldados se han visto obligados a comprar sus uniformes, botas y hasta útiles de aseo por que la dotación correspondiente por parte del estado es entregada de manera inoportuna. En el caso de estudios se ha podido observar que en la universidad algunos de los acuartelados no han obtenido el permiso correspondiente cuando han tenido que realizar sus exposiciones, rendir examen, etc. Obstaculizando sus objetivos de estudio, situación que lamentablemente también se repite para los que están terminando secundaria o que están realizando estudios técnicos.

También se aprecia que algunos de los cuarteles de Tumbes ubicados en pueblos alejados tienen infraestructura deteriorada que ponen en riesgo la vida de los jóvenes acuartelados o no cuentan con el servicio básico de agua potable en forma permanente, situación que es de público conocimiento.

La realidad problemática expresada líneas arriba nos llevó a plantear el problema de investigación el siguiente:

¿Cómo se relacionan los factores motivacionales y la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes: 2018 - I?

Dada la importancia del problema planteado justificamos la investigación en el aspecto teórico, ya que se abordará un tema poco investigado de forma reflexiva y crítica como lo son los factores referidos a la motivación extrínseca para la prestación del Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano por parte de los jóvenes en edad de servicio. Por otro lado, también la justificamos desde el punto de vista económico porque el Ejército Peruano para recibir a los jóvenes en edad de servicio destina recursos presupuestales, los cuales deben ser bien utilizados, es decir se debe evitar la capacidad ociosa de sus instalaciones y aplicar correctamente los recursos financieros en los diferentes gastos operativos para atender a un reducido grupo de jóvenes que prestan el servicio militar voluntario.

Al problema de investigación le dimos, esta respuesta (hipótesis): Los factores motivacionales se relacionan positivamente con la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I, estableciendo como hipótesis específicas las siguientes:

1. Los factores motivacionales económicos se relacionan directamente con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.
2. Los factores motivacionales educativos se relacionan de manera positiva con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.
3. Los factores motivacionales de superación se relacionan directamente con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

4. Los factores motivacionales culturales se relacionan de forma positiva con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

Para contrastar las hipótesis recogimos información mediante la aplicación de una encuesta a la muestra constituida por jóvenes tumbesinos en edad de prestar el Servicio Militar Voluntario y nos propusimos lograr el objetivo general:

Determinar cómo se relacionan los factores motivacionales y la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I y como objetivos específicos los siguientes:

1. Establecer como se relacionan los factores motivacionales económicos con la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.
2. Determinar de qué manera se relacionan los factores motivacionales educativos con la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.
3. Establecer como se relacionan los factores motivacionales de superación con la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.
4. Determinar de qué forma se relacionan los factores motivacionales culturales con la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

Objetivos que se lograron mediante el desarrollo de la investigación, los mismos que se ven reflejados en las conclusiones y arribo de las recomendaciones.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL PROBLEMA.

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Horta (2011), en su tesis: "Servicio Militar Voluntario puertas para una movilidad social ascendente," se planteó dar solución a los problemas siguientes:

- ¿Cuál es la opinión del Personal Institucional del Ejército y Soldados Conscriptos sobre el Servicio Militar?
- ¿Cuáles son las motivaciones que llevaron a los Soldados Conscriptos a efectuar el Servicio Militar voluntariamente?
- ¿Cuál es la situación laboral del jefe de hogar de la familia de los soldados conscriptos? (p.13). (...).

Encontró que:

"(...) no todo, el 100% del soldado es por un aspecto de los beneficios, lógicamente hay gran parte de las personas porque les gusta, por tradición, sienten un llamado vocacional (...) se van dando cuenta que como no conocían este tema les llamo la atención, les gustó, y nace la vocación, si la vocación también se hace". (p.61)

La autora encontró (...), que otro factor importante para el Servicio Militar Voluntario es:

La nivelación de estudios y la posibilidad de postular a soldado profesional y escuelas matrices, despertaron el principal interés de aquellos jóvenes que, por problemas económicos, no tienen la posibilidad de estudiar una carrera profesional o técnica en la vida civil. Es decir, las oportunidades concretas que les entrega el ejército, hacen de la conscripción una experiencia mucho más atractiva para los jóvenes que buscan encausar su vida, ya que muchos de

ellos ingresan a la unidad con (...) “desordenes gigantescos, entonces mediante la experiencia de la conscripción, pueden ordenar sus vidas, y así” (...) “salir de la drogadicción, del alcoholismo y de la pobreza, optando a una mejora mediante la permanencia en el ejército a través de la posibilidad de continuar una carrera militar” (p.90).

Finalmente, la autora concluye en lo siguiente:

- “El contingente de las unidades en las cuales se trabajó alude a jóvenes que, por limitantes económicos, no tienen la posibilidad de estudiar una carrera técnica o universitaria en la vida civil. Una de las causantes de ello es la posición social del jefe de hogar de sus familias, quienes mayoritariamente se desempeñan en el sector servicios.”
- “La realización del servicio militar posibilita sí y sólo sí la movilidad social ascendente.” Es decir, la realización voluntaria del servicio militar representa, tanto para los soldados conscriptos, como para el personal del Ejército, la posibilidad de conocer una institución a la cual pueden pertenecer de forma permanente a través de la prolongación de una carrera militar, lo cual efectivamente les permitirá conseguir aquello que anhelan, estabilidad laboral y económica. En otras palabras, se aprueba la hipótesis, en el sentido de que: Los beneficios adjuntos a su realización, desembocan en una movilidad social ascendente (p.97).

Sánchez (2005), elabora una investigación a la cual le dio por título:

Servicio militar: un problema de identidades, dicha investigación está referida a los conflictos de identidad que suscitaba en los jóvenes varones el hecho de realizar el servicio militar obligatorio en España.

El autor encontró que: “las tradicionales unidades acuarteladas han dado paso a unas unidades más reducidas y especializadas, permanentemente

operativas, lo que requiere de soldados profesionales instruidos y concienciados en su labor diaria” (p.545).

Estableció que:

“El fin de la conscripción supone un cambio importante respecto a los militares y a la percepción que de éstos tiene la sociedad civil. La derogación del servicio militar obligatorio, constituye en el ámbito social un cambio cualitativo en los procesos de socialización de los jóvenes varones” (p.546).

Encontró (...), que:

Mientras duró el modelo de recluta conscripta los acuartelamientos (especialmente en las unidades del ejército de tierra) se caracterizaba por la presencia de enormes contingentes de tropas a los que había que recibir, instruir, resocializar, y mentalizar en nuevos principios, para adaptarlos a una forma de vida de servicio y sacrificio en un contexto diferente del de origen, y adecuarlos para vivir en y para la milicia, teniendo además en cuenta que permanecerían en ella sólo por un periodo breve de tiempo para luego desvincularse para siempre de las mismas. Ello requería de unos mandos dispuestos a formar y controlar de manera permanente a esos contingentes mientras estaban en filas. Y muchos de esos mandos de esa época se limitaban a reproducir los procedimientos y maneras que habían sido utilizados con ellos en su momento cuando accedieron a la institución militar (p.547).

El investigador concluye, señalando que:

El servicio militar, por lo que respecta a los soldados de reemplazo, ha sido valorado como una experiencia más negativa que positiva. Los jóvenes sufrían un “choque cultural” al entrar en el mundo militar, padeciendo grandes conflictos de adaptación e identidad, por el distanciamiento entre sus valores y los valores castrenses, que normalmente no han calzado de forma armónica. En el mejor de los

casos, los sujetos no se adaptaban ni se integraban realmente en la cultura militar, tan sólo pasaban por la milicia (p.549).

En Argentina, se realizó un estudio sobre predictores para la selección de cadetes en instituciones militares, para lo cual los autores se plantearon interrogantes para predecir, en función de algunas variables conocidas de antemano, qué jóvenes se desenvolverán de forma exitosa en sus estudios, comparados con quienes tendrán obstáculos y dificultades, no pudiendo resolver con éxito las asignaciones impuestas durante su entrenamiento. Encontrándose que la educación del padre y de la madre diferencian el rendimiento militar: “aquellos egresados con padres que han realizado estudios superiores aventajan de manera significativa a los que tienen padres con educación primaria, media o que no han recibido educación primaria de manera completa” (Castro y Fernández, 2005, p.17-30).

A nivel nacional

A nivel de nuestro país hemos encontrado las investigaciones siguientes:

Chávez Catter, Chávez Dioses y Tragodara Migliori (2016), realizan una investigación referida al compromiso institucional y expectativa de permanencia en la vida militar de jóvenes de la escuela de grumetes de la Marina de Guerra del Perú, área Lima y Callao.

Los investigadores para realizar su trabajo se plantearon el problema siguiente: “¿Cuál será la relación entre el compromiso institucional y la expectativa de permanencia en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú?”, (p.5).

Para dar respuesta al mismo los investigadores, aplicaron un cuestionario a 400 efectivos de Servicio Militar Voluntario de la escuela de grumetes de la Marina de Guerra del Perú del año 2015, encontrando los resultados siguientes:

La muestra ha obtenido una media de compromiso institucional de 55.42, que la ubica en el percentil 45 (según los baremos presentados en la Tabla 5); es decir, cercano al promedio. Del mismo modo, las dimensiones afectivo y continuidad también ubican a la muestra en un nivel cercano al promedio; sin embargo, en la dimensión normativo se ubican en el percentil 35; es decir, presentan tendencia hacia un nivel bajo con respecto al compromiso institucional referido al aspecto normativo. Por otro lado, el coeficiente de variación refleja que la dispersión de las puntuaciones es aceptable; esto implica que los puntajes de la muestra con respecto a la variable son homogéneos (p.63).

Debo precisar que los autores hablan de una media de 55.42 que la ubica en el percentil 45, sin embargo, el percentil promedio es 50, lo que implica que el compromiso está por debajo del promedio. Finalmente, los autores concluyeron en lo siguiente:

“La expectativa de permanencia en la vida militar de los jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao, tienden hacia un nivel bajo” (p.71).

Montesinos (2017), realizó una investigación en la que se planteó dar respuesta al problema de investigación: “¿Qué relación existe entre el Servicio Militar Voluntario y las Expectativas Personales de los estudiantes del quinto grado de secundaria en la localidad de Huancavelica en el primer semestre 2017?” (p.20).

Para dar solución al problema planteado el autor aplicó una encuesta en la que encontró lo siguiente: “56.2% de los encuestados indican que les gustaría ingresar al servicio militar voluntario, 127 de los encuestados indican que no les gustaría ingresar al servicio militar voluntario, los cuales representan un 42,8%” (p.82).

También encontró que, desde la óptica profesional, es decir el poder acceder a una profesión, los resultados siguientes:

“El 42 de los encuestados indican estar muy de acuerdo, los cuales representan un 14,14%; 171 de los encuestados indican estar de acuerdo, los cuales representan un 57,58%; 72 de los encuestados indican no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, los cuales representan un 24,24%; 12 de los encuestados indican estar en desacuerdo, los cuales representan un 4,04%” (p.93).

2.2. Bases teórico-científicas.

La motivación

Respecto a la motivación se ha escrito bastante, así que por tal motivo pasamos a exponer las definiciones de más de un autor.

Gonzales, (2008) establece que:

Por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.

La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue (p.52).

Otra definición de motivación es la dada por Perret (2016). Quien dice: "la motivación es la disposición a invertir recursos, que suelen ser limitados, para el logro de algo que, perceptualmente, te dará los mayores beneficios, deseados por tu consciente o por tu inconsciente" (p.16).

Con relación a la motivación en el ambiente laboral, exponemos la siguiente definición:

La “motivación *dentro* del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual, entendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos” (Robbins, 2004) (como se cita en Uscanga Guevara, M., y García Santillan, A. 2008, p.66).

2.2.1. Teorías motivacionales

La motivación, es un tema que ha despertado gran interés en diferentes ciencias entre ellas la de administración, lo que ha dado origen a que en la actualidad hablemos de dos grandes categorías sobre este tema:

Las teorías de contenido

Que enfocan los factores que, dentro de la persona, activan, dirigen, sostienen y detienen la conducta.

Entre estas se encuentran las siguientes:

1. Jerarquía de necesidades de Maslow.

Maslow (1943), expresa:

“Todas las necesidades humanas no tienen la misma fuerza o imperatividad para ser satisfechas, por ello su jerarquización dependen de cada uno, pero donde se resaltan cinco necesidades fundamentales.” Siendo fundamental nombrar las siguientes necesidades en orden ascendente:

Primero las básicas o fisiológicas:

“Las cuales dependen considerablemente del sostén de la vida y la sobrevivencia, estas pueden ser el hambre, sed, las necesidades de abrigo, necesidades sexuales y otras de carácter orgánico.”

Necesidades de seguridad:

“Que se refieren a la defensa y protección de daños físicos y emocionales; en estas influye la ausencia de peligro físico y de miedo ante la pérdida de posesiones, alimento y refugio. Las necesidades de seguridad son garantía de que las necesidades primarias estarán cubiertas tanto tiempo como sea posible.”

Necesidades de afiliación o pertenencia:

Partiendo de la premisa que los seres humanos son seres sociales, necesitan pertenecer, es decir, ser aceptados por otros, dichas necesidades se relacionan con lo afectivo, la pertenencia y la participación social.

Necesidades de estima:

“Una vez que las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, el paso siguiente es la estimación, tanto propia como de los demás, las necesidades de estima además producen satisfacciones como poder, prestigio, estatus y autoconfianza.”

Necesidades de autorrealización:

Según Maslow estas son las necesidades máximas dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en lo que se es capaz, donde el fin es lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal y las capacidades del ser

humano atendiendo sus aspiraciones. (Como se cita en Montenegro, 2016, p.26 – 27).

2. Teoría de los dos factores de Herzberg.

Herzberg et al. (1959), plantea lo siguiente, existen dos categorías de factores:

1. “Factores motivadores: Estos están asociados con sentimientos positivos hacia el trabajo mismo (el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, la posibilidad de crecimiento, la promoción, el trabajo en sí mismo) y, además de motivar al trabajador, le generan satisfacción.”
2. Factores de higiene: “Estos no generan satisfacción, simplemente se encargan de evitar la insatisfacción y son externos al trabajo propiamente dicho (la política de la organización, la dirección, la supervisión, las relaciones interpersonales con pares, con subordinados y con supervisores, las condiciones de trabajo, la seguridad en el trabajo, el salario y la condición social).” La expresión higiene sirve para reflejar su carácter prolífico y preventivo, así como para mostrar que, cuando son excelentes, solo evitan la insatisfacción, (...). “De acuerdo con Herzberg et al. (1959) y Herzberg (2003), los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo están separados y son distintos de aquellos que llevan a la insatisfacción en el trabajo. Por lo tanto, tratar de eliminar los factores que crean insatisfacción en el trabajo podrá traer paz, pero no motivará al personal.” Como resultado, tales características, como la política de la compañía y la gerencia, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y el salario, que son caracterizados por Herzberg como factores de higiene, cuando son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Si

queremos motivar a la gente en su trabajo, Herzberg sugiere enfatizar el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento. (como se cita en Ioana Gherman, Iturbe Vásquez y Osorio Murillo, 2011, § 2.2.).

3. Teoría de las necesidades de Mc Clelland.

El autor de esta teoría afirma:

“Que la teoría de la motivación se encuentra identificada con los conceptos aprendidos por el hombre, manifiesta que gran cantidad de las necesidades son adquiridas de la esfera cultural y social. Define a la motivación como una red asociativa entonada efectivamente y dispuesta en una jerarquía de fuerza o importancia, dentro de un individuo dado.

Alrededor de una experiencia afectiva crecen racimos de expectativas o asociaciones que vendrían a ser las motivadoras, clasificando así tres grandes grupos: Necesidad de poder, necesidad de afiliación y necesidad de logro o autoevaluación.

Según sus investigaciones la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales. La necesidad de aplicación es aquella en la cual las personas buscan una estrecha asociación con los demás.

La necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso.

Pueden encontrarse a veces personas que temen al fracaso y junto con la erosión del poder particular, puede resultar un motivador de suma importancia. En cambio, para otras personas, el temor al éxito puede ser un factor motivante.”

Basándonos en lo antes referido podemos decir que cada una de las teorías anteriores muestra la satisfacción de algunas necesidades más importante que las personas han conseguido alcanzar a lo largo del tiempo. “En ellas se destacan, además, que las personas deciden cuál es su grado de satisfacción, comparando de manera consciente sus necesidades y circunstancias y también refleja la variación notable de una persona a otra, y en una misma persona, a través del tiempo.” (Como se cita en Uscanga Guevarra y García Santillán, 2008, p. 71-72).

4. Modelo E-R-G (Existencia – Relación – Crecimiento).

Clayton Alderfer, después de analizar los modelos de necesidades, principalmente el de Maslow, propuso una jerarquía de necesidades modificada de solamente tres niveles, planteando:

Que los empleados en principio buscan satisfacer sus necesidades de existencia entre las que destacan los factores fisiológicos y de seguridad ejemplos de estas son: La paga, las condiciones físicas del trabajo, los beneficios y la seguridad en el puesto de trabajo. En el siguiente nivel de su clasificación aparecen las necesidades de Relación y comprenden la aceptación y reconocimiento por parte del grupo social tanto dentro como fuera del trabajo. Por último, nos presenta un tercer nivel en donde aparecen las necesidades de Crecimiento y se refiere a las necesidades de autoestima y autorrealización. (Como se cita en Gutiérrez, 2013, p. 18).

Las teorías de procesos

Entre estas tenemos a las siguientes:

1. Teoría de las expectativas de Vroom.

En esta teoría se esquematizan tres tipos de relaciones de expectativas laborales:

Primero la relación esfuerzo-desempeño:

La cual es la probabilidad percibida de que, al realizar un esfuerzo, este de por sí llevara al adecuado desempeño personal.

Relación es desempeño-recompensa:

“Es una instancia donde las personas estiman que, desenvolviéndose a cierto nivel, esto traerá resultados esperados a manera de recompensa.

Finalmente, la relación de recompensa-metas personales:

Aquí se puede decir como las recompensas de la organización van a satisfacer las metas personales y son por tanto atractivas para el individuo, analizando en conjunto todo empieza por un esfuerzo para que termine en el cumplimiento de objetivos personales.

La motivación es producto de tres factores: el grado en que se quiera una recompensa o desarrollo personal (valencia), los estímulos por la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso (expectativa) y la consideración que tienen las personas de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa” (instrumentalidad) (Davis & Newstrom, 1993).

Complementando lo anterior, la valencia se referirá a "la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa" (Davis y Newstrom, 1993, p. 147).

Al llegar a este punto, es necesario hablar de la instrumentalidad que se cataloga como "la idea que tiene el empleado de que recibirá una recompensa cuando haya realizado el trabajo" (Davis y Newstrom, 1993, p. 148).

La instrumentalidad también se la puede medir e influye como el empleado piensa que van a valorar su desempeño y le otorguen las recompensas correspondientes, varía en un rango de 0 al 1, en este sentido las recompensas o resultados podrían ser primarios o secundarios; “las recompensas primarias dependen de la acción del trabajador tales como promociones o aumentos de sueldo y las secundarias surgen a partir de los primarias, tales como estatus en la organización, reconocimiento y oportunidades de desarrollo en la empresa.”

Es importante acotar que “El producto de la valencia, expectativa e instrumentalidad es la motivación. (Como se cita en Montenegro, 2016, p. 31- 33).

2. Teoría de la equidad.

Existe una importante función que cumple la equidad en la motivación. Regularmente, los empleados comparan lo que aportan al trabajo (esfuerzo, competencias, experiencia, educación) y sus resultados (salario, aumento, reconocimiento) con los de sus pares en el mundo laboral. “Las personas perciben lo que obtienen en su trabajo de acuerdo a lo que invierten en él y lo cotejan con sus compañeros en términos de aportaciones y resultados. Si dicha relación es considerada equivalente, se considera la presencia de un estado de equidad; en otras palabras, a iguales aportes, iguales resultados. Sin embargo, si la relación parece inequitativa, se considera un estado de desigualdad.” (Robbins, 2004 p. 171).

Robbins, (...), expone “que existen cuatro variables para elegir el referente las cuales son: género, antigüedad, nivel en la organización y escolaridad; luego de escoger el referente se compara y si arroja desigualdad se consideran las siguientes opciones: (i) cambiar sus aportes al trabajo; (ii) cambiar sus resultados; (iii) distorsionar las

percepciones del yo; (iv) distorsionar las percepciones del otro; (v) escoger otro referente; también se puede considerar (vi) abandonar el terreno.” (Como se cita en Montenegro, 2016, p.34 – 35).

Rol de la motivación

Alles, M. (2008), manifiesta que:

La motivación va más allá del compromiso de la persona con lo que hace e incluye además su propia motivación; es decir, cuando la tarea a realizar coincide con sus motivaciones personales, ya sea por sus propios intereses, por coincidencia con sus preferencias o por cualquier otro motivo, (p.41).

La motivación de las personas pasa por carriles desconocidos en una primera instancia, y es algo sobre lo cual corresponde indagar.

Las personas tienen motivación para diferentes cosas, unas en relación con el trabajo y otras en relación con otras actividades; también podremos encontrar personas con motivaciones compartidas que, si bien las tienen por temas extralaborales, poseen un adecuado caudal de motivación en su trabajo.(p.42).

La investigadora antes mencionada cita a los autores Carretta, Dalziel y Mitrani, para quienes los complejos escenarios del fin de siglo, en especial dentro del mundo laboral, requieren:

- Identificar las características y las capacidades personales.
- Planificar las organizaciones y los recursos humanos para satisfacer las necesidades de la empresa e individuos.
- Adoptar sistemas de gestión y evaluación que contemplen valorar y premiar de un modo coherente a las personas.

Partiendo de estos conceptos la autora manifiesta se puede incluir otros que se relacionan con la motivación y propone el siguiente esquema (p.44 – 45).

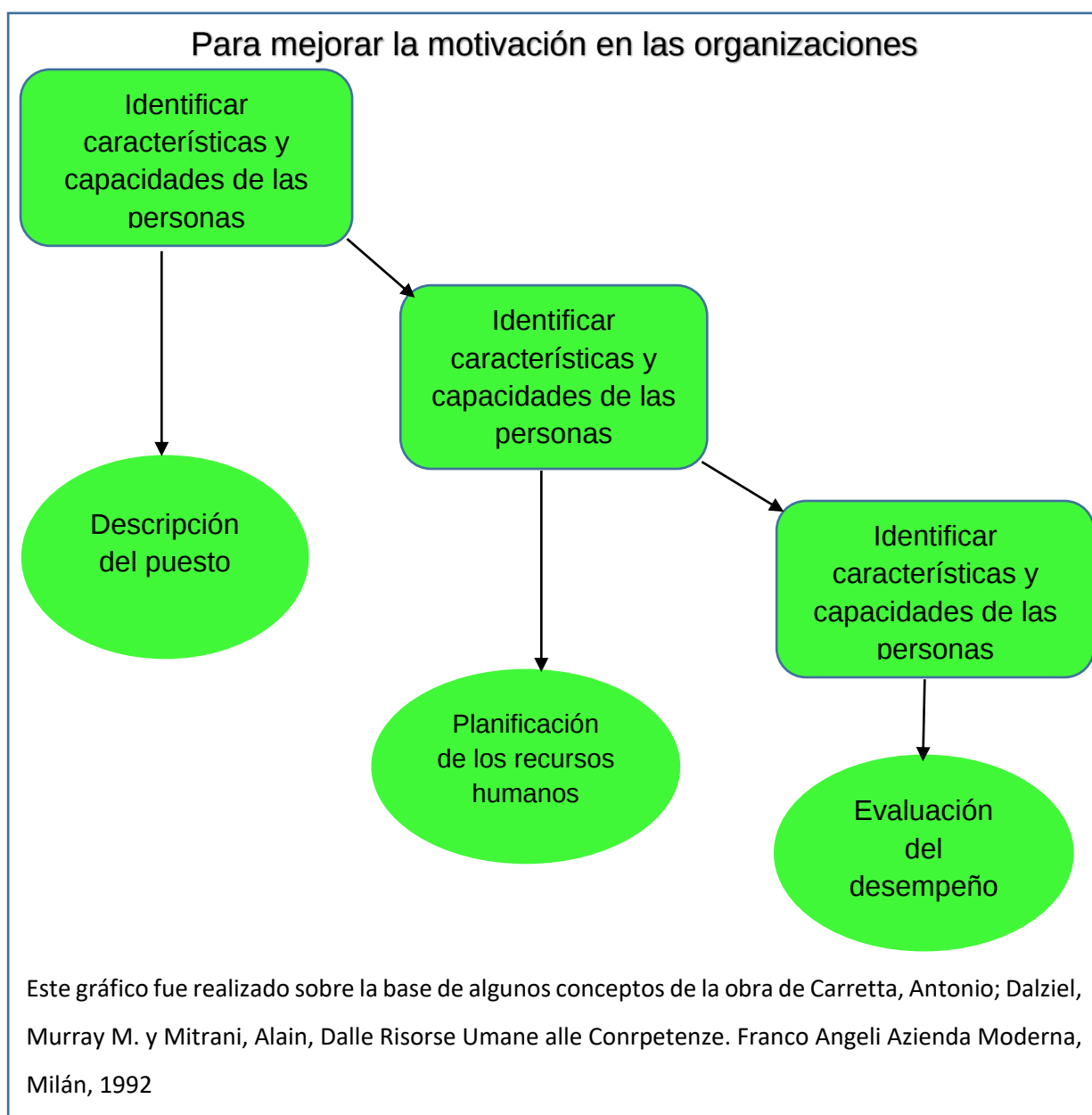


Figura 1. Esquema para mejorar la motivación en las organizaciones.

Fuente: Alles, M. Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Mente motivadora

Nava (2018), expresa:

La mente motivadora entiende con sentido muy práctico la lógica de la dependencia. Se sabe dependiente, pero en el orden de alcanzar **objetivos** que no siempre le están habilitados al esfuerzo individual o le representarían mucho esfuerzo y tiempo.

La mente motivadora reconoce que existe un mundo de recursos que **puede** utilizar para su provecho, y se orienta a dinamizarlos por medio del estímulo y la Inspiración.

La mente motivadora es ambiciosa como pocas, pretende y aspira. Visualiza cumbres de difícil acceso, objetivos que nadie podría **alcanzar** sin el concurso ajeno. Esto es lo que en primera instancia la diferencia de otros enfoques mentales: la visión de la grandeza, la convicción de la posibilidad.

En la concepción de ésta visión, la mente motivadora sabe desde el principio que depende del concurso de otros para alcanzar lo que quiere. No rehúye la dependencia, se apoya en ella como factor facilitador para lo que pretende. Tiene clara una verdad que la naturaleza grita desde todos sus rincones: el poder del colectivo, la fuerza del grupo. La mente motivadora se sabe limitada y en ésta **realidad** echa raíz para alcanzar, con solidez y energía, el concurso de los demás, como lo hace un árbol que extiende sus ramas para capturar los rayos del sol.

La mente motivadora entiende perfectamente algo más: no se puede recurrir al apoyo de otros sin que éstos tengan la disposición de hacerlo, sin que en realidad **DESEEN** concursar. ¡Importante detalle! Existe diferencia en la calidad del esfuerzo de quién hace algo porque debe y aquel que lo hace porque quiere. La Mente Motivadora busca esto último:

apoyo comprometido con los objetivos, cual si fuesen propios. Esto la diferencia del líder, del jefe, el organizador o aquel que solo dirige.

Por otra parte, la mente motivadora siempre ejerce liderazgo, presente o ausente, porque en ella se explica la existencia del estímulo que hace operar al grupo. La mente motivadora constituye la razón que guía las acciones de los demás, el motivo que activa los esfuerzos involucrados (p. 1-2).

Competencias

Alles, M. (2008), la autora define a las competencias como: “las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes” (p.29).

Como motivar a los demás

Dubrin, (2008), el autor dice lo siguiente:

En su sitio de internet, ([http:// www.nelson-motivation.com](http://www.nelson-motivation.com)), el asesor en motivación Bob Nelson dice que dar mercancía como premios crea algunos problemas. Hace notar que muchos empleados piensan que las baratijas que se les dan para motivarlos no son más que una broma. “En ciertas circunstancias”, afirma, las baratijas se consideran un verdadero insulto. Seguro, la primera taza para café que recibe por terminar un proyecto es un buen detalle, pero, ¿cuántas tazas para café necesita una persona? Lo mismo sucede con los juegos de pluma, las camisetas e incluso los certificados de reconocimiento. Ayer mismo, estaba revisando los comentarios del grupo que representa a los empleados de un cliente importante sobre el tema de reconocimiento. Pude ver que los empleados mencionaban con toda claridad lo que no querían:

- Ni plumas, ni juegos de plumas, ni relojes de pulsera.
- Ni relojes de pared, ni pisapapeles, ni camisetas.
- Demasiadas tazas.

“Desde el punto de vista de los empleados, los trofeos, placas conmemorativas, obsequios nominales y recuerdos entran en la misma categoría. Además, el hecho de poner logotipo de la empresa en la mercancía no la convierte como por arte de magia en algo valioso, sobre todo si se trata de algo que los empleados podrían haber comprado ellos mismos.”

Los comentarios de Bon Nelson (el “gurú del agradecimiento”) hablan de lo difícil que es motivar a la gente. “Es muy posible que distribuir baratijas no sea un método eficaz de motivación. Motivación tiene dos significados: (1) estado interno que conduce a esforzarse por alcanzar un objetivo y (2) actividad realizada por una persona para lograr que otra haga algo.” A menudo pensamos que el gerente y líder es quien trata de motivar a los miembros del grupo, pero en el ambiente de trabajo hay muchas personas que necesitan motivar a otros. “A fin de llevar a cabo su trabajo, la gente debe motivar a las personas bajo sus órdenes, a los compañeros de trabajo, supervisores o clientes. Por ende, desarrollar habilidades relacionadas con la motivación le ayudará a realizar una mayor cantidad de trabajo del que le sería posible hacer, si dependiera tan sólo de la bondad y espíritu de equipo de los demás.” (p.169 – 170).

Motivación de los empleados por medio de la compensación.

Scott Snell y George Bohlander (2012), los autores expresan lo siguiente:

El pago constituye una medida cuantitativa del valor relativo de un empleado. "Para la mayoría de los empleados el pago tiene un efecto directo no sólo en su nivel de vida, sino también en el estatus y reconocimiento que pueden lograr dentro y fuera del trabajo. Como el sueldo representa una recompensa que se recibe a cambio de las contribuciones de un empleado, es esencial según la teoría de la equidad, que el pago sea equitativo en términos de esas contribuciones." También es imprescindible que el pago de un empleado sea equitativo en términos de lo que reciben otros empleados por sus contribuciones. (p.399).

Equidad de pago

Los autores mencionados en el punto anterior, respecto a este concepto manifiestan lo siguiente:

La equidad abarca el concepto de justicia. La teoría de la equidad, también llamada justicia distributiva, es una teoría de la motivación que explica cómo responden las personas a las situaciones en las cuales sienten que han recibido menos (o más) de lo que merecen.

Lo más importante en la teoría es que las personas hacen comparaciones con gente dentro y fuera de su organización y que estas comparaciones influyen en su motivación. "Establece que las personas relacionan lo que aportan (capacidades, habilidades, experiencias) con los resultados (salario, beneficios). Después comparan el valor de esa relación con el valor de la relación aportación / resultado de otras personas que ocupan una clase similar de puestos internos o externos a la organización." Si el valor de su relación iguala el valor de la otra persona, perciben la situación como equitativa y no existe tensión alguna. Sin embargo, si perciben que su relación aportación/resultado no es equitativa

respecto a otros, esto crea tensión y los motiva a eliminar o reducir la desigualdad. La fuerza de su motivación es proporcional a la magnitud de la desigualdad percibida. (p.399-400).

La remuneración básica

La constitución de nuestro país manifiesta que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, el monto fijado por el estado para la remuneración mínima (S/. 930), en Perú en la realidad resulta insuficiente.

En cuanto a la remuneración mínima el (Decreto Supremo N° 004-2018-TR, 2018), dispone:

Incrementar en S/ 80.00 (ochenta y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/ 850.00 (ochocientos cincuenta y 00/100 Soles) a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de Abril de 2018.

Los trabajadores del sector público: algunas notas características.

Jiménez, A., Arce E., Marcos S. y Sanchez, Y. (2005), los autores, respecto de los empleados públicos manifiestan lo siguiente:
Intentar convertir en categoría, conjunto o sub conjunto a los ciudadanos españoles que trabajan para una organización que forma parte del Estado puede ser una tarea tan compleja (sinónimo de difusa, vaga e incluso, injusta, en este contexto) como tratar de agrupar bajo una misma etiqueta a todos aquellos que conducen un vínculo azul, o tienen los ojos marrones.

En general, no existen factores intrínsecos que diferencien al trabajador <<público>> del resto de trabajadores: no es posible hallar estigma alguno que permita inferir, a simple vista, que alguien recibe una nómina del Estado o, por el contrario, presta sus servicios en una empresa del sector privado. (...).

El autor señala que existen factores esenciales de los diferentes tipos de organismos públicos y vienen definidos por los siguientes cinco elementos:

Aversión al riesgo y el cambio:

(...). En primer lugar, respecto al riesgo, resulta evidente que cuando un joven, quizás en la etapa de su vida presuntamente más <<libre>> y atrevida, decide acceder a un puesto en el sector público, puede encontrarse en uno de estos dos supuestos básicos:

- a) Desea lograr un puesto de trabajo en el sector público porque es allí el único lugar donde puede ejercer su profesión. Por ejemplo, es así en el caso de los militares, jueces y fiscales, etc. y lo era en muchos otros sectores hasta hace muy poco tiempo, dado que el estado se reservaba la explotación monopolista de ciertos bienes y servicios de interés general. En este momento el número de profesiones que solo pueden ser adecuadamente desarrolladas en el sector público es muy reducido.
- b) Frente a la incertidumbre inherente al sector privado, persigue firmar un tipo de <<contrato de futuro>> perpetuo en lo laboral, siendo consciente, en ocasiones, de que el matrimonio que intenta alcanzar le obligará, por

otro lado, a ciertas carencias y renunciaciones que aun así no le impiden intentar conseguir su meta.

En ambos casos, el entorno social y familiar puede ser un elemento a considerar, pero, incluso en este caso, y especialmente en el supuesto b) anterior, el gestor de personas deberá considerar que una causa tradicional en todo el mundo para intentar conseguir un puesto de trabajo en un organismo público es un nivel de propensión al riesgo reducido.

A pesar de que el riesgo y el cambio no sean sinónimos, frecuentemente van de la mano, y si bien es posible el encontrarnos con profesionales con gran capacidad de adaptación al cambio, a pesar de su aversión al riesgo (en su sentido más amplio), lo normal es que ambos factores sumen fuerzas y constituyan una poderosa barrera en el momento de plantear cualquier cambio en ese microcosmos peculiar y casi individual que constituyen las reglas de juego aceptadas, conocidas y deseables para cada uno de los trabajadores.(...). (p. 54-55).

Fuerzas armadas peruanas

Definición

Fuerzas Armadas de la República del Perú. (2018, 14 de Febrero), nos manifiesta que:

Las Fuerzas Armadas de la República del Perú (FF. AA.) están compuestas por el Ejército del Perú, la Marina de Guerra del Perú y la Fuerza Aérea del Perú y tiene como misión: encargarse de defender la soberanía del Estado y "la seguridad de los peruanos". Planean, preparan y coordinan la dirección y conducción de las operaciones militares conjuntas de las Instituciones Armadas en el

cumplimiento de los objetivos de la política de Defensa Nacional, asegurando su máxima eficacia en concordancia con los recursos logísticos y presupuestales asignados, y en observancia de los principios de interoperabilidad, eficiencia y accionar conjunto.

- Ejército del Perú

Iparraguirre *et al* (2005), expresa que:

El Ejército Peruano tiene por función la preparación, organización, mantenimiento y equipamiento del componente terrestre de las Fuerzas Armadas. Participa en la ejecución de la Política de Defensa Nacional. Contribuye a garantizar, en forma permanente, la integridad territorial y el mantenimiento de la soberanía del país. (p. 80).

- Servicio militar

Ley N° 29248, en su artículo N° 2 manifiesta: “El Servicio Militar es una actividad de carácter personal. Mediante ella, todo peruano puede ejercer su derecho y deber constitucional de participar en la Defensa Nacional. Es prestado por varones y mujeres sin discriminación alguna, a partir de los 18 años de edad”.

- Servicio militar voluntario

La Ley N° 29248, en su artículo N.º 1 manifiesta que la ley tiene por objeto “Regular el servicio militar voluntario, su organización, alcances, modalidades, procedimientos y su relación con la movilización, de conformidad con la Constitución Política del

Perú y los convenios internacionales de los cuales el Perú es parte”.

2.2. Definición de términos básicos

Ejército.- el Diccionario Norma (2015): dice que es Conjunto de fuerzas armadas de un estado, Gran unidad militar integrada por varios cuerpos, Gente de armas al mando de un general o caudillo militar. (p.183).

Factor.- Diccionario Norma (2015), lo define como: “Cada uno de los elementos, circunstancias, etc. Que determinan algo, lo inducen, o lo modifican”. (p. 223).

a) Motivación

Gonzales, (2008) establece que:

“Por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.” (p. 52).

b) Servicio militar

Ley N° 29248, en su Artículo N° 2 manifiesta: “El Servicio Militar es una actividad de carácter personal. Mediante ella, todo peruano puede ejercer su derecho y deber constitucional de participar en la Defensa Nacional. Es prestado por varones y mujeres sin discriminación alguna, a partir de los 18 años de edad”.

3. MATERIAL Y METODOS

3.3. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

3.3.1. Tipo

Es descriptiva – correlacional, debido a que se van a describir las variables tal y como han ocurrido y no podemos manipularlas y se establecerá la relación positiva o negativa de las mismas.

3.3.2. Diseño de contrastación de hipótesis

El diseño es no experimental, ya que las variables no serán manipuladas y transaccional/correlacional, debido a que las variables se analizarán para un periodo determinado

3.4. Población muestreo y muestra

3.4.1. Población

Según la Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública SAC. (2017). La población de la región de Tumbes para el año 2017 fue de 243,300 habitantes, de los cuales 131,800 son hombres y 111,500 son mujeres.

La Ley N° 29248, en su artículo N° 2, manifiesta: “El Servicio Militar es prestado por varones y mujeres sin discriminación alguna, a partir de los dieciocho (18) años de edad.

Siendo la edad máxima para prestar el Servicio Militar Voluntario los 30 años de edad.

De conformidad con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables la Población por grupos quinquenales que podrían prestar el servicio militar al 2015 es la siguiente:

Tabla 1: Población de Tumbes en edad de servicio militar voluntario

Grupos Quinquenales	Población	Porcentaje
15 – 19	20,222	23.66
20 – 24	20,115	23.54
25 – 29	22,945	26.85
30 – 34	22,171	25.95
TOTAL	85,453	100.00

Nota. Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

3.4.2. Muestra y muestreo

Aplicando la formula estadística para universo conocido tenemos:

$$n_o = \frac{NZ^2PQ}{Z^2PQ + d^2(N-1)}$$

Donde:

N = habitantes de la región de Tumbes en edad de servicio militar

Z = 1.96 valor "Z" normal estándar al 95% de confianza

P = 0.90 proporción de jóvenes que realizarán el servicio

Q = 0.10 Complemento de P

d = 0.05 tolerancia de error (5%)

Aplicamos la fórmula de tamaño de una muestra extraída de una población la cual se obtuvo de https://es.wikipedia.org/wiki/tama%C3%B1o_de_la_muestra, como referencia de trabajo de dos profesores de la Universidad Rafael Landivar.

Desarrollando tenemos:

$$n_o = \frac{NZ^2PQ}{Z^2PQ + d^2(N-1)}$$

$$n_o = \frac{85,453 (1.96)^2 (0.90) (0.10)}{(1.96)^2 (0.90)(0.10) + (0.05)^2 (85,453-1)}$$

$$n_o = \frac{85,453 (3.8416) (0.09)}{(3.8416)(0.09) + 0.0025 (85,452)}$$

$$n_o = \frac{29,544.86}{213.96}$$

$n_0 = 138$ personas en edad de servicio militar.

Reemplazando valores tenemos:

$$n' = 138 / 1 + (138/85,453)$$

$$n' = 138 / 1 + 0.00161492)$$

$$n' = 137.78$$

Es decir 138 personas en edad de servicio militar.

Tabla 2: Total de la muestra

Grupos quinquenales	Porcentaje	Muestra
15 – 19	23.66	33
20 – 24	23.54	32
25 – 29	26.85	37
30 – 34	25.95	36
TOTAL	100.00	138

Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Se encuestaría a 138 personas que estén aptas para prestar el servicio militar voluntario.

Debido a que la ejecución de la investigación abarca a toda la región Tumbes, se tiene que distribuir la muestra entre las tres provincias y por rango de edad, para lo cual tomamos la población de Tumbes por provincia de conformidad con la Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública SAC. (2017). La misma que para el año 2017 es la siguiente:

Tabla 3: Distribución de la muestra en las tres provincias de Tumbes

Provincia de Tumbes	Población	%	Distribución de la muestra
Tumbes	168,600	69.30	96
Zarumilla	54,300	22.30	31
Contralmirante Villar	20,400	8.4	11
Total	243,300	100.00	138

Fuente: Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública SAC. (2017).

Tabla 4: Distribución de la muestra por provincia y por grupo quinquenal

Grupos quinquenales	Porcentaje %	PROVINCIAS		
		Tumbes	Zarumilla	Contralmirante Villar
15 – 19	23.66	23	7	2
20 – 24	23.54	22	7	2
25 – 29	26.85	26	9	4
30 – 34	25.95	25	8	3
TOTAL	100.00	96	31	11

Fuente: Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública SAC. (2017).

Debo precisar que de acuerdo de los cuadros (...) de captación personal en Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I, el requerimiento de personal de sexo femenino es hasta el 20 % del total de las tropas, como referencia a esto se decide encuestar a casi la misma proporción en los jóvenes del sexo femenino en edad al servicio militar voluntario.

3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación se realizó empleando la observación directa y el dialogo con personal especializado del Ejército de Tumbes.

Luego, se procedió a revisar el instrumento de recolección de datos que se aplicó a la muestra debidamente establecida de conformidad con la técnica estadística correspondiente.

A) Métodos

Entre los métodos que aplicamos en el desarrollo de la investigación tenemos los siguientes:

Método inductivo: Porque observaremos los hechos en los diferentes cuarteles del Ejército que están instalados en la región Tumbes, para registrarlos, clasificarlos y estudiarlos, realizar la generalización respectiva si fuera el caso.

Método deductivo: Porque presentamos conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales hemos extraído conclusiones para para poder emitir recomendaciones en nuestra investigación.

Método descriptivo: porque permitió describir el comportamiento de las variables en estudio y su influencia entre ellas. Su relación permitió lograr el objetivo que se planteó en esta investigación.

Método analítico: Con el cual se analizó los resultados obtenidos durante la investigación, para determinar la validez o rechazo de la hipótesis planteada.

Método estadístico: Para cuantificar la información, señalar y representar los datos investigados sobre el problema.

B) Técnicas

Entre las técnicas que se utilizaron en esta investigación tenemos a las siguientes:

Técnica del análisis documental: Para recoger información de los diferentes informes, documentos, libros que existen en nuestra región o nivel nacional e internacional que se relacionan directa e indirectamente con el problema que se investigó.

Técnica de la encuesta: Con la cual se obtuvo información de las personas entre la edad promedio para el Servicio Militar Voluntario de la región Tumbes.

C) Instrumentos de recolección: Entre los instrumentos a emplear tenemos: el cuestionario y la guía de entrevista.

3.6. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante el ordenamiento y tabulación de la información recogida con la encuesta y para el análisis estadístico se empleó una laptop y los programas informáticos de Excell y SPSS versión 21 en castellano, lo que nos permitió establecer la relación entre variables, realizar algunas inferencias y arribar a las conclusiones y recomendaciones de nuestra tesis.

4. RESULTADOS

A continuación, se exponen los resultados encontrados como producto de la encuesta aplicada a los jóvenes de la región de Tumbes en edad de prestar el servicio militar voluntario.

4.1. Aspectos generales

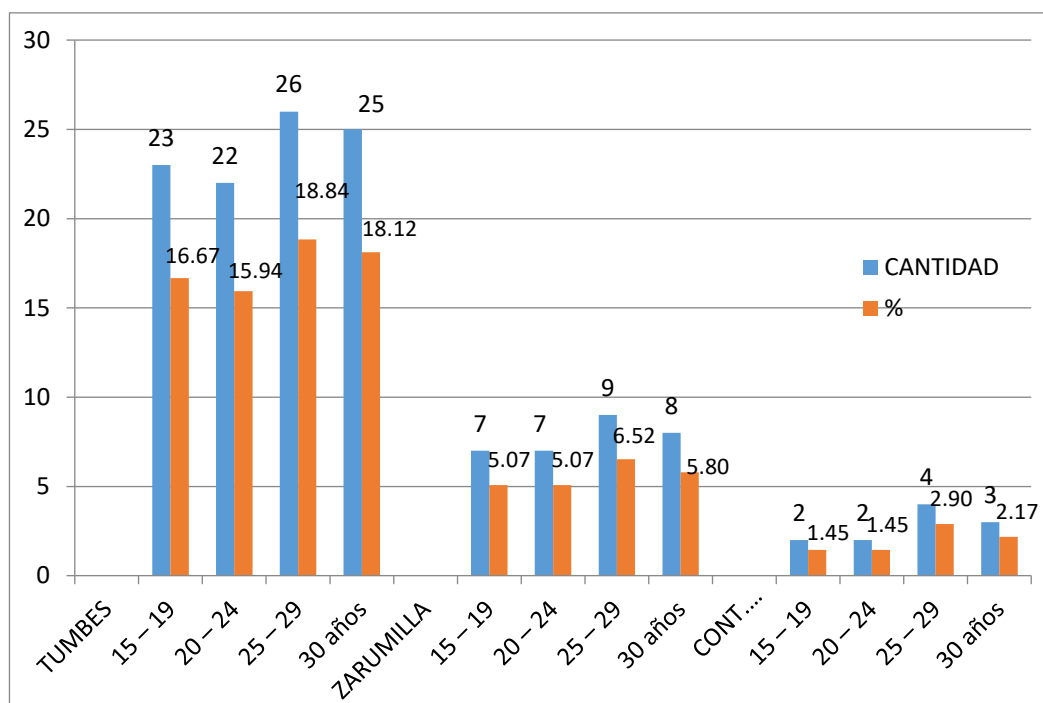


Figura 2: Edad de prestación del servicio militar voluntario.

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

La **Figura 02**, nos muestra la distribución de las encuestas aplicadas a los jóvenes de la región Tumbes, en edad de prestar el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano, como se puede apreciar en la provincia de Tumbes se encuestó a un 69.57% (16.67%, 15.94%, 18.84% y 18.12%), en la provincia de Zarumilla el 22.46% (5.07%, 5.07%, 6.52% y 5.80%) y en Contralmirante Villar al 7.97% (1.45%, 1.45%, 2.90% y 2.17%) de los jóvenes antes mencionados.

Como se puede apreciar la Provincia de Tumbes ocupa el primer lugar de la cantidad de encuestados, seguida de la Provincia de

Zarumilla y en último lugar se encuentra la Provincia de Contralmirante Villar, debemos precisar que la distribución está en relación con la cantidad de jóvenes en edad de Servicio Militar Voluntario de cada una de las provincias, guardando estricta correspondencia con la muestra determinada.

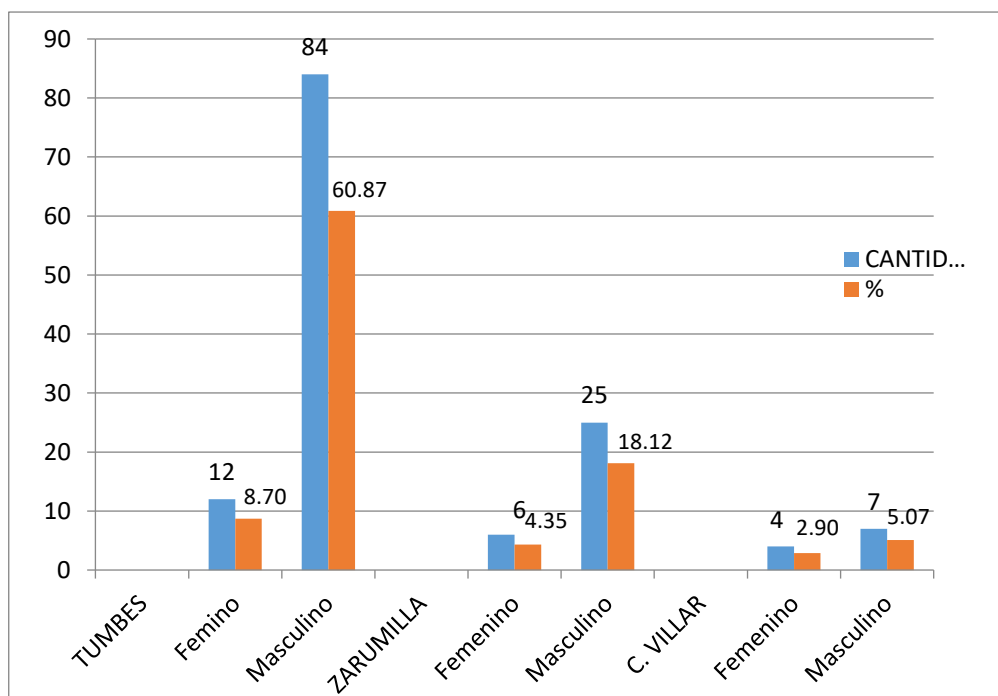


Figura 03: Sexo de jóvenes para servicio militar

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

La **Figura 03**. Tenemos que en la provincia de Tumbes un poco menos de la quinta parte (8,70%) de las jóvenes Tumbesinas accedieron a responder la encuesta planteada en nuestra investigación, en el caso de la Provincia de Zarumilla, la cantidad de jóvenes mujeres que respondieron la encuesta representan el 4.35% y por último tenemos a la provincia de Contralmirante Villar con apenas el 2,90%. Se encontró que las féminas de mayor edad mostraron menos interés que las jóvenes.

Tabla 5: Prestación del servicio militar voluntario, teniendo en consideración el sexo y la provincia de Tumbes.

Provincia de Tumbes			¿Sírvasse marcar su sexo?			
				Femenino	Masculino	Total
Tumbes	Prestaría el servicio militar voluntario	Si	Recuento	5	23	28
			% del total	5,2%	24,0%	29,2%
		No	Recuento	7	61	68
			% del total	7,3%	63,5%	70,8%
	Total		Recuento	12	84	96
			% del total	12,5%	87,5%	100,0%
Zarumilla	Prestaría el servicio militar voluntario	Si	Recuento	2	7	9
			% del total	6,5%	22,6%	29,0%
		No	Recuento	4	18	22
			% del total	12,9%	58,1%	71,0%
	Total		Recuento	6	25	31
			% del total	19,4%	80,6%	100,0%
Contralmirante Villar	Prestaría el servicio militar voluntario	Si	Recuento	2	1	3
			% del total	18,2%	9,1%	27,3%
		No	Recuento	2	6	8
			% del total	18,2%	54,5%	72,7%
	Total		Recuento	4	7	11
			% del total	36,4%	63,6%	100,0%
Total	Prestaría el servicio militar voluntario	Si	Recuento	9	31	40
			% del total	61,5%	22,5%	29,0%
		No	Recuento	13	85	98
			% del total	9,4%	61,6%	71,0%
	Total		Recuento	22	116	138
			% del total	15,9%	84,1%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

En la tabla 5, apreciamos que el 6,5% (9 jóvenes del sexo femenino) del total encuestado, prestarían el Servicio Militar Voluntario en el Ejército de Tumbes, en tanto que el 22,5% (31 jóvenes del sexo masculino) del total encuestado si prestarían el Servicio Militar Voluntario en el Ejército de Tumbes. En el caso de las damas vemos que 5 pertenecen a la provincia de Tumbes, 2 de la

provincia de Zarumilla y 2 de la provincia de Contralmirante Villar. En el caso de los varones tenemos: que 23 son de la provincia de Tumbes, 7 de la provincia de Zarumilla y 1 de la provincia de Contralmirante Villar.

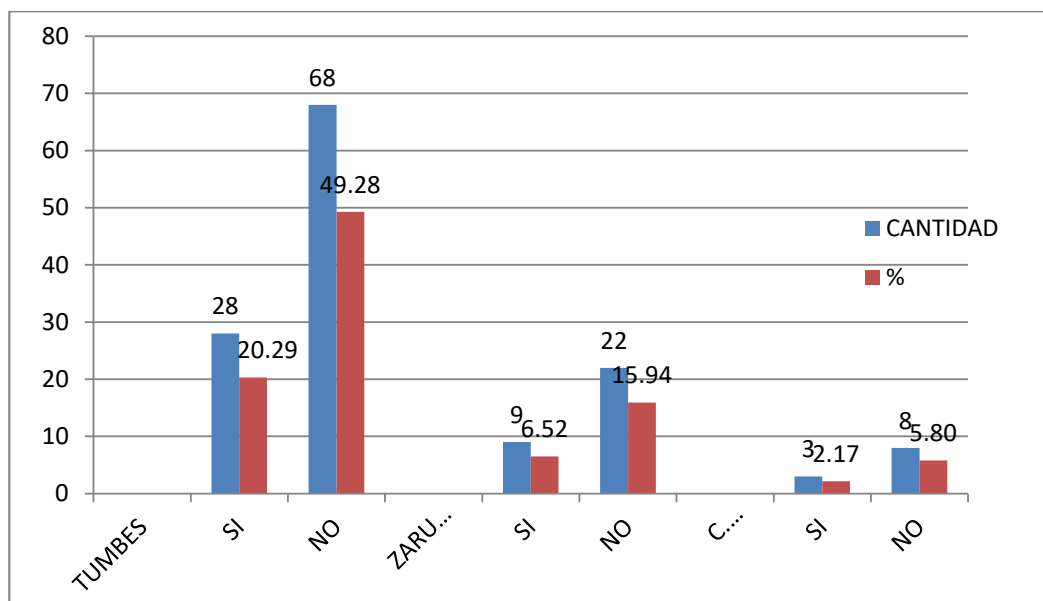


Figura 04: Prestación Servicio Militar

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Respecto a la prestación del servicio voluntario por parte de los jóvenes de la Región Tumbes la **Figura 04**, nos muestra lo siguiente: que del total de encuestado el 20,29% que pertenecen a la provincia de Tumbes prestarían el servicio militar voluntario, seguidos de un 6,52% de la Provincia de Zarumilla, en tanto que en la provincia de Contralmirante Villar solo el 2,17% está dispuesto a realizar el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano.

Totalizando la voluntad de los jóvenes por servir voluntariamente en el Ejército Peruano tenemos que, en la Región Tumbes, casi la tercera parte de los encuestados quiere servir 28,99% (20,29% de Tumbes, 6,52% de Zarumilla y 2,17% de Contralmirante Villar) tal como se aprecia en la figura y tabla presentada líneas arriba, entre los comentarios que realizaban los encuestados para prestar el servicio estaba lo siguiente: que los S/. 256 que recibirían era muy poco si tenemos en consideración el alto costo de vida en nuestro país.

4.2. Factores motivacionales

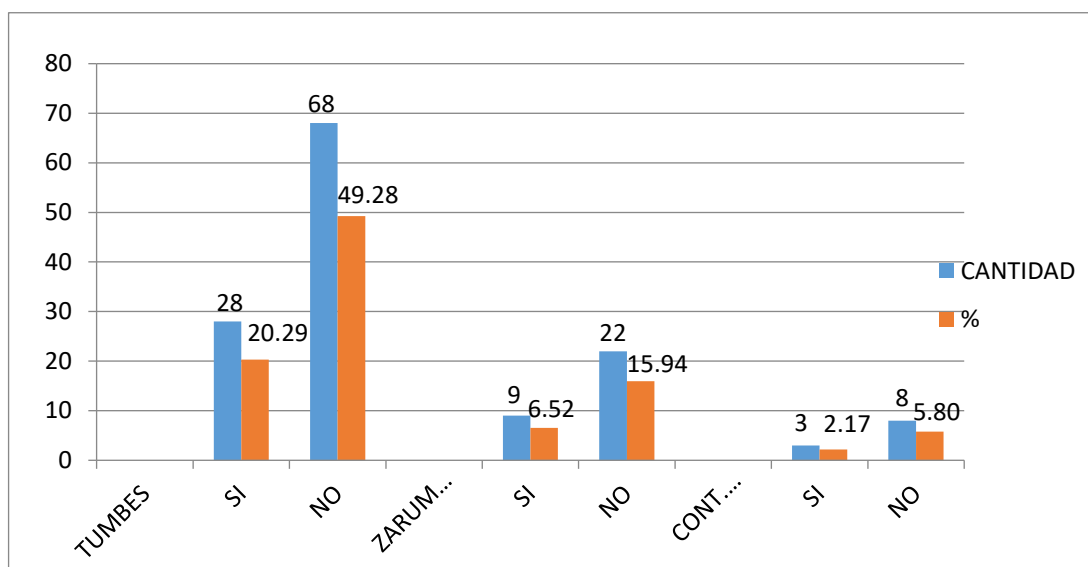


Figura 05: Cobertura de necesidades con asignación económica mensual
Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

En la **Figura 05**, se aprecia que en Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al ser consultados sobre si con el importe de la asignación económica mensual que les proporcionaría el Ejército Peruano por la prestación del Servicio Militar Voluntario cubrirían sus necesidades se obtuvo que el 20,29% de los mismos y que pertenecen a la provincia de Tumbes si servirían por la razón antes expuesta, en el caso de la provincia de Zarumilla se obtuvo que el 6,52% si realizaría el Servicio Militar Voluntario ya que la asignación económica si cubriría sus necesidades, en último lugar tenemos a los jóvenes de la provincia de Contralmirante Villar con un 2,17% que realizarían la prestación del Servicio Militar Voluntario para cubrir sus necesidades con la asignación económica.

A nivel de toda la región tenemos que el 28,99% de los encuestados prestaría el servicio militar por que la prestación económica cubre sus necesidades, es decir hay concordancia con el porcentaje obtenido en la pregunta anterior en la que manifestaron su intención por servir en el Ejército Peruano y a nivel de provincia sucede lo mismo.

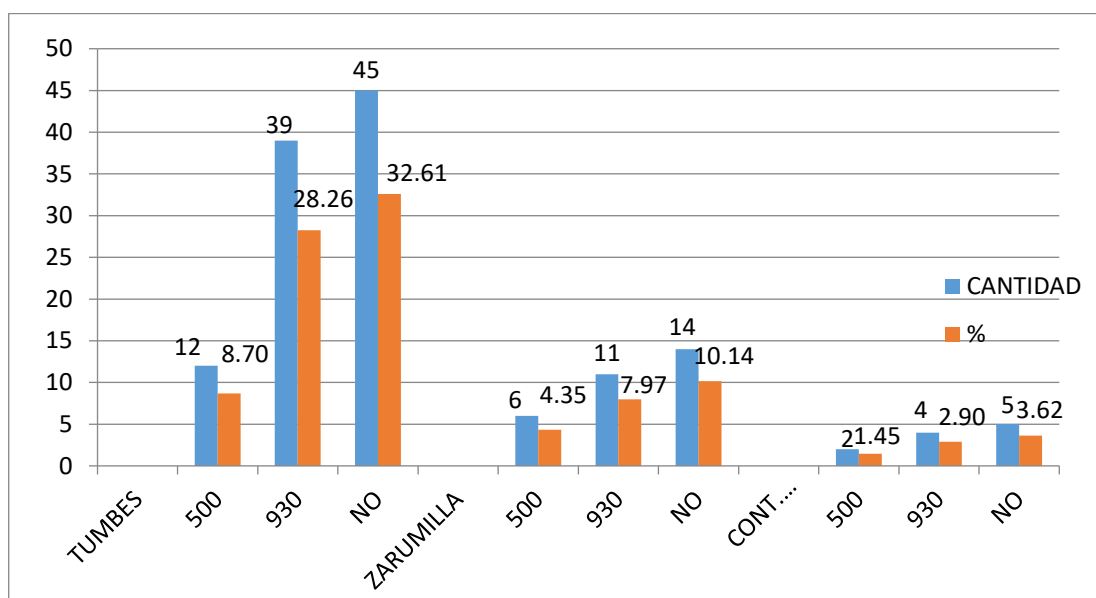


Figura 06: Prestación del Servicio Militar Voluntario si se incrementa la asignación económica mensual

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

A los jóvenes tumbesinos se les consultó si prestarían el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano, ante un incremento de la asignación económica mensual, y con sus respuestas se elaboró la **Figura 06**, en la que se aprecia lo siguiente: que del total de encuestados el 32,61%, los mismos que pertenecen a la provincia de Tumbes prestarían el Servicio Militar Voluntario si la asignación fuera de S/. 930, mientras que si la asignación fuera de S/. 500, el 28,26% de los encuestados que también son de la provincia de Tumbes prestarían el servicio, en el caso de la Provincia de Zarumilla, se observa que un 7,97% estaría dispuesto a servir cuando la asignación es de S/. 930, y un 4,35% lo haría cuando la asignación es de S/. 500, en tanto que en la Provincia de Contralmirante Villar solo el 2,90% está dispuesto a realizar el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Eeruano cuando la asignación es de S/. 930, en tanto que solo un 1,45% lo haría si la asignación es de S/. 500.

Totalizando la voluntad de los jóvenes por servir voluntariamente en el Ejército Peruano si la asignación económica fuera mayor a la existente tenemos que, un poco más de la mitad estaría dispuesto a servir, es decir el 53,62% (8,70%,

28,26%, 4,35%, 7,97% y 1,45% y 2.90%) tal como se aprecia en la figura, presentada líneas arriba, en tanto los que no servirían a pesar del incremento, representan al 46,38% de los encuestados (32,61%, 10,14% y 3,62%), algunos comentaron que con esos importes ya cubrían en gran parte sus necesidades económicas financieras.

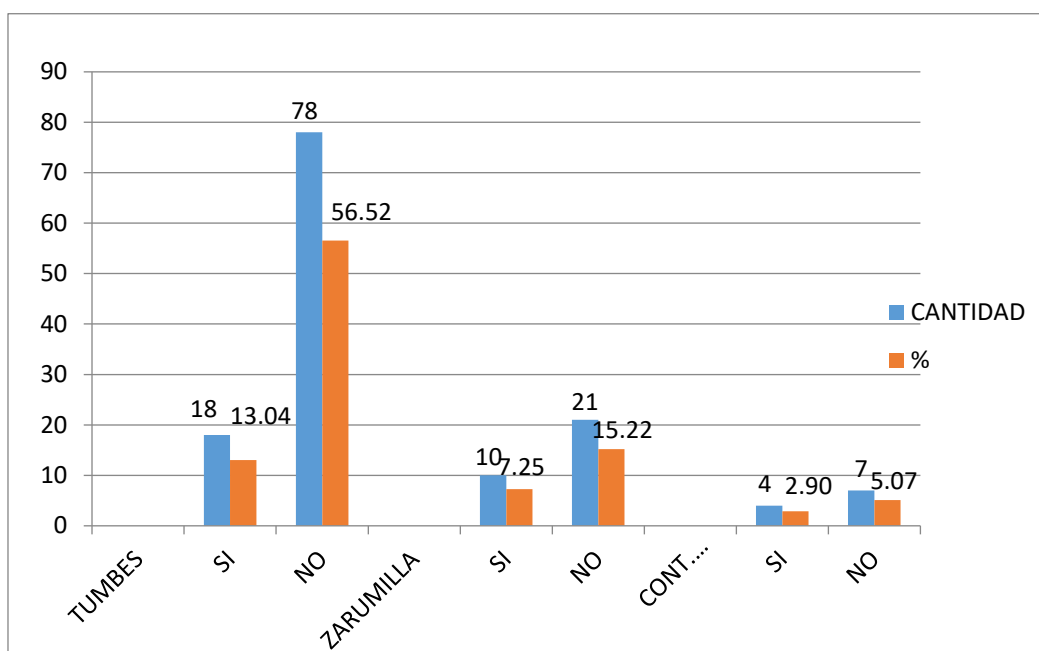


Figura 07: Prestación de servicio militar y oficio

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

En la **Figura 07**, se observa que en Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al preguntárseles si servirían voluntariamente en el Ejército Peruano para obtener un oficio se obtuvo los resultados siguientes: el 13,04% de los mismos y que pertenecen a la provincia de Tumbes si realizarían el Servicio Militar Voluntario para conseguir un oficio, el mismo que les permita sustentarse en el futuro, en el caso de la provincia de Zarumilla se obtuvo que el 7,25% si realizaría el Servicio Militar Voluntario para conseguir un oficio, en tanto que en la Provincia de Contralmirante Villar un 2,90% expresaron que realizarían la prestación del Servicio Militar Voluntario por la razón expresada en la pregunta.

En toda la región tenemos que solo el 23,19% de los encuestados prestaría el Servicio Militar Voluntario para obtener un oficio, en contraposición a la gran mayoría que expresa su negativa a la prestación del Servicio Militar Voluntario y que representan el 76,81%.

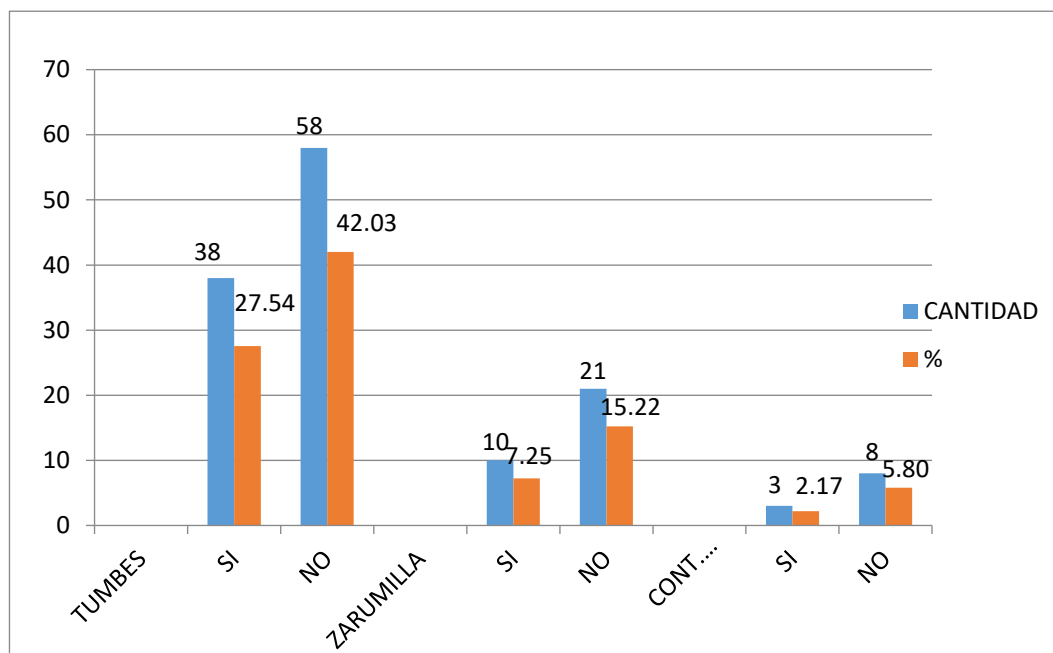


Figura 08: Prestación de servicio militar y estudios

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

A continuación, pasamos a comentar la **Figura 08** en la que apreciamos que los encuestados ante la interrogante referida a si prestarían el Servicio Militar Voluntario solo para realizar estudios encontramos lo siguiente: en primer lugar tenemos a un poco más de la cuarta parte (27,54% que pertenecen a la provincia de Tumbes que están dispuestos a realizar el Servicio Militar Voluntario para seguir estudios, en tanto que el 7,25% de los encuestados pertenecientes a la Provincia de Zarumilla manifestaron su voluntad de servir a la patria con la finalidad de realizar estudios y por ultimo tenemos a un 2,17% de encuestados que son de la Provincia de Zarumilla que por realizar estudios se enrolarían al Ejército Peruano para realizar el servicio militar voluntario.

La figura anterior nos muestra que hay un 42,03% de encuestados pertenecientes a la provincia de Tumbes que no prestarían el Servicio Militar Voluntario ni para realizar estudios, seguidos de un 15,22% y un 5,80% de las

provincias de Zarumilla y Contralmirante Villar respectivamente que manifestaron su negativa a prestar el servicio militar voluntario.

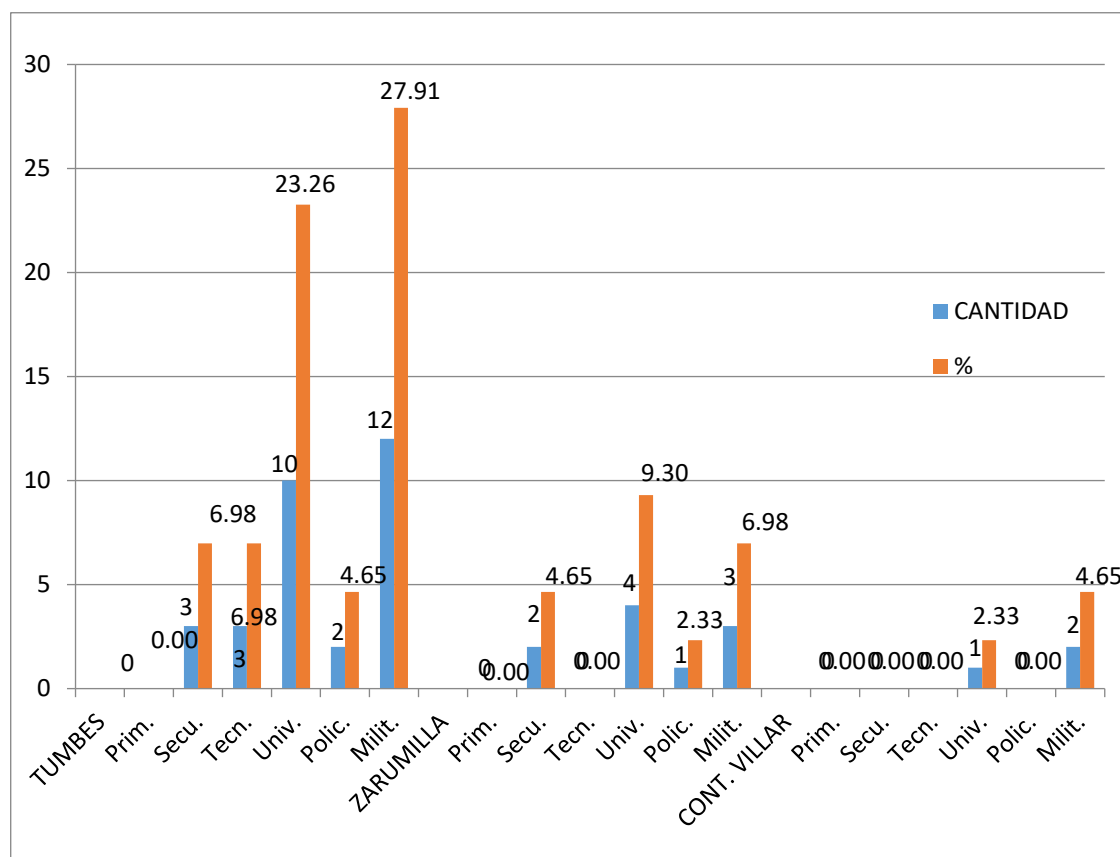


Figura 09: Servicio militar y tipo de estudio a realizar

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

A los jóvenes encuestados en edad de prestar el Servicio Militar Voluntario de la región se les consultó que en el caso de prestar el Servicio Militar Voluntario que tipo de estudio quisieran realizar y se obtuvieron los resultados que se aprecian en la **Figura 09** y que pasamos a comentar:

En el caso de la provincia de Tumbes del total de encuestados, el 27,91%, los mismos que pertenecen a la provincia antes mencionada prestarían el Servicio Militar Voluntario para realizar estudios militares, seguidos de un 23,26% de los encuestados que también son de la provincia de Tumbes, que manifestaron que prestarían el servicio, para realizar estudios militares, en tanto que un 6,98% manifestaron que se enrolarían al Ejército para estudiar primaria y secundaria, en el caso de la Provincia de Zarumilla, se observa que

un 9,30% estaría dispuesto a servir para realizar estudios universitarios, seguido de un 6,98% que lo harían para realizar estudios militares, en tanto que un 4,65% lo haría para realizar estudios secundarios y 2,33% para realizar estudios policiales, en la Provincia de Contralmirante Villar el 4,65% está dispuesto a realizar el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano para seguir estudios militares, en tanto que un 2,33% lo haría para continuar estudios universitarios.

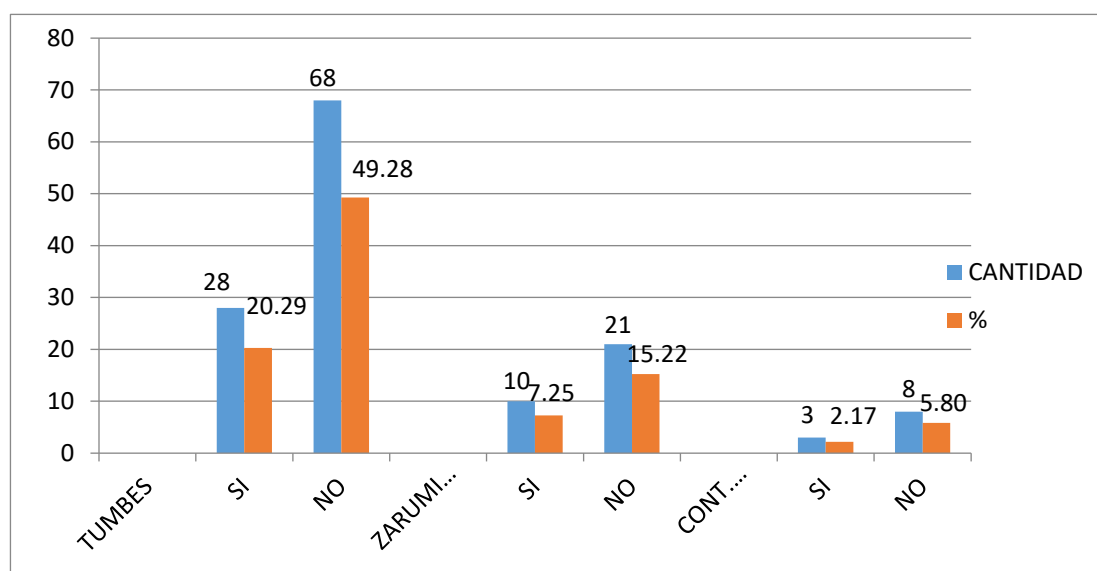


Figura 10: Prestación del servicio militar para ser mejor persona

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

A continuación comentaremos la **Figura 10**, en la que observamos que en Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al preguntárseles si servirían voluntariamente en el Ejército Peruano para ser una mejor persona, el 20,29% de los mismos y que pertenecen a la provincia de Tumbes si realizarían el Servicio Militar Voluntario para ser una mejor persona, en el caso de la provincia de Zarumilla se obtuvo que el 7,25% si realizaría el Servicio Militar Voluntario para ser una mejor persona, en tanto que en la Provincia de Contralmirante Villar un 2,17% expreso que si realizarían la prestación del Servicio Militar Voluntario por la razón expresada en la pregunta.

En toda la región tenemos, que solo el 29,71% (20,29%, 7,25% y 5,80%) de los encuestados prestaría el Servicio Militar Voluntario para ser una mejor persona, en tanto que la gran mayoría expresa su negativa a la prestación del Servicio Militar Voluntario y representan el 70,29% (49,28%, 15,22% y 5,80%) de los encuestados.

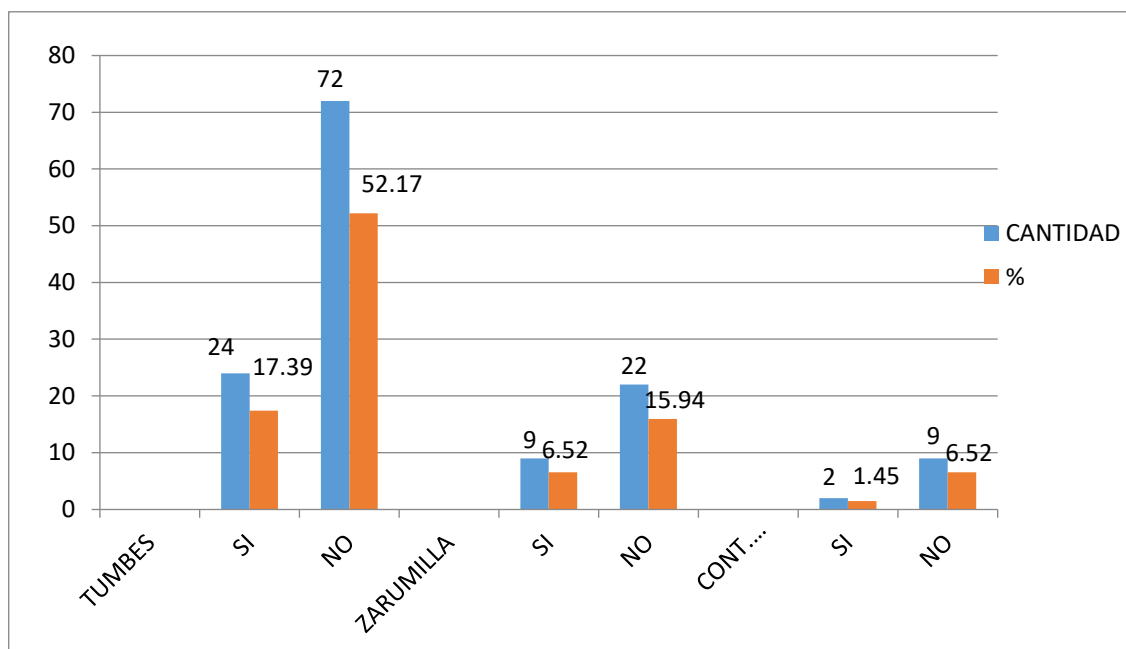


Figura 11: Prestación del servicio militar y desarrollo de capacidades y aptitudes
Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Respecto a la prestación del servicio voluntario por parte de los jóvenes en edad de servicio de la Región Tumbes, para desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales se encontró, lo que se observa en la **Figura 11:** que del total de encuestados el 17,39% que pertenecen a la provincia de Tumbes si prestarían el servicio militar voluntario, seguidos de un 6,52% de la provincia de Zarumilla, en tanto que en la provincia de Contralmirante Villar solo el 1,45% está dispuesto a realizar el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano, para lograr lo planteado en la presente pregunta.

Totalizando la voluntad de los jóvenes por servir voluntariamente en el ejército peruano para desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales,

tenemos que en la Región Tumbes lo haría un 25,36% (17,39%, 6,52% y 1.45%) tal como se aprecia en la figura, en tanto que la gran mayoría el 74.64% (52,17%, 15,94% y 1,45%) de las provincias de Tumbes, Zarumilla y Contralmirante Villar respectivamente, en edad de prestar el Servicio Militar Voluntario manifestaron que no lo harían para desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales.

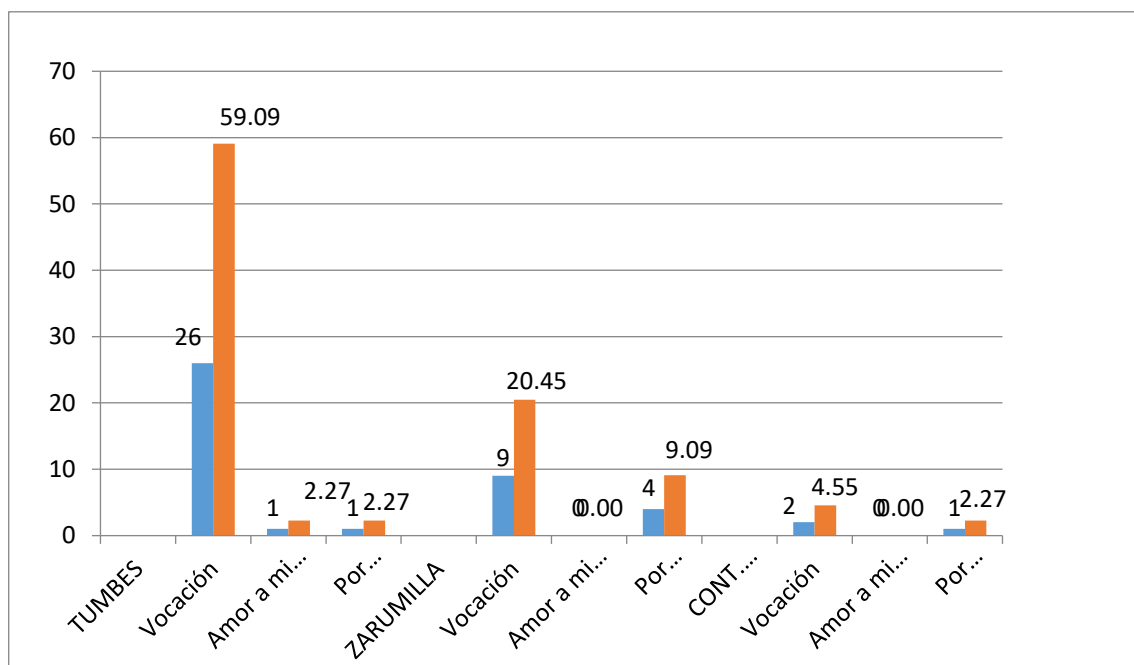


Figura 12: Prestación del servicio militar, vocación, amor al país y tradición.
Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

En la **Figura 12**, podemos apreciar que en Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al preguntárseles si servirían voluntariamente en el Ejército Peruano por vocación, amor al país o por tradición se obtuvieron los resultados siguientes: el 59,09% de los mismos y que pertenecen a la provincia de Tumbes si realizarían el Servicio Militar Voluntario por vocación, mientras que 2.27% lo harían por amor al país y el mismo porcentaje por tradición familiar, en el caso de la provincia de Zarumilla se obtuvo que el 20,45% si realizaría el Servicio Militar Voluntario por vocación, en tanto que el 9.09% lo haría por tradición familiar, merece resaltar que este es el mayor porcentaje de las tres provincias de Tumbes, en esta provincia nadie prestaría el Servicio Militar Voluntario por amor al país, en el

caso de la Provincia de Contralmirante Villar un 4,55% expresaron que si realizarían la prestación del Servicio Militar Voluntario por vocación, en tanto que un 2,27% lo realizaría por tradición familiar y nadie serviría por amor al país.

En toda la región Tumbes tenemos que, del total de encuestados 138 jóvenes, solo 44 (31.88%) de ellos manifestaron su predisposición a realizar el servicio militar voluntario, por las razones expuestas en la pregunta.

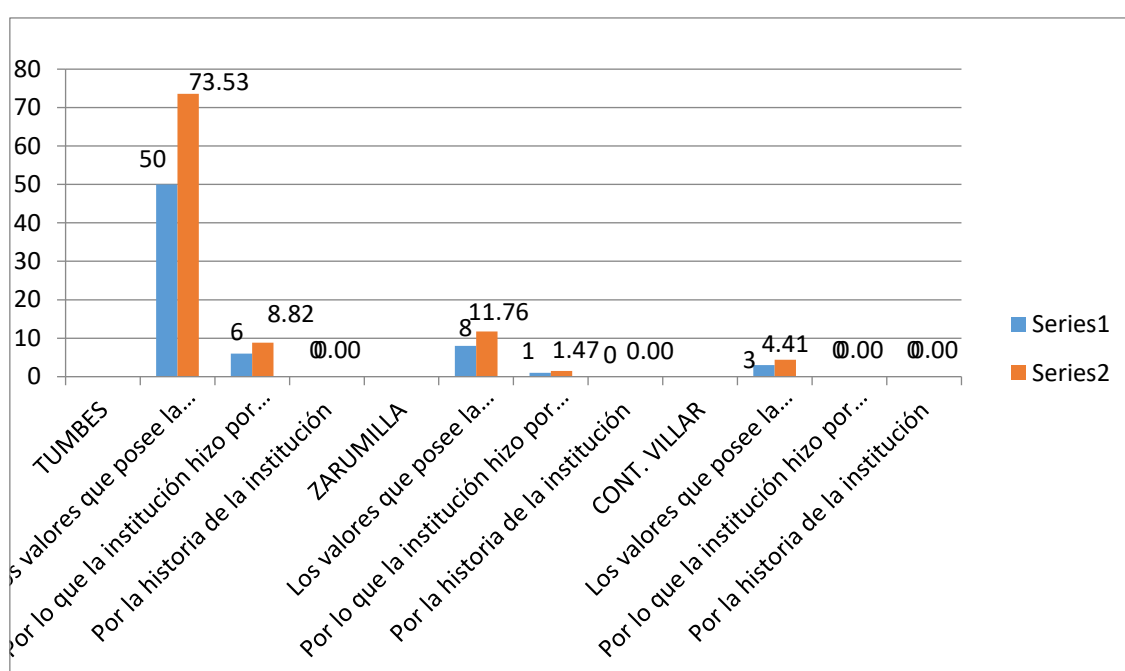


Figura 13: Prestación del servicio militar por diferentes factores.

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

Observamos en la **Figura 13**, que en Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al preguntárseles si servirían voluntariamente en el Ejército Peruano por los valores que posee la institución, por lo que la institución hizo por la patria o por la historia de la institución se encontró lo siguiente: en el caso de la provincia de Tumbes el 73,53% respondió que lo realizarían por los valores de la institución, mientras que 8.82% lo harían por lo que la institución hizo por la patria y nadie lo haría por la historia de la institución, en el caso de la provincia de Zarumilla se obtuvo que el 11,76% si realizaría el Servicio Militar Voluntario por los valores que posee la institución, y al igual que en la Provincia de

Tumbes nadie lo haría por historia de la institución, en el caso de la Provincia de Contralmirante Villar un 4,41% expresaron que si realizarían la prestación del Servicio Militar Voluntario por los valores que posee la institución, en tanto que ningún joven de esta provincia lo realizaría por lo que es la tradición familiar y nadie serviría por amor al país.

En toda la región Tumbes tenemos que, del total de encuestados 138 jóvenes, solo 68 de ellos es decir el (49.28%) de ellos manifestaron su predisposición a realizar el servicio militar voluntario, por los motivos expuestos en la pregunta.

4.3. Servicio militar

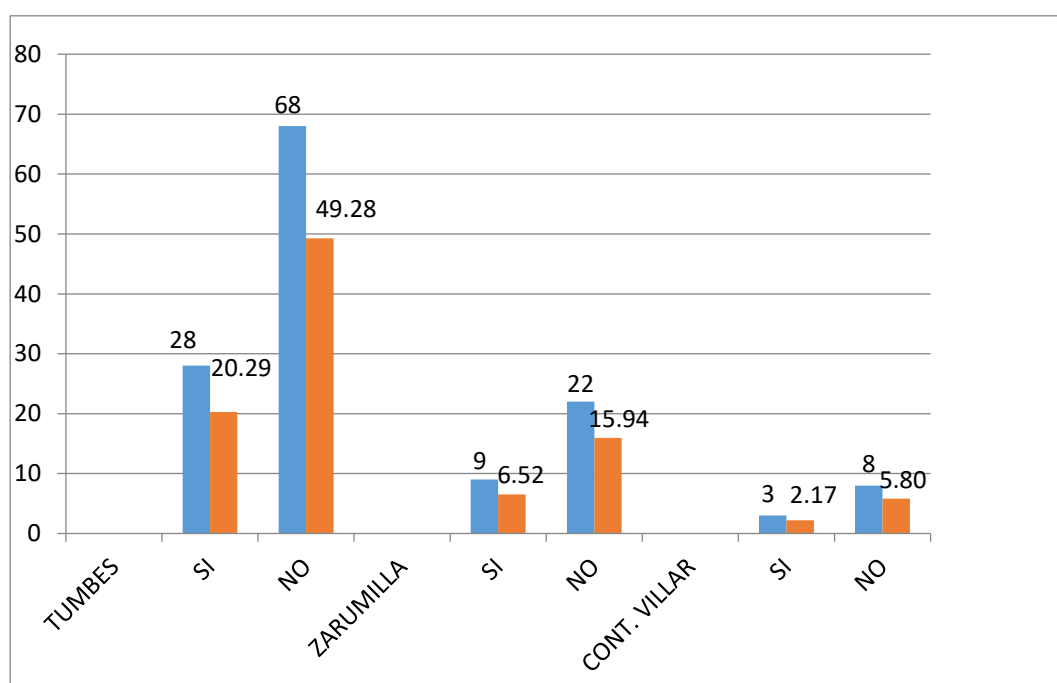


Figura 14: Infraestructura de establecimientos militares.

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

A los encuestados se le solito su opinión sobre la infraestructura de los cuarteles de Tumbes y se obtuvieron los resultados que se muestran en la **figura 14**, donde se observa lo siguiente:

Un 49,28% de los encuestados que son habitantes de la Provincia de Tumbes, manifestaron que los establecimientos del Ejército no tienen

infraestructura en buenas condiciones para realizar la prestación del servicio, en tanto que solo un 20,29% de los encuestados y que son habitantes de la provincia antes mencionada manifestaron que los cuarteles si estaban en buenas condiciones para prestar el servicio militar voluntario. En el caso de la Provincia de Zarumilla se obtuvo que el 15,94% del total de encuestados que son habitantes de dicha provincia expresaron que los establecimientos militares no tienen infraestructura en buenas condiciones para realizar la prestación del servicio militar voluntario, frente a un 6,52% que expreso lo contrario. En el caso de la Provincia de Contralmirante Villar se encontró que el 5,80% de los encuestados manifestaron que la infraestructura no estaba en buenas condiciones para la prestación del servicio militar y un 2,17% expresó que si las tenía.

En resumen, el 28,99% (20,29%, 6,52% y 2,17%) de la región manifestaron que si estaban en buenas condiciones y el 71,01% (49,28%, 15,94% y 5,80%) expresaron que no estaban en buenas condiciones.

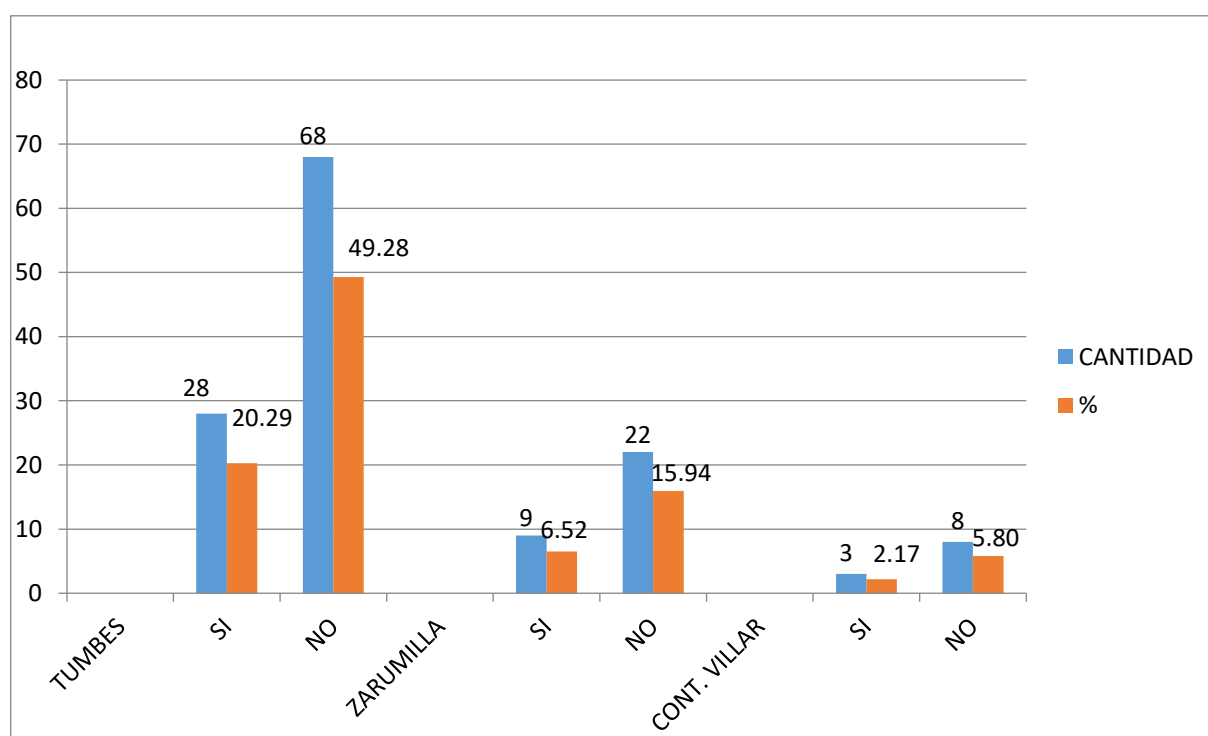


Figura 15: Establecimientos militares y entrega de implementos
Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

En la **Figura 15**, podemos apreciar que en Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al pedirles su opinión sobre si los establecimientos militares del Ejército entregan los implementos en forma oportuna se obtuvieron los resultados siguientes: el 20,29% de los mismos y que pertenecen a la provincia de Tumbes opinó que si se entregan oportunamente, mientras que un 6,52% de los encuestados y que habitan en la Provincia de Zarumilla opinaron que si lo entregan a tiempo, en último lugar tenemos a un 2,17% de la Provincia de Contralmirante Villar que respondió que si hay entrega oportuna.

En toda la región Tumbes tenemos que, del total de encuestados 138 jóvenes, la gran mayoría 98 de ellos (71.01%) de ellos opinaron que no hay entrega oportuna de implementos y solo el 28,99% de ellos expresó que si hay entrega oportuna de implementos en los establecimientos del Ejército del Perú (cuarteles).

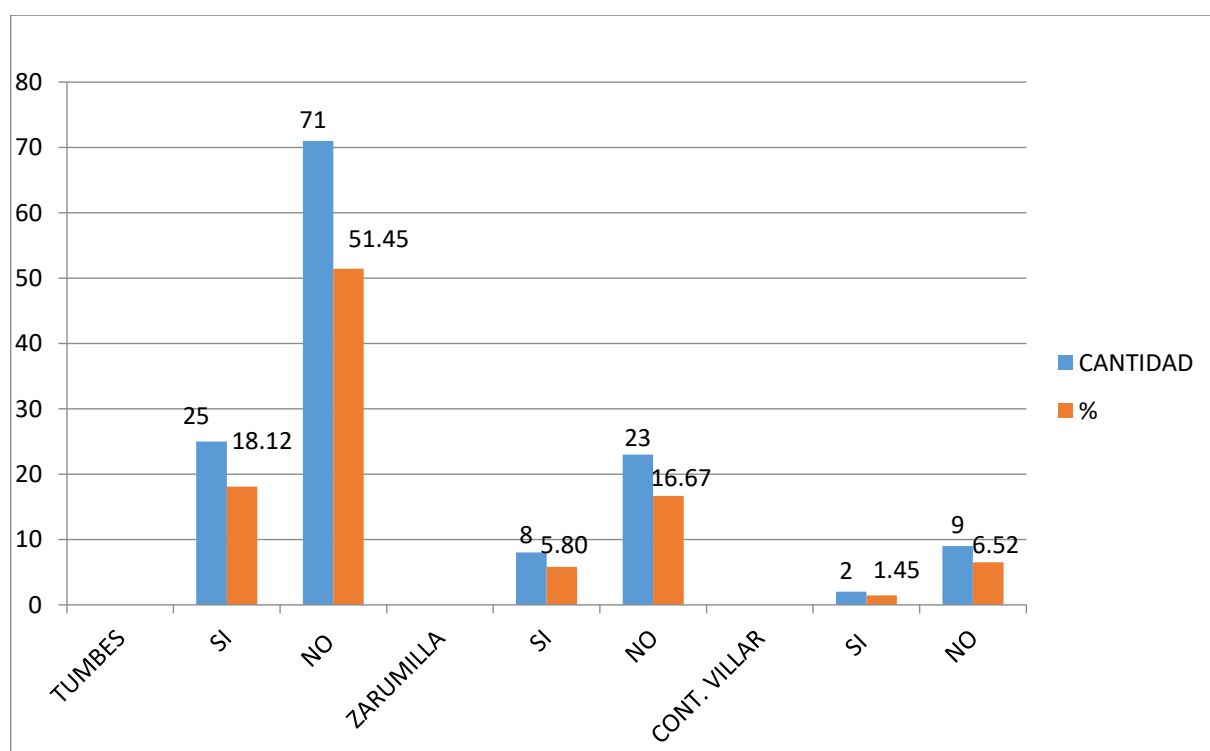


Figura 16: Ejército como centro laboral

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

La **Figura 16**, nos muestra que, en Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al ser consultados sobre si veían al Ejército Peruano como su centro laboral el 18,12% de los mismos y que pertenecen a la provincia de Tumbes dieron una respuesta positiva respecto a esta pregunta, en el caso de la provincia de Zarumilla se obtuvo que el 5,80% si lo ven como su centro laboral, en la provincia de Contralmirante Villar un 1,45% respondió positivamente.

A nivel de toda la región tenemos que un poco más de la cuarta parte de los encuestados (25,36%) ve al ejército como su centro laboral, pero la gran mayoría, es decir las tres partes de los encuestados (74,64%) no piensa en el Ejército Peruano como su centro laboral.

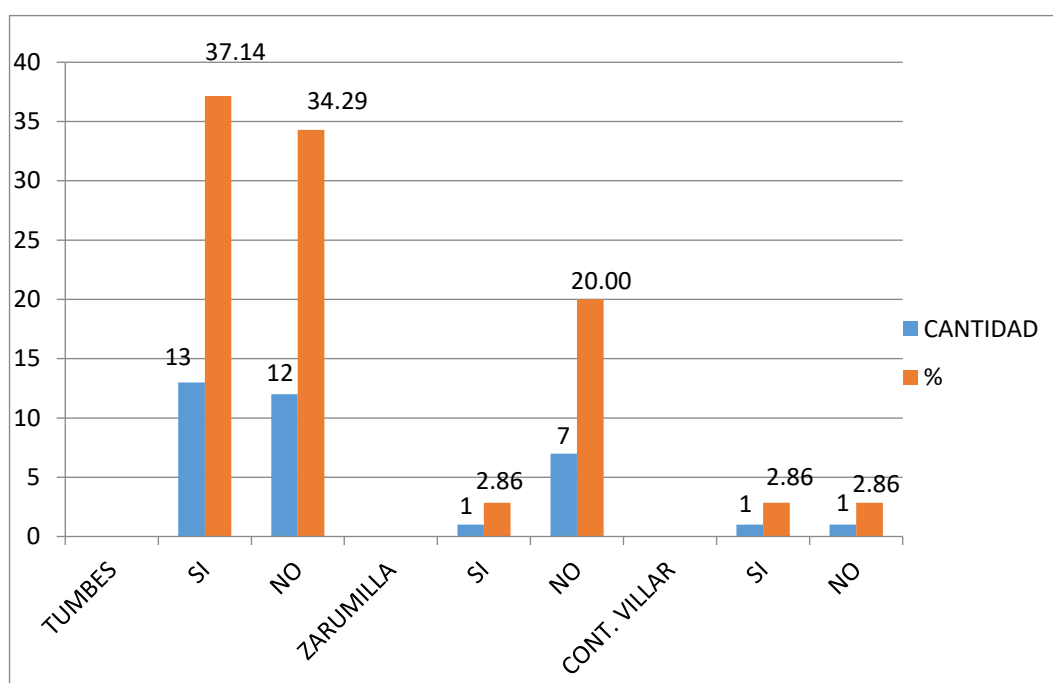


Figura 17: Renunciaría al ejército por un centro laboral en el medio civil
Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Observamos en la **Figura 17**, que en Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al preguntárseles si renunciarían al Ejército Peruano por un trabajo en el medio civil, se encontró lo siguiente: en el caso de la provincia de Tumbes el 37,14% respondió que si dejarían de trabajar en el ejército, para laborar en una institución privada, mientras que un poco más de la tercera parte expreso

que no lo haría (34,29%), en el caso de la provincia de Zarumilla se obtuvo que el 2,86 % si dejarían el trabajo en el ejército por uno en el ámbito civil, como podemos apreciar es un porcentaje mínimo el que cambiaría de trabajo, encontrándose entre los comentarios de los encuestados de la Provincia de Zarumilla, el que ellos se consideran más patriotas, en el caso de la Provincia de Contralmirante Villar, tanto los que respondieron positivamente o negativamente representan el mismo porcentaje es decir el 2,86%.

En toda la región Tumbes tenemos que, del total de jóvenes que prestarían para conseguir un trabajo (35), solo 16 de ellos, es decir el (42.86%) manifestaron su predisposición a dejar su trabajo en el Ejército por uno en el sector civil, mientras que la mayoría (57,14%) no lo haría.

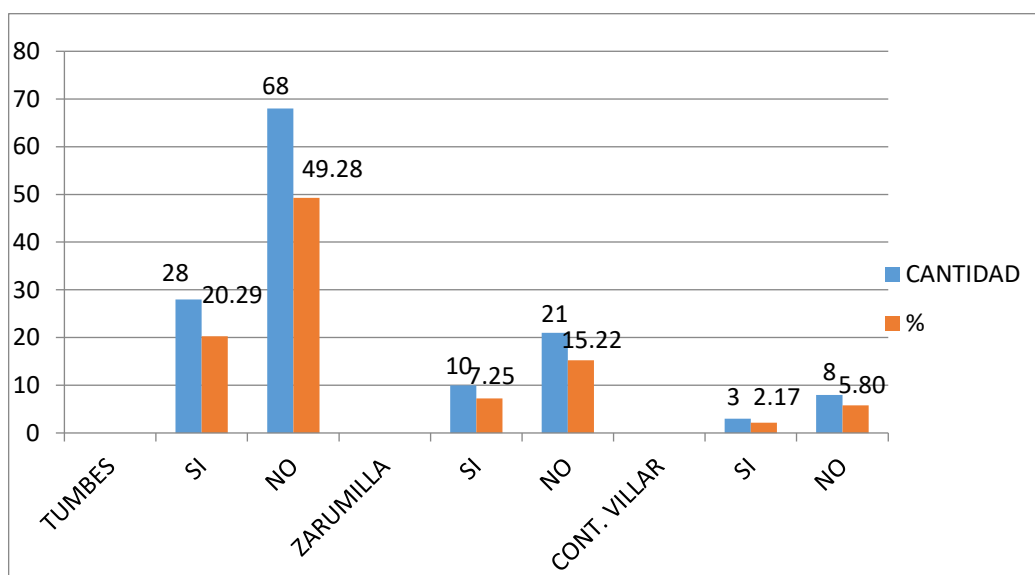


Figura 18: Sentiría orgullo de pertenecer al ejército del Perú

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Apreciamos en la **Figura 18**, que en la región Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al ser consultados sobre si por el orgullo de pertenecer a la institución militar prestarían el Servicio Militar Voluntario se encontró que el 20,29% de los mismos y que pertenecen a la provincia de Tumbes si servirían por la razón antes expuesta, en el caso de la provincia de Zarumilla se obtuvo que el 7,25%

si realizaría el Servicio Militar Voluntario por el orgullo de pertenecer al Ejército Peruano, en el caso de la provincia de Contralmirante Villar tenemos que el 2,17% si realizaría la prestación del Servicio Militar Voluntario por el orgullo de pertenecer al Ejército Peruano, en tanto que el 5,80% no lo haría.

A nivel de toda la región tenemos que el 29,71% de los encuestados prestaría el servicio militar por el orgullo de pertenecer a una institución militar, en tanto que la mayoría de los encuestados no lo haría (70,29%).

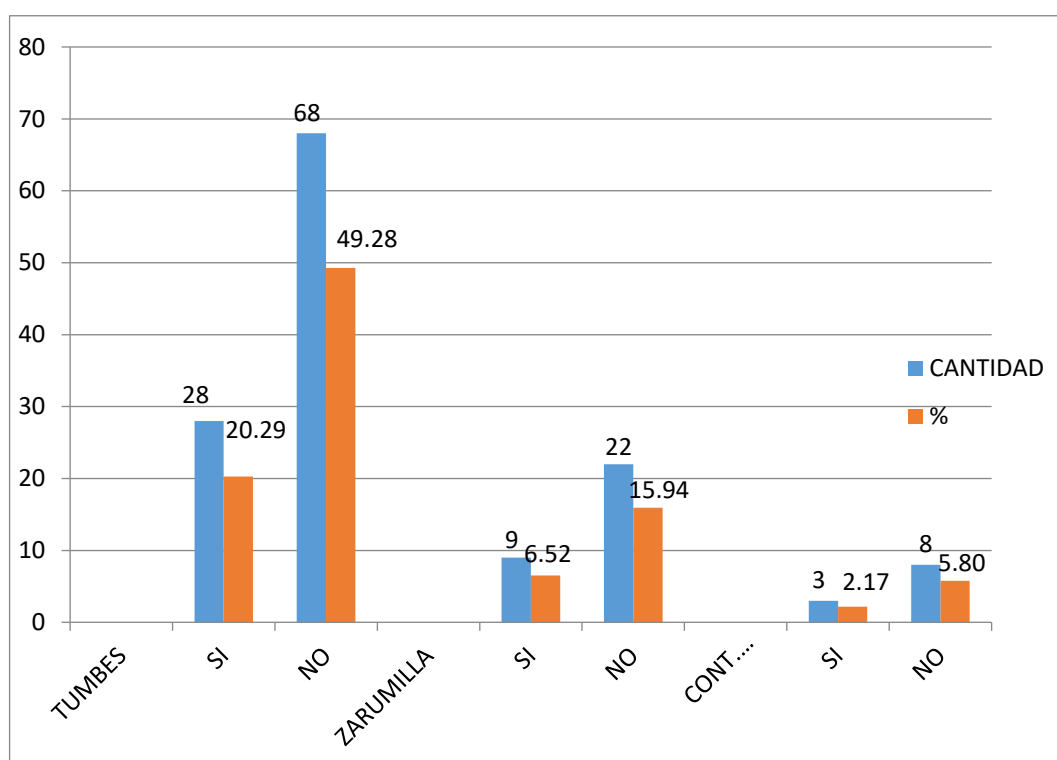


Figura 19: Se consideraría valorado como persona en el ejército del Perú
Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

La **Figura 19**, nos muestra que, en Tumbes del total de jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, al ser consultados sobre si sería valorado como persona en el Ejército Peruano se obtuvieron los resultados siguientes: el 20,29% de los mismos y que pertenecen a la provincia de Tumbes dieron una respuesta positiva respecto a esta pregunta, en el caso de la provincia de Zarumilla se obtuvo que el 6,52%

si lo ven como su centro laboral, en la provincia de Contralmirante Villar un 2,17% respondió positivamente.

A nivel de toda la región tenemos que el 28,99% de los jóvenes en edad de prestar el servicio militar voluntario, expresaron que, si serían valorados como personas en el Ejército Peruano, en tanto que el 71,01% expresaron que no serían reconocidos.

5. DISCUSIÓN

A la luz de los resultados obtenidos podemos establecer a nivel internacional las discusiones siguientes:

Horta (2011), en su tesis: Servicio Militar Voluntario puertas para una movilidad social ascendente, encontró lo siguiente: "...no todo, el 100% del soldado es por un aspecto de los beneficios, lógicamente hay gran parte de las personas porque les gusta, por tradición, sienten un llamado vocacional (...) se van dando cuenta que como no conocían este tema les llamó la atención, les gustó, y nace la vocación, si la vocación también se hace". (p.61).

En tanto que, respecto a los beneficios económicos, para realizar la prestación del Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I, se encontró lo que se aprecia en la tabla N° 6.

Tabla 6: Prestación de servicio militar y provincia

			Prestaría el servicio militar voluntario		
			Si	No	Total
De qué provincia de Tumbes	Tumbes	Recuento	28	68	96
		% del total	20,3%	49,3%	69,6%
	Zarumilla	Recuento	9	22	31
		% del total	6,5%	15,9%	22,5%
	Contralmirante Villar	Recuento	3	8	11
		% del total	2,2%	5,8%	8,0%
	Total,	Recuento	40	98	138
		% del total	29,0%	71,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Horna no precisa en su investigación que porcentaje de jóvenes de Santiago de Chile realizan el Servicio Militar Voluntario teniendo como motivación la subvención económica que reciben, en cambio en toda la región Tumbes tenemos a un 29,0%, es decir un poco menos de la tercera parte de todos los encuestados que están dispuestos a realizar el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano de Tumbes por la subvención económica que recibirían.

De este 29,0% el 20,3% corresponde a Tumbes, 6,5% en Zarumilla y 2,2% de Contralmirante Villar.

La autora encontró (...), que otro factor importante para el Servicio Militar Voluntario es:

La nivelación de estudios y la posibilidad de postular a soldado profesional y escuelas matrices, despertaron el principal interés de aquellos jóvenes que, por problemas económicos, no tienen la posibilidad de estudiar una carrera profesional o técnica en la vida civil. (p.90).

La autora tampoco señala porcentaje, hablando en forma general de dicho factor motivacional, en tanto que al aplicar la encuesta de trabajo en Tumbes se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 7: Prestación del servicio militar voluntario, realización de estudios y provincia de origen

Provincias de Tumbes			Prestaría el Servicio Militar Voluntario para realizar estudios		Total
			Si	No	
De qué provincia de Tumbes	Tumbes	Recuento	38	58	96
		% del total	27,5%	42,0%	69,6%
	Zarumilla	Recuento	10	21	31
		% del total	7,2%	15,2%	22,5%
	Contralmirante Villar	Recuento	3	8	11
		% del total	2,2%	5,8%	8,0%
	Total	Recuento	51	87	138
		% del total	37,0%	63,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

En toda la región Tumbes tenemos a un 37,0%, de encuestados que si realizarían la prestación del Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano de Tumbes para realizar estudios. De este 37,0% el 27,5% corresponde a Tumbes, 7,2% a Zarumilla y 2,2% a Contralmirante Villar.

Sánchez (2005), Servicio militar: un problema de identidades, dicha investigación está referida a los conflictos de identidad que suscitaba en los jóvenes varones el hecho de realizar el servicio militar obligatorio en España.

El autor encontró que: “las tradicionales unidades acuarteladas han dado paso a unas unidades más reducidas y especializadas, permanentemente operativas, lo que requiere de soldados profesionales instruidos y concienciados en su labor diaria” (p.545).

Tabla 8: Infraestructura de los establecimientos militares de Tumbes.

			En su opinión, los establecimientos militares en Tumbes tienen infraestructura en buenas condiciones para prestar el servicio militar voluntario		
			Si	No	Total
De qué provincia de Tumbes	Tumbes	Recuento	28	68	96
		% del total	20,3%	49,3%	69,6%
	Zarumilla	Recuento	9	22	31
		% del total	6,5%	15,9%	22,5%
	Contralmirante Villar	Recuento	3	8	11
		% del total	2,2%	5,8%	8,0%
	Total	Recuento	40	98	138
		% del total	29,0%	71,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

En tanto que en la investigación realizada se encontró que un 49,30% que son habitantes de la Provincia de Tumbes, manifestaron que los establecimientos del Ejército no tienen infraestructura en buenas condiciones para realizar la prestación del servicio. En el caso de la Provincia de Zarumilla el 15,90% expresaron que los cuarteles no tienen infraestructura en buenas condiciones para realizar la prestación del servicio militar voluntario, en el caso de la Provincia de Contralmirante Villar se encontró que el 5,80% de los encuestados manifestaron que la infraestructura no estaba en buenas condiciones para la prestación del servicio militar voluntario.

A nivel nacional podemos establecer las discusiones siguientes:

Chávez Catter, Chávez Dioses y Tragodara Migliori (2016), realizan una investigación referida al compromiso institucional y expectativa de permanencia en la vida militar de jóvenes de la escuela de grumetes de la Marina de Guerra del Perú, área Lima y Callao. Los autores encontraron lo siguiente:

La muestra ha obtenido una media de compromiso institucional de 55.42, que la ubica en el percentil 45 (según los baremos presentados en la Tabla 5); es decir, cercano al promedio. Del mismo modo, las dimensiones afectivo y continuidad también ubican a la muestra en un nivel cercano al promedio; sin embargo, en la dimensión normativo se ubican en el percentil 35; es decir, presentan tendencia hacia un nivel bajo con respecto al compromiso institucional referido al aspecto normativo, (p.63).

“La expectativa de permanencia en la vida militar de los jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao, tienden hacia un nivel bajo” (p.71).

En esta investigación con relación a la permanencia en el Ejército Peruano en Tumbes se encontró lo siguiente:

Tabla 9: Apreciación del ejército como centro laboral.

			Ve al ejército como su centro laboral en el futuro		
			Si	No	Total
De qué provincia de Tumbes	Tumbes	Recuento	25	71	96
		% del total	18,1%	51,4%	69,6%
	Zarumilla	Recuento	8	23	31
		% del total	5,8%	16,7%	22,5%
	Contralmirante Villar	Recuento	2	9	11
		% del total	1,4%	6,5%	8,0%
Total	Recuento	35	103	138	
	% del total	25,4%	74,6%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

En este resultado coincidimos con el autor mencionado líneas arriba ya que del total de encuestados solo el 25,40% ve al Ejército como su futuro centro laboral en el largo plazo, es decir es baja la cantidad de jóvenes tumbesinos en edad de Servicio Militar Voluntario que quieren que el Ejército sea su centro laboral.

Montesinos (2017), encontró lo siguiente: “56.2% de los encuestados indican que les gustaría ingresar al servicio militar voluntario, 127 de los encuestados indican que no les gustaría ingresar al servicio militar voluntario, los cuales representan un 42,8%” (p.82).

La investigación realizada nos arroja los resultados que se exponen en la tabla 6: en la misma que apreciamos lo siguiente:

En nuestra región solo el 29,0% de los encuestados manifestaron su voluntad de realizar el servicio militar voluntario, porcentaje que es muchísimo menor al encontrado por montesinos (56,2%).

Montesinos desde la óptica profesional, es decir el poder acceder a una profesión, encontró los resultados siguientes:

42 de los encuestados indican estar muy de acuerdo, los cuales representan un 14,14%; 171 de los encuestados indican estar de acuerdo, los cuales representan un 57,58%; 72 de los encuestados indican no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, los cuales representan un 24,24%; 12 de los encuestados indican estar en desacuerdo, los cuales representan un 4,04% (p.93).

En la región Tumbes respecto a la profesión se encontró lo siguiente:

Tabla 10: Prestaría del Servicio Militar Voluntario realización de estudios y provincia de Tumbes.

		Prestaría el Servicio Militar Voluntario para realizar estudios			
		Si	No	Total	
De qué provincia de Tumbes	Tumbes	Recuento	38	58	96
		% del total	27,5%	42,0%	69,6%
	Zarumilla	Recuento	10	21	31
		% del total	7,2%	15,2%	22,5%
	Contralmirante Villar	Recuento	3	8	11
		% del total	2,2%	5,8%	8,0%
Total	Recuento	51	87	138	
	% del total	37,0%	63,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

Solo el 37,0% de los encuestados realizaría la prestación del Servicio Militar Voluntario para conseguir una profesión, frente al 71,72% de los encuestados por Montesimos que manifestaron en estar muy de acuerdo (14,14%) y de Acuerdo (57,58%), para prestar el servicio militar voluntario.

Contrastación de Hipótesis

a) Factores económicos

Para contrastar las hipótesis específicas de trabajo se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22 en español, contrastando en primer término la hipótesis específica referida a la existencia o no de relación entre la prestación del Servicio Militar Voluntario y los factores económicos.

Variables de análisis: Los factores motivacionales económicos vs La participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

En primer término, vamos a contrastar la hipótesis referida al factor económico siguiente:

Ho: El importe de subvención del Servicio Militar Voluntario para cubrir necesidades personales no se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Ha: El importe de subvención del Servicio Militar Voluntario para cubrir necesidades personales si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Para realizar la contratación de la Ho descrita líneas arriba, debido a que estamos ante dos variables cualitativas emplearemos la prueba estadística de Chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Pearson.

Nivel de Confianza a utilizar: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte estadístico: SPSS – Español.

Tabla 11: Recuento esperado para el factor económico: asignación económica y prestación de servicio militar

			Con el importe de la asignación económica cubriría sus necesidades personales		
			Si	No	Total
Prestaría el servicio militar voluntario	Si	Recuento	40	0	40
		Recuento esperado	11,6	28,4	40,0
	No	Recuento	0	98	98
		Recuento esperado	28,4	69,6	98,0
Total	Recuento		40	98	138
	Recuento esperado		40,0	98,0	138,0

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Tabla 12: Prueba de Chi cuadrado para asignación económica.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significació n exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	138,000 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	133,185	1	,000		
Razón de verosimilitud	166,158	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	137,000	1	,000		
N de casos válidos	138				

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 11.59.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. Asintótica es: 0,000, es decir el valor p tiende a cero, por lo tanto $\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$, esto significa que se Rechaza la H_0 y se Acepta la H_a .

Interpretación: Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H_a , es decir que: el importe de subvención del Servicio Militar Voluntario para cubrir necesidades personales si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018-I.

En segundo término, vamos a contrastar la hipótesis del factor económico siguiente:

H_0 : Los diferentes importes de subvención del Servicio Militar Voluntario no se relacionan con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

H_a : Los diferentes importes de subvención del Servicio Militar Voluntario si se relacionan con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Tabla 13: Recuento esperado para incremento de asignación económica.

		Prestaría el servicio militar		Total
		Si	No	
¿Realizaría el Servicio Militar	500	8	12	20
Voluntario si la asignación	930	19	35	54
económica mensual fuera de?	No	13	51	64
Total		40	98	138

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

Debido a que, en esta hipótesis tenemos una variable cualitativa y una cuantitativa emplearemos el estadístico de spearman para determinar la correlación, al aplicarlo a la realidad encontrada el estadístico antes mencionado nos arroja lo siguiente:

Tabla 14: Determinación de correlación para incremento de asignación económica y prestación de servicio militar.

		¿Realizaría el Servicio Militar		
		Prestaría el	Voluntario si la asignación	
		servicio militar	económica mensual fuera de?	
Rho de Spearman	Prestaría el	Coeficiente de	1,000	,179*
	servicio militar	correlación		
	voluntario	Sig. (bilateral)	.	,035
		N	138	138
	¿Realizaría el	Coeficiente de	,179*	1,000
	Servicio Militar	correlación		
	Voluntario si la	Sig. (bilateral)	,035	.
	asignación			
	económica	N	138	138
	mensual fuera de?			

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

Como apreciamos en el cuadro anterior la correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Sig. Bilateral es: 0,035, es decir el valor p es pequeño, por lo tanto Sig. (bilateral) = $0.035 < \alpha = 0.05$, esto significa que se Rechaza la H_0 y se Acepta la H_a .

Interpretación: Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H_a , es decir que: Los diferentes importes de subvención del Servicio Militar Voluntario si se relacionan con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

b) Factores de formación y educativos

Variables de análisis:

Los factores motivacionales de formación y educativos.

La participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

A continuación, vamos a contrastar la hipótesis referida al factor de formación siguiente:

H_0 : La Prestación del Servicio Militar Voluntario para conseguir un oficio no se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

H_a : La Prestación del Servicio Militar Voluntario para conseguir un oficio si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

Para realizar la contrastación de la H_0 descrita líneas arriba, debido a que estamos ante dos variables cualitativas emplearemos la prueba estadística de Chi cuadrado y coeficiente correlación de Pearson.

Nivel de Confianza a utilizar: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte estadístico: SPSS ver 22 - Español

Procesando los resultados de la encuesta se obtuvo lo siguiente:

Tabla 15: Recuento esperado para prestación del Servicio Militar Voluntario para conseguir un oficio.

			Si	No	
Prestaría el Servicio Militar Voluntario para conseguir un oficio	Si	Recuento	11	29	40
		Recuento esperado	10,4	29,6	40,0
	No	Recuento	25	73	98
		Recuento esperado	25,6	72,4	98,0
	Total	Recuento	36	102	138
		Recuento esperado	36,0	102,0	138,0

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Tabla 16: Prueba de Chi cuadrado para correlacionar prestación de Servicio Militar Voluntario y conseguir oficio.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	,058 ^a	1	,809		
Corrección de continuidad ^b	,001	1	,978		
Razón de verosimilitud	,058	1	,810		
Prueba exacta de Fisher				,833	,483
Asociación lineal por lineal	,058	1	,810		
N de casos válidos	138				

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10.43.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. Asintótica es: 0,809, es decir el valor p tiende a uno, por lo tanto $\text{Sig.} = 0.809 > \alpha = 0.05$, esto significa que se Acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

Interpretación: Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H_0 , es decir que: La prestación del Servicio Militar Voluntario para conseguir un oficio no se relaciona con la baja participación de los jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Pasaremos ahora a contrastar la hipótesis referida al factor de educación siguiente:

Ho: La prestación del servicio militar para realizar estudios no se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Ha: La prestación del servicio militar para realizar estudios si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Para realizar la contrastación de la Ho descrita líneas arriba, debido a que estamos ante dos variables cualitativas emplearemos la prueba estadística de Chi cuadrado y coeficiente correlación de Pearson.

Nivel de Confianza a utilizar: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte estadístico: SPSS ver 22 – Español.

Tabla 17: Recuento esperado para Prestar Servicio Militar Voluntario para realizar estudios.

			Prestaría el Servicio Militar Voluntario para realizar estudios		Total
			Si	No	
Prestaría el servicio militar voluntario	Si	Recuento	38	2	40
		Recuento esperado	14,8	25,2	40,0
	No	Recuento	13	85	98
		Recuento esperado	36,2	61,8	98,0
Total	Recuento		51	87	138
	Recuento esperado		51,0	87,0	138,0

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

Tabla 18: Prueba de Chi cuadrado para correlacionar prestación de Servicio Militar Voluntario y realizar estudios.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	81,450 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	77,979	1	,000		
Razón de verosimilitud	89,212	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	80,859	1	,000		
N de casos válidos	138				

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 14.78.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. Asintótica es: 0,000, es decir el valor p tiende a cero, por lo tanto $\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$, esto significa que se Rechaza la H_0 y se Acepta la H_a .

Interpretación: Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H_a , es decir que: La prestación del servicio militar para realizar estudios si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018- I.

c) Factores motivacionales de superación

Variables de análisis:

Los factores motivacionales de superación.

La participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

A continuación, vamos a contrastar la hipótesis referida al factor de superación siguiente:

H_0 : La Prestación del Servicio Militar Voluntario para ser una mejor persona en valores de orden, disciplina, responsabilidad, puntualidad, no se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

H_a : La Prestación del Servicio Militar Voluntario para ser una mejor persona en valores de orden, disciplina, responsabilidad, puntualidad, si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

A continuación, vamos a contrastar la H_0 descrita líneas arriba, teniendo en consideración que las dos variables son cualitativas emplearemos la prueba estadística de Chi cuadrado y coeficiente correlación de Pearson.

Nivel de Confianza a utilizar: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte estadístico: SPSS ver 22 - Español

Al introducir la información recogida en la encuesta se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 19: Recuento esperado para factor: ser una mejor persona en valores de orden, disciplina, responsabilidad, puntualidad, etc.

			Prestaría el servicio militar voluntario, para ser una mejor persona en valores de orden, disciplina, responsabilidad, puntualidad, etc.		
			Si	No	Total
Prestaría el Servicio Militar Voluntario	Si	Recuento	40	0	40
		Recuento esperado	11,9	28,1	40,0
	No	Recuento	1	97	98
		Recuento esperado	29,1	68,9	98,0
Total	Recuento		41	97	138
	Recuento esperado		41,0	97,0	138,0

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Tabla 20: Prueba de Chi-cuadrado para correlacionar prestación del Servicio Militar Voluntario y ser una mejor persona en valores de orden, disciplina responsabilidad, puntualidad, etc.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	133,260 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	128,563	1	,000		
Razón de verosimilitud	156,755	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	132,295	1	,000		
N de casos válidos	138				

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 11.88.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. Asintótica es: 0,000, es decir el valor p tiende a cero, por lo tanto $\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$, esto significa que se rechaza la H_0 y se Acepta la H_a .

Interpretación: Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H_a , es decir que: La prestación del servicio militar voluntario, para ser una mejor persona en valores de orden, disciplina, responsabilidad, puntualidad, si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Ahora pasaremos a contrastar la hipótesis de superación referida al factor siguiente: Prestaría el Servicio Militar Voluntario para desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales.

H_0 : La Prestación del Servicio Militar Voluntario para desarrollar capacidades y aptitudes físicas y mentales, no se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

H_a : La Prestación del Servicio Militar Voluntario para desarrollar capacidades y aptitudes físicas y mentales, si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Ahora pasaremos a contrastar H_0 descrita líneas arriba, teniendo en consideración que las dos variables son cualitativas emplearemos la prueba estadística de Chi cuadrado y coeficiente correlación de Pearson.

Nivel de Confianza a utilizar: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte estadístico: SPSS ver 22 - Español

Al correr el programa con la información recogida en la encuesta se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 21: Recuento esperado para factor: Prestaría el Servicio Militar Voluntario para desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales

			Prestaría el Servicio Militar Voluntario para desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales.		Total
			Si	No	
Prestaría el servicio military voluntario	Si	Recuento	35	5	40
		Recuento esperado	10,1	29,9	40,0
	No	Recuento	0	98	98
		Recuento esperado	24,9	73,1	98,0
	Total	Recuento	35	103	138
		Recuento esperado	35,0	103,0	138,0

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Tabla 22: Prueba de Chi-cuadrado para correlacionar prestación del Servicio Militar Voluntario y desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	114,888 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	110,313	1	,000		
Razón de verosimilitud	126,152	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	114,056	1	,000		
N de casos válidos	138				

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10.14.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. Asintótica es: 0,000, es decir el valor p tiende a cero, por lo tanto $\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$, esto significa que se Rechaza la H_0 y se Acepta la H_a .

Interpretación: Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H_a , es decir que: La prestación del servicio militar voluntario, para desarrollar capacidades y aptitudes físicas y mentales, si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

d) Factores motivacionales culturales

Variables de análisis:

Los factores motivacionales culturales.

La participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.

A continuación, **vamos** a contrastar la hipótesis referida al factor motivacional cultural siguiente:

H_0 : La Prestación del Servicio Militar Voluntario por vocación, amor al país, por tradición familiar, no se relaciona con la baja participación de los jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

H_a : La Prestación del Servicio Militar Voluntario por vocación, amor al país, por tradición familiar, si se relaciona con la baja participación de los jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Para contrastar H_0 descrita líneas arriba, teniendo en consideración que las dos variables son **cualitativas** utilizaremos la prueba estadística de Chi cuadrado y coeficiente correlación de Pearson.

Nivel de Confianza a utilizar: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte estadístico: SPSS ver 22 - Español

Al introducir la información obtenida de la encuesta en el programa SPSS se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 23: Recuento esperado para prestación del servicio por: vocación, amor a mi país y tradición familiar.

			Prestaría el servicio militar voluntario		
			Si	No	Total
Prestaría el Servicio Militar Voluntario por:	Vocación	Recuento	25	1	26
		Recuento esperado	25,4	,7	26,0
		% del total	62,5%	2,5%	65,0%
	Amora mi país	Recuento	8	0	8
		Recuento esperado	7,8	,2	8,0
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Tradición familiar	Recuento	6	0	6
		Recuento esperado	5,9	,2	6,0
		% del total	15,0%	0,0%	15,0%
Total		Recuento	39	1	40
		Recuento esperado	39,0	1,0	40,0
		% del total	97,5%	2,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

Tabla 24: Prueba de Chi-cuadrado para correlacionar prestación del Servicio Militar Voluntario y la vocación, amor al país y tradición familiar.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,552 ^a	2	,759
Razón de verosimilitud	,875	2	,646
Asociación lineal por lineal	,455	1	,500
N° de casos válidos	40		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

Observando la tabla encontramos que en esta hay tres casillas que tienen un recuento esperado menor que 5 (50,0%), en consecuencia, centraremos nuestro análisis teniendo en consideración la razón de verosimilitud que es de: 0,646.

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. Asintótica (2 caras) para la Razón de verosimilitud es: 0,646, es decir el valor p tiende a 1, por lo tanto $\text{Sig.} = 0.646 > \alpha = 0.05$, esto significa que se acepta H_0 y se rechaza la H_a .

Interpretación: Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H_0 , es decir que: La prestación del Servicio Militar Voluntario por vocación, amor al país, por tradición familiar, no se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Pasamos ahora a contrastar el factor motivacional cultural siguiente:

H_0 : La Prestación del Servicio Militar Voluntario por: los valores que posee la institución, por lo que la institución hizo por la patria y por la historia de la institución, no se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

H_a : La Prestación del Servicio Militar Voluntario por: los valores que posee la institución, por lo que la institución hizo por la patria y por la historia de la institución, si se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

Para contrastar la hipótesis nula, teniendo en consideración que las dos variables son cualitativas se utilizará la prueba estadística de Chi cuadrado y coeficiente de correlación de Pearson.

Nivel de Confianza a utilizar: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte estadístico: SPSS ver 22 - Español

Al procesar la información obtenida mediante la encuesta, en el programa SPSS se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 25: Recuento esperado para factor: valores de la institución, lo que la institución hizo por la patria y por historia de la institución.

			Prestaría el servicio militar voluntario		Total
			Si	No	
Prestaría el Servicio Militar Voluntario en el Ejército por sus siguientes factores:	Los valores que posee la institución	Recuento	27	1	28
		Recuento esperado	27,3	,7	28,0
		% del total	67,5%	2,5%	70,0%
	Por lo que la institución hizo por la patria	Recuento	8	0	8
		Recuento esperado	7,8	,2	8,0
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Por la historia de la institución	Recuento	4	0	4
		Recuento esperado	3,9	,1	4,0
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
	Total	Recuento	39	1	40
		Recuento esperado	39,0	1,0	40,0
		% del total	97,5%	2,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

Tabla 26 Prueba de Chi cuadrado para correlacionar prestación del Servicio Militar Voluntario y la vocación, amor al país y tradición familiar

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,440 ^a	2	,803
Razón de verosimilitud	,724	2	,696
Asociación lineal por lineal	,364	1	,546
N de casos válidos	40		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Encuesta aplicada a jóvenes en edad de servicio militar voluntario.

Observando la tabla encontramos que en esta hay cuatro casillas que tienen un recuento esperado menor que 5 (66,7%), en consecuencia, centraremos nuestro análisis teniendo en consideración la razón de verosimilitud que es de: 0,696.

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. Asintótica (2 caras) para la Razón de verosimilitud es: 0,696, es decir el valor p tiende a 1, por lo tanto Sig. = 0.696 > $\alpha = 0.05$, esto significa que se acepta H_0 y se rechaza la H_a .

Interpretación:

Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H_0 , es decir que:

La prestación del Servicio Militar Voluntario por vocación, amor al país, por lo que la institución hizo por la patria y por la historia de la institución, no se relaciona con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I.

6. CONCLUSIONES

1. Respecto a los factores económicos, se estableció mediante la prueba de hipótesis que los mismos se relacionan directamente con la prestación del Servicio Militar Voluntario de los jóvenes de Tumbes.
2. El factor motivacional de estudio se relaciona de una manera positiva con la prestación del Servicio Militar Voluntario en el Ejército de Tumbes, en tanto que el factor motivacional de conseguir un oficio no guarda relación con la prestación del servicio militar voluntario.
3. Se determinó mediante la prueba de hipótesis que los factores motivacionales de superación se relacionan directamente con la baja participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército en Tumbes.
4. Respecto a los factores motivacionales culturales se encontró que los mismos no se relacionan con la prestación del Servicio Militar Voluntario en el Ejército de Tumbes.
5. Se determinó que la gran mayoría de los encuestados 71.01%, manifestaron que la infraestructura de los cuarteles del Ejército Peruano de la región Tumbes no están en buenas condiciones para prestar el servicio militar.
6. Para la mayoría de los jóvenes tumbesinos (71.01%), los cuarteles del Ejército Peruano ubicados en Tumbes, no entregan en forma oportuna los implementos correspondientes para la prestación del servicio militar voluntario.

7. RECOMENDACIONES

1. El importe de la asignación económica por la prestación del Servicio Militar Voluntario en el ejército peruano debe ser homologado con la remuneración mínima vigente en nuestro país.
2. Se deben dar facilidades reales para el estudio a los jóvenes que prestan el Servicio Militar Voluntario en el ejército de Tumbes, sobre todo en las fechas de entrega de trabajo, proyecciones sociales, exposiciones y exámenes.
3. El Ejército Peruano debe constituirse en la reserva moral de nuestro país, en ese sentido debe fomentar de manera irrestricta en los jóvenes que prestan el Servicio Militar Voluntario los valores de: orden, disciplina, responsabilidad, puntualidad, etc.
4. El Ejército Peruano debe brindar todas las condiciones físicas y ambientales para los jóvenes que realizan la prestación del servicio militar voluntario, desarrollen sus capacidades y aptitudes físicas y mentales.
5. La prestación del Servicio Militar Voluntario en el Ejército Peruano debe permitir inculcarle a los jóvenes lo siguiente: vocación de servicio, amor al país, seguir con la tradición militar de la familia, respeto por los valores de la institución y valorar lo hecho por el Ejército para proteger nuestro territorio e identidad, así como su historia.
6. El gobierno central debe asignar más recursos para mejorar y dar mantenimiento oportuno a la infraestructura del Ejército para que los jóvenes que realización de la prestación del servicio militar voluntario, sea dentro de un ambiente seguro y un clima apropiado.
7. Los responsables de dirigir los diferentes cuarteles en Tumbes deben entregar en forma oportuna los implementos para la prestación del servicio militar voluntario.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alles, Martha. (2008) <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/446/index.htm>, *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Castro Solano, Alejandro y Fernández Liporace, Mercedes.(2005). *Predictores Para la Selección de Cadetes en Instituciones Militares*. *Psykhé (Santiago)*, 14(1),p. 17-30. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282005000100002>
- Compañía peruana de estudios de mercados y opinión pública s.a.c. (2017). *Perú: Población 2017*. Recuperado de: http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/26/mr_poblacion_peru_2017.pdf
- Chávez Catter, M., Chávez Dioses, J., y Tragodara Migliori, L. (2016). Compromiso institucional y expectativa de permanencia en la vida militar de jóvenes de la escuela de grumetes de la marina de guerra del Perú, área Lima y Callao. (Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat). Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/98/1/29.%20Tesis%20%28Ch%C3%A1vez%20Catter%2C%20Ch%C3%A1vez%20Dioses%20y%20Tragodara%20Migliori%29.pdf>
- Decreto Ley N° 10967: Ley del servicio militar obligatorio. *Publicada en Diario Oficial el Peruano*. Lima. 02 de Marzo de 1949.
- Decreto Supremo N° 004: Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. *Publicada en Diario Oficial el Peruano*. Lima 22 de Marzo del 2018.
- Diario el comercio, (2013, Marzo, 31 – 03:35pm). *La evolución cronológica del servicio militar en el Perú*. 3 de Abril de 2018. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/blog/huellasdigitales/2013/03/la-evolucion-cronologica-del-s>
- Diario el Correo, (2014, Octubre, 22 -13:24). *El Ejército deja de ser machista y abrió sus puertas a las mujeres*. 3 de Abril de 2018. Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/ciudad/el-ejercito-deja-de-ser-machista-y-abrio-sus-46649/>
- Diario el Correo, (2014, Octubre, 22 – 22:09). *Hay 720 juicios por desertar del ejército*. Arequipa. 5 de Marzo de 2018. Recuperado de:

<https://diariocorreo.pe/ciudad/hay-720-juicios-por-desertar-del-ejercito-189480/>

Diccionario Norma (2015). *Diccionario Escolar Ilustrado Plus*. (Segunda edición) (p. 223). Lima: Grupo Editorial Norma SAC.

Dubrin, Andrew (2008). *Comportamiento humano en el trabajo*. Ciudad de México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Gonzales Serra, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana. Cuba. Editorial Ciencias Médicas.

Gutiérrez León, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Tesis de pregrado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1

Fuerzas Armadas de la República del Perú. (2018, 14 de febrero). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 00:46, marzo 20, 2018. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Fuerzas_Armadas_de_la_Rep%C3%BAblica_del_Per%C3%BA&oldid=105587624.

Horta Valles, T. (2011). *Servicio militar voluntario, puertas para una movilidad social ascendente*. Tesis de pregrado. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/89/tsoc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ioana Gherman, T., Iturbe Vásquez, J. y Osorio Murillo, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio*. Tesis de posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IOANA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3

Iparraguirre Seminario, A. et al. (2005). *Libro blanco de la defensa nacional*. Lima: Impresión: Calidad Gráfica.

Jiménez, A., Arce E., Marcos S. y Sanchez, Y. (2005). *La gestión adecuada de personas*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Ley N° 27178: Ley del Servicio Militar. *Publicada en Diario oficial el peruano*. Lima. 29 de Setiembre de 1999.

Ley N° 29248: Ley del Servicio Militar. *Publicada en Diario oficial el peruano*. Lima. 28 de Junio de 2008.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. *Tumbes: población de pam por grupos quinquenales de edad, según departamento, provincia y distrito, 2015*. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/adultomayor/regiones/archivo/tumbes2015.pdf>

Montenegro Solarte, F. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. Tesis de maestría. Universidad Del Rosario. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7>

Montesinos Ocsa, R. (2017). *Servicio Militar Voluntario y expectativas personales de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la localidad de huancavelica, primer semestre 2017*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1179/TP-UNH%20.POST.ADM.001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nava Condarco, C. (2018). *¿Cómo funciona una Mente Motivadora? Estar motivado vs ser un Motivador*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/funciona-una-mente-motivadora-estar-motivado-vs-motivador/>

Perret Erhard, R. (2016). *El secreto de la motivación*. Recuperado de: <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>

Sánchez Navarro, E. (2005). *Servicio militar: un problema de identidades*. Tesis de doctorado. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/cps/ucm-t28475.pdf>

Scott Snell y George Bohlander (2012). *Administración de recursos humanos*. México: Data Color Impresores S.A. de C.V.

Uscanga Guevara, Ma. y García Santillan, A. (2008). *“Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo”*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/446/index.htm>

Villalobos Koeniger, P. (2011). *El servicio militar femenino voluntario en el ejército de chile*. Tesis de maestría. Universidad de Concepción.

Recuperado de:
<http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/7613/TFLACSO-2011PAVK.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Wikipedia, la enciclopedia libre (2017, 05 de diciembre) Tamaño de la muestra
de: [https:// es.wikipedia.org/wiki/Tamaño_de_la _muestra](https://es.wikipedia.org/wiki/Tama%C3%B1o_de_la_muestra)

9. ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Factores motivacionales y la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército peruano Tumbes: 2018 – I”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTOS	INDICADORES	N° de pregunta
¿Cómo se relacionan los factores motivacionales y la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018- I?	Determinar cómo se relacionan los factores motivacionales y la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I.	Los factores motivacionales se relacionan positivamente con la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano en Tumbes: 2018 – I.	X1. Variable independiente: Factores motivacionales. Y1: Variable De pendiente: Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano en Tumbes.	Para la V. Ind. • Observación directa • Cuestionario • Análisis documental.	Para la V. Ind. • Factores económicos. • Factores educativos • Factores de superación • Factores culturales	1, 2 y 3 4, 5, 6 y 7 8,9,10 y 11 12 y 13

ANEXO 2: CUESTIONARIO

ENCUESTA A JOVENES TUMBESINOS EN EDAD DE SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO

Presentación:

La siguiente encuesta tiene por finalidad obtener información para desarrollar un trabajo de investigación sobre: **“Factores motivacionales y la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 - I”**, para arribar a recomendaciones que contribuyan a incrementar la participación de los jóvenes en el Servicio Militar Voluntario en el Ejército de Tumbes. Por lo expuesto la encuesta tiene un carácter anónimo y por los fines que persigue debe ser objetiva, sincera y honesta. Por lo cual agradeceré sinceramente el apoyo que brinde en esta actividad.

I. Instrucciones:

El cuestionario analiza cuatro rubros de factores motivacionales y de conformidad con su realidad puede elegir más de uno.

II. Cuestionario sobre aspectos generales

1. Su edad se encuentra en el rango de:

- a. 15 – 19 ()
- b. 20 – 24 ()
- c. 25 – 29 ()
- d. 30 años ()

Nota: Si su edad se encuentra en cualquiera de los rangos conteste las preguntas siguientes, caso contrario le agradecemos su participación.

2. ¿Sírvese marcar su sexo?

- a. Femenino ()
- b. Masculino ()

3. Prestaría el servicio militar voluntario:

- a. Si ()
- b. No ()
- c. Comente:.....

III. Cuestionario sobre factores motivacionales.

3.1 Factores económicos:

4. Con el importe de la asignación económica mensual cubriría sus necesidades personales?.
- a. Si ()
- b. No ()
- c. Comente:.....
5. ¿Realizaría el Servicio Militar Voluntario si la asignación económica mensual fuera de?
- a. S/. 500 ()
- b. S/. 930 ()
- c. No ()

3.2 Factores de formación y educativos:

6. Prestaría el Servicio Militar Voluntario para conseguir un oficio:
- a. Si ()
- b. No ()
- c. Comente:.....
7. Prestaría el Servicio Militar Voluntario solos para realizar estudios:
- a. Si ()
- b. No ()
- c. Comente:..... Si su respuesta es positiva, conteste la siguiente pregunta, caso contrario pase a la pregunta número nueve (9).
8. Que estudios busca realizar
- a. Culminar estudios primarios ()
- b. Culminar estudios secundarios ()
- c. Realizar estudios técnicos ()
- d. Realizar estudios universitarios ()
- e. Realizar estudios policiales ()
- f. Realizar estudios militares ()

3.3 Factores de superación:

9. Prestaría el servicio militar voluntario, para ser una mejor persona en valores de: orden, disciplina, responsabilidad, puntualidad, etc.

a. Si ()
 b. No ()
 c. Comente:.....

10. Prestaría el Servicio Militar Voluntario para desarrollar sus capacidades y aptitudes físicas y mentales.

a. Si ()
 b. No ()
 c. Comente:.....

3.4 Factores culturales:

11. Dejando de lado las razones anteriores, usted prestaría el Servicio Militar Voluntario por:

a. Vocación ()
 b. Amor a mi país ()
 c. Por tradición familiar ()
 d. Comente:.....

12. Si tuviera que elegir entre uno de los factores siguientes para Prestar el Servicio Militar Voluntario en el ejército ¿Cuál elegiría?:

a. Los valores que posee la institución ()
 b. Por lo que la institución hizo por la patria ()
 c. Por la historia de la institución ()
 d. Comente:.....

IV. Cuestionario sobre el servicio militar

4.1 Infraestructura:

13. En su opinión, los establecimientos militares en Tumbes tienen infraestructura en buenas condiciones para prestar el servicio militar voluntario.

a. Si ()

b. No ()

c. Comente:.....

14. En su opinión, los establecimientos militares en Tumbes proporcionan oportunamente los implementos necesarios para prestar el servicio militar voluntario.

a. Si ()

b. No ()

c. Comente:.....

4.2 Oportunidad laboral:

15. Ve al ejército como su centro laboral en el futuro.

a. Si ()

b. No ()

c.

Comente:.....

Si su respuesta es positiva conteste la siguiente pregunta, caso contrario pase a la subsiguiente.

16. Renunciaría al ejército si consigue o si le ofrecen un trabajo en el medio civil.

a. Si ()

b. No ()

c. Comente:.....

4.3 Sentimiento de pertenencia:

17. Sentiría orgullo de pertenecer al ejercito del Perú
- a. Si ()
 - b. No ()
 - c. Comente:.....
18. Se consideraría valorado como persona en el ejército peruano.
- a. Si ()
 - b. No ()
 - c. Comente:.....

Muchas gracias por su colaboración.

INFORME DE ORIGINALIDAD TURNITIN